

الاندماج المهني الهش لدى المرأة العاملة بمنطقة وهران

The fragile professional integration of working women in the Oran region

سعدى نوال¹، بوخانون سها²¹مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (الجزائر)، sanawel2013@gmail.com²مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (الجزائر).

sihame31-oran@hotmail.fr

تاريخ الاستلام: 2021/09/30 تاريخ القبول: 2021/12/01 تاريخ النشر: 2022/05/10

ملخص :

يرتبط هذا الموضوع بمسألة الاندماج المهني للمرأة العاملة في قطاع الخدمات في منطقة وهران، هذه المسألة تعتبر من بين النقاشات الدائرة في الوقت الحالي حول الشغل والشغل اللائق، فنحاول في هذا المقال تسليط الضوء عن معرفة الوضعية المهنية للنساء العاملات واستراتيجية اندماجهن في هذا النوع من المهن، وقد توصلنا الى أهم النتائج : أن وجود الشابات في هذه المهن يعود الى دوافع اجتماعية ، نفسية واقتصادية تتفاوت من حالة لأخرى تفرضها طبيعة العمل ، الظروف الاجتماعية ، ونوع التكوين.بالإضافة إلى أن الاندماج المهني في العمل الهش لدى عينة البحث المدروسة راجع إلى طابع التحول في انتقائية سوق العمل من جهة .وفي نوعية الشغل التي تستقطبهم من جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية: التشغيل غير رسمي، سوق العمل ، البطالة، العمل الهش، المرأة العاملة.

Abstract:

This topic is related to the issue of the professional integration of working women in the service sector in the Oran region. This issue is among the current discussions about work and decent work. In this article, we try to shed light on knowing the professional status of working women and their integration strategy in this type of profession, and we have reached To the most important results: that the presence of working women in these professions is due to social, psychological and economic motives that vary from one case to another imposed by the nature of work, social conditions, and type of training. In addition, the occupational integration in the fragile work of the studied research sample is due to the nature of the shift in the selectivity of the labor market on the one hand, and the quality of work that attracts them on the other hand.

Keywords : Informal employment, labor market, unemployment, precarious work, working women.

المؤلف المرسل: سعدى نوال

1. مقدمة:

تمثل قضايا التشغيل والعمل من التحديات الكبرى وفق اتجاهات حديثة المنشأ في الوقت الحالي باعتبارها ذات مسعى تنموي وبشري الذي يندرج من خلال ضمان العمل كحق مشروط لكل شخص عاطل عن العمل يتناسب ومؤهلاته

المكتسبة وذلك من منطلق الحاجة إلى تحقيق التوافق بين طلب العمل ونمط التشغيل، حيث طرحت هذه المسألة تحديات مختلف السياسات التنموية التي تحرص على توفير الشغل اللائق والاجر الثابت.

ففضية هذه السياسة لا يمكن نجاعتها إلا من خلال التركيز على القوى العاملة وتحقيق الصورة الإيجابية لأسواق العمل، حيث لا يقتصر هذا الاهتمام -المورد البشري- على المستوى المحلي بل امتد إلى المستوى الدولي حيث اتخذ هذا الوضع مفهوم التنمية الاقتصادية، ومن صور ذلك: "الاهتمام بضمان العمل لكل شخص يرفق به بحيث يكون هذا العمل منتجا ويتم اختياره بحرية تامة وفق المؤهلات الضرورية المكتسبة والمستفاد منها في مجال العمل" (مولاي، 2012، ص 191)، أصبحت التحديات الحديثة لسوق العمل تركز على مسألة تغيير بنية اليد العاملة على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي من خلال الوقوف على بعض المؤشرات، لتحليل معنى العمل بشق أشكاله- العمل النمطي والعمل البنيوي- والتي مازالت محل تساؤل ونقاش في منظومة الشغل، فطابع الاعمال التي أحصتها لنا الدراسات البحثية سواء على مستوى المعطيات الإحصائية المقدمة من طرف الديوان الوطني للإحصاء أو الأبحاث العلمية المنجزة وضحت لنا أن "التوجهات الكبرى لسوق العمل في الجزائر اليوم تتأثر بمجموعة من التحديات والمحددة في النقاط التالية: "تحدي رفع قابلية التشغيل بالنسبة للشباب -خصوصا حاملي الشهادات- وتحدي ديناميكية النشاط الغير رسمي، وتحدي نوعية الشغل" (ميزات، 2020، ص 46).

