

جامعة ابن خلدون - تيارت-

كلية العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية



عنوان

المذكرة:

سوق العمل بين حتميات التشغيل غير الرسمي وتحديات سوق العمل في الجزائر

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: اقتصاد العمل

إشراف الأستاذ:

- دويس عبد القادر

إعداد الطالبين:

- بابا مصطفى

- عبدو عباس

أجيزت ونوقشت علنا بتاريخ:

السنة الجامعية

2017م / 2018م

A

كلمة شكر

قال تعالى على لسان سيدنا سليمان عليه السلام: "ربّ أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت عليّ وعلى والديّ وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين" [النمل:19].

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت، والشكر لك إذ هديتنا، وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله، وأعاننا بالصبر في مواجهة الصعاب، فسبحان ربّي الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم.

بعد شكر الخالق ووفاء لأهل الفضل علينا، فإننا ولجنا طريقا وعرة لم نستطع خوضها إلا بأفضال كرام طوّقوا أعناقنا بأفضالهم ومكروماتهم وعلى رأسهم: بهجة قلبينا وروحينا والحياة أبويّنا برّاً ووفاءً.

إلى أستاذنا المشرف: دويس عبد القادر شكرا و عرفانا وتقديرا.

إلى كل من علّمونا يوما حرفا وكانوا لنا سندا في الحياة العلمية ... تبصرة وولاء.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث المتواضع ولو بكلمة طيبة.

إهداء

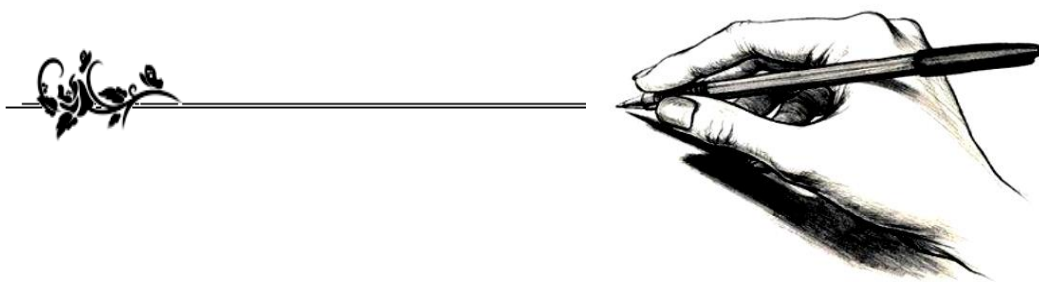
بسم الله الرحمن الرحيم

بأنامل تخطيط بقلم أعياه التعب والأرق ولا يقوى على الحراك يتكأ
على قطرات حبر مملوءة بالحزن والفرح في آن واحد، حزن يشوبه
الفراق بعد التجمع، وفرح لبلوغ فجر جديد من حياتي هو يوم
تخرجي.

نتطلع لما هو آت من همسات هذه الدنيا المليئة بالتفاؤل والأمل
المشرق.

للتحليق نحن والرفقة في سماء مملوءة بغمام يسحبه المزن، هي
فرص تقتنص، وثمرات تقتطف، وها نحن نقف لنقطف إحدى هذه
الثمرات التي يعنت لنا في انتظار قطف المزيد بإذن الله.
هنا سوف نضع كلمات لكل من ترك بصمة في حياتنا وغير من
مجراها وعمق في توسيع مداركنا العلمية والعقلية.
إلى من أعطونا الحب والحنان وعلّمونا العطاء والتسامح، إلى من
حملونا وهنا على وهن إلى وادلينا الغاليين.
إلى رفقائنا وأصدقائنا، وإلى جميع العائلة والأقارب
وأخيرا إلى كل من وسعتهم ذاكرتنا ولم تسعهم مذكرتنا.
إلى كل من نساها قلمنا ولم تنسه ذاكرتنا.

فهرس المحتويات



كلمة شكر

إهداء

أ..... مقدمة

الفصل الأول: سياسات التشغيل

- المبحث الأول: سوق العمل..... 2
- المطلب الأول: مفاهيم حول العمل..... 2
- المطلب الثاني: سوق العمل..... 4
- المطلب الثالث: خصائص ومميزات سوق العمل..... 7
- المبحث الثاني: البطالة..... 9
- المطلب الأول: مفاهيم حول البطالة..... 9
- المطلب الثاني: أنواع البطالة..... 2
- المطلب الثالث: قياس وأسباب البطالة..... 16
- المبحث الثالث: سياسات التشغيل..... 18
- المطلب الأول: ماهية سياسة التشغيل..... 18
- المطلب الثاني: أهداف وأنواع سياسة التشغيل..... 20
- المطلب الثالث: العلاقة بين أنواع سياسات التشغيل:..... 22

الفصل الثاني: الاقتصاد غير الرسمي والعمل اللائق

- المبحث الأول: ماهية الاقتصاد غير الرسمي..... 27
- المطلب الأول: بداية التأصيل للاقتصاد غير الرسمي..... 27
- المطلب الثاني: تعريف الاقتصاد غير الرسمي..... 28
- المطلب الثالث: الأنشطة الاقتصادية المحيطة بالاقتصاد غير الرسمي..... 30
- المبحث الثاني: التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي والعمل اللائق..... 32
- المطلب الأول: التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي..... 32
- المطلب الثاني: مجالات التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي..... 33
- المبحث الثالث: واقع التشغيل غير الرسمي بالجزائر..... 39

المطلب الأول: أصناف العاملين في الاقتصاد غير الرسمي بالجزائر39

المطلب الثاني: مساهمة القطاع غير الرسمي في التشغيل في الجزائر42

الفصل الثالث: دراسة حالة ولاية تيارت

المبحث الأول: المميزات السوسيو اقتصادية لولاية تيارت50

المطلب الأول: الموقع الجغرافي والتقسيم الإداري والتعداد السكاني لولاية تيارت

.....50

المطلب الثاني: مونوغرافيا اجتماعية للولاية58

المطلب الثالث: الإمكانيات والقدرات المادية والطبيعية للولاية61

المبحث الثاني: سوق العمل في ولاية تيارت63

المطلب الأول: أجهزة دعم وترقية التشغيل63

المطلب الثاني: العرض والطلب والتنسيبات في الولاية66

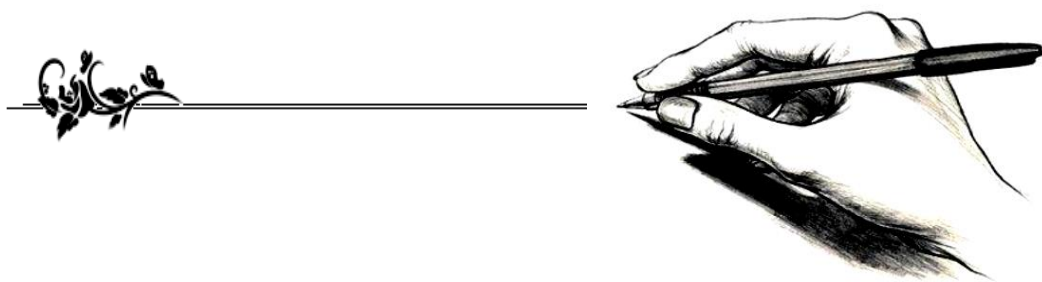
المطلب الثالث: تحليل ومناقشة البيانات75

خاتمة81

قائمة المراجع

فهرس المحتويات

قائمة الأشكال والجداول



الصفحة	اسم الشكل	الرقم
6	منحنى الطلب على العمل	01
7	منحنى عرض العمل	02
10	تحديد مفهوم رسمي للبطالة	03
36	العوامل المساهمة في تنامي فرص العمل في الاقتصاد غير الرسمي	04
41	تطور مستويات التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي	05
69	تطور طلبات العمل حسب مستوى التأهيل	06
76	الوضعية السكانية	07

الصفحة	اسم الجدول	الرقم
31	الأنشطة الاقتصادية المحيطة بالاقتصاد غير الرسمي	01
45	عمالة القطاعين العام والخاص ومعدلات البطالة	02
46	تطور العمل الرسمي وغير الرسمي في الجزائر	03
58	يمثل توزيع الطبقة التشغيلية حسب قطاعات التشغيل	04
60	يمثل توزيع الطبقة التشغيلية حسب فئات العمر	05
68	تطور طلبات العمل حسب مستوى التأهيل	06
71	تطور عروض العمل حسب القطاع القانوني	07
73	تطور التنسيبات حسب الجنس	08
75	الوضعية السكانية	09

مقدمة





تعاني دول العالم من ظاهرة تهدد الكثير من اقتصاديات الدول النامية والمتقدمة، تتمثل في ظاهرة الاقتصاد غير الرسمي، والحديث عن هذه الظاهرة ذو أهمية كبيرة خاصة في الآونة الأخيرة بعد التحولات والتغيرات التي عصفت بالدول من كافة النواحي السياسية، الاقتصادية والاجتماعية.

وقد ازداد الاهتمام بدراسة ظاهرة الاقتصاد غير الرسمي في العقود الأخيرة، واختلفت المفاهيم حولها وتعددت المصطلحات والتسميات المطلقة عليها، وقد اهتم دارسي هذه الظاهرة بالبحث في مختلف الأسباب والعوامل التي أدت إلى ظهور ظاهرة الاقتصاد غير الرسمي وتوسيع رقعته.

وعلى ضوء ذلك عرف الاقتصاد الجزائري مراحل وأزمات اقتصادية من أهمها أزمة 1986 والتي أبرزت بشكل عام مكانة التشغيل غير الرسمي كظاهرة تنسم بالتوسع والتنوع خاصة في المرحلة الانتقالية التي لا تظل تعرفها الجزائر من الاقتصاد المخطط نحو اقتصاد السوق.

إن حدة هذه الأزمة أثر على التوازن بين إمكانيات التشغيل من ناحية ومتطلبات الأفراد من أخرى ليبرز التشغيل غير الرسمي كظاهرة تعمل على اهتلاك ومقاومة الصدمات التي تنتجها السياسات في إطار مرحلة الإصلاحات الهيكلية التي تعرفها معظم الدول النامية، وأمام تفاقم هاجس البطالة والفقر وتدني مستوى المعيشة لعدد كبير من أفراد المجتمع.

إن العمل غير الرسمي وعكس النشاط الرسمي لا يعكس بالضرورة البعد الاقتصادي فقط، بل أنه يتجاوز ذلك بصفته وسيلة تسمح باحتواء الأزمات وتعمل على تماسك الأسرة وبقائها تحت نفس الإستراتيجية، وعليه فإن هذا الأخير قد يعبر عن سلوكيات لا تأبه بالسوق ولا بالتبادل الجاري فيه، وإنما طريقة لإبراز الذات، قبل أن يكون واقعا اقتصاديا.

وعلى ضوء ما سبق نطرح الإشكالية التالية:



الإشكالية:

ما هو تأثير التشغيل غير الرسمي على سوق العمل في الجزائر؟
ومن أجل تبسيط الإشكالية والإلمام بجوانب الموضوع نطرح التساؤلات التالية:

- كيف يمكن تحليل ظاهرة التشغيل غير الرسمي في الجزائر؟
- ما هي الإجراءات المتخذة من قبل السلطات العمومية اتجاه سوق العمل؟
- هل يشمل التشغيل غير الرسمي قطاعا متجانسا قائما بحد ذاته وله مكان محدد وتطبيقات بينة تؤثر بصفة واضحة على التنظيم الاقتصادي والاجتماعي؟

الفرضيات:

وللإجابة على التساؤلات المطروحة يمكن طرح الفرضيات التالية:

- يعمل التشغيل غير الرسمي على امتصاص فائض اليد العاملة ويمكن له خلق توازن في سوق العمل وهو بالتالي إذا لم يكن بديلا للقطاع الرسمي فهو بمثابة منافس له.
- عدم التجانس الذي يخص النشاطات غير الرسمية يتطلب مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات تمس العديد من الجوانب والفئات والطبقات غير الرسمية.
- يمكن للاقتصاد غير الرسمي أن يكمل الاقتصاد الرسمي في الجزائر في ظل غياب استثمارات منتجة.

أهمية الدراسة:

يكتسي الموضوع أهمية كبيرة في كون التشغيل غير الرسمي والذي يعتبر بمثابة بديل للتشغيل ارسامي يخضع لأحكام واستراتيجيات من شأنها القضاء على البطالة والتي تؤثر بشكل مباشر على مشاريع التنمية الهادفة إلى تحسين مستوى المعيشة للأفراد.

الهدف من الدراسة:

تم اختيارنا لهذا الموضوع لعدة أسباب نذكر منها:

- أهمية الموضوع وحدثته.



- دراسة نوعية الأساليب المستعملة من طرف السلطات اتجاه ظاهرة البطالة وسوق العمل في الجزائر.

- استخلاص دروس من تجارب البلدان التي نجحت سياساتها في التعامل مع هاته الظاهرة وإسقاطها على الجزائر.

المنهج المستخدم:

من أجل الإلمام بكل جوانب الموضوع والإجابة على الأسئلة المطروحة ارتأينا استخدام المنهج الوصفي في الفصل الأول والمنهج التقريري في الفصل الثاني، كما استخدمنا كل من المنهج الإحصائي والمنهج التحليلي في الفصل الثالث والأخير.

تقسيمات الدراسة:

انطلاقا من المعلومات المتوفرة لدينا ووفقا للأهداف المسطرة قمنا بتقسيم بحثنا إلى ثلاثة فصول:

الفصل الأول: جاء بعنوان سياسة التشغيل حيث تطرقنا فيه إلى سوق العمل في المبحث الأول والبطالة في المبحث الثاني، أما المبحث الثالث فجاء حول سياسات التشغيل.

الفصل الثاني: كان حول ماهية الاقتصاد غير الرسمي في المبحث الأول والتشغيل في الاقتصاد غير الرسمي والعمل اللائق في المبحث الثاني وتطرقنا إلى واقع التشغيل غير الرسمي في الجزائري في المبحث الثالث.

الفصل الثالث: كان دراسة حالة حول ولاية تيارت فجاء في المبحث الأول المميزات السوسيو اقتصادية لولاية تيارت والمبحث الثالث حول سوق العمل في الولاية.

وختمنا بحثنا بخاتمة عامة حول الموضوع.

صعوبات الدراسة:

1- قلة المصادر والمراجع الحديثة ذات الصلة بالموضوع وصعوبة الحصول عليها خاصة للفترة الأخيرة ما بين 2015-2017.

2- تباين البيانات الإحصائية واختلافها من مصدر لآخر.



3- عدم توفر نتائج دقيقة خاصة بسوق العمل، وخاصة المتعلقة بتطور العرض والطلب على العمل خلال فترة الدراسة.

الفصل الأول

سياسات التشغيل



المبحث الأول: سوق العمل:

لقد لقي سوق العمل اهتماما كبيرا من عدة نواحي (سياسيا، اقتصاديا... إلخ) من حيث الدراسة والتحليل حيث كانت لهذه الدراسات طرقا وأساليب متعددة في تحديد معنى العمل والبطالة، سنحاول في هذا المبحث تسليط الضوء على أهم المفاهيم العامة المتعلقة بالعمل وأنواعه وخصائص ومميزات سوق العمل.

سوف نعالج في هذا الفصل إلى النقاط التالية:

- المبحث الأول: سوق العمل.

- المبحث الثاني: البطالة.

- المبحث الثالث: سياسات التشغيل.

المطلب الأول: مفاهيم حول العمل:

1- مفهوم العمل: هو المجهود الإنساني سواء كان فكريا أو جسديا الذي يهدف إلى خلق المنفعة أو زيادتها أي أنه يتمثل في جهد يعود على صاحبه بثمار نافعة، ذلك هو المبدأ المشترك لجميع الأعمال، تختلف هذه الأعمال حسب نوعها ونظامها والهدف المقصود منها، فهناك عمل الابتكار والتفكير وهناك عمل الإدارة والتنظيم⁽¹⁾.

2- تعريف العمل: يعرف العمل على أنه النشاط الإنساني الشاق الملزم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة، ويعد العمل المصدر الأساسي للإنتاجية وتطورها، كما اعتبره الاقتصاديين آدم سميث ودافيد هيوم أنه أساس ثروة الأمم وخلق كل ما هو ضروري لحياة الأمة ورفاهيتها⁽²⁾.

ويمكن الاستخلاص أن العمل هو ذلك الجهد العضلي أو الفكري الذي يبذله الفرد لخلق منفعة ما، مقابل أجر يتلاءم والجهد المبذول من أجل تلبية حاجياته المتزايدة باستمرار.

3- أنواع العمل:

(أ) نظام الرق:

1 - طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، دار الصفا للنشر والتوزيع، الأردن، 1998، ص: 24.
2 - محمد طاقة وآخرون، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص: 19.

وهو يعني امتلاك واستخدام شخص ما لشخص آخر كما يشاء، ونميز نوعين من الرق: الرق قصد إنتاج الخيرات، يتم فيه استخدام المملوك في الزراعة والصناعة كما كامن ذلك في أمريكا بعد استعمارها من طرف الأوروبيين، وانتهى بالحرب الأهلية الأمريكية سنة 1865، وهناك الرق المتعلق بالخدمات المنزلية الذي هو منتشر في جميع أنحاء العالم، وهو يزول تدريجيا.

ب) نظام العمل المضطر (العبودية):

وهو يصف حالة وجود أسياد يهيمنون على رجال لديهم بقيود معينة لكنهم أحرار في المبدأ، يسمون بالعبيد ويخضعون لنظام العبودية. ظهر هذا في أوروبا بعد انهيار نظام الرق بسقوط الإمبراطورية الرومانية، حيث أدى إلى ظهور الرأسمالية والعمل بالأجرة في المصانع، من مميزات هذا النظام نجد:

- أن العبد يقوم بأعمال مجانية لسيدة لاسيما خدمة الأرض.
- الالتزام بالبقاء على قطعة أرضه ولا يغادرها.
- في حالة زراعة العبد لقطعة أرضه الشخصية، يدفع قسط معين من الثمار لسيدته.

ج) العمل بالأجرة:

هو العمل الذي يسود اليوم جميع أنحاء المعمورة، والذي يميزه عن العمل المضطر هو أن العامل حر في نفسه، ضف إلى ذلك انه يتقاضى أجرة نقدية مقابل عمله لصاحب الورشة أو المصنع، ويقوم العامل بإبرام عقد العمل مع صاحب العمل بنص فيه مدة العمل وطبيعته وعمولته.

* وهناك أنواع أخرى للعمل، حيث نجد نظام الخمس الذي مبدؤه هو أداء عمل مقابل خمس ثماره، كذلك نجد العمل بالمكافئة والذي يصف حالة العامل الذي يقوم بمهمة معينة مقابل مكافئة على إنجاز العمل مهما كان الوقت الذي تتطلبه المهمة⁽¹⁾.

المطلب الثاني: سوق العمل:

¹ - أحمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص ص: 56، 57.

تعريف سوق العمل: سوق العمل هو ذلك الوسط المسؤول عن توزيع العمال على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت، وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من عملة حسب المهن والاختصاصات المختلفة(1).

ويتكون سوق العمل من جميع المشتريين والبائعين لعنصر العمل، وبعض هؤلاء المتعاملون قد لا يكونوا ناشطين في أي لحظة معينة بمعنى أنهم لا يبحثون على العمل أو لا يرغبون في تأجير العمال، ولكن في أي يوم سيكون هناك آلاف من المنشآت والعمال في سوق العمل يحاولون التعاقد، فإذا كان الحال كذلك بالنسبة للأطباء والمهندسين مثلاً، حيث يبحث المشترون والبائعون عن بعضهم البعض على مستوى الدول كلها، فإننا نصف السوق بأنه سوق العمل القومي، وإذا كان المشترون والبائعون يبحثون محلياً كما هو الحال بالنسبة للسكرتاريين وعمال إصلاح السيارات، يكون سوق العمل محلياً(2).

تعريف ثاني لسوق العمل: هو الآلية أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل (السلعة محل التبادل في سوق العمل)، التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف، من أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:

(أ) غياب المنافسة الكاملة: تعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المشابهة.

(ب) سهولة التمييز بين خدمات العمل، حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين، أو لأسباب اختلاف السن والثقافة... إلخ.

(ت) تأثر عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة (ساعات وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة).

(ث) تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي حيث تنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في أحد المظهرين التاليين:

1 - شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001 - 2004 مع محاولة اقتراح نموذج للتشغيل للفترة 2005 - 2009، مذكر ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 2005، ص: 10.
2 - رونالد إيرنبرج، روبرت سمي، تعريف فريد بشير طاهر، اقتصاديات العمل، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1993، ص: 36، 37.

- عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.

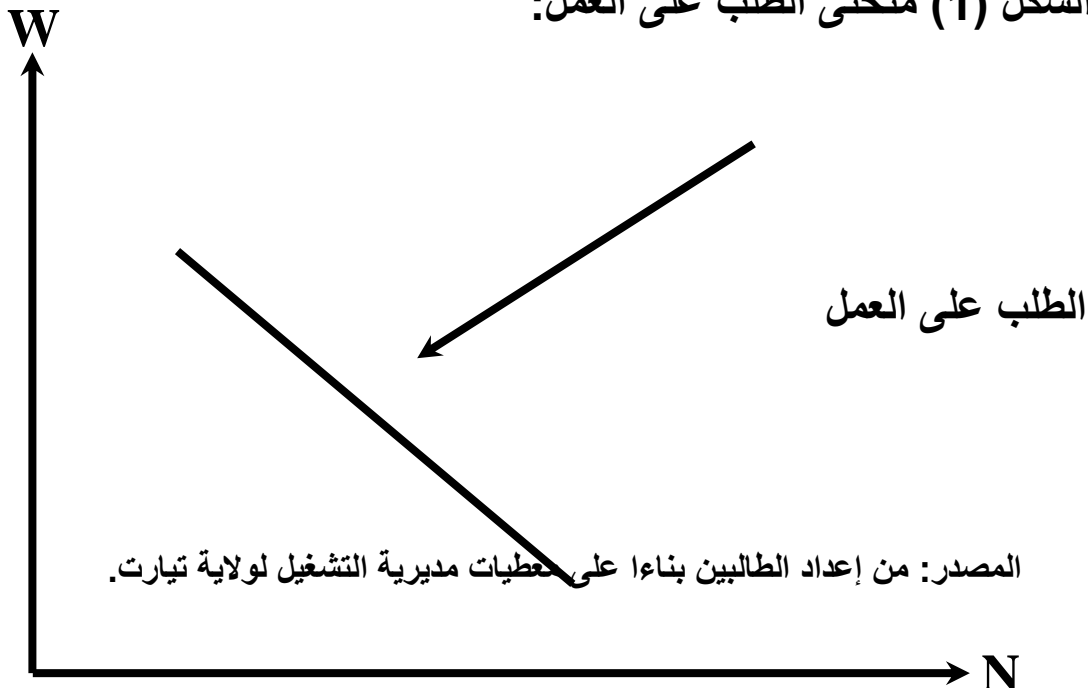
- تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى، ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.

