

جامعة الجزائر 3

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم

تخصص تسيير

سياسة التشغيل في ظل التحولات

الاقتصادية بالجزائر

(انعكاسات وأفاق اقتصادية واجتماعية)

تحت إشراف الأستاذ:

د. قدي عبد المجيد

إعداد:

أيت عيسى عيسى

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً

د. بدعيادة عبد الله

مقراً

د. قدي عبد المجيد

عضواً

د. راتول محمد

عضواً

د. قصاب سعديت

عضواً

د. شريط عابد

عضواً

د. معوشي بوعلام

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

أهدي هذا العمل
إلى الوالدين الكريمين
أطال الله في عمرهما
إلى زوجتي وابنتي يسرى وماريا
إلى إخوتي وأساتذتي بجامعة الجزائر، وزملائي بجامعة ابن خلدون
إلى الأصدقاء الذين كثيرا ما صبروا وثابروا في
إعانتني لساعات متأخرة من أجل إعداد هذا العمل.

أيتا عيسى عيسى

تشكرات

أشكر الله وأحمده حمدا كثيرا على ما منحني من نعمه
التي لا تحصى، كما أتقدم بالشكر إلى الأستاذ القدير المشرف
الدكتور: قدي عبد المجيد لقبوله الإشراف وحرصه على أن
يكون هذا العمل في أحسن صورة من خلال توجيهاته القيمة
وتصحيحاته الدقيقة، مما سمح بتجنب الكثير من الأخطاء.

المؤتمر

المقدمة العامة..... أ.....

الباب الأول: سوق العمل في الجزائر قبل الإصلاحات (بين النظرية والتطبيق)

- 27 الفصل الأول: التحليل الاقتصادي لسوق العمل
- 28 المبحث الأول: التحليل الكلاسيكي لسوق العمل
- 28 المطلب الأول: العمل عند الكلاسيك
- 29 المطلب الثاني: محددات العرض والطلب على العمل عند الكلاسيك
- 32 المطلب الثالث: توازن سوق العمالة عند الكلاسيك
- 34 المطلب الرابع: مبادئ الكلاسيك ومعالجتها للبطالة
- 36 المبحث الثاني: التحليل الكنزي
- 36 المطلب الأول: نظرة كينز لسوق العمل
- 40 المطلب الثاني: منحى فيليبس
- 43 المطلب الثالث: تفسير أسباب البطالة وكيفية معالجتها عند كينز
- 47 المبحث الثالث: المدارس الحديثة للاقتصاد الكلي ونظرتها للتشغيل
- 47 المطلب الأول: النقديون والكلاسيكيون الجدد *Monetaristes and New Classical*
- 53 المطلب الثاني: النظرة الحديثة للمدرسة الكينزية
- 56 المطلب الثالث: المدرسة المؤسسية
- 60 الفصل الثاني: دراسات نظرية عن البطالة
- 60 المبحث الأول: البطالة "أسبابها وأنواعها"
- 60 المطلب الأول: أسباب البطالة
- 63 المطلب الثاني: أنواع البطالة
- 66 المبحث الثاني: الطرق العملية للحد من البطالة
- 66 المطلب الأول: تخفيض العمالة (مفهومها ودوافعها)
- 67 المطلب الثاني: أسلوب تخفيض العمالة مع تجنب الاستغناء عن العمالة
- 75 الفصل الثالث: سياسة التشغيل الاستعمارية
- 75 المبحث الأول: فضاء التشغيل خلال الفترة الاستعمارية