تعتبر هذه التحديات من أبرز التوجهات التي كونت توسع في سوق العمل والتي شهدت تميز في مفاهيم التضامن والاستقلالية والتعايش وغيرها من السلوكات التي يعجز التحليل الاقتصادي على احتوائها وفهمها نجد أن الرؤية الثانية - ديناميكية التشغيل الغير رسمي - أصبحت من الاستراتيجيات المندرجة ضمن القطاع الغير رسمي /القطاع الغير منظم والذي كان يتصف بظرفية الممارسة وهامشية نشاطاته التي ظلت تتصف بالطابع التقليدي، إلا أن التغيير في توجهات التنظيمية التي عرفتها الجزائر من الاقتصاد المخطط خاصة أزمة 1986 التي ابرزت بشكل عام مكانة التشغيل غير الرسمي كظاهرة تتسم بالتنوع خاصة في المرحلة الانتقالية التي لا تظل تعرفها الجزائر من الاقتصاد المخطط الى اقتصاد السوق، فحدة هذه الازمة كذلك اثرت على التوازن بين امكانية التشغيل من جهة ومتطلبات الافراد من جهة اخرى، لينشا التشغيل غير الرسمي كسياسة تعمل على مقاومة الصدمات التي شهدتها الجزائر - مرحلة الاصلاحات الهيكلية - و امام تفاقم هاجس البطالة و الفقر وتدني مستوى المعيشة لعدد كبير من افراد المجتمع.

ركزت سياسة التشغيل على بعدين اساسيين: تمثل "البعد الأول على مجالات إيجاد فرص عمل من خلال مكاتب العمل وأسواق العمل أو غيرها من الجهات المعتمدة، امتدادا إلى بعد آخر وهو إدارة أسواق العمل الفاعلة وإيجاد العمل اللائق من حيث الانتقائية والتشغيل فعلية استحداث فرص العمل اللائق تعتبر من أبرز العوامل المؤثرة في التنمية المجتمعية وذلك لأجل تخطي وإحداث التحول على مستوى المعيشة، فالفقير يقل كلما شق الناس طريقهم بالعمل ليلفتوا من المعاناة وشظف العيش" (جلال، 2017، ص 276) ومن هذا المنطلق برزت سياسة أخرى في سوق العمل وهو التشغيل الهش أو ما يطلق عليها البطالة المقنعة، وهذا راجع لأسباب طرحها الوضع الاجتماعي الذي يتخبط فيه الفرد/ العامل البسيط من جراء المعاناة من حيث غياب فرص التوظيف وضغوط الظروف الاجتماعية الصعبة إلى جانب غياب تماسك النسيج الاجتماعي الذي منبعه خلق إحساس بتوفر فرص للعمل، هذا التباطؤ الذي عرفته الدول النامية على وجه الخصوص في انتقائية سوق العمل الإيجابي أثر على البعد النوعي في التشغيل من حيث ارتفاع نسبة التشغيل الغير المستقر بالدرجة الأولى. فمن القضايا التي تُطرح حاليا وكانت في موضع النقاش هو تطور أشكال غير قياسية للتشغيل مثل العقود

محددة المدة والمؤقتة والعمل الجزئي والعمل عن بعد وحتى الفئات من العاملين بالتشغيل الذاتي ، "بروز هذا الطابع من سياسة التشغيل كان نتاج العلاقة السلبية بين الوظائف الغير مستقرة لسوق العمل وصعوبة الإدماج المهني والاجتماعي للفرد(مسؤوليات زوجية ،عدم الاستقرار المهني ، الفقر: بمعنى هشاشة متكاملة) "

(Milewski, 2006) طابع هذه المهن عرفت مؤخرا "مرونة معتدلة نتج عنها خلق بدائل وهذا في إطار برامج الأشغال العامة المؤقتة، وفي مهن متدنية الأجور بمسمى آخر يُطلق عليها" الوظائف الغير لائقة" ، فمن جهة أصبحت كحل بديل من أجل الاندماج الاجتماعي باعتبارها "خطط مساعدة اجتماعية" لكن من جهة أخرى فهي لا تعالج القضايا البنيوية للبطالة"(عاشي، 2010، ص 29)، أين تعتبر هذه الأخيرة من أهم التحديات التنموية التي تواجهها الجزائر بالخصوص والتي باتت تهدد استقرار الكثير من الدول، فالخلل القائم في سوق العمل مرتبط بالدرجة الأولى حول محور "البطالة والتشغيل" ، فمن خلال التجارب التي قامت بها الدولة الجزائرية في الماضي بداية من "نموذج اقتصادي مخطط مركزيا " مرورا إلى الهبوط الحاد في أسعار النفط -الأزمة النفطية - في منتصف الثمانينات التي كشفت هشاشة بنية الاقتصاد الجزائري وعليه بدأت معدلات البطالة في ارتفاع لدى الشباب من مرحلة لأخرى .