ثانياً: الطلب على العمل:

إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، كما أن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العمال في إنتاجها لذلك يعرف الطالب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق بمعنى أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها.

الطلب على العمل هو عبارة عن كمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل أصحاب (أرباب) العمل مقابل أجر معين وعليه يمكن القول بأن الطلب على العمل يتحدد وفقاً لأهداف الإنتاج المقررة في الخطة إذا كانت للدولة تتبع أسلوب الإنتاج المضطهد وبناءاً على الطلب المستقبلي على السلع والخدمات وتأخذ دالة الطلب على العمل الشكل التالي:

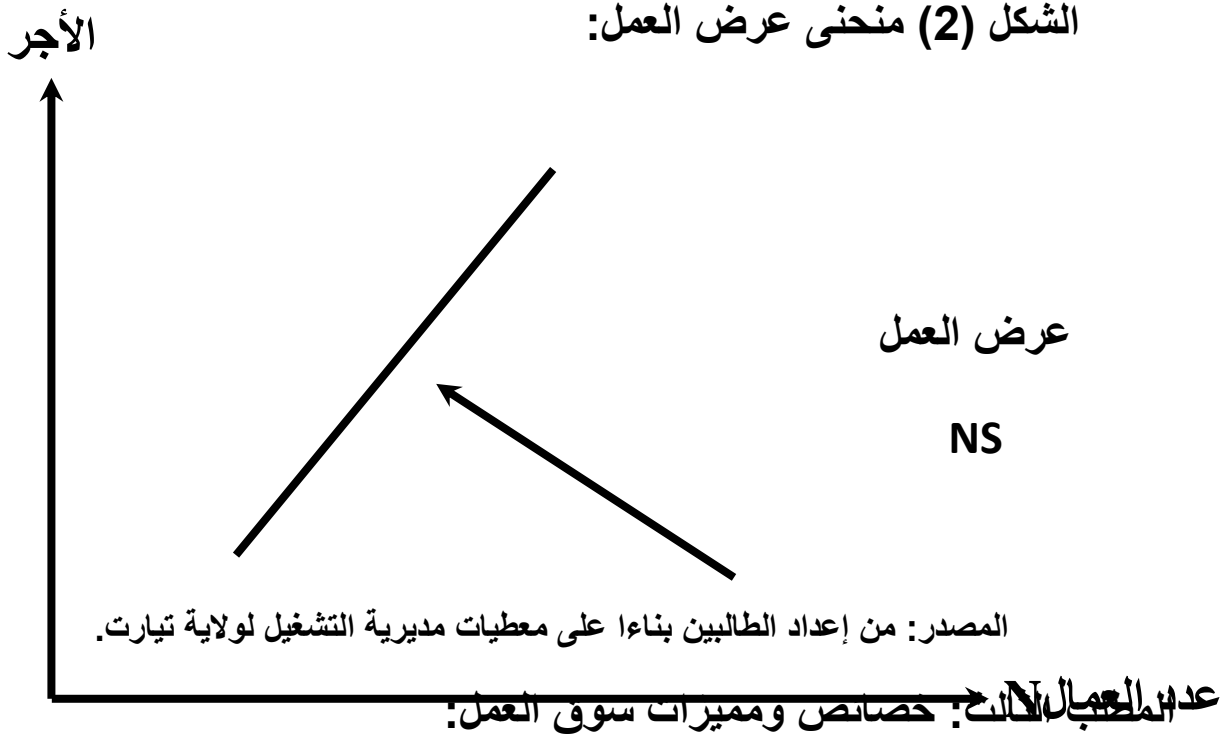
الشكل (1) منحنى الطلب على العمل:



ثالثاً: عرض العمل:

بالنسبة لعرض العمل فإنه عرض على العمال (أو العائلات) حيث أنه لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل أو العامل الذي يقدمها ذاته، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية للعمل وطلب العامل نفسه لوقت فراغ كلها عوامل إلى جانب عامل الأجور والتكاليف تدخل في تحديد ظروف عرض العمل.

يقصد بعرض العمل عدد الأيدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلاً أو المستعد للعمل خلال فترة زمنية معينة، وهو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذي تقع أعمارهم ما بين (15-65) سنة ويسمى بالسكان الفعال أو القوة البشرية، وتكون دالة عرض العمل وفق الشكل الآتي:



إذا كان سوق العمل كغيره من الأسواق الأخرى يتوفر على عنصري العرض والطلب، فإنه ينفرد عنها بمجموعة من الخصائص والمميزات نذكرها فيما يلي:

أولاً: خصائص سوق العمل:

لسوق العمل مجموعة من الخصائص منها:

(أ) غياب المنافسة الكاملة: وهو عدم وجود أجر واحد لنفس الأعمال المتشابهة بسبب نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف ذات الأجر المرتفعة من جهة ولعدم رغبتهم في التنقل الجغرافي أو المهني من جهة ثانية.

(ب) سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى وإن تشابهت لأسباب عنصرية كالجنس، اللون والدين أو أسباب أخرى كالسن والثقافة.

(ت) تأثير عرض العمل بسلوك العمال وتفصيلاتهم: سواء تعلق الأمر بكمية م وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، نظام التأمينات والمعاشات... إلخ، وهو ما يخلق عن طبيعة العرض في سوق السلع والخدمات الذي يخضع فقط لظروف البيئة الاقتصادية للإنتاج.

(ث) تأثير سوق العمل وارتباطه بالتقدم التقني وهو ما ينعكس على معدلات البطالة من حيث:

- إلغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري أن حلت الآلة محل الإنسان.
- ظهور خبرات لم تكن موجودة ومستوى تعليمي أعلى بما يكفل سلامة التعامل مع الآلة.

ثانياً: مميزات سوق العمل:

يتميز سوق العمل عن باقي الأسواق بالاختلافات التالية في جانبي الطلب والعرض.

أ) بالنسبة لجانب الطلب: فالطلب على خدمات العمل هو طلب مشتق من الطلب السوقي على السلعة التي يساهم العامل في إنتاجها ومن ثم فهو لا يعكس تحقيق منفعة مباشرة، ما عدا بعض الخدمات كالطلب والتعليم مثلاً.

ب) بالنسبة لجانب العرض: فالعامل يبيع خدمات عمله محتفظاً برأسماله لنفسه، كالطبيب مثلاً فهو يقدم خدمة ولكن لا تنتقل عبر آلة إلى مشتري هذه الخدمة، كما أنه يستحيل الفصل بين العامل وخدمات العمل التي يقدمها، بالإضافة إلى أن تقديم قدرات متخصصة لنوعيات معينة من خدمات العمل، يتطلب فترة طويلة لإعدادها (التنظيم والتدريب).

المبحث الثاني: البطالة:

يسعى العديد من الأفراد في المجتمع للحصول على عمل في مجال ما سواء أكان مرتبا في دراستهم أو عن طريق الأعمال المهنية العامة، ولكن يعاني الكثير منهم في صعوبة إيجاد العمل المناسب لهم، وينتج عن ذلك زيادة في نسبة عدد العاطلين عن العمل ويطلق على هذه النسبة مسمى البطالة، لذلك سنحاول في هذا المبحث دراسة مفهوم البطالة وأنواعها وقياس البطالة.

المطلب الأول: مفاهيم حول البطالة:

أولا: تعريف البطالة:

يمكن أن نعرف البطالة على أنها الفرق بين كمية العمل المعروضة (بموجب مستويات الأجور الجارية وظروف العمل السائدة) وكمية العمل المأجورة. البطالة هي الفرق بين عروض العمل من القوى العاملة وطلب الشركات والمؤسسات من العمالة وتكون البطالة عندما تفوق عروض العمل الطلبات، ووفقا لمكتب العمل الدولي فإن البطالين هم أشخاص يفوق سنهم قدرا معيناً وتتوفر فيهم شروط محددة.

تعرف البطالة على عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه، أي تعني صفة العاطل عن العمل، بشكل عام يمكن القول عن شخص أنه عاطل عن العمل إذا توفر فيه الشرطين: القدرة على العمل والبحث عنه.

وأدق تعريف للبطالة هو أن العاطلين عن العمل هم القادرون والمؤهلون على العمل ومستعدون للقيام به ولكنهم عاجزون عن العثور على عمل مناسب، وأما الاقتصاديون فيعتبرون العاطلين عن العمل هم أولئك الأشخاص الذين يرغبون في العمل ولا يستطيعون أن يجدوا أي فرصة عمل تتناسب مع طبيعة مؤهل العلمية وحتى الخبرة العلمية⁽¹⁾.

وعلى العموم يمكن التفريق بين مفهومين للبطالة المفهوم العلمي والمفهوم الرسمي للبطالة.

(أ) المفهوم العلمي للبطالة:

1 - دحماني محمد درويش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية فرع اقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان، الجزائر، 2013/2012، ص: 53.

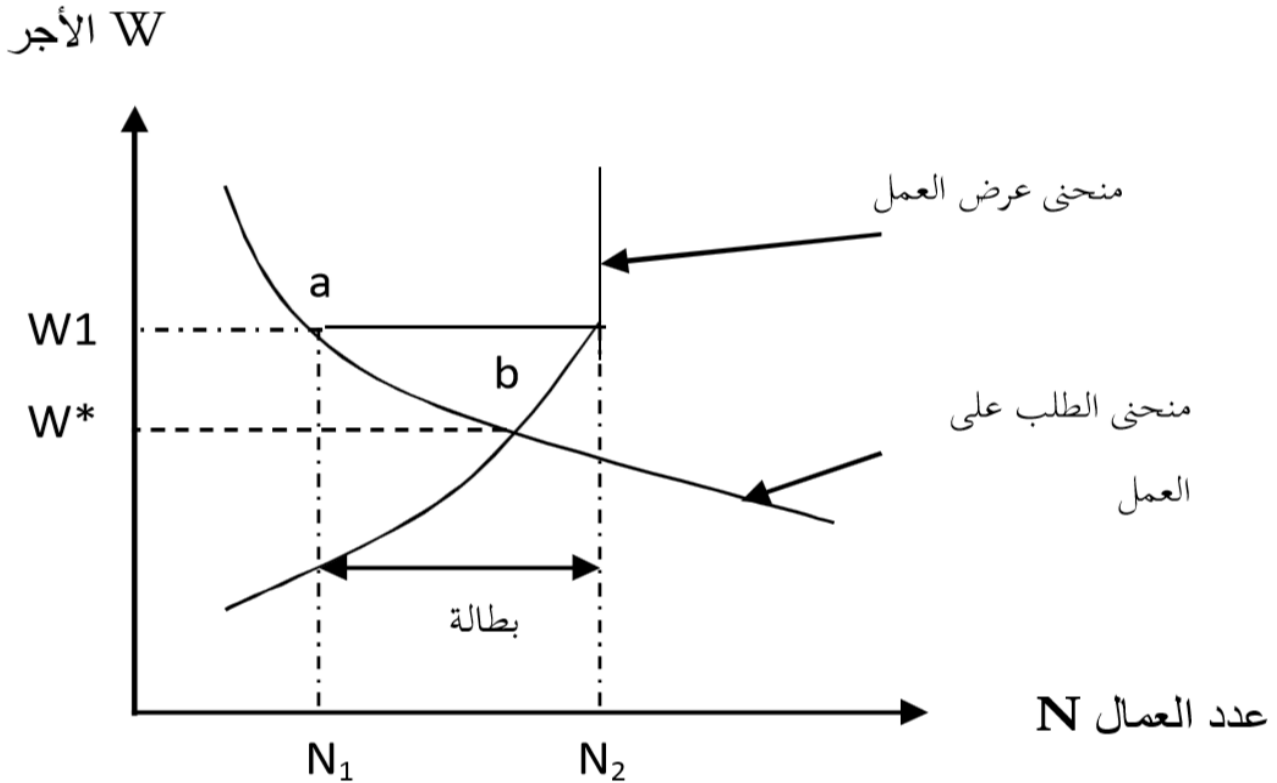
يمكن تعريف البطالة وفقا للمفهوم العلمي بأنها الحالة التي لا يستخدم فيها المجتمع قوة العمل فيها استخداما كاملا و/أو مثلا، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج محتمل مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع كما كان يمكن الوصول إليه.

ووفقا لهذا المفهوم يوجد بعددين للبطالة الأول هو عدم الاستخدام الكامل للقوى العاملة، أما الثاني هو عدم الاستخدام الأمثل لها.

(ب) المفهوم الرسمي للبطالة:

وفقا لهذا المفهوم تتمثل البطالة في الفرق بين حجم العمل معروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة عند مستويات الأجور السائدة وللتوضيح أكثر يمكن الاستعانة بالشكل التالي:

الشكل رقم (3) تحديد مفهوم رسمي للبطالة:



المقابل فإن منحنى الطلب على العمل ذو السيل السالب وعند مستوى أجر السائل ولكن (W1) يكون التوظيف الفعلي المحدد بالطلب على العمل هو (N1) بينما مستوى التوظيف الكامل فيمثل بالمستوى (N2) ، وبالتالي فإن الفرق بين المستويين يمثل حجم البطالة وهي في الشكل ممثلة بالمسافة (N2 - N1).

يمكن تعريف البطالة وفقا للمعيار الرسمي على أنها تلك البطالة التي تمثل وجود اشخاص في مجتمع معين قادرين على العمل ومؤهلين له بالنوع والمستوى المطلوبين وراغبين فيه وباحثين عنه وموافقين على الولوج فيه في ظل الأجور السائدة ولا يجدونه خلال فترة زمنية معينة ويلاحظ أن هذا التعريف هو المتفق عليه دوليا ويقتضي أن تتوفر فيه المعايير الثلاثة الآتية معا كي يعد الفرد عاطلا خلال فترة البحث.

- أ. أن يكون الفرد بدون عمل: ويدخل تحت هذا المعيار الأفراد الذين تجاوزت أعمارهم السن المحددة لقياس السكان الناشطين اقتصاديا ولا يعملون سواءا كان ذلك بمقابل أجر أم لحسابهم الخاص.
- ب. أن يكون الفرد متاحا للعمل: يتضمن الأفراد الذين يرغبون في العمل ومستعدون له بأجر أو لحسابهم الخاص خلال فترة البحث.
- ت. أن يكون الفرد باحثا عن العمل: ويقوم هذا المعيار عن أن يكون الفرد قد اتخذ خطوات جادة للبحث عن عمل بأجر أو لحسابه الخاص وهدف من تحديد هذه المعايير الثلاثة هو محاولة تقديم تعريف محدد وأكثر شمولية للبطالة يصلح للتطبيق في مختلف دول العالم.

ثانيا: تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل:

- تتكون فئة البطالين من كل الشخصا الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في الفئات التالية:
- بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.
 - متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا.
 - يبحث عن عمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث عن العمل المأجور.

ثالثا: مفهوم البطالة حسب الديوان الوطني للإحصائيات:

حسب الديوان الوطني للإحصائيات ONS مصطلح "بدون عمل" يقصد به "بطل" ويتمثل في الشخص الذي يستوفي في آن واحد على النقاط التالية:

- أن يكون في سن العمل ما بين 16 و 60 سنة.

- بدون عمل أثناء فترة التحقيق.

- أن يكون قام بالبحث الجاد عن العمل.

- أن يكون متاحا ومستعدا لأي عمل أثناء فترة الإسناد.

مما سبق يمكن اعتبار أن الفرد عاطل عن العمل إذا كان يتراوح في المجال المحدد وقادر على العمل ويبحث عنه بجدية وكان خلال فترة المرجعية (فترة الاستقصاء) بدون عمل.

المطلب الثاني: أنواع البطالة:

تأخذ البطالة أنواع كثيرة ومتعددة ويمكن حصرها في نوعين رئيسيين يندرج تحتها أنواع فرعية وهما البطالة الساخرة (الصريحة) والبطالة المقنعة (المستترة).

أ) البطالة الساخرة (الصريحة):

تتمثل في وجود أفراد قادرين على العمل لو يشغلون أية وظيفة وبالتالي يكون وقت العمل بالنسبة لهم صفرا وإنتاجيتهم معدومة وتمثل بالبطالة الساخرة أكثر بطالة بوصفها الصورة الواضحة للبطالة ويمكن تمييز نوعين من البطالة الساخرة الإلزامية والبطالة الاختيارية.

أ- 1- البطالة الإلزامية:

يتضمن هذا النوع من البطالة الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه ويبحثون عنه ولا يجدون فرص العمل المتاحة لهم في ظل الأجور السائدة، أي أنه يتمثل في فائض العرض في سوق العمل من الأفراد الراغبين في العمل والقادرين عليه، ويمكن التمييز بين عدة أشكال للبطالة الإلزامية وذلك وفقا للأسباب المؤدية إلى منها.

أ- 1-1 البطالة الاحتكافية:

يشير هذا النوع من البطالة إلى وجود أفراد يبحثون عن العمل لأول مرة أو يبحثون عن وظيفة أفضل من سابقتها وهنا يرتبط مفهوم بالتفتيش أو البحث عن الوظيفة المناسبة ويطلقون عليها "بطالة البحث".

أ- 2- البطالة الهيكلية:

وتدعى بالبطالة البنائية، ويشير هذا النوع إلى البطالة الناشئة عن التغيرات الهيكلية في الاقتصاد بحيث تصبح مؤهلات الأفراد العاملين غير متوافقة مع متطلبات الوظائف الشاغرة بالرغم من تساوي كليهما في العدد ومن أهم أسباب ظهورها نجد:

- التغيرات في هيكل الطلب: يترتب على زيادة دخول الحقيقة للأفراد زيادة الطلب على السلع وخاصة السلع الكمالية والسلع الحديثة، منها عن السلع التقليدية (نقص الطلب على السلع التقليدية) مما يؤدي إلى ظهور بطالة هيكلية في الحالات الثانية دون إمكانية استيعابها في الأولى.

- التقدم الفني (التكنولوجي) المطرد: يؤدي التقدم التكنولوجي إلى استخدام فنون إنتاجية ونوعيات جديدة من السلع تحل محل الفنون الإنتاجية والسلع القديمة ويترتب على ذلك تسريح العمال في الحالات الأخيرة دون أن يكونوا قادرين على الالتحاق بالوظائف التي استحدثتها التطور التكنولوجي لاختلاف مؤهلاتهم.

- التغير في الهيكل العمري للسكان وزيادة نسبة صغار السن والإناث في القوى العاملة، مع زيادة نمو السكان تزداد نسبة الشباب صغار السن حديثو التخرج والإناث في قوى العمل وهي فئات قليلة الخبرة، مما يترتب عليه زيادة البطالة الهيكلية بين تلك الفئات لعدم توافر الخبرات والمؤهلات اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة لديهم.

أ- 3- البطالة الدورية (البطالة العابرة):

وهي البطالة المرتبطة بالدورة الاقتصادية التي تظهر في فترات الكساد والتي تنتج عن قصور الطلب على الإنتاج وما يصاحب ذلك من ركود في تصريف المنتجات عند الأسعار والأجور السائدة فينكمش الإنتاج وقد تتوقف بعض المشاريع مما يؤدي إلى تسريح عدد من العمال.

أ- 4- البطالة الموسمية:

تنشأ هذه البطالة بسبب قصور الطلب على العمال في مواسم معينة وتنتشر أكر في الدول النامية كثيفة السكان التي تعتمد بدرجة كبيرة على اليد العاملة في العملية الإنتاجية كالنشاط الزراعي حيث يزداد الطلب على العمال في مواسم الزراعة والحصاد وما بين الفترتين يكون جزء من العمال في حالة تعطل.

أ- 5- البطالة الفنية:

ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة لترك بعض العاملين عملهم لينتقل إلى عمل آخر أو منطقة أخرى وهكذا خلال هذه الفترة يكون الفرد في حالة بطالة ومن الأمثلة أيضا قد يتم الاستغناء عن بعض العمال بسبب التحسينات التي تطرأ على نظام العمل مكائن أو طرائق إنتاج.

أ- 6- البطالة المؤقتة:

يشير هذا النوع من البطالة إلى هؤلاء الذين ينتقلون من عمل لآخر من مهنة إلى أخرى أو من مشروع لآخر ويتضح هذا المثال أكثر من خلال العمالة التي تعمل في تركيب المصانع الجديدة من ذوي التخصصات في هذا المجال، وهذا النوع من العمالة يضطر إلى الانتظار بعض الوقت بين عمل وآخر أو ترك العمل من جهة والالتحاق به في جهة أخرى.

ب- البطالة الاختيارية:

تنشأ البطالة الاختيارية حين يختار العامل الفراغ ويرفض بإرادته ومعرفته تلك الوسائل أو السبل التي لو اتبعها لاستطاع أن يحصل على عمل ومن أمثلة هؤلاء الأغنياء العاملون، الفقراء المتسولون والأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون على أجور عالية فيها ولا يرغبون في الالتحاق بوظائف مماثلة بأجور أقل لتعودهم على الأجور المرتفعة.