هذا التفاوت والتحدي الذي يعرفه الشباب الباحثين عن العمل برز عدة متغيرات ومؤشرات على مستوى استراتيجية سوق العمل من حيث المعروض (عدد الوظائف الشاغرة من العمالة) وطلب العمالة (نسبة البطالين الباحثين عن العمل) أين انجرعن هذا التفاوت غياب العدالة الاجتماعية من حيث توفر فرص العمل وخلق سياسة تشغيل محفزة ، حيث برزت من خلال هذه الاستراتيجيات انقسام سوق العمل إلى شكلين "سوق تستوفي شروط التوظيف يلتحقون بمناصب العمل وفق المؤهلات والاستقرار، الحماية ، وهم يمتازون بالأقلية -تسمى بسوق العمل الأولي - وسوق أخرى وهم الذين لا يفتقرون لهذه المؤهلات ويحصلون على مناصب شغل تميزها الهشاشة ، مناصب شغل غير لائقة تتميز لدى البعض منهم بقلّة التأهيل والمهارة وغياب الاستقرار وعدم انتظام الأجور أين يطلق عليه -سوق العمل الثانوي-ويمكن ان يأخذ سوق العمل غير الرسمي"(دحماني،2013).

انطلاقا من هذه التوضيحات حول إجراءات سياسة التشغيل ودرجة التحديات التي تشهدها فئة الشباب من خلال شبح البطالة والبحث عن فرص العمل "الدائم واللائق" والتي مازالت محل نقاش وتساؤل : فهل أسواق العمل الجزائرية تلبى جميع مطالب الباحثين عن العمل ،هل المشكل يكمن في طبيعة البرامج التكوينية أم في مؤهلات الشخص الطالب للعمل ؟ ولماذا أصبح العمل الهش هو الحل البديل -كمقايضة -للتأمين على البطالة ؟جل هذه التساؤلات كانت لتفسر طابع المعاناة الذي يشهدها الفرد :البطال/ العامل في عمل المؤقت، العامل المُسرح من عمله، العامل براتب شهري منخفض ،هل المشكل يكمن في سوء تسيير برامج التشغيل أم غياب اللامساواة الاجتماعية الناتج عنها بالدرجة الأولى تضيق أبواب سوق العمل على الأفراد؟

وكإسقاط حول النوع الاجتماعي نسلط الضوء على النساء كفئة ناشطة ترجمت واقعا صعبا كونها حاصلة على شهادة وذات تكوينات ولم تتلق فرص عمل لائقة في الوسط المهني التنافسي وأخرى تعمل في ظل أوضاع اجتماعية صعبة وشروط غير لائقة ،رغبتهم الوحيدة هي ضمان عمل للحد من البطالة والفقر والبحث عن الاستقلال المالي -بالدرجة الأولى-. إذن من خلال ما تم عرضه، يمكن القول أن العمل الغير المستقر والهش من المواضيع التي تستحق العناية بها ودراستها و ذلك لوجودها في المجتمع وعند أفرادها ، خاصة منهم فئة النساء العاملات ببعض هذه المهن وفي مختلف الميادين ، هي مهن اقتصر عند القطاع الخاص لخضوعها الى مدة عمل محددة و اجر مقابل ذلك وقد لا تحتوي على الضمان الاجتماعي

لحمايتها من مخاطر و حوادث العمل و غيرها على غرار القطاع العام الذي يهتم بالجانب الاجتماعي للعامل فيه ، وقد ظهرت وانتشرت هذه المهن غير المستقرة و الهشة في منطقة وهران و التي لها علاقة من جهة اخرى بالبطالة و الحاجة الى العمل و كسب المال و الأجر منه حسب الظروف الاجتماعية التي تضع هذه الفئة من النساء و الفتيات للعمل فيها.

فنتساءل هنا فيما تتمثل هذه المهن غير المستقرة و الهشة في القطاع المحلي الجزائري -وهران نموذجاً- ؟ كيف تأثر انتقائية سوق العمل على الهشاشة المهنية لدى هذه الفئة من النساء ؟ وماهي استراتيجيتهم من خلال اندماجهم و تعاملهم مع هذا النمط من التشغيل ؟ .

على ضوء الإشكالية الموضحة أعلاه انطلقت إجراءات العمل الميداني لهذه الدراسة حسب إطار مشروع البحث الموسوم ب: المهن الغير المستقرة -الهشة- عند المرأة العاملة بمنطقة وهران، و تم إجراء الدراسة الميدانية الاستطلاعية الاولى بعي العقيد لطفي -المتواجد بمنطقة وهران في الفترة الممتدة ما بين 22 أفريل إلى 29 أفريل 2019. انطلقت إجراءات التحقيق الميداني وفق المقاربة الكيفية التي يحددها مشروع البحث ،بإتباع تقنية الملاحظة المباشرة كاتلافة أولية لتوضيح الرؤية العامة لمهن العقيد لطفي من خلال جرد مجمل الشوارع المتواجدة فيه وإحصاء المحلات التجارية محل الدراسة اين ثم تواجدنا في 10 شوارع بالمنطقة.

أما التقنية الثانية توضح في شكل مقابلات موجهة، وفق مجموعة من الأسئلة الإجرائية الأولية التي تصب في موضوع الدراسة بالاعتماد على دليل المقابلة الموجهة لهذه الفئة المهنية.

حيث كان الهدف من إجراء هذه المقابلات الميدانية هو التعرف على مكان تواجد النساء العاملات في هذا النمط من القطاع المهني الهش الغير رسمي، والكشف عن السيورة المهنية لدى هذه الشريحة من النساء العاملات وكيف يمكن ترجمة اندماجهم المهني في العمل الهش/ الغير رسمي مقارنة بانتقائية سوق العمل من جهة والظروف الاجتماعية التي أوجدتهم في هذا النوع من التشغيل.

اشتمل مجتمع الدراسة على عينة من النساء العاملات بمختلف المستويات الدراسية أين سجل عددها 12 فتاة ، الموزعة حسب السن والمستوى الدراسي والوضعية المهنية والعائلية والأصل الاجتماعي لها الذي مكنا للتوصل الى مجموعة من النتائج كماسمح لنا هذا الطرح بإثراء الموضوع وفق التأطير النظري التالي:

2. التشغيل غير الرسمي في الجزائر:

أصبحت مسألة العمل غير الرسمي "ظاهرة اجتماعية حقيقية منذ فترة السبعينات في الجزائر ، الذي شهد تطور ملحوظ كرد فعل مباشر قصد تلبية الاحتياجات الاجتماعية لدى المواطن (العمل، السكن، الدخل)، و حسب الاحصائيات المستخرجة لتبين ان حجم التشغيل غير الرسمي بلغت 25% من حجم السكان العاملين سنة 1995 في مختلف المجالات كالبناء، التجارة و الخدمات ؛ و نشأة هذه الظاهرة ترجع الى جملة من الاسباب كسياسة التصنيع غير المتوازنة، الميدان الزراعي الذي مس الوسط الريفي كواجهة اساسية في استقطاب العمالة في الجزائر (فترة السبعينات والتسعينات)، النزوح الريفي العائد الى معدلات الهجرة الداخلية، سوق العمل غير منتظم الذي عرف جمود و تقلص كبير اين اصبحت السوق غير الرسمية نقطة التقاء العرض و الطلب للعمل"(عطار، 2010، ص 148).

يعتبر التشغيل غير الرسمي أبرز توجهات سوق الشغل بالجزائر، وهذا الوضع لا يستثني النساء اللواتي يطلبن الشغل أو يتواجدن ضمن منظومته، فالدراسة السوسيولوجية التي قام بها المركز (دراسة قام بها المركز بالتنسيق مع الديوان الوطني للإحصاء (ONS) تحت اشراف بن غبريط نورية وفريق البحث حول عمل المرأة والاندماج السوسيواقتصادي سنة

2006 بالمركز CRASC) تؤكد أن النساء يتواجدن بطريقة غير متساوية الحظوظ في وضعيات الشغل مقارنة مع نظرائهم الذكور، كما تؤكد أيضا أنه كلما كان المستوى الدراسي لهن منخفضا كلما زاد ذلك في حظوظ تواجدهن في قطاع العمل الهش أو غير الرسمي، ويمكن هنا للمؤشرات السوسو-ديمغرافية للأصول الاجتماعية لهن أن تؤكد هذا التوجه الإقصائي لمنظومة التشغيل في الجزائر.