2- البطالة المقنعة (المنتشرة):

إن البطالة المقنعة توجد حيث يعمل الأفراد بأقل من طاقة إنتاجية المفترضة لهم أو في حالة وجود أعداد من العاملين في بعض القطاعات دون أن يترتب على وجودهم ناتج صافي أو إضافي بل في بعض الأحيان يترتب عن توظيفهم نقص الناتج الكلي (قانون تناقص علة)، أي أنه من الممكن الاستغناء عنهم ولا يؤدي ذلك إلى نقص في الناتج الكلي.

والبطالة المقنعة لا تظهر غالبا في النسبة المئوية لمجموع البطالة لأن أكثر الاحصائيات البطالة تشير فقط إلى عدد الأفراد العاطلين عن العمل كليا⁽¹⁾.

المطلب الثالث: قياس وأسباب البطالة:

أولا: قياس البطالة:

لقد فرقنا مما سبق بين المفهومين العلمي والرسمي للبطالة ومن هذا المنطلق يمكن التفريق بين المقياس العلمي والرسمي للبطالة.

أ) المقياس الرسمي للبطالة:

عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من القوى العاملة بالمجتمع عند نقطة زمنية معينة حيث:

عدد العاطلين

معدل البطالة =

عدد أفراد القوى العاملة (قوة

ويشير مصطلح قوة العمل (القوى العاملة) إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الأجور السائدة.

قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة

ولاشك أن هذا المقياس يركز فقط على البطالة الساخرة ويهمل كل أنواع البطالة الأخرى وعلى رأسها البطالة المقنعة.

ت-المقياس العلمي للبطالة:

تتحقق العمالة العاملة في المجتمع عندما يتساوى الناتج الفعلي مع الناتج لمحتمل وبالتالي يكون معدل البطالة الفعلي مساوي لمعدل البطالة الطبيعي غير تضخمي، بينما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي وفي هذه الحالة يكون المجتمع يعاني من بطالة بالمفهوم العملي ويحدث ذلك إما بسبب عدم الاستخدام الكامل و/أو الأمثل لقوة العمل والاستخدام الأمثل لقوى العمل يتطلب ألا تقل إنتاجية العامل عن حد أدنى

¹ - جباري عبد الرزاق ، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001 – 2012 ، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير تخصص: الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس- سطيف، 01، 2015/2014 ، الجزائر، ص: 86.

معين يطلق عليه اسم "الإنتاجية المتوسطة المحتملة" وتعرف بأنها أعلى متوسط الإنتاجية فيما بين القطاعات للمجتمع وبالتالي فإن: $EP = LF \times MEP$

حيث:

EP الناتج المحتمل.

LF قوى العمل.

MEP الإنتاجية المتوسطة المحتملة.

إذا كان معدل البطالة الطبيعي مسموح به ذلك الذي يحافظ على استقرار السعار ولكين (5%) مثلا وبالتالي قوى العمل المحسوبة (95%) من قوى العمل التكميلية ومن ثم فإن الناتج المحتمل هو ذلك الناتج الذي يتم الحصول عليه من تشغيل (95%) نمت قوى العمل تشغيليا كاملا.

2- أسباب البطالة:

تعد مشكلة البطالة من أخطر المشاكل التي تهدد استقرار وتماسك المجتمع، ولكن نجد أن أسباب البطالة تختلف من مجتمع لآخر حتى إذا اختلف داخل المجتمع واحد من منطقة إلى أخرى فهناك أسباب اقتصادية اجتماعية وأخرى سياسية ولكن كل منها يؤثر على مجتمع ويزيد من تفاقم المشكلة ومن بين الأسباب نذكر.

- تفاقم آثار الثورة العلمية والتكنولوجية على العمالة حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس مال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي ومن ثم انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري.
- انتقال عدد من الصناعات الموجودة بالبلاد الرأسمالية المتقدمة إلى الدول النامية من خلال شركات دولية للاستفادة من العمالة الرخيصة في البلاد مما أثر على أوضاع العمالة المحلية في هذه الصناعات في البلاد الرأسمالية المتقدمة.
- لجوء الكثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية فكان طبيعيا أن يتم تحجيم الاتفاق العام الجاري الاستثمار في مختلف الحالات.
- ارتفاع معدلات النمو السكاني إن ارتفاع عدد السكان دون القدرة على استثمارهم في عملية الإنتاج يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة⁽¹⁾.

¹ - جباري عبد الرزاق ، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001 – 2012 ، نفس المرجع السابق، ص: 93.

المبحث الثالث: سياسات التشغيل:

يعد مصطلح سياسات التشغيل من المفاهيم التي تندرج في إطار البرامج التنموية لأي بلد؛ حيث أنها تندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية، من أجل تنمية فرص العمل تفوا يتناسق كما وكيفا مع مختلف مناطق وقطاعات الاقتصاد الوطني؛ أين يعد العمل اللائق مؤشر على فعالية سياسة التشغيل المنتهجة في بلد ما.

المطلب الأول: ماهية سياسة التشغيل:

من أجل ضبط وتنظيم سوق العمل، تعمل الأجهزة الحكومية على وضع سياسات تشغيل، تهدف إلى التقليل من حدة ظاهرة البطالة، وذلك بإشراك كل الفاعلين في سوق العمل، من خلال إطار قانوني ومؤسساتي.

1- تعريف سياسات التشغيل:

تتكون سياسة التشغيل من كلمتي "سياسة" والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية، و"التشغيل" الذي يعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط فكري أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر⁽¹⁾، كما يعني التشغيل تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الأمثل للموارد البشرية، وقد عرف المكتب الدولي للعمل من خلال الاتفاقية رقم 112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتجا، وأن يختار هذا العمل بحرية، مع إمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات⁽²⁾.

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل على أنها "مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج"⁽³⁾.

1 - عمار رواب، صباح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العدد 05، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2011، ص: 68.

2 - عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000 - 2011، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012، ص: 191.

3 - عبد الرزاق مولاي لخضر، نفس المرجع السابق، ص: 191.

كما عرفها المكتب الدولي للعمل (BIT) على أنها "رؤية وإطار متفق عليه ومتناسق يربط جميع التدخلات في جانب الشغل مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة، وبالتالي فإنه يشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية المحددة للشغل في بلد معين".

وعلى نطاق واسع فقد عرفها كل (J.Gautié & J.C. Barbier) على أنها تشمل جميع التدخلات الحكومية في سوق العمل، لتصحيح أي اختلالات و/أو تخفيف الآثار الضارة المترتبة عليه.

كما تعرف سياسة التشغيل على أنها "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمواً متناسقاً في مختلف الصناعات والمناطق، وهي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل⁽¹⁾.

إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية، وكذلك ليست سياسة لسوق العمل، وإنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر، أي أنها تتدرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية فضلاً عن سياسة اقتصاد السوق، ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقيق التشغيل الكامل⁽²⁾.

ومن ثم فيمكننا تعريف سياسة التشغيل على أنها مجمل الإجراءات والتدابير التي تضعها وتنفذها الأجهزة الحكومية بالتنسيق مع مختلف الفاعلين في سوق العمل، من أجل تنظيمه وضبط معايير أدائه لتصحيح أي اختلال يطرأ عليه، وهذا بهدف الوصول إلى أعلى مستويات التشغيل وتنمية فرص العمل نمواً متناسقاً كما وكيفا مع مختلف مناطق وقطاعات الاقتصاد الوطني.

المطلب الثاني: أهداف وأنواع سياسة التشغيل:

¹ - مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، البرنامج التدريبي (خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي)، المركز الدولي للتدريب، منظمة العمل الدولية، 30 تشرين الثاني - 03 كانون الأول 2008، شوهده يوم 2018/03/23 الساعة 10.00 على الرابط: <http://ladp.itcilo.org>

² - عمار رواب، صباح غربي، نفس المرجع السابق، ص: 64.

تعد سياسة التشغيل انعكاسا واضحا لإيديولوجية النظام الاقتصادي السائد، بسبب اختلاف النظرة لعملية التشغيل، ففي الوقت الذي تعتبر في النظام الرأسمالي مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى، فإنها تعتبر في النظام الاشتراكي هدفا في حد ذاته، مما جعل لسياسات التشغيل أهداف وأنواع مختلفة تستجيب كل منها لمتطلبات التوجه الإيديولوجي للنظام الاقتصادي المعتمد من طرف الدولة.

1- الأهداف:

- تهدف سياسات التشغيل عموما إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها: (1)
- توفير فرص العمل، وهذه العملية تخضع للتخطيط من أجل تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة.
 - تكوين وإعداد القوى العاملة، أي تنمية مهاراتها وقدراتها، مع تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
 - خلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة ويرفع من مستوى معيشتهم، واستخدام أكفأ لقدرات العمال، بما يضمن زيادة في حجم الناتج الوطني ويرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية للبلد.
 - توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
 - استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
 - تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.
 - زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية مما يؤدي على رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة الدخل للأفراد.

2- الأنواع:

- لسياسات التشغيل تقسيمات مختلفة، لكن الشائع منها نوعان وهما:
- سياسة تشجيع عمليات التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية) Politique Active.

¹ - عمار رواب، صباح غربي، نفس المرجع السابق، ص: 70.

- سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة (سياسة التشغيل السلبية)
Politique Passive.

(أ) سياسة تشجيع عمليات التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية): وهي كل الإجراءات والسياسات التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تدخل ضمن حاجة الاقتصاد⁽¹⁾، ووفقا لهذه السياسة فقد أحدثت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) جملة من الإجراءات أو الفئات التي تندرج ضمنها، وهي المصالح العمومية للتشغيل؛ التكوين المهني، التناوب على الوظائف وتقسيم العمل، حوافز العمل، التشغيل المحمي وإعادة التأهيل، خلق فرص عمل مباشرة، إعانات لخلق المؤسسات⁽²⁾.

(ب) سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة (سياسة التشغيل السلبية): تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، والتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو محاولة الحد من الفئة النشطة، وقد أحصت (OCDE) مختلف الإجراءات الواردة في هذا التصنيف والتي تتمثل في إجراءين هما منح تعويضات البطالة والتقاعد المسبق⁽³⁾.

المطلب الثالث: العلاقة بين أنواع سياسات التشغيل:

بصفة عامة تعتبر تدابير دعم الدخل والتقليل من إمدادات العمال سياسات سلبية، بينما تعتبر البرامج الرامية إلى تشجيع الخلق المباشر للوظائف وتعزيز الاستخدام أو تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل إيجابية، غير أنه يصعب أحيانا التمييز والفصل بين السياسات الإيجابية والسلبية للتشغيل، بسبب الاتجاه الجديد الذي يتطلب ممن يحصلون على إعانة اجتماعية أن يكونوا مشاركين في برامج الاستخدام حتى يحصلوا على الإعانات المقررة، وقد أصبحت هذه الإعانات أقل سخاء مما كانت عليه ومشروطة بتقديم ما يثبت السعي للحصول على

¹ - رشيد شباح، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة موائية - تيارت-، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير والعلوم التجارية تخصص: تسيير المالية العامة، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، الجزائر، 2011، 2012، ص: 104.

² - Christine Erhel, les politiques de l'emploi, sur le site : <http://www.melchior.fr/Les-Politiques-de-l'emploi.9529.0.html> Consulté le 28/03/2018 a 14.30

³- Ibid.

عمل والاستعداد للمشاركة في البرامج الايجابية، ومن شأن ذلك تحويل الإعانات التي كانت تعتبر سلبية إلى تدابير إيجابية، ومن جهة أخرى فإن سياسات مثل الأشغال العامة كثيرا ما تقلل من احتمالات العثور على عمل منتظم مما يجعلهم يعتمدون على نظام الضمان الاجتماعي ويحيلهم بذلك إلى سلبين(1)، وكمثال آخر على هذا التداخل نجد من بين وسائل السياسات النشطة للتشغيل اعتماد عمليات التكوين لليد العاملة من أجل ضمان حظوظ أوفر لتشغيل هذه الأخيرة وملائمة العرض وفق طلب المؤسسات، لكن في نفس الوقت نجد سياسة التكوين النشطة المعتمدة في هذا الباب تلعب دور آخر، كونها تمتص جزءا من عرض العمالة في سوق العمل لتصبح بذلك عبارة عن سياسة تراجع عن عمليات التشغيل؛ ونفس الشيء بالنسبة لبعض سياسات التراجع عن عمليات التشغيل كما هو الحال بالنسبة لمنحة البطالة التي تعمل على استقرار سوق العمل بشكل أساسي لكن في نفس الوقت تعتبر كإعانة للبطال تساعد في مصاريف البحث عن عمل يلائمه ويوافق قدراته العملية، وبذلك يصبح هذا النوع من السياسة وإن كان يعتمد في سياسات التراجع عن عملية التشغيل، تعتبر كسياسة نشطة لتشجيع التشغيل(2).

كثيرا ما تستخدم السياسات الايجابية لسوق العمل لتكملة السياسات السلبية، كما هو الشأن في البلدان التي تمر حديثا بمرحلة انتقالية؛ ففي بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) يخصص جزء كبير من الميزانية للأدوات السلبية مثل إعانات البطالة والمعاش المبكر وإعانات الإعاقة؛ وهذه السياسات تعتبر سياسات وسطية وتحصل على تدويل أكبر، لذا فإنه في كثير من البلدان التي تميل سياسيا نحو الأخذ بالسياسات السلبية لا تكون لسياسات سوق العمل الايجابية إلا دور ثانوي وينعكس ذلك عادة في قلة مخصصاتها المالية، غير أنه وفي السنوات الأخيرة دعت العديد من المؤسسات ومن بينها (OCDE) إلى زيادة استعمال السياسات الإيجابية لسوق العمل، ويرجع ذلك إلى اعتبارات تتعلق بالإنصاف والكفاءة، فالعلاقة المباشرة بين الفقر والبطالة هي الأساس الذي تقوم عليه حجة

1 - سامي العوادي، التدريب النقابي حول سياسات التشغيل واستراتيجيات الحد من الفقر، المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو، 19-23 سبتمبر 2005، تم الإطلاع عليه يوم: 2018/04/01 على الساعة 17.20 على الرابط:

http://training.itcilo.it/actrav/courses/2005/A500399_web/resource/AUADI/cours%20arabe-Turin.doc

2 - رشيد شباح، نفس المرجع السابق، ص: 107.

الإنصاف، كون أفقر العمال وأقلهم حظاً هم عادة الذين يتعطلون عن العمل لمدة طويلة وتكوف مهاراتهم محدودة، ويؤخذ بالسياسات الإيجابية لسوق العمل كذلك لأسباب تتعلق بالكفاءة لأنها قادرة على تصحيح أوجه الاختلاف المفترضة في سوق العمل، ذلك أنه من الممكن أن تحول هذه السياسات دون الضغوط السلبية التي تفرضها عوامل خارجية على الأجور والناجمة عن ارتفاع نسبة البطالة طويلة الأجل؛ فالسياسات الإيجابية لسوق العمل تمكن أن يكون لها أثر إيجابي على سوق العمل بالإبقاء على حجم القوة العاملة خلال الفترات التي ترتفع فيها نسبة البطالة؛ فضلاً عن ذلك فإن السياسات الإيجابية تمكن أن تحسن من العلاقة العكسية بين التضخم والبطالة عن طريق تحقيق الاستقرار في التوظيف خلال فترات الدورة التناقضية وبإزالة الاختناقات في سوق العمل خلال الفترات التصاعدية⁽¹⁾.

¹ - سامي العوادي، نفس المرجع السابق، ص: 92

الفصل الثاني

الاقتصاد غير الرسمي

والعمل اللائق



تمهيد:

إن تنامي دور الدولة في الحياة الاقتصادية وتعاضم المسؤوليات الملقاة على عاتقها خاصة فيما يتعلق بتنظيم الأنشطة الاقتصادية وبناء السياسات التنموية الهادفة ساهم في ظهور نوع آخر من الاقتصاد لا يعترف بالإجراءات التنظيمية والقوانين المفروضة من طرف الدولة، تمارس أنشطتها في الخفاء وبسرية تامة في ظروف أقل ما يقال عنها انها لا تحترم شروط العمل.

وتعاني الجزائر كغيرها من دول العالم من استفحال ظاهرة التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي خاصة بعد تنامي معدلات البطالة التي فاقت 30 % خلال تسعينات القرن الماضي نتيجة للأزمة الاقتصادية التي شهدتها البلاد خلال تلك الفترة، وقد عرف سوق الشغل آنذاك فائض في عرض العمل نتيجة للإصلاحات الهيكلية التي باشرتها الحكومة الجزائرية كالخصوصية وتسقيف الانفاق العمومي الذي أثر على استحداث فرص عمل في الاقتصاد الرسمي، وأمام هذا الواقع لم يجد عارضو العمل خيارا لهم غير مزاولة أنشطة اقتصادية في القطاع غير الرسمي .

الإشكالية إلى أي مدى يمكن أن يؤثر الإقتصاد غير الرسمي على سوق الشغل في الجزائر ؟ وما مدى تلاؤم فرص العمل في الإقتصاد غير الرسمي مع متطلبات العمل اللائق كأساس في عملية التنمية المستدامة ؟

وللإجابة على المشكل المطروح ارتأينا أن نتطرق الى الموضوع من خلال النقاط التالية:

المبحث الأول: ماهية الاقتصاد غير الرسمي.

المبحث الثاني: التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي والعمل اللائق.

المبحث الثالث: واقع التشغيل غير الرسمي بالجزائر.

المبحث الأول: ماهية الاقتصاد غير الرسمي.

يعتبر موضوع الاقتصاد غير الرسمي من أهم المواضيع التي تحمل الكثير من الجدل في وقتنا الحالي، هذه الظاهرة التي اختلفت تسمياتها وتعريفها وعلى الرغم من تزايد انتشارها في مختلف اقتصاديات بلدان العالم، إلا أن دراسة مختلف جوانبها لا تزال إلى حد الآن في مرحلتها الأولى، يرجع هذا التقصير إلى صعوبة

تحديد طبيعة مفهوم هذا الاقتصاد من جهة، بالإضافة إلى صعوبة تحديد دائرة النشاطات المتعلقة به بشكل واضح من جهة أخرى.

المطلب الأول: بداية التأصيل للاقتصاد غير الرسمي:

تشير الدراسات إلى أن ظهور الاقتصاد غير الرسمي ارتبط بظهور الأنظمة الاقتصادية القائمة على وجود الضرائب التي ظهرت بظهور الكيان السياسي المتحد والذي أصبح يعرف بالدولة أو البلد، فوجود الضرائب فرق بين أنواع الاقتصاد القائم آنذاك، ليتفرع عنه النشاط الاقتصادي إلى طريقتين: طريق يصب في مصب شرعي فيدخل في حسابات الدولة وطريق يصب في مصب غير شرعي ولا يدخل بالتالي في حساباتها، وفي هذا السياق يعتبر النظام الضريبي في مصر قديماً من أفضل النظم الضريبية وأقدمها على الإطلاق، حيث كان الجند يمرون طوال اليوم في الشوارع ليرقبوا ما يحدث من أعمال وأنشطة اقتصادية ويجمعون عليها الضرائب⁽¹⁾.

أما في الاقتصاد الحديث فإن أول من استعمل مصطلح الاقتصاد غير الرسمي Informal هو عالم الأنثروبولوجيا J.Keith Hart بغانا عندما أجرى دراسة حول البطالة الحضرية بإفريقيا في النصف الثاني من سنة 1970 بمعهد دراسات التنمية، بجامعة سوساكس وهي المداخلة التي تم تنقيحها ونشرها عام 1973 في جريدة الدراسات الجديدة (Journal of modern studies) أي قبل صدور تقرير المكتب الدولي للعمل (BIT) سنة 1972 والذي عرف بتقرير كينيا، عندما أجرى دراسة حول التنمية بالدول النامية.

ومن هنا يتضح جلياً أن أول من نقح المصطلح واستعمله هو المكتب الدولي للعمل (BIT) وأشار في تقريره لمصطلح "القطاع غير رسمي" في أوائل السبعينات لوصف الواقع الاقتصادي الذي كان سائداً في العديد من البلدان ذات الدخل المنخفض، وجرى تغيير المصطلح في وقت لاحق إلى "الاقتصاد غير رسمي" للتشديد على أنه يصف ظاهرة مختلفة عن الاقتصاد العام.

والاقتصاد غير رسمي كمفهوم يتجاوز "القطاع غير رسمي" الذي يشمل مجموعة متنوعة من العمال والكيانات الاقتصادية من مختلف القطاعات في السياقين الحضري والريفي. ولا يوجد تعريف مقبول عالمياً لمصطلح "الاقتصاد غير رسمي"؛ إلا أن مؤتمر العمل الدولي اعتمد في 2002 التعريف التالي: يشمل الاقتصاد غير رسمي "جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها العمال والوحدات الاقتصادية، والتي تكون من حيث القانون أو الممارسة - غير مشمولة البتة أو

¹ - نسرين عبد الحميد نبيه: الاقتصاد الخفي، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 5002، ص 10.

- مشمولة على نحو غير كاف في الترتيبات المنظمة (1)، وقد خلصت منظمة العمل الدولية إلى هذا التعريف استنادا إلى جملة من المعايير (2):
- ❖ سهولة الدخول إلى النشاط الاقتصادي والتوجه نحو الأسواق غير منظمة.
 - ❖ الاعتماد على الموارد الذاتية وملكية العائلة للموارد.
 - ❖ العمليات ضيقة النطاق وكثافة عنصر العمل، اكتساب المهارات خارج النظام المدرسي النظامي.

المطلب الثاني: تعريف الاقتصاد غير الرسمي:

إن تعدد التسميات المتعلقة بظاهرة الاقتصاد غير الرسمي والتي قاربت الثلاثين مصطلح توضح حجم الدراسات والأبحاث التي عنيت بها الظاهرة خاصة من طرف المنظمات العالمية المتخصصة في المجال كمنظمة العمل الدولية، المكتب الدولي للعمل، البنك العالمي وصندوق النقد الدولي إضافة إلى المنظمات الإقليمية كالمعهد العربي للتخطيط ومنظمة العمل العربية...إلخ، إلا أنها تعمل أيضا على تعقيد المفهوم وتشتيت معالمه وأبعاده من دولة إلى أخرى، ونسعى من خلال التعريفات التالية إن نوضح مختلف الرؤى والتوجهات التي قامت عليها هذه التسميات:

➤ تعريف J.Keith Hart :

القطاع غير الرسمي هو وسيلة لتحقيق الأنشطة التي تتميز ب سهولة المدخلات، استخدام الموارد المحلية التي تعود ملكيتها للأسرة، تقوم بعمليات ذات الأحجام الصغيرة، كما تعتمد على تكنولوجيا مرنة كثيفة عنصر العمل، إضافة إلى المعرفة المحصل عليها بعيدا عن النظام المدرسي الرسمي، كما يتم تصريف المنتجات في أسواق حرة وتنافسية (3).

وهو التعريف الذي عرضه Michel Hansenne (مدير المكتب الدولي للعمل) سنة 1991، وهو يتوافق كثيرا مع تعريف J.Keith Hart غير أنه أشار في تعريفه إلى مفهوم الاقتصاد غير مهيكّل (secteur non structuré).

➤ تعريف Vito Tanzi :

يرى الاقتصادي V Tanzi أن الاقتصاد غير الرسمي هو مجموع الدخول المكتسبة غير المبلغ عنها للسلطات الضريبية، أو هي مجموع الدخول غير واردة

1 - منظمة العمل الدولية، الاجتماع الإقليمي الثاني عشر، جنوب أفريقيا، 2012، ص: 1.

2 - منظمة العمل العربية، القطاع غير منظم في الدول العربية، منشورات، 2009، ص: 10.

3- Yanick Noiseux –le secteur informel au Mexique- octobre 2000 ,p12،16، بتصرف

في الحسابات القومية، أو ذلك الجزء من الناتج القومي الذي لا يتم قياسه في الاحصاءات الرسمية لعدم إعلانه، أو إقراره بأقل من قيمته الحقيقية للسلطات الضريبية.

كما عرفه أيضا على أنه يمثل كافة الدخول التي لا يتم الكشف عنها للسلطات الضريبية والتي قد تدخل أو لا تدخل في حسابات الناتج القومي الاجمالي (1).

من خلال التعاريف السابقة نجد أن الاقتصادي V Tanzi قد تطرق إلى التسجيلات المحاسبية في الحسابات القومية واعتمدها كمعيار رئيسي لتمييز الاقتصاد غير رسمي مشيرا في ذات السياق ظاهرة التهرب الضريبي والتستر على الأنشطة القانونية، إلا أنه وفي تعريفه الأخير أدرج مختلف النشاطات والتي قد لا تدخل في حساب الناتج القومي الإجمالي بالرغم من مزاولتها علنا وأمام أنظار السلطات الضريبية مثل: الأعمال المنزلية، منتجات المؤسسات الصغيرة، الأعمال الحرة... إلخ.

➤ تعريف صندوق النقد الدولي:

يرى **FMI** أن الاقتصاد غير الرسمي يختلف عن الاقتصاد الخفي والاقتصاد غير قانوني، باعتبار الاقتصاد غير رسمي مجموعة الأنشطة المتعلقة بالإنتاج على نطاق صغير والتي توفر فرص عمل ودخولا للأفراد والعائلات الصغيرة **kindship units**، باعتبار أنشطة الإنتاج هذه غير مدمجة في الاقتصاد الرسمي بسبب عدم تسجيلها من جهة أو عدم الاعتراف بها من الناحية القانونية من جهة أخرى (2).

➤ تعريف المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل:

بعد انعقاد المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل (15 ICLS) في يناير 1993 تم اعتماد التعريف الإحصائي للقطاع غير الرسمي الذي كان بعد ذلك تدرج في النظام الدولي المنقح للحسابات القومية (SNA - 1993) وقد عرفه على أنه مجموعة من وحدات الإنتاج (منشآت فردية تمتلكها الأسر

¹ - بن قيدة مروان، التشغيل غير الرسمي في الجزائر وإشكالية تنظيمه، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 11 المجلد 02 ، 2014، ص: 83.

² - Yanick Noiseux –le secteur informel au Mexique- octobre 2000 ,p.18

المعيشية بما في ذلك المنشآت غير منظمة التي تعمل لحسابها الخاص) ومنشآت أصحاب العمل في القطاع غير منظم⁽¹⁾.

المطلب الثالث: الأنشطة الاقتصادية المحيطة بالاقتصاد غير الرسمي:

وكما أشرنا آنفا إلى أن الأبحاث والدراسات المتعلقة بالاقتصاد غير الرسمي لا تزال متواصلة، الأمر الذي صعب كثيرا من الاتفاق والالتفاف حول تعريف واحد وشامل يحوي جميع الآراء والأفكار المرتبطة بالظاهرة والمستنتج من الدراسات والأبحاث إن الاقتصاد غير الرسمي يتكون من شقين أساسيين فالأول يصب في إطار شرعي يمارسه الأفراد والمؤسسات ويستفيدون من عوائد هذه الأنشطة التي تعتبر قانونية من ناحية الممارسة إلا أنها لا تخضع لمجموعة من الترتيبات والتنظيمات ويتم التستر عنها عمدا بغية التهرب من أداء الضرائب، كما أن هذه الأنشطة تمارس غالبا أمام أنظار السلطات الضريبية إلا أنها تتعمد تركها لصعوبة تسجيلها ومراقبتها من جهة ولتوفير مناصب شغل في القطاع غير الرسمي عجز عن احتوائها الاقتصاد الرسمي من جهة أخرى، أما المصعب الثاني فهو المصعب غير الشرعي الذي يعتبر من حيث الممارسة غير قانوني حتى لو تم الإفصاح عنه للسلطات الضريبية ويشمل الأنشطة التي يجرمها القانون ويعاقب عليها مثل الإتجار بالمخدرات وتبييض الأموال وممارسة مهن بدون مؤهل أو تشغيل الأطفال... الخ.

الجدول رقم (01): الأنشطة الاقتصادية المحيطة بالاقتصاد غير الرسمي:

المعاملات غير النقدية		المعاملات النقدية		نوع النشاط
- المقايضة في السلع المهربة والمسروقة. - مقايضة المخدرات وإنتاجها.		- المتاجرة في السلع المسوقة. - المتاجرة في المخدرات وتصنيعها أو إنتاجها. - الدعارة والقمار والاحتيال والتهريب.		الأنشطة غير المشروعة
تجنب دفع الضرائب	التهرب الضريبي	تجنب دفع الضرائب	التهرب الضريبي	
- الأعمال التي يقوم بها الفرد لمصلحته الشخصية أو في	- مقايضة الخدمات والسلع	- الخصومات والتخفيضات والمزايا الإضافية الممنوحة للموظفين.	- دخول الأعمال الحرة غير المبلغ عنها. - الأجور	الأنشطة المشروعة

1 - منظمة العمل الدولية قياس الاقتصاد غير المنظم، معالجة التحديات الإحصائية، ص: 5.

إطار المساعدة للغير.	المشروعة.		والرواتب والأصول غير المبلغ عنها والتي تتعلق بالخدمات والسلع. المشروعة.	
-------------------------	-----------	--	--	--

وفي هذا الإطار تطرق كل من **Lippert and Walker** في سنة 1997 إلى مختلف الأنشطة التي تدخل ضمن الأنشطة غير الرسمية وتم جمعها في مجموعات أساسية مبرزين أهم الاختلافات التي قد يصعب فهمها⁽¹⁾.

¹- Friedrich Schneider SIZE AND MEASUREMENT OF THE INFORMAL ECONOMY IN 110 COUNTRIES AROUND THE WORLD* July 2002 p3.

المبحث الثاني: التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي والعمل اللائق:

إن الجهود المبذولة من طرف الهيئات الدولية والاقليمية من أجل استحداث فرص عمل لا تزال ضئيلة بالمقارنة مع معدلات البطالة المرتفعة، ونظرا لعجز الأنشطة الاقتصادية الحديثة والتقليدية على النمو بسرعة تتوافق ومع تغير المؤشرات الاقتصادية الكلية خاصة فيما يتعلق بارتفاع حجم الفئة الناشطة من جهة واستمرار النزوح الريفي نحو الأقطاب الصناعية من جهة أخرى فقد تزايدت المبادرات الفردية من أجل البقاء على قيد الحياة من خلال ممارسة أنشطة اقتصادية لا تخضع للقوانين والتشريعات المتعلقة بتنظيم سوق العمل غير أنها تدر دخولا على أصحابها.

المطلب الأول: التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي:

يعرف التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه: "تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل والتكوين"، أما بمفهومه الحديث "فهو يعبر عن الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية إضافة إلى الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية"، وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل الذي يختلف عن المفهوم التقليدي في كون هذا الأخير يتميز بالقصور والغموض خاصة فيما يتعلق بالحقوق التي يستفيد منها العامل في إطار مزاولته لنشاط معين⁽¹⁾.

أما التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي فهو ذلك النشاط الذي يقوم به الأفراد في ظل ارتفاع البطالة والفقر وانعدام المساواة بين الجنسين وهشاشة العمل لتحقيق جملة من المزايا لاسيما فيما يتعلق بتوليد الدخل، ومن أهم الأسباب المساعدة على مزاوله الأنشطة في الاقتصاد غير الرسمي هو انخفاض متطلبات هذه الأنشطة من التعليم والمهارات ورأس المال⁽²⁾.

المطلب الثاني: مجالات التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي:

1- الطاهر روتر، إشكالية التشغيل في الزراعة (حالة الجزائر)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 1996/1997، ص: 25، 26.
2- التقرير الخامس للمكتب الدولي للعمل، الانتقال من الاقتصاد غير المنظم الى الاقتصاد المنظم، الدورة 104، 2014، جنيف، ص: 3.

إن امتداد الاقتصاد غير الرسمي خاصة في الآونة الأخيرة ساهم في تنوع الأنشطة المحيطة به وبالتالي تنوع ميادين التشغيل في هذا الأخير، وتم تصنيف هذه الأنشطة حسب مشروعيتها كما يلي:

1-2) الأنشطة المشروعة في الاقتصاد غير الرسمي: هي تلك الأنشطة التي ينظر إليها في غالب الأحيان على أنها مكمل للاقتصاد الرسمي بسبب عجز هذا الأخير عن تلبية كل متطلبات السوق من سلع وخدمات، إضافة إلى عجز سوق العمل في كثير من الأحيان عن توفير فرص عمل لفئة البطالين، ونذكر على سبيل المثال الأنشطة التالية (1):

❖ الأعمال المنزلية:

تشمل الأعمال المنزلية مختلف الأنشطة التي يقوم بها أفراد الأسرة (رجلا كان أو امرأة) ويستفيد من هذا النشاط، بحيث يسمح له من الحصول على عائد، ويتمثل هذا النشاط في إنتاج سلع وخدمات في إطار عقد عرفي لا يخضع لأي رقابة مباشرة.

وهنا يجب أن نميز بين العمل المنزلي الذي يكون الغرض منه تقديم سلع وخدمات بمقابل (العمل المخصص للسوق) وبين العمل الخاص بالبيت الذي يقوم به أفراد الأسرة الواحدة مثل رعاية الأولاد وتنظيف المنزل... إلخ من الأعمال التي لا تدر دخلا حقيقيا.

❖ الأنشطة الجوارية:

تمثل الأنشطة الجوارية مختلف الأعمال التي تولدت عن التطورات السريعة وتتخذ عدة أشكال وتصنيفات أغلبها في مجال الخدمات من خلال القيام ببعض الإصلاحات والترميمات في مجال السكن والعمران أو القيام بصيانة الأجهزة المنزلية وهي نشاطات تدر عوائد ودخولا لا بأس بها، وقد ساعد انتشارها على غياب الشركات الخدمية المنظمة التي تقوم بنفس الأنشطة في إطار رسمي وقانوني.

❖ النشاطات المشروعة غير المصرح بها أو شبه مصرح بها:

تمثل الأنشطة المشروعة غير المصرح بها النسبة الكبرى من مجمل الأنشطة المشروعة في الاقتصاد غير الرسمي وتشمل غالبا معظم القطاعات والفروع الإنتاجية الصناعية والتجارية والخدمية وحتى المالية ولكن بنسب متفاوتة، ويمثل

1- عزوز علي، بوزيان عبد الباسط، الملتقى الوطني حول الاقتصاد الموازي والسياسات المضادة له في الجزائر، المركز الجامعي، سعيدة، ص: 5.

العمل غير المصرح به النسبة الأكبر فيها وخاصة في القطاع الخاص، إذ أن أرباب العمل يجدون في الاقتصاد غير الرسمي الملاذ الطبيعي لتعظيم الأرباح وتخفيف التكاليف، كما أن بعض أرباب العمل خاصة أصحاب الشركات الضخمة يتحايلون على السلطات الضريبية وصناديق التأمين والضمان الاجتماعي من خلال الإدلاء الكاذب لتخفيف الأعباء وتقليص الاقتطاعات.

2-2) الأنشطة غير المشروعة في الاقتصاد غير الرسمي: يعبر هذا النوع من الأنشطة عن الأنشطة التي تتم ممارستها وفق أطر غير شرعية وممنوعة، أي أنها تشمل مختلف الأنشطة غير مسجلة إدارياً، وغير قانونية وتمارس بشكل خفي وبعيدا عن رقابة الدولة، وينتج عنها مداخل كبيرة يتم استغلالها بطرق عديدة وبأشكال مختلفة ومن أهم الأنشطة التي تدخل في هذا المجال ما يلي:

❖ **تجارة المخدرات:** تعد تجارة المخدرات من بين أهم مصادر الدخل التي يتحصل عليها الأفراد في القطاع غير الرسمي، ومما لا شك فيه أن الناشطين في المجال يسعون إلى إخفاء الدخل الناتجة عن مثل هذه الأنشطة ومن ثم فإنهم سيسعون إلى تمويه مصادر هذه المداخل عند انفاقها أو استعمالها.

❖ **غسيل الأموال:** تعتبر ظاهرة غسيل الأموال من أخطر الجرائم المصنفة دولياً وإقليمياً والتي تسعى المؤسسات الدولية لاستئصالها والقضاء عليها من خلال مجموعة القوانين والاتفاقيات الدولية في مجال محاربة الجريمة بكل أشكالها.

❖ **الجريمة المنظمة:** وتتعلق بمختلف الجرائم التي تسعى الهيئات الدولية لمحاربتها نظراً للأخطار الكبيرة التي تلحقها باقتصاديات الدول، وتندرج ضمنها مجموعة من الأنشطة أبرزها:

- المتاجرة في الأشخاص واستغلال الأطفال والنساء.
- المتاجرة في الأسلحة وتهريبها.
- المتاجرة في المنقولات الباهظة.
- الاتجار غير المشروع بالأعضاء البشرية.
- تهريب المهاجرين بصورة غير شرعية.
- جرائم التزوير والتقليد.

1) أسباب تنامي التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي:

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تطورا رهيبا لظاهرة التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي لم تسلم منه حتى الاقتصاديات الكبرى، فعلى سبيل المثال ارتفع

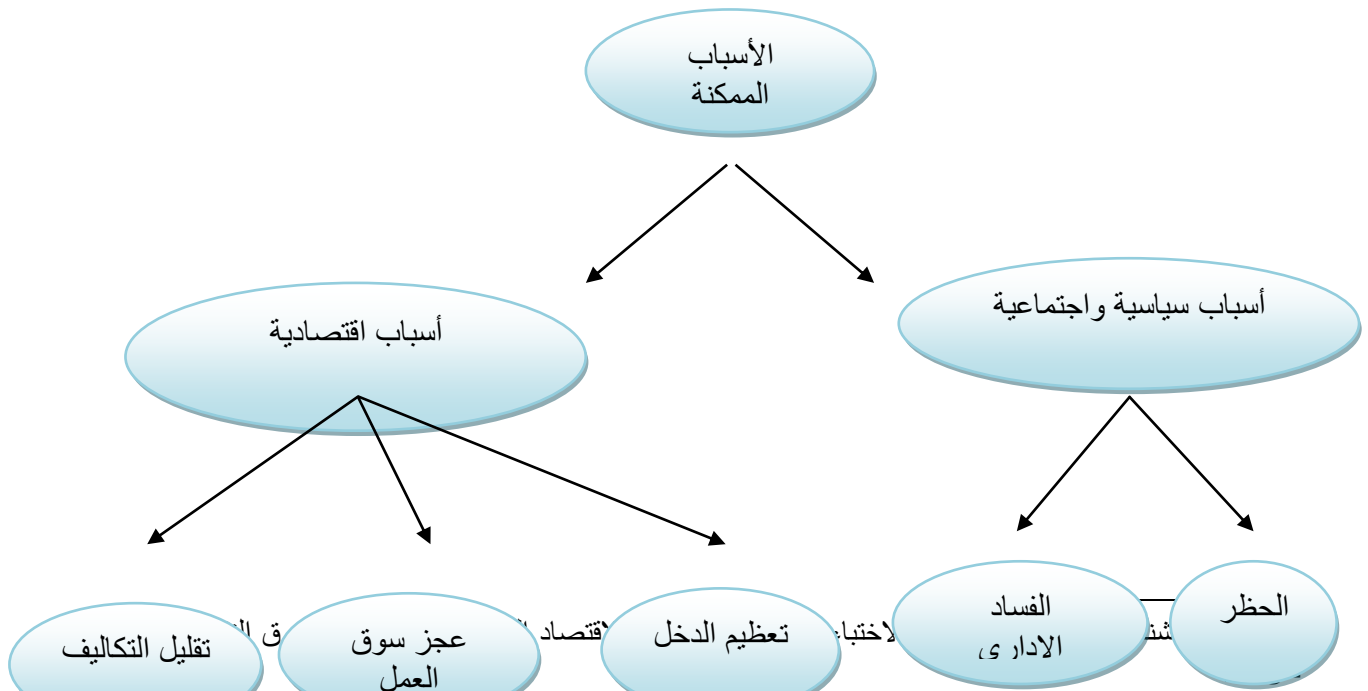
الاقتصاد غير الرسمي في الولايات المتحدة الأمريكية من 4% في سنة 1970 إلى 9% في سنة 2000، كما ارتفعت نسبته في دول الإتحاد السوفياتي سابقا من الربع إلى الثلث خلال الفترة 1990-1998، وبالنسبة لبلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي فقد سجل الاقتصاد غير الرسمي أسرع معدلات النمو في عقد التسعينيات من القرن العشرين فقد ارتفعت نسبته من 13% في سنة (1990-1993) إلى 17% في سنة (1999-2000)⁽¹⁾.

وقد أشار Vito Tanzi إلى تنوع العوامل التي تساهم في تنامي الظاهرة وتشعبها واستطاع حصرها في أربعة مجموعات رئيسية وهي⁽²⁾: (1) الضرائب والرسوم، (2) اللوائح، (3) الحظر، (4) الرشوة.

كما تطرق Friedrich Schneider إلى المحددات (الأسباب) الأساسية لتنامي ظاهرة غير الرسمية من خلال (1) ارتفاع الضرائب واقتطاعات الضمان الاجتماعي، (2) كثرة اللوائح والتشريعات، (3) ضعف خدمات القطاع العام (نقص الانفاق)⁽³⁾.

ويبين المخطط التالي أهم العوامل المساهمة في تنامي فرص العمل في الاقتصاد غير الرسمي⁽⁴⁾.

الشكل (4): العوامل المساهمة في تنامي فرص العمل في الاقتصاد غير الرسمي



1- The Shadow Economy, Its Causes and Its Consequences-, Rio de Janeiro. 12 March 2002 p2.

3- Friedrich Schneider SIZE AND MEASUREMENT OF THE INFORMAL ECONOMY IN 110 COUNTRIES AROUND THE WORLD* July 2002 ; p25.

البحث عن اسعار ارخص في السوق الموازي	البحث عن فرص العمل في السوق الموازي	تفادي التحويلات الاجتماعية	التهرب من الضرائب	عرقلة المشروعات الصغيرة الرشوة - البيروقراطية	تقليص سوق السلع والخدمات
---	---	----------------------------------	----------------------	---	--------------------------------

المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على معطيات مديرية التشغيل لولاية تيارت.

(2) العمل اللائق:

يعتبر العمل المنتج أهم مصادر الدخل التي يسعى الفرد من خلالها إلى إثبات وجوده في هذا المجتمع عن طريق مشاركته الفعلية في الحياة الاقتصادية بتوفير منتجات أو تقديم خدمات... إلخ، غير أن الشعور بالمسؤولية والحماس لدى كثير من العمال يتحول في ظل الانتهاكات الصارخة لحقوق الانسان إلى عائق أمام تحقيق الاهداف المرجوة من أداء هذا العمل.

4-1) تعريف العمل اللائق: يعرف العمل اللائق من خلال قاموس المصطلحات الاقتصادية على أنه: "ذلك العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان والذي يحصل عليه النساء والرجال دون تمييز"⁽¹⁾، ومن خلال التعاريف المتعلقة بالعمل اللائق التي بادرت إليها المنظمة الدولية للعمل سنة 1999، ليتم اعتماد المصطلح من طرف هيئة الأمم المتحدة سنة 2005 لقياس مدى تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية المتعلقة توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع بمن فيهم النساء والشباب، ومن ثم فإن العمل اللائق يجسد تطلعات الأفراد في حياتهم المهنية وآمالهم المتعلقة على الفرص والمداخل والحقوق والعدالة والمساواة بين الجنسين إضافة إلى رغبتهم في إيصال صوتهم والإعتراف بدورهم، كما أن مفهوم العمل اللائق لا ينطبق فقط على العمال في الاقتصاد الرسمي بل يتعداه ليشمل العمال في الاقتصاد غير الرسمي⁽²⁾.

1- قاموس المصطلحات، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، الطبعة الأولى، 2009، ص: 9.
2- عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة فرحات عباس، السنة الجامعية 2014/2015، ص: 48.

وتسعى مختلف الهيئات الحكومية على تطبيق مضامين الاتفاقيات الدولية خاصة ما جاء عن طريق منظمة العمل الدولية والفروع التابعة لها والمتعلقة بأئسنة ظروف العمل ودعم المبادرات الشخصية وتعزيز المساواة والعدالة.