حيث يشكل التشغيل الغير الرسمي "بفضل" نشاطاته المتعددة واقعا اقتصاديا أو اجتماعيا على الصعيد المحلي والدولي، هذا موازاة مع تقلص فرص العمل داخل القطاع الرسمي وظهور الفقر والحاجة، الأمر الذي دفع العديد من العائلات إلى إيجاد طرق للتكيف مع الوضع الجديد هدفها هو الحصول على عائد" (عطار، 2010، ص10)، كما تهدف سياسة التشغيل إلى "رفع مناصب الشغل وخلق مناصب أكثر إنتاجية من خلال إتباع سياسة واضحة على مستوى الإجراءات النوعية والتي موضوعها سوق الشغل" (مولاي، 2012، ص 191)، فالاندماج في هذا النمط من التشغيل يبدأ بالولوج للعمل في القطاع غير الرسمي ليتم الانتقال منه الى العمل في القطاع الرسمي، فتصورات الشباب السابقة لا تزال تعتبر ظرف العمل المأجور العمومي هو الظرف الوحيد لضمان الحق في العمل وهو امتداد لمختلف السياسات العمومية التي طبقت في الفترة السابقة، بينما حاليا أصبح بقاءه واستمراره لدى الشباب في القطاع غير الرسمي يأخذ وضعية بنيوية و ليست انتقالية، باعتباره الظرف الوحيد لضمان الحماية الاجتماعية وهو الدور الذي تسعى إليه الدولة الاجتماعية لضمان الشغل الدائم، على حد تعبير "روبرت كاستال" (Castel, 1995)، أن المسألة الاجتماعية في علاقة مع أشكال العمل في ظل تغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي عرفتها الجزائر.

3. اندماج النساء في العمل الهش:

شمل العمل غير الرسمي شريحة هامة من المجتمع أين مس طابع المهنة والنوع الاجتماعي (نساء، أطفال، كبار السن، رجال)، وكإسقاط على نوع أو شريحة من أفراد المجتمع اخذت المرأة حيزا هاما في القطاع غير الرسمي سببه يرجع الى التغير في الادوار والمهام والاقصاء من نظام الحماية الاجتماعية في الكثير من الحالات، الى جانب تطور النسيج الحضري في الجزائر الذي ادى الى نتاج سلوكيات وانماط استهلاكية لم تكن موجودة سابقا، باعتبار ان المرأة المحرك النشط والعملي باندماجها في سوق العمل ودورها في زيادة مستوى العائد المهني والمنزلي حاليا، اين سمح لها التغير الاجتماعي و اعادة بناء الثقافة الاسرية بجعلها عنصر حيوي في جلب العوائد للأسرة وتحقيق ذاتها (عطار، 2010، ص 117-144).

توجد في المجتمع فئات عديدة من الشباب و منها المرأة تعمل بمهن بسيطة للحصول على المال من خلال هذه المهنة التي تعرف بالهشة غير المستقرة كالعمل في محلات تقديم الوجبات والاكل السريع، محلات الخدماتية التي تظهر من خلال القطاع الخاص الذي يستقطبهم للحصول على العمل فيها في حين لا يبحثون على عمل دائم اخر أو الدخول في مشروع عمل ذاتي وذلك لعلاقتهم بالظروف الاجتماعية والمكانة الاجتماعية المزرية التي يعيونها، فاختيارهم لمثل هذه المهن تفرضها الظروف و الحالة الاجتماعية ونجدها عند هذه الفئة العاملة بالمحلات الخدماتية، عند المتريصون في المؤسسات التي تساعد على اتمام دراساتهم، "عند الفقراء بنشاط التسول- في المجتمع والنشطاء و المنخرطين في الجمعيات وكذا البطالين بعقود عمل محددة المدة الذين لا يتحصلون على عمل ثابت ودائم، "كلها فئات تعيش الهشاشة في نوع العمل وفي الحياة الاجتماعية الذين يعيشون في الأخير حالة الاستقرار مهني واجتماعي" (Halpern, 2006, P 32-37).

4. نتائج الدراسة :

في إطار الدراسة الميدانية التي قمنا بها تجسد الهدف الأساسي من البحث في الكشف عن السيرة المهنية لدى عينة من النساء العاملات في قطاع العمل الغير مستقر-الهش- اين قمنا بالكشف عن العناصر البيوغرافية لدى عينة البحث المدروسة وعليه حصلنا على النتائج التالية :

تتيح لنا المعطيات البيوغرافية لفئة النساء العاملات بالتعرف على الواقع المهني والاجتماعي التي أوجدت هذه الفئة في هذا النوع من التشغيل، المتضمنة لمجموعة من مؤشرات حول الوضع الاجتماعي والمهني، وهم 12 حالة بمختلف المستويات والتخصصات الدراسية.

انحصرت فئة النساء العاملات في فئة عمرية ما بين 18 سنة إلى 45 سنة، أغلبهم عازبات باستثناء حالتين في وضعية طلاق بمعدل ولد واحد وحالتين متزوجين بأولاد. أما من حيث أصولهم الاجتماعية غالبية المبحوثات الأب يعمل عامل حكومي والأم مأكثة بالبيت، وضعيتهم العائلية اختلفت من فتاة إلى أخرى وهذا راجع إلى نمط الحياة المعاش بها والظروف الاجتماعية لهن، معظم المبحوثات تعيش حياة اجتماعية مزرية أين تكون الحاجة الى العمل في مثل هذه المهن كحل مؤقت .

1.4 صورة المهنة والوضع الاجتماعي :

أخذت الصورة المهنية ملمحين بالنسبة للعينة المبحوثة ، حيث وجدنا فئة من النساء اندماجهن لهذا النوع من المهن كان من أجل الحاجة للعمل والحصول على المال بالاعتماد وإعالة نفسها ذلك يرجع الى عمل الوالدين الذي لا يحقق لها ذلك حتى على حساب اوقات الدراسة عند معظم الجامعيات فمعظم المبحوثات تعمل وتدرس للحصول على المال أو لتكملة مشروع حياتها - جمع مصاريف الزواج- وغياب الطموح لديهم يعود إلى سبب معاناة البعض منهم لصعوبة المعيشة المزرية (مشاكل عائلية وأحيانا نفسية) ، وغيرها من العوائق الاجتماعية فالأغلبية تختار العمل في هذه المهن لتتعدى ظروفها الاجتماعية والنفسية للحصول على جو اجتماعي آخر في علاقتهما مع العمل والزبائن حسب تصريح المبحوثة رقم 01 (22 سنة ، عزباء ، نهائي) : " نخدم في هذا البيديزيريا " مطعم" أكثر من عامين لظروفي الاجتماعية العصبية نحتاج الى المال والأجر لأن الوالدة تعمل منظفة في البلدية والوالد متوفي ، وأنا مخطوبة خصني الدراهم باش نجهز صوالي " . أيضا في تصريح المبحوثة رقم 02 (25 سنة ، متزوجة ، جامعية شهادة ليسانس في الاعلام والاتصال 2015): " راني في هذ الخدمة لخاطرش ما لقيتش خدمة في نيفويا و قرايتي " حسب شهادتي" وماكانش لي بوست فيه " مناصب شغل في التخصص " ، و باش ما نبقاش بلا خدمة ومصروف ، خدمت فوندوز " بائعة في محل الملابس النسائية" لخاطرش ظروفنا الاجتماعية صعبة ونحتاج للمال " .

أما الملح الثاني من النساء/ الشابات العاملات وجدنا أن إدماجهن في هذه المهن يكون لسد الفراغ وإثبات وجودهم في الحياة رغم محدودية مستواهم الدراسي (02 متوسط) لم يكملن دراستهن ، همهم الوحيد هو الخروج للعمل وتقاضي أجر والبعض الآخر فتيات بمستوى جامعي من أسر ميسورة يبحثن عن الاستقرار وبناء مشروع مهني في نفس الوقت (تكملة الدراسة) بمعنى أن اختيار المهنة لهن كان بعامل الحاجة من جهة والبحث عن ميزة اجتماعية تضمن الاستقرار- المؤقت- من جهة أخرى، طموحاتهم بسيطة وغير مجازفة نحو الأفضل لدى البعض منهم ، فمعظمهم عاش فترة بطالة- بالنسبة للجامعيات - دامت بمتوسط من السنة إلى أكثر من 03 السنوات ، أما حالة الاختلاف هي طرق التعايش مع البطالة حيث صرحت المبحوثة رقم 03 (22 سنة ، عزباء ، سنة ثانية بيولوجيا) : " نخدم هنا خاصة في فترة العطل

لصعوبة ظروف الحياة الاجتماعية ، نحتاج الى المال باش نواصل قرايتي في الجامعة لأن الوالد مريض و ما يخدمش لازم نتكل على روعي(أعتمد على نفسي) " .

انقسمت الدوافع المهنية لديهن انطلاقا من فترات البطالة التي تعايشوا معها وهذا حسب طبيعة كل شخصية فتاة صادفناها ،جلهم عاشت محاولات في البحث عن عمل عبر مختلف المصادر من المحلات التجارية باعتبارها أماكن للتواصل (لجلب معلومات حول مسابقات التوظيف، التعارف وتعتبرها مرحلة صعبة للحصول على العمل رغم مشاركتها المتكررة في هذه المسابقات وغيرها)، ووكالات التشغيل(ANEM)وعند الخواص في شتى المجالات بما يخدم التخصصات ، وعليه كان الحل البديل هو اختيار العمل الغير المستقر لضمان عمل وتقاضي أجر –العمل الغير رسمي-.