4-2) أهداف أجندة العمل اللائق: يعتبر برنامج العمل اللائق الذي تدعمه منظمة العمل الدولية الأداة الأساسية التي تستخدمها لتطبيق أجندتها الخاصة بالعمل اللائق وتوفير الدعم للدول. وتسعى المنظمة من خلال برنامجها للنهوض بالعمل اللائق باعتباره عنصراً أساسياً ضمن استراتيجيات التنمية الوطنية إضافة إلى وضع رصيد المنظمة من المعرفة والمناصرة والتعاون والأدوات في خدمة الأطراف الثلاثة الفاعلة في سوق العمل (الحكومة، أرباب العمل، النقابات الممثلة للعمال) في إطار مبني على النتائج وذلك بغية الارتقاء بأجندة العمل اللائق في سياق ميزة المقارنة التي تتمتع بها المنظمة، وتتمثل الأهداف التي يصبوا إليها القائمون على البرنامج فيما يلي⁽¹⁾:

4-2-1) إيجاد المزيد من فرص العمل: أين يجب على النظام الإقتصادي خلق فرص للإستثمار وتشجيع روح المبادرة لخلق المؤسسات المنتجة وتشجيع روح المقاولاتية خاصة في أوساط الشباب ما يضمن تطوير مهاراتهم وخلق فرص العمل وسبل العيش المستدامة.

4-2-2) تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: وهذا من خلال احترام حقوق العمال دون استثناء أو تمييز خصوصاً العمال الفقراء والمحرومين، بما يضمن تمثيلهم النقابي وحقوقهم في المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم وحياة أسرهم، وهذا من خلال تطبيق قوانين عادلة تخدم مصالحهم وتراعي العادات والتقاليد والأعراف السائدة في مجتمعاتهم.

4-2-3) توسيع نطاق الحماية الاجتماعية: عن طريق تشجيع الاندماج والإنتاجية من خلال ضمان ظروف عمل آمنة لكل رجل وامرأة، إضافة إلى الحق في التمتع بالترفيه والراحة والتعويضات المتعلقة بفقدان أو تخفيض الدخل والحصول على الرعاية الكافية اللازمة في حالة العجز.

4-2-4) تعزيز الحوار الاجتماعي بين العمال وأرباب العمل: إن مشاركة أصحاب العمل ومنظمات قوية ومستقلة للعمال هو أمر حيوي لتحسين الإنتاجية وتجنب النزاعات في العمل وبناء مجتمعات متماسكة.

¹ - عبد الرزاق جباري، نفس المرجع، ص: 50.

المبحث الثالث: واقع التشغيل غير الرسمي بالجزائر.

ساهمت الإصلاحات الهيكلية التي باشرتها الجزائر خلال فترة التسعينات في تنامي معدلات البطالة لتصل إلى مستويات جد مرتفعة لم تشهدها الجزائر من قبل، خاصة بعد انتهاج الحكومة آنذاك جملة من الإجراءات على غرار تسريح العمال وخصوصة المؤسسات... الخ، وهذا ما انعكس سلبا على سوق الشغل الذي عجز على خلق مناصب عمل في الاقتصاد الرسمي، لتتوجه بعدها نسبة عالية لممارسة أنشطة اقتصادية بعيدا عن الإجراءات الرسمية والقانونية.

ويستقطب القطاع غير الرسمي في الجزائر أرباب العمل والأفراد نظرا للتطور الكبير الذي شهده هذا الأخير من خلال مساهمة عوائده التي فاقت 18% من مداخيل الأسر الجزائرية المنتجة وما يعادل 13% من الناتج الداخلي الخام خارج المحروقات، ويستحوذ القطاع غير الرسمي في الجزائر على ما يفوق 50% من إجمالي الكتلة النقدية المتداولة نتيجة للسيولة العالية التي تتطلبها تسوية مختلف المعاملات⁽¹⁾.

المطلب الأول: أصناف العاملين في الاقتصاد غير الرسمي بالجزائر:

من خلال الدراسات الإحصائية التي قام بها الديوان الوطني للإحصاء والمتعلقة بالعمالة والديموغرافيا خلصت إلى تحديد الفئات العاملة في الاقتصاد غير الرسمي⁽²⁾:

- الأشخاص المصرحين بالبطالة غير انهم يمارسون أنشطة تدر دخلا لأصحابها.
- العاملات بالبيوت.
- المساعدات العائلية أو الجوارية التي يقدمها الأشخاص.
- العمال بالمؤسسات غير المؤمنة.

وهناك فئات أخرى تعمل بشكل غير رسمي مثل الفئة المتمدرسة التي تمارس أنشطة معينة لفترة محدودة من الزمن، إضافة إلى المتسربون من المدارس وخريجي التكوين المهني والتعليم العالي الذين يشكلون جزءا مهما في التشغيل غير

1- عبد الرزاق جباري، نفس المرجع السابق، ص: 139.

2- الوالي فاطمة، قياس متعدد الأبعاد للفقر في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2015/2016، ص:

الرسمي نظرا لصعوبة دمجهم في مناصب عمل لائقة بسبب قلة فرص العمل المتاحة.

1) أسباب تنامي التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي :

يجمع الاقتصاديون على تشعب الأسباب التي كانت وراء تنامي ظاهرة الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر واستقطابها لحجم كبير من اليد العاملة ومن أبرزها مايلي(1):

- ارتفاع معدل النمو الديموغرافي بمستوى أكبر من معدل النمو الاقتصادي.
- ارتفاع عوائد العمل غير الرسمي مقارنة بعوائد العمل الرسمي.
- الإصلاحات الهيكلية والنتائج التي أفرزتها، حيث خلفت آثارا اقتصادية واجتماعية نتج عنها التسريح الجماعي للعاملين بعد تطبيق سياسة الخصخصة وإفلاس العديد من المؤسسات العمومية.
- ارتفاع معدلات البطالة، وعجز الدولة على توفير مناصب شغل، أين ظل القطاع العام هو المصدر الأساسي للتشغيل في الجزائر لفترات طويلة، وبالتالي عجزه عن تلبية حاجات سوق العمل للوظائف، وبالتالي فتح المجال أمام الاقتصاد غير الرسمي لاستيعاب فئة من البطالين.

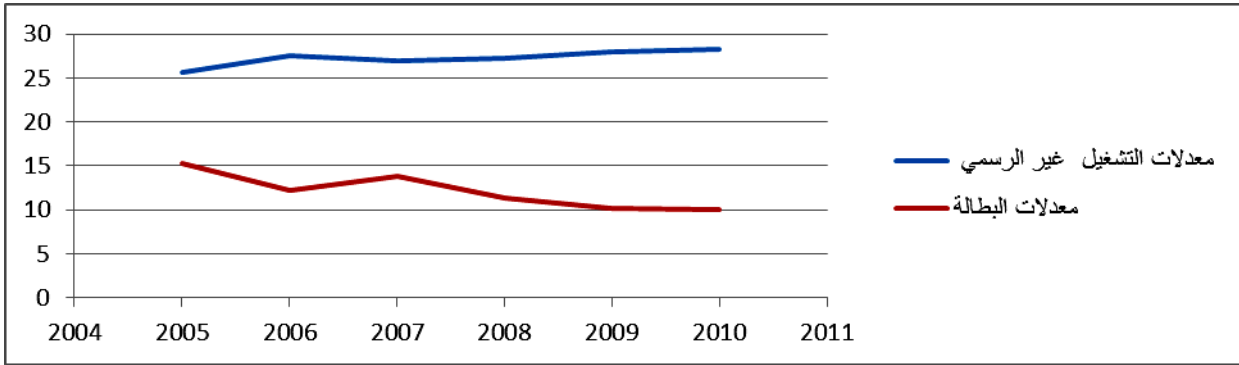
2) حجم العمالة غير الرسمية في الجزائر:

تعتبر نسبة التشغيل من بين المؤشرات الكلية التي لا يمكن الاستغناء عنها بأي شكل من الأشكال في تقييم أداء سوق العمل، وتسعى الهيئات الدولية والحكومات إلى إعداد تقارير دورية لتحديد حصيلة تقريبية لحجم العمالة في القطاعات غير الرسمية خاصة وأن هذه التقارير تتميز بنوع من اللامصداقية كون الأنشطة الاقتصادية في القطاع غير الرسمي تتميز بالسرية والغموض وسنحاول من خلال ما يلي أن نتطرق إلى أهم النسب والمؤشرات المتعلقة بالظاهرة في الجزائر.

ويبين الشكل التالي مدى تطور نسبة التشغيل غير الرسمي:

الشكل رقم (5): تطور مستويات التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي:

1- عبد الرزاق جباري، نفس المرجع السابق، ص: 177.



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على معطيات مديرية التشغيل لولاية تيارت.

من خلال استقراء بيانات الشكل السابق نلاحظ أن التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي في تطور مستمر وقد أصبح يشكل ما يقارب 30% من القوى العاملة لسنة 2010، كما نلاحظ أيضا التباين الكبير بين معدلات البطالة التي تتجه نحو الانخفاض غير أن نسب التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي تتوجه بالمقابل نحو الارتفاع ويمكن القول إن القطاعات غير الرسمية قد لا تتأثر بعرض سوق العمل نتيجة لسعي الأفراد في تحقيق دخول مرتفعة مقارنة بالدخول التي يتحصلون عليها في الاقتصاد الرسمي.

ومن خلال الدراسات المتعلقة بظاهرة التشغيل غير الرسمي فإن زيادة نمو الاقتصاد غير الرسمي الذي ارتفع بنسبة 4% خلال الفترة 1993-1998 صاحبت تزايد في الطلب على اليد العاملة في القطاعات غير الرسمية، مما أدى إلى زيادة مناصب الشغل غير الرسمية بنسبة 8.11% في حين قدرت نسبة تزايد مناصب الشغل الرسمية بـ 2.52% سنويا خلال نفس الفترة، وعليه فالتشغيل غير الرسمي سمح بتعديل نسبة البطالة وخفضها بشكل كبير خاصة في سنة 2000 أين وصل معدل البطالة إلى حوالي 30%، فإذا ما استبعدنا التشغيل غير الرسمي وقمنا بحساب معدل البطالة فإنه سيتجاوز 43% (1).

ويتمحور التشغيل غير الرسمي في الجزائر من خلال قطاعات الفلاحة، الأشغال العمومية إضافة إلى القطاعات التجارية والخدمية وبشكل ضيق من خلال النشاطات الصناعية التي وفرت مجتمعة خلال 2004 ما يقارب 533000 منصب شغل، كما تنتشر في سوق العمل الجزائري ظاهرة التداخل بين الأسواق الرسمية وغير الرسمية، بحيث نجد في الكثير من الوظائف أن العاملين في الإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية يزاولون وظائف في السوق

¹- حياة برحمون، الإقتصاد غير الرسمي وأثره على اقتصاديات الدول النامية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة بومرداس، السنة الجامعية 2010/2009، ص: 137.

غير الرسمي من خلال الأنشطة التجارية التي يزاولونها بالموازاة مع وظائفهم الرسمية⁽¹⁾.

المطلب الثاني: مساهمة القطاع غير الرسمي في التشغيل في الجزائر:

تشير البيانات إلى أن القطاع غير الرسمي في الجزائر يستوعب عددا كبيرا من القوى العاملة للظروف والأسباب التي سبقت الإشارة إليها، وذلك ما تؤكدته دراسة لـ"منتدى رؤساء المؤسسات الجزائرية"، تقدر عوائد القطاع غير الرسمي في الجزائر بـ 8.5 مليار دولار، وتشكل 17% من عوائد الأسر الجزائرية المنتجة، وما يعادل 13% من الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات.

ويعرف القطاع غير الرسمي بأنه جميع القطاعات الاقتصادية التي لا يكون لها وجود قانوني، باستثناء النشاطات الزراعية، ويتضمن القطاع غير الرسمي عمالة غير قانونية غير مصرح بها لدى مصالح الضمان الاجتماعي، ويمثل القطاع غير الرسمي جزءا كبيرا جدا من الاقتصاد الجزائري.

وكشفت دراسة أجريت في الثلث الثالث من سنة 2007 أن عدد العاملين في القطاع غير الرسمي في الجزائر بلغ 3 ملايين شخص من إجمالي 8.25 مليون شخص، بنسبة 35% من القوى العاملة في الجزائر، وكشفت الدراسة التي حصلت (الرؤية الاقتصادية الجزائرية) على نسخة كاملة منها، أن تراجع إجراءات حماية السوق الجزائرية سمح بنو واردات السلع في الفترات بين 2001 و 2008، مستفيدة من تراجع الرسوم الجمركية من 16.4% إلى 8.8% خلال الفترة نفسها، التي عرفت أيضا القيمة الإدارية والحقوق الإضافية المؤقتة منذ 2001. مضيئة أن التوجهات الحالية لانفتاح الاقتصاد الجزائري سلبية جدا، بناء على تحليل حزنمة من العناصر الرئيسية تضم التبادلات السلعية، وتبادل الخدمات مع بقية العالم، إلى جانب ضعف نتائج برامج إعادة تأهيل المؤسسات.

وتسبب ارتفاع إجمالي الواردات بين 2000 و 2008 في انحسار حصة الشركات المحلية في السوق، وعرف القطاع الصناعي المحلي أكبر انحسار، مسجلا نسبة نمو سلبية قدرت بـ 2.2%، نتيجة المنافسة غير القانونية، وعدم تنافسية القطاع الصناعي، وهو ما فتح الباب للقطاع غير الرسمي ليغطي الطلب المتناهي على المنتجات الصناعية التي تراجع أسعارها في السوق غير الرسمية، مستفيدة من رداءة نوعيتها وإلغاء الرسوم الجمركية، وهي الممارسات التي امتدت خلال السنوات الماضية لتشمل القطاع التجاري، الموسوم بمظاهر غياب "الفوترة"

¹ - رشيدة حمودة، استراتيجيات إدارة الاقتصاد غير الرسمي في ظل التخطيط للتنمية المستدامة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة سطيف، السنة الجامعية 2012/2011، ص: 252-253.

وبالتالي تبخر ضريبة القيمة المضافة، والضمان وخدمة ما بعد البيع و"التصريح الجبائي".

وكشفت الدراسة أيضا أن نمو واردات الجزائر من مختلف الخدمات فاق نسبة نمو واردات السلع، وأكدت أن واردات الخدمات غير "المفوترة" بلغت قيمتها الإجمالية 20% من إجمالي واردات السلع والخدمات، مسجلة نموا سنويا لا يقل عن 11% بين سنوات 2000 و 2007. وإذ أخذنا بالاعتبار تأثير السعر فإن نسبة النمو السنوية تقدر بـ 19%، وهي نسبة أعلى بكثير من نسبة نمو القيمة المضافة لجميع قطاعات النشاطات، ومنها البناء والأشغال العمومية التي لم تتجاوز 6% خلال الفترة المذكورة التي سجلت عجزا صافيا في مجال تصدير الخدمات، وهو العجز المتزايد منذ منتصف التسعينات.

ويعود العجز نفسه في الجزء الأكبر منه إلى الانفتاح غير المراقب لاستيراد السلع والخدمات لمصلحة القطاع الخاص المحلي والأجنبي، الذي يستفيد آليا من المعاملة نفسها الممنوحة للمتعاملين الجزائريين بمجرد دخول السلعة إلى السوق الجزائرية، وهذا في سياق التنازلات التي قبلتها الجزائر تحضيراً لدخولها إلى المنظمة العالمية للتجارة، رغم عدم تمتعها بالمزايا نفسها في تعاملاتها مع الاتحاد الأوروبي بعد توقيع اتفاق الشراكة.

وأكدت الدراسة وجود انحرافات كبيرة بسبب الانفتاح الفوضوي، وعدم وجود آليات الرقابة الكافية لمتابعة ودراسة الانعكاسات الحقيقية لخروج الدولة من بعض القطاعات الحساسة، خصوصا الصحة والتكوين والاستشارة، ولاحظت توافر المناخ المساعد لتكوين شبكات "مافياوية" حقيقية، وبروز ممارسات غير أخلاقية مثل التلاعب بالفواتير من طرف الشركات في دول المنشأ والتهرب والغش الضريبي والجبائي.

بلغ عدد العمال غير المصرح بهم لدى مصالح الضمان الاجتماعي في الجزائر 35%، يشتغلون في القطاع غير الزراعي، فضلا عن 15% من عمال القطاع الرسمي، وهي نسبة مرتفعة جدا حتى بالنسبة إلى القطاعات الرسمية.

وكشفت الدراسة أن العمل في السوق غير الرسمية لم يعد مقتصرا على المهن الثانوية البسيطة، بل امتد إلى التخصصات التي تتطلب تكويننا عاليا، ويشغل 18% من أطباء الأسنان في السوق غير الرسمية، و16% من المهندسين المعماريين، و15% من المهندسين في الإعلام الآلي، و14% من المحامين، و9% من الخبراء المحاسبين، و5% من الأساتذة، و4% من المختصين في الصحة.

وتؤكد الأرقام نفسها أن عددا كبيرا من عمال القطاع غير الرسمي والعمال المؤقتين، 49% منهم غير مصرح بهم لدى الضمان الاجتماعي، أي أنهم مجرد

عمال فقراء، بسبب هشاشة الوظائف التي يشغلونها، وعدم ديمومتها وتواضع عائدها المادي الذي لا يتعدى في أحسن الحالات 150 دولار شهريا.

ويتوزع العمال في القطاعات القانونية على: التجارة، الإدارة العمومية والخدمات، 53.4%، الزراعة 18.1%، البناء والأشغال العمومية 14.2%، الصناعة 14.2%. أما القطاعات التي توفر فرصا أعلى، فهي قطاعات التجارة والإدارة العمومية، كما أن عمال القطاع الفلاحي لا يشتغلون سوى 50 إلى 60 يوما في السنة، ويعرف قطاع البناء والأشغال العمومية ديناميكية بفضل الإنفاق العمومية للتجهيز، أما الصناعة فأصبحت تشغل عددا أقل من العمال، وحصلتها في التشغيل تراجعت بين 2000 و 2008.

(أ) القطاع التجاري غير الرسمي:

يشكل القطاع التجاري أكبر نسبة من النشاطات الموازية، فمن بين 1.14 مليون شخص يشتغلون في القطاع التجاري، يشتغل 548 ألفا بصفة قانونية، مقابل 592 ألفا يشتغلون بطريقة غير قانونية، أو ينشطون من دون وجود قانوني لنشاطهم، ويوجد من بين الذين يشتغلون بطريقة قانونية 100 ألف غير مصرح بهم لدى مصالح الضمان الاجتماعي، وبإضافة الرقم نفسه إلى الذين يشتغلون بصفة قانونية، يرتفع العدد إلى 700 ألف وظيفة غير قانونية، وهو ما يعادل 60% من العاملين في القطاع التجاري.

وبلغت مساهمة القطاع التجاري في الناتج الداخلي سنة 2008 ما قيمته 17% من القيمة المضافة خارج قطاع المحروقات، و25% من فائض الاستغلال خارج القطاع، وهو مستوى متواضع بالنظر إلى العدد القليل للمؤسسات التجارية البالغة عددها 330 ألف مؤسسة موزعة على 228 ألف مؤسسة تنشط في قطاع التجزئة، و30 ألفا في نشاط الجملة، و25 ألف شركة استيراد.

أحد المؤشرات الرئيسية التي يجب أخذها في الاعتبار عند تقييم التشغيل غير الرسمي، إضافة إلى الانخفاض في أرقام البطالة الرسمية، هي طبيعة ونوعية فرص العمل، فقد لعب القطاع غير الرسمي دورا هاما في عملية إحداث فرص العمل، وبما أن الأنشطة غير الرسمية والعمالة الناقصة تصل إلى نسبة كبيرة، فإن ذلك يجعل معدلات العمالة والبطالة تفقد دلالتها.

الجدول رقم (2): عمالة القطاعين العام والخاص ومعدلات البطالة:

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
حصة القطاع غير الرسمي من	20.2	21.2	21.1	21.1	25.7	26.8	27.6	27.0

								مجموع العمالة
42.6	73.8	34.0	42.1	36.4	36.6	36.7	34.9	حصة القطاع غير الرسمي في عمالة القطاع الخاص في المناطق الحضرية
13.8	12.3	15.3	17.7	23.7	25	27.3	29.7	معدل البطالة

المصدر: الحسن عاشي، مقايضة البطالة بالعمل غير اللائق، تحديات البطالة في العالم العربي، أوراق كارينغي (مؤسسة كارينغي للسلام الدولي)، العدد 23 (حزيران / يونيو 2010)، ص: 11.

وتجدر الملاحظة هنا إلى استخدام معيار عدد العاملين من شخص واحد إلى أربعة أشخاص في مؤسسات القطاع غير الرسمي، وهي الآلية المتبعة في أغلب مسوحات القطاع المذكور في الجزائر وعدد من البلدان العربية. لقد فاقم القطاع غير الرسمي في الجزائر معدل البطالة لأن السوق الرسمية لم تتمكن من امتصاص طلبات العمل من العارضين أو التقليل منه على الأقل، ويتمثل القطاع غير الرسمي بمختلف الأنشطة الاقتصادية التي تدور في نطاق غير قانوني، وساء بالتهرب الضريب وعدم التصريح برقم العمال، أو عدم التقيد بالمعايير الدولية في العمل...إلخ، وتشير الإحصاءات إلى أنه في سنة 2003 تحسّل أكثر من 1.300.000 شخص على دخل من هذا القطاع، حيث ساهم هذا الاقتصاد في السنة نفسها بامتصاص 17.2% من البطالة حسب إحصاءات (CNES)، ويبيّن الجدول التالي تطور العمل غير الرسمي ضمن العمل الرسمي في الفترة 1992 – 2003.