2.4 صورة المهنة وظروف العمل المهنية :

علاقتهم مع وقت العمل تجسدت من خلال أن وقت العمل الذي يقاس على أساس الأجر المتقاضي وهو المعمول به في شتى القطاعات ، بحكم أن وقت العمل المدفوع الأجر محددة بعدد الساعات المأجور عليها . بالنسبة للعمل لهذا النوع من المهن فهي اوقات عمل مناسبة بالنسبة للعينة المبحوثة (ساعات عمل يومية ماعدا الجمعة والعطل السنوية)، فهن يعملن بالدورات وهذا بالنسبة للمحلات التجارية الكبرى(أين تتواجد أكثر من بائعتين) من 10 صباحا إلى 09 مساء، أما المحلات الصغيرة يكون التوقيت من 10 إلى 07 مساء مع ضمان النفل لدى أغلب المحلات . أما في علاقتهم بالأجر المتقاضي كشفت لنا المعطيات الميدانية أغلبهم راضين عن الأجر المتقاضى بحكم أن الأجر المدفوع في الأسبوع الواحد يصل إلى 8000 دج للبائعة –ليس في كل الحالات -أي ما يعادل 34000 دج في الشهر مقسمة إما بالأسبوع لدى أغلبية المبحوثات -حسب تصريحاتهم -أو بالشهر.بتصريح المبحوثة رقم 03 (22 سنة ، عزباء، نهائي): " خدمت " عملت " في الكثير من المحلات للملابس ، محلات الأحذية ، ملابس الأطفال حيث لا يتجاوز مدة وجودي فيها أربعة أشهر ونبدل إلى محل آخر حسب الظروف ، وأنا أعمل في هذا المطعم لأكثر من عامين توقفت مدة شهر ثم عدت للخدمة فيها لأنني أحتاج إلى المال حيث الأم ماتخدمش و الأب متقاعد وكان يعمل في شركة للنسيج مالفيتش خدمة أخرى وأنا راضية على هذا العمل والأجر وعلاقتي مليحة مع مول الحانوت " رب العمل وأتقاضى أجري كل أسبوع " . كذلك تصريح المبحوثة رقم 04 (33 سنة، عزباء، نهائي): " ظروف الحياة الاجتماعية خلّاتني نخدم هنا لخاطرش نعاون الوالدة ماتخدمش ونحتاج للمصروف لغلاء المعيشة وماكانش لي يصرف علينا " .

وبالتالي هذا ما يوضح لنا تماسكهن وقناعتهم بالعمل الهش –الغير مستقر- باعتباره كأي عمل حكومي مدفوع الاجر بالنسبة للبعض منهم .وبالتالي الحصول على الاجر المقبول لديهم في محلات ومكان عمل خواص افضل من العمل في التوظيف العمومي الخدماتي الذي لا يحقق الاجر المناسب في -تصريح المبحوثين بالأغلبية -كالمعمل في مناصب الادارية لا يتعدى 12000,00 دج الى 15000,00 دج للشهر بينما في علاقتها بعقود العمل لهذه المهن تحقق ما يعادل 25000. 00 دج إلى 30000.00، دج للشهر أو أكثر إلى جانب التحفيزات في حالة الأوقات الإضافية .

تواجهن بهذه المهنة يرجع عموما الى عامل مادي واجتماعي ونفسي فبالعمل تحصل على المال (خدمة حلال) ، و لوجود الفراغ في حياتها اين تجد جو اخر لقضاء وقتها في علاقتها مع الزبون –الاستقلالية في العمل- ولإعالة نفسها وعائلتها من جهة اخرى، تعيش الشباب حالة اجتماعية تحتاج الى هذه المهنة ولازالت تستمر فيها لما تحققه من جانب مادي راضية به .

4. خاتمة:

فسرت لنا نتائج الدراسة حالات الهشاشة المهنية التي كانت انعكاسا لهشاشة اجتماعية في ظل غياب الحقوق (الحماية الاجتماعية)، في قطاع الخدمات لتجد هذه الفئة الناشطة واقعا صعبا لكونها حاصلة على تكوينات لا تتلقى الاعتراف المهني بها، ورغبتهم ضمان عمل للحد من البطالة والفقر والبحث عن الاستقلالية المالية.

كذلك ما يمكن تفسيره حول هذا النوع من المهن الهشة التي اصطدمت بها هذه الفئة من النساء العاملات بالمحلات التجارية والتي تعتبرها لجوء للحصول على المال والاتصال المباشر بالمجتمع والحصول على مكانة اجتماعية فرضها الوقت الحالي المعاش والظروف المهنية التي يتخبط فيها الشباب رغم المساعدات والدعمات التي عملت بها سياسات التشغيل في العمل على تخفيض معدلات البطالة وسد الحاجة من التشغيل، إلا ان شبح البطالة لدى فئة معينة من الشباب وبالأخص فئة النساء/ المرأة العاملة التي لم تلقى الحظ الكافي للعمل اللائق مما اضطرهم إلى سد الحاجة بعمل غير دائم-مؤقت- ومأجور .

أصبح هذا النوع من التشغيل مطروح في سوق العمل لسد شبح البطالة المقنعة بدرجة كبيرة ومن الرهانات الصعبة التي تعاني منها الفئة البطالة ، فالعمل في القطاع الغير الرسمي أصبح " المستفيد الوحيد من تغطية الضمان الاجتماعي " من جهة وسد شبح البطالة من جهة أخرى أين كشفت لنا تصريحات المبحوثات أن العمل مع ضمانات اجتماعية ليس همهم الوحيد بحكم أنه عمل مؤقت ويمكن لهم إيجاد البديل في حالة تواجد واستحداث فرص العمل حسب المتطلبات المهنية المكتسبة ويعود ذلك على فئة العاملات ذات المستوى الجامعي بالدرجة الأولى .

وبهذا يمكن القول أن الاندماج المهني في العمل الهش لدى عينة البحث المدروسة راجع إلى طابع التحول والتغير في سوق العمل من جهة . وفي نوعية الشغل من جهة ثانية الناتجة عن " اتجاهات معدلات البطالة المتباينة من سنة لأخرى الراجعة إلى نسبة القوى العاملة الناشطة والفوارق الموجودة بين الرجال والنساء من جهة وفئة الشباب .

فالعمل الهش وغير اللائق أصبح لدى البعض من المبحوثات يأخذ صفة " العمل اللائق " المأجور عليه من خلال مستوى الرضى عن شروط العمل والاجر المتقاضى، أما الفئة الأخرى فكانت معوقات الخاصة بإجراءات سياسة التشغيل واللامساواة الاجتماعية (التمييز حسب النوع الاجتماعي) ولقلة الحظوظ في اكتساب عمل لائق ودائم في الوقت الحالي الصعب الذي يفرض امتيازات واعتبارات تعجيزية في انتقائية التوظيف إلى جانب أسباب اجتماعية تعيشها فئة معينة من النساء العاملات فتحت لنفسها فرصة عمل للخروج بحلول مؤقتة مناسبة لبناء استقلاليته الذاتية.

5. قائمة المراجع:

1. جلال ، عبد الحليم ،(2017)، اتجاهات سوق العمل في الجزائر ، جامعة سطيف 2 ، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية المجلد 08 العدد 02 ديسمبر، صص 275-296.
2. عاشي، الحسن، (2010)، مقايضة البطالة بالعمل الغير لائق كتحديات البطالة في المغرب العربي ، مركز كارينغي للشرق الاوسط ، العدد 23 حزيران/يونيو. صص 03-31.
3. عبد الحفيظ، عطار ، (2010)، التشغيل غير رسمي بين الدافع الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر ، أطروحة لنيل دكتوراه في الأنثروبولوجيا ، معهد الثقافة الشعبية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة أوبكر بلقايد تلمسان، الجزائر.
4. محمد ادريوش، دحماني ،(2013)، اشكالية التشغيل في الجزائر ، محاولة تحليل ، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، فرع اقتصاد التنمية ، جامعة أوبكر بلقايد ، تلمسان .
5. مولاي ، لخضر عبد الرزاق،(2012)، تقييم أداء سياسات العمل في الجزائر 2000-2011 ، مجلة الباحث ، العدد 2012/10، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر ، صص 191 - 204.
6. ميّزات ، محمد صايب،(2020) ، بانوراما يوق العمل في الجزائر: اتجاهات حديثة وتحديات جديدة ، دفاتر إنسانيات ، العدد 2020/05 ترجمة نوارفؤاد ، صص 45-61 .
7. Catherine, Halpern, (2006), lorsque le provisoire dure, la société précaire sommes nous tous menacés ?, revue sciences humaines n° 168 , PP 32-37.
8. Françoise . Milewski, (2006), la précarité des femmes sur le marché du travail , ressources en sciences économique et sociales.
9. Robert, Castel , (1995), La métamorphose de la question sociale, Paris.