الجدول رقم (3): تطور العمل الرسمي وغير الرسمي في الجزائر

السنة	1992	1997	1999	2003
البيان				
العمل الرسمي	4286	4684	5162	6027
العمل غير الرسمي	688	1132	911	1249
المجموع	4947	815	6073	7276
نسبة العمل غير الرسمي	13.8	4.19	15	2.17

المصدر: الاقتصاد غير الرسمي، حقائق وأوهام (الجزائر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، 2004)، ص: 33 - 39.

نلاحظ من خلال الجدول أنه قبل سنة 1990 لم يكن للعمل غير الرسمي أثر ملموس نظرا إلى السياسة الاستثمارية المولدة للشغل، فلم يكن هناك عمال في القطاع، ولكن بإدخال إصلاحات سنة 1995 التي نجم عنها تسريح كبير للعمال بسبب الخصخصة وغلق مؤسسات اقتصادية كانت توظف نسبا معتبرة من المواطنين، وتم تحويل اليد العاملة من الاقتصاد الرسمي إلى القطاع غير الرسمي.

خلاصة:

إن سعي الحكومات والدول لمحاربة ظاهرة التشغيل غير الرسمي يعد من أبرز الأولويات المنتهجة في السياسات التنموية والتي يمكن أن تتأتى بتظافر مجموعة من السبل نذكر منها :

➤ الاقرار بدور الاقتصاد غير الرسمي كمحرك لعمليات التنمية التي تعجز عن تحقيقها الاقتصاديات الرسمية وبالتالي ضرورة الاهتمام به كاققتصاد قائم في حد ذاته.

➤ دعم الاقتصاد غير الرسمي من خلال أنسنة ظروف العمل التي تمارس فيها الأنشطة الاقتصادية غير الرسمية كخطوة أولى بدل محاربة وفتح أبواب الحوار للتواصل مع الفئات العاملة فيه.

➤ توفير الحماية الاجتماعية للعمال غير الرسميين في إطار السياسات الاجتماعية الرامية إلى تحسين المستوى المعيشي للأفراد لتنمية القدرات الانتاجية.

➤ إصلاح المؤسسات الحكومية والحد من ظاهرة البيروقراطية والفساد، وتخفيف الاجراءات المتعلقة بالاستثمار وخلق المشاريع الصغيرة.

وفي الأخير محاربة الاقتصاد غير الرسمي لا تكون باستهداف هذا النوع من الاقتصاد في حد ذاته وإنما يتطلب منا أن نقف على الأسباب التي دفعت بمثل هذه الأنشطة إلى النمو والانتشار.

الفصل الثالث

دراسة حالة وأية نيارت





تمهيد:

تتلخص الأهداف الاستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله على تخفيف الضغط على سوق العمل، من خلال تطبيق الأجهزة والبرامج المعتمدة التي تعتبر إحدى ركائز المساعي الهادفة، إلى الحد من البطالة وترقية التشغيل وهي تتأثر بعدة عوامل مثل التحول السكاني السريع المبني على النمو الديموغرافي، ومدى التحكم في ملائمة المحيط الاقتصادي وسوق العمل، وكذلك مدى تأهيل اليد العاملة الفنية في الرفع من قابلية التشغيل لتستجيب لعروض العمل.

لدراسة هذه العوامل قدمنا هذه الدراسة من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: المميزات السوسيو اقتصادية لولاية تيارت

المبحث الثاني: سوق العمل في ولاية تيارت



المبحث الأول: المميزات السوسيو اقتصادية لولاية تيارت

تيارت ولاية جزائرية، كانت تسمى في القديم باللغة البربرية تيهرت أي اللبوة وكان لها عدة تسميات تاهرت، تأقدمت، تاغزوت، تنقارتيا... تقع تيارت في الشمال الغربي تسمى بعاصمة الهضاب للغرب، كما ينعتها المولعون بالخييل بجنة الحصان الأصيل التي تتراعى أطرافها بحظيرة "شاوشاوة" العملاقة الواقعة ب "عاصمة الرستميين" قديما، ولاية تيارت حاليا، التي تبعد عن الجزائر العاصمة حوالي 290 كم إلى الشمال الغربي، حيث المغارة التي كتب فيها "عبد الرحمن بن خلدون" رائد علم الاجتماع الحديث جزءا من رائعته في فلسفة التاريخ "المقدمة" بقرية بني سلامة العتيقة. كما توجد بها آثار عديدة بينها منطقة الأجدار التي تشبه لحد ما أهرامات مصر القديمة، غير أنها إلى الآن لا تحظى بالأهمية التي تستحقها، ولا العناية التي من شأنها أن تجعلها قبلة للسواح من كل مكان، كما يتمسك أهل تيارت بالتقاليد المتصلة فيهم، من حيث اللباس (القشابية، العمامة والسروال العربي) خاصة عند المسنين منهم.

المطلب الأول: الموقع الجغرافي والتقسيم الإداري والتعداد السكاني لولاية تيارت

(1) الموقع الجغرافي:

تقع تيارت في الشمال الغربي من الجزائر تقريبا وسط الشمال الجزائري، يحدها من الشرق كل من ولاية الجلفة في جنوبها الشرقي وولاية المدية في شمالها الشرقي، ويحدها من الغرب كل من ولاية البيض وولاية سعيدة في جنوبها الغربي، وولاية معسكر في شمالها الغربي. ويحدها من الشمال كل من الولايتين ولاية تسمسليت في شمالها الشرقي وولاية غليزان في شمالها الغربي. ويحدها من الجنوب كل من ولاية الأغواط في جنوبها الشرقي وولاية البيض في جنوبها الغربي.

(2) التقسيم الإداري:

تحمل ولاية تيارت رمز 14 وطنيا. عدد الدوائر: 14 وعدد البلديات: 42

الدوائر:



دائرة تيارت	دائرة دحموني	دائرة مدروسة	دائرة مغيلة	دائرة السوقر
دائرة عين الذهب	دائرة قصر الشلالة	دائرة فرنده	دائرة الرحوية	دائرة مشرع الصفاء
دائرة مهدية	دائرة عين كرمس	دائرة وادي ليلى	دائرة حمادية	

البلديات:

تيارت	دحموني	عين بوشقيف	مدروسة	سيدي بختي	ملاكو	مغيلة	سيدي حسني
السبت	السوقر	الفايجة	سي عبد الغاني	توسنية	عين الذهب	شحيمة	النعيمة
قصر الشلالة	سرغين	زمالة الأمير عبد القادر	فرنده	عين الحديد	تاخمرت	الرحوية	قرطوفة
مادنة	تيدة	تاقدمت	مهدية	عين زاريت	الناظورة	سبعين	عين كرمس
مادنة	مشرع الصفا	جبيلة الرصفاء	سيدي عبد الرحمان	وادي ليلى	سيدي علي ملال	جيلالي بن عمار	حمادية
الرشايقة	بوقرة						

* الإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية بالولاية:

1- الإدارات العمومية:

إداريا تتضمن الولاية مديريات عمومية تساهم في خلق مناصب عمل دائمة ومؤقتة نذكر منها:

- مديرية التشغيل.

- مديرية التربية.



- مديرية الصحة والسكان.
- مديرية الوظيف العمومي.
- مديرية التجارة.
- مديرية الإدارة المحلية.
- مديرية معهد التكوين الشبه الطبي.
- مديرية التعمير والهندسة المعمارية والبناء.
- مديرية السياحة.
- الغرفة الصناعية.
- مديرية البيئة.
- مديرية الاتصالات الجزائرية.
- مديرية المناجم ... إلخ.



2- المؤسسات الاقتصادية:

(الصناعة، الصلب، علم المعادن، الميكانيكية، الكهربائية)

العنوان	اسم المنتوجات	القطاع	التسمية	N°
المنطقة الصناعية زعرورة، ص.ب 264 - تيارت	إنتاج: شبكة ملحومة قياسية ، شبكة ملحومة بشكل جيد ، سلك مجلفن ، أسلاك مسلحة ، أخرى	عمومي	ENTPL (EX- SOTREFIT) Société de tréfilage Tiaret	01
المنطقة الصناعية عين بوشقيف - تيارت	إنتاج: نصف مقطورة ، مقطورة	عمومي	EPE C1T SPA (Carrosseries industrielles)	02
المنطقة الصناعية زعرورة، ص.ب 122 - تيارت	تصنيع الأجزاء: الحديد الزهر	عمومي	EPE SPA FONDAL (ALFET)	03
المنطقة الصناعية، طريق عين دزاريت، ص.ب 149- السوق - تيارت	HT، أبراج BS تصنيع: أبراج	عمومي	SPA BATICIM	04
المنطقة الصناعية عين بوشقيف - تيارت	تركيب العلامة التجارية مرسيدس بنز SPRINTER - والطبقة G	عمومي	SPA SAFAV MB Tiaret	05
المنطقة الصناعية زعرورة ص.ب 289 - تيارت	معالجة الصلب البارد: جولة خرسانية	خاص	SARL T.A.T	06
المنطقة الصناعية زعرورة 1- تيارت	تركيب السيارة: جراند I 10 4 5 أبواب ، أبواب 4 Accent RB و 5. إنترا. كريتا. توكسون. سانتافي. سوناتا 1 40 . Veloster. H1. 20 1 :100	خاص	SARL TAHKOUT manufacturing Company	07
حي المنظر الجميل - تيارت	لوحات وأثاث الشوارع	خاص	SARL PUBCITY	08
حي بلهوارى محمد تجزئة ب123 ص.ب 178- بوخاري - تيارت	الإضاءة الشمسية وإشارات المرور	خاص	SARL TECHSAT	09
المنطقة الصناعية - مهدية - تيارت	تحويل الصلب إلى لين، خيوط مجلفنة ، خيوط السحابة ، الأظافر	خاص	Sari tréfilerie Sersou	10

الأغذية الزراعية:

الرقم	التسمية	القطاع	اسم المنتوجات	العنوان
01	SPA Laiterie Sidi khaled (GIPLAIT)	عمومي	الإنتاج: الحليب المبستر، حليب البقر، لبن، رايب زبادي بالنعناع، كريم حلو، زبدة	المنطقة الصناعية زعرورة ص.ب 398 - تيارت
02	GAO (EX-ONAB) Rahouia	عمومي	إنتاج وبيع أعلاف الماشية	الرحوية - تيارت
03	Les Moulins Sari El Ikhlas	خاص	تصنيع الحبوب (القمح القاسي): دقيق، سميد	طريق معروف أحمد - تيارت
04	EURL les Grands Moulins de Mahdia	خاص	منتجات الطحن: الدقيق، مخرجات الطحن	المنطقة الصناعية قطعة 132 - مهدية - تيارت
05	SPA Moulins De Mahdia	خاص	طحن الدقيق: الطحين، السميد	المنطقة الصناعية - مهدية - تيارت
06	Minoterie des grandes prairies -Frenda-	خاص	إنتاج الطحين	المنطقة الصناعية - فرندة - تيارت
07	EURL Les Grands Moulins de Frenda	خاص	إنتاج الطحين	المنطقة الصناعية - فرندة - تيارت
08	Eurl minotries El kaidHamadia	خاص	إنتاج الطحين	حمادية - تيارت
09	SARL BAHDJA LAIT	خاص	إنتاج الحليب ومشتقاته	المنطقة الصناعية عين دزاريت - السوق - تيارت
10	SARL FABGRAIN	خاص	صناعة الأعلاف	رقم 102 المنطقة الصناعية زعرورة - تيارت
11	SOFABEL	خاص	تصنيع العلف الحيواني والحيواني: فول الصويا، الفيتامينات، مواد النكهة	طريق عين الذهب - السوق - تيارت
12	Sari Semence Sersou	خاص	بذور التعبئة: القمح الصلب، الخضار	المنطقة الصناعية - مهدية - تيارت
13	Sari trans service immo	خاص	تحميص البن، وتكليف السكر	/
14	Ait mouloud salim	خاص	تحميص البن، تعبئة وتغليف المنتجات والمواد الغذائية.	/

/	تحميص البن. تغليف وتغليف المنتجات والمواد الغذائية.	خاص	DounitHamou	15
المنطقة الصناعية عين دزاريت رقم 64 – السوق – تيارت	تحميص البن. تغليف وتغليف المنتجات والمواد الغذائية.	خاص	EURL RAYANE Café Lahcene	16
توسنينة - تيارت	مياه الينابيع ، المشروبات الغازية غير الكحولية	خاص	Sari Tousnina (Eau de source Ladjdar)	17
/	مياه الينابيع ، المشروبات الغازية غير الكحولية	خاص	Sari Boisson RAN1	18

معدات البناء:

العنوان	اسم المنتجات	القطاع	التسمية	الرقم
/	أعمال البناء	خاص	Entreprise de travaux de batiments T.C.E	01
طريق جيلالي بن عمار – الرحوية – تيارت	إنتاج الطوب المجوف: B08 ، B12	خاص	SARL Briqueterie Nouvelle	02
المنطقة الصناعية زعرورة – تيارت	بلاط	خاص	SARL FAMACO	03
المنطقة الصناعية مدريسة	مصنع الطوب	خاص	SARL GRECO (Briqueterie de Medrissa)	04
المنطقة الصناعية رقم 36 فرندة - تيارت	مصنع الطوب	خاص	SARL BOUMERDES BTP	05
/	مصنع الطوب	خاص	Biaze Mohamed Amine	06
/	تكييف الاسمنت	خاص	Sari DMC EL-H1DHAB	07
/	تصنيع اللوح الخرساني: كتلة الرماد ، الهوردي	خاص	Eurl Aggloéton GHIZLANE	08

الكيمياء، البلاستيك، المطاط

العنوان	اسم المنتجات	القطاع	التسمية	الرقم
طريق توسنينة ص.ب 178- السوق – تيارت	إنتاج بطاريات السيارات	عمومي	ENPEC (Entreprise nationale des produits électrochimique)	01

المنطقة الصناعية زعرورة - تيارت	Production de : eut back 0,1, eut back 400/600, d'émulsion	خاص	BelhoucineAissa	02
ملاكو - تيارت	تصنيع الأدوية	خاص	Sari Pharmaghreb	03
المنطقة الصناعية زعرورة ص.ب 570 - تيارت	تصنيع ورق التغليف	خاص	Sari MTPAP Emballages	04
حي محمد جهلان تجزئة د 127 رقم 7 - تيارت	التصنيع الكيميائي والتعبئة والتغليف: التبييض ، الخل ، سانبيون ، ماء الزهور	خاص	EURLCHEMS	05
/	تصنيع حفاظات الأطفال	خاص	Sari GBHI T1ARET	06
المنطقة الصناعية - مهديّة - تيارت	المعالجة الصناعية للورق	خاص	Sari Ginex	07
المنطقة الصناعية عين دزاريت قطعة 18 - السوقر - تيارت	المعالجة الصناعية للبلستيك	خاص	GHARSSEL1 -Plast	08

الخياطة، الطرز، صناعة الأحذية:

العنوان	اسم المنتوجات	القطاع	التسمية	الرقم
المنطقة الصناعية - مهديّة - تيارت	حبال مضفرة	خاص	Sari textile Sersou	01

3- التعداد السكاني:

يبلغ تعداد السكان 1.200.755 نسمة (تقديرات 2015) في حين تقدر المساحة الإجمالية ب 20673 كلم مربع.

الهرم السكاني لولاية تيارت:



المصدر: ديوان الإحصائيات

المطلب الثاني: مونوغرافيا اجتماعية للولاية

أولا: توزيع الطبقة التشغيلية حسب قطاعات النشاط:

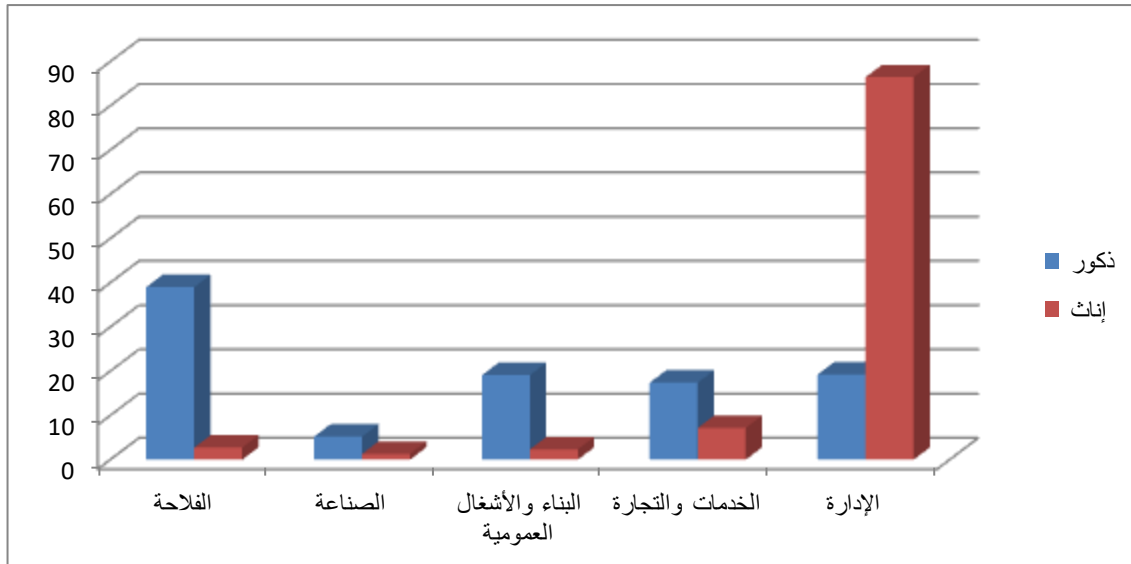
الجدول رقم (4): يمثل توزيع الطبقة التشغيلية حسب قطاعات التشغيل:

النسبة	إناث	النسبة	ذكور	القطاع
2.77%	2354	39.03%	95750	الفلاحة
1.29%	950	5.23%	12853	الصناعة
2.33%	1980	19.09%	46859	البناء

				والأشغال العمومية
7.16%	6073	17.41%	42759	الخدمات والتجارة
86.45%	73459	19.24%	47239	الإدارة
100%	84816	100%	245460	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على معطيات مديرية التشغيل لولاية تيارت.

ويمكن ترجمة هذه الإحصائيات إلى الشكل التالي:



المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيارت

من الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة العمالة تتركز بشكل كبير في قطاع الفلاحة، بالنسبة للذكور عكس الإناث بحيث اتجهت النسبة الأكبر للتشغيل للإدارة،

تليها القطاعات التالية قطاع الإدارة ثم يليه قطاع الخدمات والتجارة، ثم يليها قطاع البناء والأشغال العمومية، وبدرجة أقل قطاع الصناعة، أما بالنسبة للإناث فكان لقطاع الخدمات الحصة الثانية يليه قطاع الفلاحة ثم قطاع البناء والأشغال العمومية، ثم قطاع الصناعة التي كانت نسبة التشغيل في أقل.

هناك ارتفاع كبير في قطاع الفلاحة لدى الذكور، بينما الإناث توجهن الأكبر إلى قطاع الإدارة.

ثانيا: توزيع الطبقة التشغيلية حسب فئات العمر:

الجدول رقم (5): يمثل توزيع الطبقة التشغيلية حسب فئات العمر.

المجموع	إناث	ذكور	السن
3594	377	3217	19-16
14379	2805	11574	24-20
35803	12158	23645	29-25
52690	11267	41423	34-30
47551	6796	40755	39-35
36104	4040	32064	44-40
31368	3461	27907	49-45
16908	2176	14732	54-50

17395	1897	15498	59-55
255792	44977	210815	المجموع

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيارت

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المشتغلين بالنسبة للذكور كان كبير، مقارنة بالإناث حيث بلغ عددهم 210815 بينما الإناث 44977، وكانت الفئة التي لها الحصة الأكبر يتراوح سننها من 30 إلى 34 سنة، وهذا راجع لعمليات التسجيل ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

المطلب الثالث: الإمكانيات والقدرات المادية والطبيعية للولاية

أولاً: قطاع الفلاحة والغابات:

- المساحة الفلاحة الإجمالية: 435.611 هكتار أي ما يعادل 72% من المساحة الإجمالية للولاية.
- المساحة الفلاحية الصالحة للزراعة: 289.676 هكتار أي ما يعادل 77% من المساحة الفلاحية الإجمالية SAT.
- العدد الإجمالي للمستثمرات: 24.500 مستثمرة (منها 22.200 خاصة) بمساحة تقدر بـ: 183.411 هكتار.
- المساحة الغابية: 132.000 هكتار أي ما يعادل 19% من المساحة الإجمالية للولاية.

ثانياً: قطاع الصناعة والمناجم:

- عدد المشاريع المودعة: 767 مشروع.
- عدد مناصب الشغل المحتملة: 22540 منصب.
- عدد المشاريع المقبولة: 275 مشروع.
- عدد المشاريع المستغلة: 11 مشروع.
- عدد مناصب الشغل المنشأة: 1475 منصب.

ثالثاً: قطاع التجارة:

- عدد الأسواق الجوارية: 21 سوقاً.

- عدد المحلات الجاهزة: 180 محلا.
- رابعاً: قطاع الأشغال العمومية والموارد المائية:**
- شبكة الطرقات تصل إلى 3108 كلم (الطرق الوطنية 810 كلم، الطرق الولائية 1342 كلم، الطرق البلدية 956 كلم).
- الخط الولائي للسكة الحديدية الرابط بين (غليزان، تيارت، تيسلمسيت).
- سدود بطاقة استيعابية تفوق 650 مليون م³.
- الأحواض المائية بطاقة إجمالية 575.700 مليون م³.
- المجموع الكلي للأحواض الفلاحية بالولاية 1258 حوض بحجم يقدر بـ 450140 م³ منها 13 أحواض فلاحية مستزرعة.
- خامساً: قطاع السياحة والصناعة التقليدية:**
- 7905 حرفي في مختلف المهن.
- 8 مؤسسات فندقية مستغلة بطاقة استيعاب تفوق 1250 سرير و 24 وكالة سياحية.
- مناطق أثرية (لجدار، مغارة الأمير عبد القادر، تاقدمت... إلخ).
- ضف إلى ذلك الاستثمارات العمومية في إطار ميزانية التجهيز الغير ممركرة ومخططات التنمية.
- سادساً: تسيير اليد العاملة الأجنبية:**
- يوجد ما يفوق 15 جنسية تنشط في ولاية تيارت بيد عاملة تقدر بـ 2869 أجنبي يحملون تصاريح عمل سارية المفعول ينشطون في قطاع البناء والأشغال العمومية، منهم من يحمل الجنسية الصينية، التركية، الإسبانية والعديد من الجنسيات الأخرى تنشط في قطاعي الصناعة والخدمات.
- تخضع الإجراءات المتعلقة بتسيير اليد العاملة الأجنبية لأحكام:
- القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.
- المرسوم الرئاسي رقم 251/03 المؤرخ في 19 جويلية 2003 المتعلق بتأشيرات الدخول إلى الجزائر.
- المرسوم رقم 510/82 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 المحدد لكيفيات تسليم جواز العمل ورخص العمل المؤقت.

- المنشور رقم 1364 /أ.ع/ المؤرخ في 2014/05/19 الصادر عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، والمتضمن دليل إجراءات تسيير ومتابعة ومراقبة اليد العاملة الأجنبية.

المبحث الثاني: سوق العمل في ولاية تيارت

تتوفر الولاية على منشآت قاعدية أساسية منها وجود منطقة صناعية وتسعة مناطق للنشاط، حيث تمر عبر ولاية تيارت مفترق الهضاب العليا بثلاث طرق للاتصال، ويهيمن على الإنتاج النباتي منتوجات الحبوب لا سيما منها القمح الصلب والقمح اللين والشعير والخرطال. وتتوفر الولاية على موارد حيوانية كالأغنام والأبقار والماعز، أما القطاع الصناعي يشمل عددا من الوحدات الإنتاجية مثل وحدة الميكانيكا للشركة الوطنية للعربات الصناعية، ووحدة بطاريات السيارات... إلخ.

المطلب الأول: أجهزة دعم وترقية التشغيل:**أولا: أجهزة ترقية الشغل:**

وهي أجهزة تقوم بترقية التشغيل من خلال دعم النشاط المأجور عبر الوكالات التالية:

:ANEM-1

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06/77 المؤرخ في 18 فبراير 2006، تعمل تحت وصاية وزارة العمل، تلعب الوكالة دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره، تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط الشغل، تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل محاربة البطالة، تقوم الوكالة في إطار المهام المنوطة بتسيير الأجهزة التالية -الجهاز الكلاسيكي- جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP عقود العمل المدعمة CTA القطاع العمومية والقطاع الخاص.

:DAS -2 هي وكالة وطنية نظم جهازين مهمين هما:**:DAIS -1-2**

يتكفل هذا الجهاز بالشباب خريجي مراكز التكوين المهني أو الراسبين من المنظومة التربوية أو الذين هم بدون مستوى، حيث يعتبر من البرامج التي وضعتها الدولة للتقليل من شدة البطالة والمساهمة في السير الحسن للمرافق العامة، وقد تم استحداث الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 305-09 المؤرخ في 20 رمضان 1430 الموافق لـ 10 سبتمبر 2009، يستهدف البرنامج فئة الشباب البطال الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 59 سنة، حيث يتيح لهم إمكانية الاستفادة من عقد عمل لمدة ست (06) سنوات، في شكل من عقد ثلاث سنوات قابل للتجديد مرة واحدة، وقد استفادة الولاية في هذا إطار من 450 منصب لسنة 2016.

:DAIP -2-2

يساعد من البرنامج على الإدماج الاجتماعي للشباب خريجي الجامعات والحاملين لشهادة تقني سامي من مؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة المعتمدة، وقد تم استحداثه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 127-08 المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1429 الموافق لـ 30 أبريل 2008، المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، كما يشترط أن لا يتجاوز المستفيد من الجهاز سن الـ 35 سنة، حيث يتم إدماجهم على مستوى الهيئات الإدارية والمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، مدة عقد العمل في هذا الإطار محددة بسنة قابلة للتجديد مرة واحدة، أما بالنسبة لحصيلة التنصيب المسجلة خلال سنة 2016 فقد بلغت 1438 مدمج ضمن البرنامج.

ثانيا: تدابير أخرى:

• **التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل:**

القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11/12/2006 المعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل (الخاص بأصحاب عقود العمل غير محددة CDI)، يهدف هذا القانون إلى وضع تدابير تشجيعية لدعم وترقية التشغيل، عن طريق تخفيف الأعباء

الاجتماعية لفائدة المستخدمين وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة، وتطبق أحكام هذا القانون على المستخدمين في القطاع الاقتصادي الذين يشغلون عمالا بموجب عقد عمل غير محدد خلال مدة ثلاث سنوات، ويمكن تمديد هذه الأحكام عن طريق التنظيم إلى المستخدمين في قطاعات أخرى، باستثناء العاملين في نشاطات التنقيب ونتاج في ميدان المحروقات تخفيض حصة المستخدم في اشتراكات الضمان الاجتماعي، والمستخدمون الناشطون في القطاع الاقتصادي العام والخاص.

يستفيد المستخدمون الناشطون في هذا القطاع من تخفيض في نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي عند أي عملية إدماج لطالب عمل مسجل لدى الوكالة المحلية للتشغيل لمدة لا تقل عن 12 شهر فبدلا من 25% حصة المستخدم المطبقة في الحالات العادية، لا تسدد المؤسسة إلا 15% عندما يتعلق الأمر بطالب عمل سبق له العمل.

02% عندما يتعلق الأمر بطالب عمل في الهضاب العليا، لا تسدد المؤسسة إلا 15% عندما يتعلق الأمر بطالب عمل سبق له العمل، 05% عندما يتعلق الأمر بطالب عمل مبتدأ، 02% عندما يتعلق الأمر بطالب عمل في الهضاب العليا.

• تحفيزات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء الاستثنائي:

المتضمن في قانون المالية التكميلي لسنة 2015، المادتين 57 و 58 منه والمتمثل في تمكين المستخدمين والأشخاص المدينين باشتراكات الضمان الاجتماعي، للاستفادة من الدفع بالتقسيط مع الإعفاء الكلي من الزيادات وعقوبات التأخير عند دفع أجر القسط المستحق.

إن الاستفادة من هذا الإجراء الاستثنائي والمحدد في الزمن، تشترط وفاء المعنيين لاشتراك السنة الجارية وإيداع طلب الدفع الاشتراكات السابقة بالتقسيط.

• وضعية المحلات المهنية:

تطبيقا لقرار فخامة رئيس الجمهورية القاضية بإنشاء 100 محلي مهني حرفي أو تجاري بكل بلدية، استفادة الولاية من 4850 محل موزعة على ستة وثلاثين بلدية، تم توزيع 3829 محل على الشباب الطالب لهذه المحلات والمعتمدين لدى

الهيئات العمومية (ANSEJ – CNAC – ANGEM) أو من خلال الطلبات المقدمة،
تجارة، حرف... إلخ.

عدد المحلات المسجلة: 4850.

عدد المحلات الموزعة: 3829.

عدد المحلات الغير موزعة: 1021.

عدد المستفيدين: 3183.

وفي هذا الإطار فإن عمليات تطهير للمستفيدين تقوم بها المصالح المعنية، من بلدات ودوائر لأجل استرجاع المحلات الغير مستغلة وإعادة توزيعها على شباب آخرين في أمس الحاجة إليها.

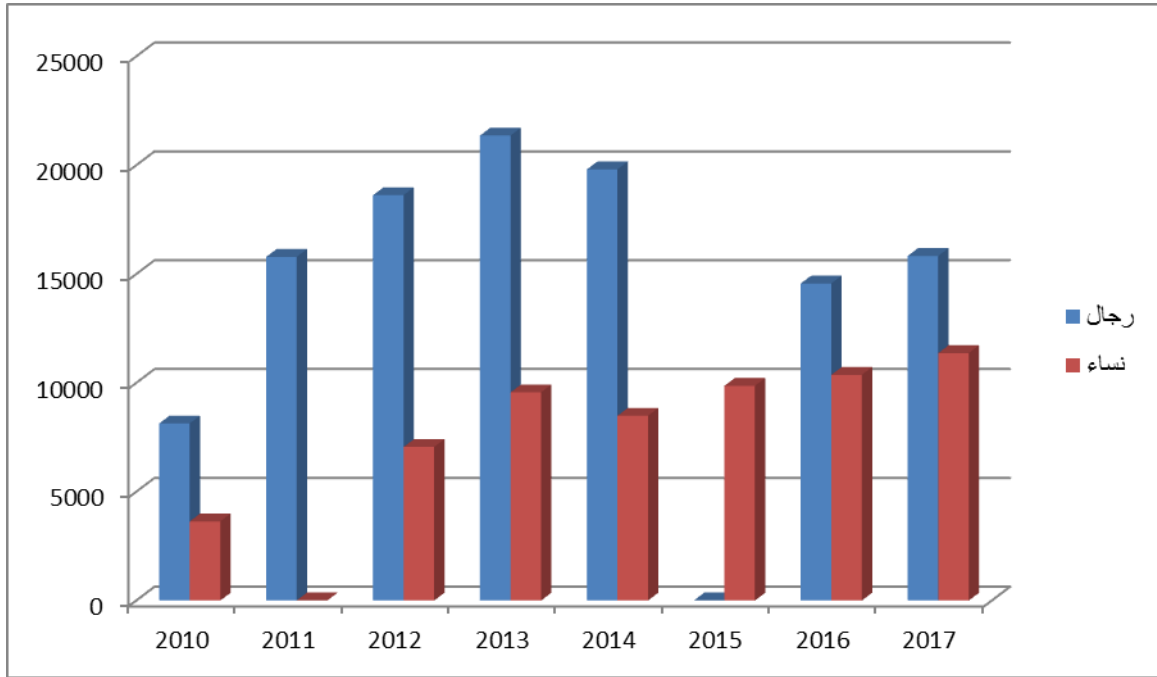
• وضعية تفعيل قانون الصفقات العمومية:

التي عدلت بالمادة 87 من المرسوم الرئاسي رقم 15-247 مؤرخ في 2 ذي
الحجم عام 1436 الموافق 16 سبتمبر سنة 2015، يتضمن الصفقات العمومية
وتفويضات المرفع العام.

المطلب الثاني: العرض والطلب والتنسيبات في الولاية:

إن وكالة التشغيل بتيارت قد وسعت من مجال نشاطها من خلال تغطية كافة
المؤسسات الاقتصادية المتواجدة عبر تراب الولاية، حيث تغطي الوكالة ما يقدر ب
80% من هذه المؤسسات، وهذا سعيا إلى تحقيق الأهداف الموكلة إليها من الهيئة
الوطنية والمتمثلة في تنظيم سوق الشغل بربوع الولاية، خاصة في ظل الإجراءات
المتخذة في هذا الجانب من طرف الحكومة التي تسعى من خلالها إلى تطوير سوق
الشغل ومن ثمة تحقيق أعلى نسب للنمو المحلي.

أولا: طلبات العمل في الولاية للفترة (2010-2017):



المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيارت.

نلاحظ من الشكل أعلاه أن طلبات العمل عند الرجال تقدر سنة 2010 بـ 8133 طلب، لتبقى في صعود مستمر حتى تصل سنة 2013 إلى 21362 طلب، ثم يعود إلى الانخفاض قليلا ليصل سنة 2014 إلى 19808 طلب، وسنة 2017 15830 طلب، أما النساء فهناك صعود نسبي بحيث قدرت الطلبات على العمل سنة 2010 بـ 3634 طلب، لتصل سنة 2013 إلى 95623، بعدها تنخفض بنسبة معتبرة حتى تصل سنة 2017 إلى 11365، ونلاحظ أن طلبات العمل من طرف الرجال أكبر من النساء خلال الفترة 2010 – 2017.

ثانيا: تطور طلبات العمل حسب مستوى التأهيل:

الجدول رقم (6): تطور طلبات العمل حسب مستوى التأهيل:

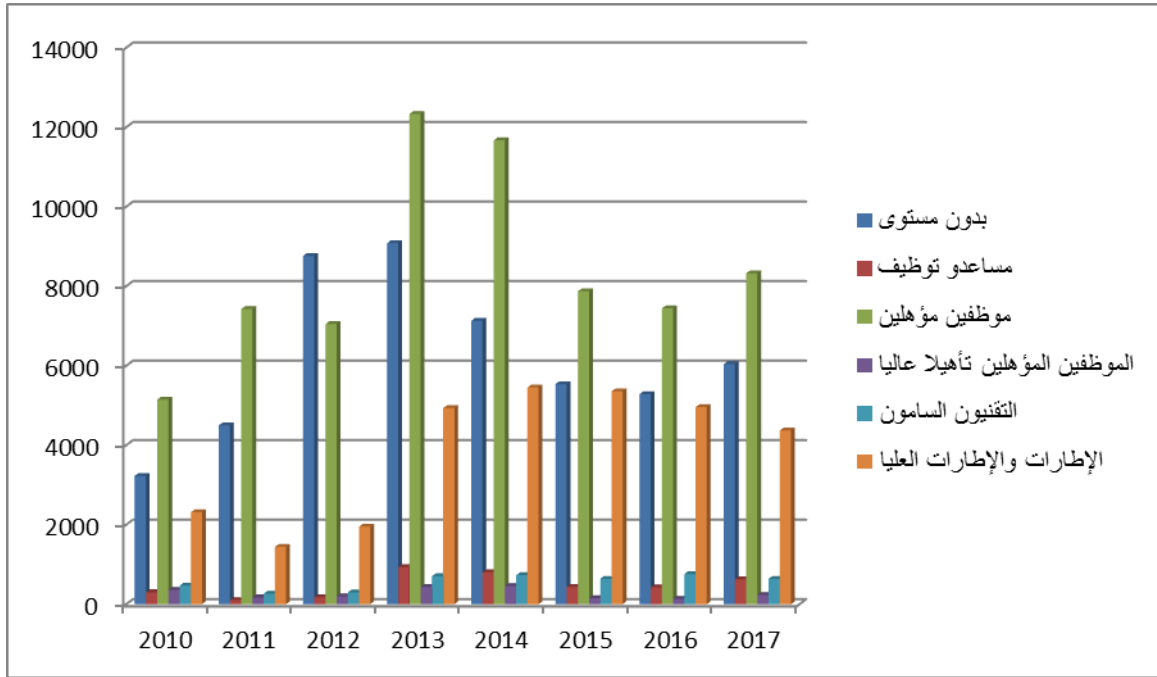
المجموع	الإطارات والإطارات العليا	التقنيون السامون	الموظفين المؤهلين تأهيلا	موظفين مؤهلين	مساعدو موظفين	بدون مستوى	مستوى

			عاليا				التأهيل السنة
11807	2310	466	359	5145	300	3227	2010
13902	1441	264	171	7424	100	4502	2011
18427	1952	298	197	7047	173	8760	2012
28417	4931	705	430	12334	935	9082	2013
26239	5449	729	460	11667	804	7130	2014
19980	5354	638	150	7870	434	5534	2015
19241	4958	758	132	7441	424	5285	2016
20223	4369	635	235	8325	623	6036	2017

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيارت.

ويمكن ترجمة هذه البيانات إلى الشكل التالي:

الشكل رقم (6): تطور طلبات العمل حسب مستوى التأهيل:



المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيارت.

نلاحظ من الشكل أعلاه أن:

- طلبات العمل بدون مستوى في صعود بحيث قدر سنة 2010 بـ 3227 طلب ليصل سنة 2013 إلى 9082، بعدها ينخفض تدريجيا ليصل سنة 2017 إلى 6036 طلب، وهم طالبي العمل الذين لم يسبق لهم العمل، حيث أغلبيتهم ذوي مستوى أساسي أو بدون مستوى، يمكن إدماج هذه الفئة عن طريق جهاز المساعدة على الإدماج المهني، بعقد ادماج - تكوين في الورشات أو لدى الحرفيين.
- طلبات العمل لمساعدى التوظيف أنها في انخفاض حيث كانت سنة 2010 مقدرة بـ 300 طلب، لتصل سنة 2013 إلى 935 طلب، ثم تنخفض لتصل إلى 623 طلب سنة 2017.
- طلبات العمل للموظفين المؤهلين في تصاعد مستمر، بحيث كانت طلبات العمل سنة 2010 بـ 5145 طلب لتصل سنة 2013 إلى 12334 طلب، بعدها تنخفض تدريجيا لتصل سنة 2017 إلى 8325.

- طلبات العمل للموظفين المؤهلين تأهيلا عاليا، قدرت سنة 2010 بـ 359 طلب، لينخفض سنة 2011 إلى 171 طلب حتى يصل سنة 2013 إلى 430 طلب، ثم يعود إلى الانخفاض حتى يصل سنة 2017 إلى 235.
- طلبات العمل للتقنيون السامون قدرت بـ 466 طلب سنة 2010، لتتخفض سنة 2011 إلى 264 ثم تعود لترتفع سنة 2013 إلى 705، ثم تتخفض نسبيا سنة 2015 إلى 638 طلب، ثم تعود لترتفع سنة 2017 إلى 635 طلب.
- طلبات العمل بالنسبة للإطارات والإطارات العليا، قدرت سنة 2010 بـ 2310 طلب عمل، لتتخفض سنة 2011 إلى 1411 طلب، ثم تعاود الصعود سنة 2013 إلى 4931 طلب عمل، لتبقى متصاعدة نسبيا سنة 2014 و 2015 بـ 5449 و 5354 طلب، ثم تتخفض سنة 2017 إلى 4369 طلب.
- طلبات العمل في تذبذب مستمر لكن سنة 2013 هناك ارتفاع ملحوظ وهذا راجع لسياسات الدولة للرفع والتحسين من المستوى التأهيل مثل:
- كثرة خريجي الجامعات والمعاهد الوطنية.
- تكثيف المقاعد البيداغوجية ومراكز التكوين المهني في مختلف التخصصات المطلوبة في سوق الشغل بالولاية.

ثالثا: عروض العمل في الولاية للفترة (2010 – 2017).

1- تطور عروض العمل حسب القطاع القانوني:

الجدول رقم (7): تطور عروض العمل حسب القطاع القانوني:

المجموع	خاص أجنبي	خاص وطني	العام	القطاع القانوني

السنة				
2010	841	3112	950	4291
2011	1011	735	834	2580
2012	1344	2133	1082	4559
2013	1529	1977	759	4265
2014	1636	2824	1169	5629
2015	1619	3293	1266	6178
2016	1481	3299	1145	5924
2017	1580	3964	1358	6902
المجموع	11041	21337	8563	40328

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيارت.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن عروض العمل بالنسبة للقطاع العام في ارتفاع مستمر حيث بلغت سنة 2010 إلى 841 عرض عامل، لترتفع سنة 2017 إلى 1580 عرض، بينما القطاع الخاص الوطني قدرت عروض العمل فيه سنة 2010 بـ1123 عرض عمل، لينخفض سنة 2011 إلى 735 بعدا يعود إلى الارتفاع تدريجيا ليصل إلى 3964 عرض عمل، أما بالنسبة للقطاع الخاص الأجنبي قدرت العروض فيه سنة 2010 بـ950 عرض لينخفض سنة 2013 إلى 759 عرض ثم يتصاعد إلى 1358 عرض سنة 2017.

يبدو أن القطاع الخاص الوطني هو أكثر القطاعات القانونية التي قدمت عروض عمل، حيث تعتبر شركات المقاوله هي الرائدة في تقديم عروض العمل الخاصة بالعمال اليدويين وأصحاب الحرف...إلخ.

يأتي في المرتبة الثانية القطاع العام الذي هو في ارتفاع نسبي منذ سنة 2010 حسب عروض العمل المقدمة من طرف الشركات والهيئات المتواجدة في الولاية.

ويأتي في المرتبة الثالثة القطاع الخاص الأجنبي الذي أصبح يلعب دورا فعالا في تنشيط عروض العمل، وهذا بسبب الاتفاقيات والعقود المبرمة بين الدولة والمؤسسات الاقتصادية مثل الشركات الصينية والتركية المتخصصة في مجال البناء والشركات الإسبانية المتخصصة في مجال السكك الحديدية والعديد من الشركات الأخرى في جميع المجالات.

2- تطور التنسيبات حسب الجنس:

الجدول رقم (8): تطور التنسيبات حسب الجنس:

الجنس السنة	رجال	نساء	المجموع
2010	2891	83	2974
2011	2165	58	2223
2012	4116	105	4221
2013	3733	112	3845

5435	249	5186	2014
5727	252	5475	2015
6243	279	5964	2016
6776	392	6384	2017
37444	1530	35914	المجموع

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيارت

نلاحظ من الشكل أعلاه أن نسبة الرجال بلغت سنة 2010 2891 منصب شغل، لينخفض قليلا سنة 2011 بـ 2165 منصب، بعد هذه السنة يبقى في صعود مستمر حتى يبلغ سنة 2017 6384 منصب، بينما نلاحظ أن النساء بلغت تنصيبات قليلة، حيث سنة 2010 بلغت لديهن 83 منصب، ليرتفع تدريجيا خلال السنوات الموالية حتى يصل سنة 2017 إلى 392 منصب.

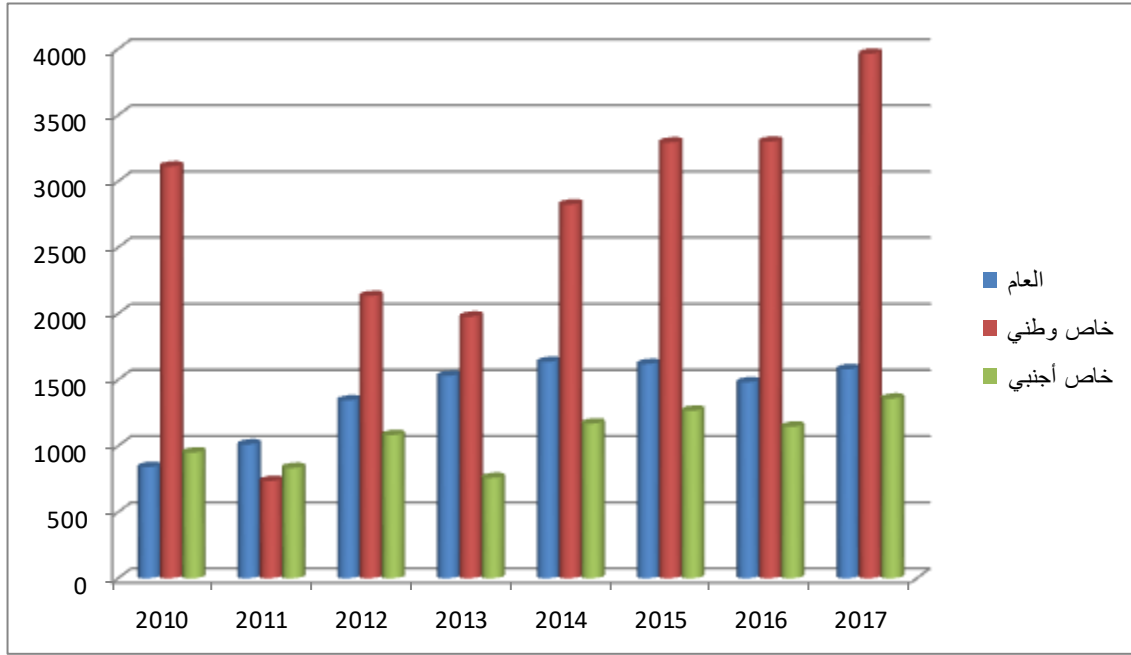
مجموع التنصيبات عند الرجال 35914 كانت كبيرة مقارنة بمجموع التنصيبات لدى النساء 1530، هذا الارتفاع راجع إلى ما يلي⁽¹⁾:

تم تنصيب 1326 طالب شغل حامل للشهادات منهم 27.82% من حاملي الشهادات الجامعية 95.53% من المنصبين هم ذكور، 66.19% من المنصبين هم من عديمي التكوين والتأهيل.

493 طالب شغل منصب في الإطار الكلاسيكي العادي استفاد من جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

3- تطور التنصيبات حسب القطاع القانوني:

¹ - إحصائيات سنة 2017 للولاية.



المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيارت

نلاحظ أن التنصيبات في القطاع العام سنة 2010 قدرت بـ 724 منصب، لتتصاعد النسبة حتى تصل سنة 2017 إلى 1580 منصب شغل، أما بالنسبة للقطاع الخاص وطني فقد قدرت فيه التنصيبات سنة 2010 بـ 971 منصب ثم انخفضت سنة 2011 إلى 589 منصب بعدها تعود للتصاعد القوي في السنوات الموالية، حتى تصل سنة 2017 إلى 3964 منصب، ثم تأتي التنصيبات في القطاع الخاص أجنبي سنة 2010 بـ 1279 لتتخفف سنة 2011 بـ 732 منصب، بعدها ترتفع لتصل سنة 2017 إلى 1358 منصب.

هناك ارتفاع في منصب الشغل في القطاع الخاص وطني ثم القطاع العام ثم القطاع الخاص أجنبي، هذا راجع إلى إنجاز المشاريع وفتح المؤسسات الصناعية والاقتصادية في الولاية مما أدى إلى فتح مجال الشغل لدى طالبيه.

المطلب الثالث: تحليل ومناقشة البيانات

أولاً: أهم المؤشرات الاجتماعية لولاية تيارت للفترة 2004 – 2016:

الجدول رقم (9): الوضعية السكانية:

السنوات	عدد	السكان	السكان	السكان	السكان

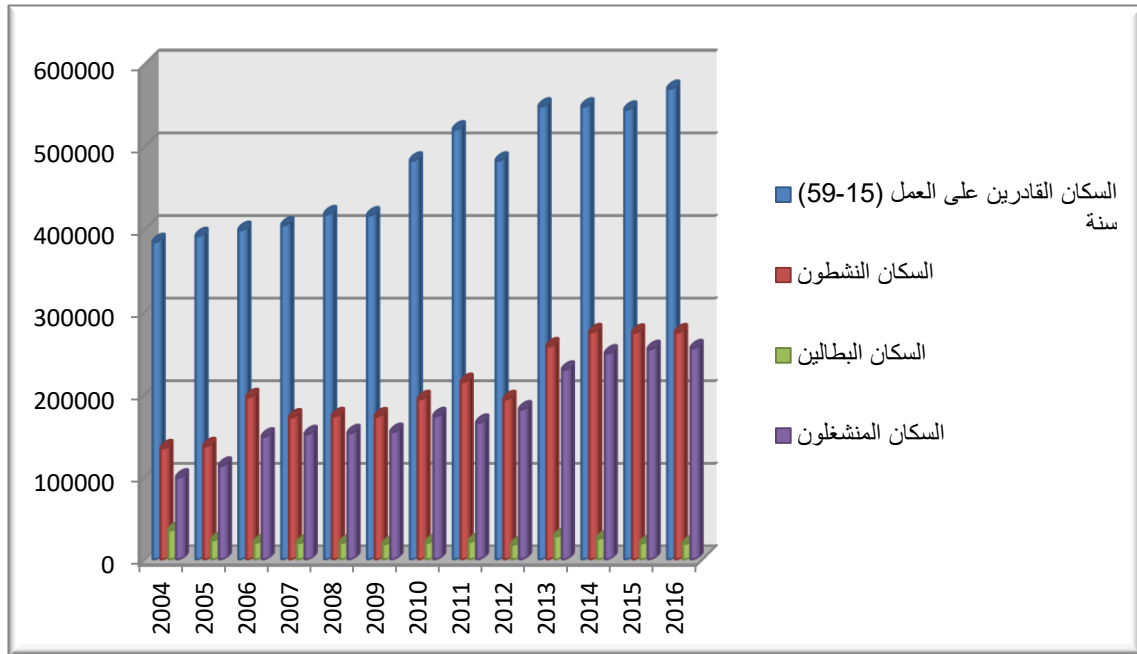
المشغلون		البطالين		النشطون		القادرين على العمل 15-59 بالآلاف		السكان الإجمالي	ت
معدل الشغل	العدد	معدل البطالة	العدد	معدل النشأط	العدد	معدل الانشغال	العدد		
25.81 %	99190	26.35%	35493	35.04%	134683	13.74%	384343	721836	2004
29%	113572	17.22%	23624	35.03%	137196	15.47%	391607	733963	2005
37.29 %	148791	12.26%	20787	42.50%	196578	19.94%	399008	746294	2006
37.51 %	151772	11.75%	20212	42.50%	171984	20%	404667	758832	2007
36.60 %	152981	11.82%	20498	41.50%	173479	19.83%	418022	771580	2008
37.08 %	154483	10.88%	18850	41.60%	173333	19.67%	416665	785277	2009
35.93 %	173532	10.62%	20618	40.20%	194150	21.77%	482961	797092	2010
31.80 %	165572	10.13%	21775	41.28%	214967	20.46%	520692	809106	2011
37.62 %	181695	9.44%	18327	40.20%	194150	22.79%	482961	798192	2012
41.91 %	229861	10.94%	28245	47.06%	258106	27.57%	548462	833742	2013
45.5%	249541	9.29%	25552	50.16%	275093	29.48%	548462	846360	2014

46.78 %	25478 2	7.20%	1978 0	50.41%	27456 2	29.65%	54467 0	859216	2015
44.88 %	25579 2	7%	1924 1	48.28%	27503 3	29.32%	56989 8	872276	2016

المصدر من إعداد الطلبة بالاعتماد على إحصائيات من مديرية التشغيل لولاية تيارت.

من أجل التوضيح أكثر قمنا بإعداد الشكل الموالي الذي يجسد ما ورد في الجدول من معطيات رقمية إلى رسم بياني توضيحي.

الشكل رقم (7): الوضعية السكانية:



بالنسبة للسكان القادرين على العمل:

نلاحظ أن السكان القادرين على العمل، أي اللذين تتراوح أعمارهم بين (15-59 سنة) بلغ سنة 2004 بـ 13.7% ليتصاعد نسبياً حتى يصل سنة 2010 إلى 20.46%، يرجع إلى التصاعد سنة 2012 بمعدل 22.79%، بعدها ثلاث سنوات متتالية أي 2014، 2015، 2016 يكون المعدل متقارب نسبياً، بـ 29.32%، 29.65%، 29.48%.

هناك ارتفاع لعدد السكان في هذه الفئة راجع لعنصر الشباب الذي هو الفئة الأكثر قدرة على الشغل.

بالنسبة للسكان النشيطون:

تعتبر دراسة معدلات مشاركة السكان النشيطين اقتصاديا أو ما يسمى بمعدل النشاط من الأمور العامة، باعتباره يعكس مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي للبلد، مثلما نرى من خلال معطيات الجدول.

نلاحظ أن معدل النشاط في ارتفاع نسبي بحيث كان سنة 2004 (35.04%) لتتباطأ النسبة لتصل سنة 2013 إلى 47.06%، بعدها تعود إلى الصعود بمعدل (50.16%) سنة 2014 لتتخف سنة 2016 إلى 48.28%.

من بين ارتفاع عدد السكان النشيطين قوة التركيب العمرانية لسكان ولاية تيارت، ولاسيما في الفترة الأخيرة.

بالنسبة للسكان البطالين:

بلغ معدل البطالة سنة 2004 حوالي 26.35% ثم انخفض 10.88% سنة 2009، ليبقى الانخفاض نسبي لغاية 2012 حيث بلغ 9.44% ليصل إلى 7% سنة 2016.

من خلال انخفاض معدل البطالة يبدو أن الولاية في خضم مبادرات الإصلاح الاقتصادي التي انتهجتا الدولة (2004-2009)، سمحت مختلف أجهزة التشغيل المعتمدة لفائدة فئة الشباب من إنشاء 2925 منصب شغل خلال سنة 2016 ضف إليها 11164 منصب شغل في شتى المجالات الحيوية، ليصل العدد الإجمالي إلى 14089 منصب عمل كان لها بالغ الأثر على واقع التشغيل على المستوى المحلي، ساهمت في التقليل من معدل البطالة الذي عرف انخفاضا معتبرا.

بالنسبة للسكان المشغلون:

نلاحظ أن معدل الشغل كان في سنة 2004 بـ 25.81% ليتصاعد هذا الأخير ليصل سنة 2012 بـ 37.62% ويبقى في وتيرة الصعود حتى يصل سنة 2016 إلى 44.88%.

أي أن هناك ارتفاع محسوس في معدلات الشغل للولاية وهذا راجع لعدة أسباب من بينها:

ارتفاع عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات الاقتصادية، ومؤسسات الإنجاز المسجلة على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل، ضف إلى ذلك ارتفاع مناصب الشغل التي استحدثتها المشاريع التنموية للقطاع الاقتصادي العام والخاص.

خلاصة

من خلال دراستنا وعن طريق جمع إحصائيات التشغيل بما في ذلك من طلبات العمل وعروض العمل والتنسيبات، تبين لنا أن ولاية تيارت شهدت كغيرها من ولايات الوطن، حركة سريعة لوتيرة البرامج التنموية والاستثمارية الاقتصادية، التي تهدف في شقها الاجتماعي إلى التقليل من نسبة البطالة التي انخفضت إلى أقل من 10% ، حيث عملت الوكالة الولائية للتشغيل عبر مختلف شبكة وكالاتها المحلية على استغلال كل إمكانياتها المادية والبشرية في التنقيب عن مناصب الشغل، تحصيل عروض العمل، وتسهيل الحركة الجغرافية لطالبي الشغل في إطار التنصيب عن طريق نشاط التعويض للمناطق التي تفتقر للنشاط الحيوي أو التي تنعدم فيها بعض التخصصات المهنية، كما سهرت الوكالة على تنفيذ البرامج التكوينية لفائدة الشباب بغية إشباع احتياجات سوق الشغل خاصة المهن الحرة.

خاتمة





لقد تبين لنا من خلال دراستنا لسوق العمل أنه خلال الأزمة الاقتصادية تسببت في تراجع كبير في حجم الاستثمارات نسبياً، وانخفاض أسعار المحروقات، مما أدى إلى ظهور اختلالات كبيرة في سوق العمل، بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة وفي المقابل تم تسجيل تزايد كبير لطالبي العمل.

إضافة إلى ما ترتب عليه من الإصلاحات الاقتصادية التي باشرت بها الجزائر فيما يخص الجهود المتعلقة بمواجهة تدهور سوق العمل من خلال إنشاء أجهزة جديدة لإدماج الشباب مهنياً وأجهزة دعم العمال الذين فقدوا مناصبهم.

وتعد الجزائر من بين الدول التي تبنت نظام اقتصاد السوق الذي فرض على اقتصادا تداعيات منها: رفع الدعم وتحرير الأسعار، وكذلك فتح الأبواب أمام المستثمرين الخواص... إلخ، كل هذه الأمور إذا أرادت الحكومة الجزائري أن تكون في مصلحة الاقتصاد الوطني، فما عليها إلا بتوفير الظروف المواتية لممارسة النشاطات الاقتصادية الوطني، فما عليها إلا بتوفير الظروف لمواتية لممارسة النشاطات الاقتصادية في ظل تنفسية شفافة، وهذا يقتضي بالضرورة القضاء أو التخفيف على الأقل من ظاهرة الاقتصاد غير الرسمي.

وتوصلنا إلى تحديد العوامل الدافعة إلى بروز الاقتصاد غير الرسمي واستفحاله، كما بينا المظاهر والأشكال التي يمكن أن يكون عليها هذا الاقتصاد، ثم وضحا الانعكاسات والآثار السلبية التي تخلفها هذه الظاهرة على الرغم من اعتبار هذا الاقتصاد مجالاً تتنفس فيه فئة معينة من طبقات المجتمع.

أولاً: اختبار صحة الفرضيات:

من خلال دراسة الفرضيات تبين لنا أن:

خاتمة



الفرضية الأولى: يعمل التشغيل غير الرسمي على امتصاص فائض اليد العاملة مما يخلق توازن في سوق العمل وبالتالي إن لم يكن بديلا للقطاع الرسمي فهو بمثابة منافس له.

تم قبول وإثبات هذه الفرضية حيث أن التشغيل غير الرسمي يعتبر مكمل للقطاع الرسمي من حيث اكتساب الخبرات والمهارات المهنية اللازمة لمجابهة التحديات المستقبلية بعد التنصيبات.

الفرضية الثانية: عدم التجانس الذي يخص النشاطات غير الرسمية يتطلب مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات تمس العديد من الجوانب والفئات والطبقات غير الرسمية.

تم قبول وإثبات صحة هذه الفرضية لأن الأنشطة غير الرسمية ينظر إليها في غالب الأحيان على أنها مكملة للاقتصاد الرسمي، بسبب عجز هذا الأخير عن تلبية كل متطلبات السوق وعدم توفير فرص عمل لفئة البطالين في الكثير من الأحيان.

الفرضية الثالثة: يمكن للاقتصاد غير الرسمي أن يكمل الاقتصاد الرسمي في الجزائر في ظل غياب استثمارات منتجة.

تم قبول ثبات عدم صحة هذه الفرضية لأن امتداد الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر يساهم في تنويع الأنشطة المحيطة به وتنويع ميادين التشغيل، حيث أن معدلات البطالة لا تزال مرتفعة في ظل غياب الاستثمارات، إلا أن ذلك يؤثر بالسلب على عدة قطاعات أخرى خارج قطاع التشغيل.

ثانيا: نتائج الدراسة:

بعد القيام بهذا العمل المتواضع توصلنا إلى تقديم النتائج التالية:

خاتمة



- هناك جدل كبير وعدم اتفاق الاقتصاديين في أن سوق العمل في حالة توازن مستمر، والنتائج هي دائما عند مستوى التشغيل الكامل.

- عرض خدمة العمل في الجزائر والطلب عليها يوجد إشكال كبير يرتبط بصفة أساسية بعدم التناسق بين ما هو معروض ونوعية العمل التي يتم الطلب عليها.

- سوق العمل يعاني من مجموعة من الاختلالات في مقدمتها الاختلالات المتعلقة بتوزيع العاملين على مختلف قطاعات النشاط، حيث نجد أن نسبة كبير من العمالة تتركز في الإنتاجية.

- سيطرة العمالة الذكورية على العمالة الأنثوية.

- اعتماد الدولة على سياسة أجهزة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة.

- تفاوت معدلات البطالة بين مختلف المناطق، حيث تتركز في الوسط الحضري أكبر منها في الوسط الريفي.

ثالثا: التوصيات والاقتراحات:

- تنويع الاقتصاد الوطني لخلق المزيد من الوظائف.

- زيادة خلق المؤسسات لتلبية الاحتياجات الوطنية للتشغيل.

- التوجه نحو تشجيع خلق المؤسسات في القطاع الفلاحي والصناعي.

- إتاحة الفرصة للنساء والرجال فيما يخص إنشاء المؤسسات.

- ضرورة شفافية المنظومة الإحصائية الجزائري للقيام بالتوقع العقلاني للمتغيرات الاقتصادية.

- على السلطات المسؤولة أن توفر الأرضية الطبيعية بغية الوصول إلى إجماع حول المشاكل الاقتصادية الكبرى، التي تخص المجتمع برمته ويكون هذا الإجماع نابعا من احتكاك الأفكار والمناقشة بشتى صورها وأشكالها.

خاتمة



- تفعيل دور مفتشية العمل الولائية بالتنسيق مع مصالح التشغيل الأخرى كهيئة رقابة.

- تطبيق المؤسسات لأحكام القانون المتعلقة بتنصيب ومراقبة العمال.

- تعزيز التعاون مع الهيئات ذات الصلة بالقطاع خاصة مديرية المصالح الفلاحية، الغرفة الفلاحية، غرفة الصناعة التقليدية والحرف، وصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بهدف توجيه المنخرطين نحو مختلف برامج الوكالة.

- التنسيق مع مراكز التكوين المهني والجامعات في فتح اختصاصات تتماشى ومتطلبات سوق التشغيل المحلي، من خلال التحسيس بالبرامج التكوينية المقدمة من الوكالة الولائية للتشغيل كبرنامج تكوين فئة الشباب وعقود التكوين.

- التكثيف من النشاطات الجوارية النوعية التي حققت نتائج إيجابية خلال سنة 2017 كورشات تقنيات البحث عن الشغل، خاصة في فئة الشباب المقبلين على الجامعات ومراكز التكوين المهني بتمكينهم من اختيار الاختصاصات التي يحتاجها سوق التشغيل المحلي.

- ضرورة التزام أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة في إطار أجهزة الدعم التي تقرها الدولة باستحداث مناصب الشغل من خلال العمل على الترويج لدور المقاولاتية في تحريك عجلة التنمية وتنويع الاقتصاد الوطني وتشجيع المنتج المحلي.

قائمة المصادر والمراجع



المراجع باللغة العربية: * الكتب باللغة العربية:

1. أحمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
2. رونالد إيرنبرج، روبرت سمي، تعريف فريد بشير طاهر، اقتصاديات العمل، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1993.
3. سامي العوادي، التدريب النقابي حول سياسات التشغيل واستراتيجيات الحد من الفقر، المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو، 19-23 سبتمبر 2005.
4. طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، دار الصفا للنشر والتوزيع، الأردن.
5. عزوز علي، بوزيان عبد الباسط، الملتقى الوطني حول الاقتصاد الموازي والسياسات المضادة له في الجزائر، المركز الجامعي، سعيدة.
6. فريدريك شنايدر، دومينيك انستي، الاختباء وراء الظلال، نمو الاقتصاد الخفي، مطبوعات صندوق النقد الدولي 2002.
7. محمد طاقة وآخرون، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
8. مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، البرنامج التدريبي (خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي)، المركز الدولي للتدريب، منظمة العمل الدولية، 30 تشرين الثاني – 03 كانون الأول 2008.
9. نسرين عبد الحميد نبيه: الإقتصاد الخفي، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2005.

الأطروحات والمذكرات:

1. الطاهر روتر، إشكالية التشغيل في الزراعة (حالة الجزائر)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 1997/1996.
2. الوالي فاطمة، قياس متعدد الأبعاد للفقر في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2015/2016.
3. حياة برحمون، الإقتصاد غير الرسمي وأثره على اقتصاديات الدول النامية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة بومرداس، السنة الجامعية 2009/2010.

4. رشيدة حمودة، استراتيجيات إدارة الاقتصاد غير الرسمي في ظل التخطيط للتنمية المستدامة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة سطيف، السنة الجامعية 2012/2011.
5. شلالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001 – 2004 مع محاولة اقتراح نموذج للتشغيل للفترة 2005 – 2009، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 2005.
6. عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة فرحات عباس، السنة الجامعية 2015/2014.
7. جباري عبد الرزاق، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001 – 2012، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير تخصص: الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس – سطيف 01، 2015/2014، الجزائر.
8. دحماني محمد درويش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية فرع: إقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد – تلمسان، الجزائر، 2013/2012.
9. شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة ولاية - تيارت-، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير والعلوم التجارية تخصص: تسيير المالية العامة، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، الجزائر، 2012/2011.

***المجلات والملتقيات:**

1. بن قيدة مروان، التشغيل غير الرسمي في الجزائر وإشكالية تنظيمه، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 11 المجلد 02 ، 2014.
2. التقرير الخامس للمكتب الدولي للعمل، الانتقال من الاقتصاد غير المنظم الى الاقتصاد المنظم، الدورة 104، 2014، جنيف.
3. رمضان محمد، الملتقى الوطني حول الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر، الاثار وسبل الترويض، المركز الجامعي بسعيدة، نوفمبر 2007.

4. عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000 – 2011، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012.
5. عمار رواب، صباح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العدد 05، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2011.
6. قاموس المصطلحات، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، الطبعة الأولى، 2009.

المراجع باللغة الفرنسية:

1. Christine Erhel, les politiques de l'emploi, sur le site : <http://www.melchior.fr/Les-Politiques-de-l'emploi.9529.0.html>
2. friedrich schneider size and measurement of the informal economy in 110countries around the world* july 2002.
3. Vito Tanzi-The Shadow Economy, Its Causes and Its Consequences-, Rio de Janeiro. 12 March 2002.
4. Yanick Noiseux –le secteur informel au Mexique- octobre 2000 .