75	المطلب الأول: سياسة التشغيل وقيود الأمية
76	المطلب الثاني: أساليب الاستعمار لاستغلال اليد العاملة الريفية
78	المطلب الثالث: انعكاسات السياسة الاستعمارية على الشغل
82	المطلب الرابع: الأهداف المسطرة وظاهرة الهجرة
88	المبحث الثاني: وضعية التشغيل غداة الاستقلال
88	المطلب الأول: اتفاقيات توقيف هجرة العمالة ومبرراتها
90	المطلب الثاني: وضعية التشغيل في مرحلة الانتظار
94	المطلب الثالث: دراسة تقييمية للفترة
99	الفصل الرابع: الأسس المعتمدة في التنمية والتشغيل بالجزائر
99	المبحث الأول: إرساء الجانب القانوني
100	المطلب الأول: المواثيق المحددة لإستراتيجية التنمية
102	المطلب الثاني: تطورات الجانب التشريعي للعمل
111	المبحث الثاني: الاهتمام بالوظيفة العامة
111	المطلب الأول: منشأ وظهور الوظيفة العامة
115	المطلب الثاني: عوامل الانجذاب للوظيفة العامة
120	الفصل الخامس: سياسة التشغيل في ظل المخططات التنموية
120	المبحث الأول: سياسة التشغيل خلال العشرية (1967 - 1977)
120	المطلب الأول: المخطط الثلاثي والتشغيل
127	المطلب الثاني: المخطط الرباعي الأول والثاني (1970 - 1977)
135	المبحث الثاني: سياسة التشغيل للفترة (1978 - 1989)
136	المطلب الأول: المرحلة التكميلية ومكانة التشغيل (1978 - 1979)
139	المطلب الثاني: سياسة التشغيل في مرحلة المخطط الخماسي الأول
142	المطلب الثالث: مكانة التشغيل في المخطط الخماسي الثاني
145	المطلب الرابع: التشغيل حسب طبيعة النشاط وصنف التشغيل

الباب الثاني: أثار السياسة السابقة وحتمية الإصلاح

154	الفصل الأول: الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لسياسة التشغيل
154	المبحث الأول تقييم العمالة ومستوى الدخل والاستهلاك
155	المطلب الأول: وضعية السكان التشغيلية
167	المطلب الثاني: مستوى الدخل والاستهلاك

175.....	المبحث الثاني: سياسة التشغيل وأثارها على "الصحة، السكن، التعليم"
175.....	المطلب الأول: تقييم الصحة والإسكان
188.....	المطلب الثاني: الجانب التعليمي
202.....	الفصل الثاني: الإصلاح التشريعي لقوانين العمل
202.....	المبحث الأول: المعاهدات الدولية الخاصة بالعمل
202.....	المطلب الأول: الاتفاقيات الدولية الخاصة بعلاقات العمل
206.....	المطلب الثاني: المعاهدات الدولية الخاصة في مجال حماية العمال
209.....	المطلب الثالث: المعاهدات الدولية المتعلقة بالمتعاملين أو الشركاء الاجتماعيين
210.....	المبحث الثاني: الأحكام الجديدة الخاصة ببعض الفئات العمالية
210.....	المطلب الأول: الأحكام الخاصة بعمل النساء والأطفال "الأحداث"
212.....	المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بالمؤقتين والمعوقين
214.....	المطلب الثالث: الأحكام الخاصة بعمل "الأجانب ومسيري المؤسسات الاقتصادية"
217.....	الفصل الثالث: الإصلاح الاقتصادي وانعكاساته على الشغل
217.....	المبحث الأول: مخطط التعديل الهيكلي
217.....	المطلب الأول: إعادة هيكلة المؤسسات العمومية
219.....	المطلب الثاني: دوافع مخطط التعديل الهيكلي وإجراءاته التمهيدية
222.....	المطلب الثالث: مراحل مخطط التعديل الهيكلي وأبعادها
227.....	المبحث الثاني: نتائج وانعكاسات الإصلاحات الهيكلية
227.....	المطلب الأول: التوازنات الكبرى والكلفة الاجتماعية
230.....	المطلب الثاني: اختلال العرض والطلب على الشغل
232.....	المطلب الثالث: هيكل سوق العمل بعد الإصلاحات
236.....	المطلب الرابع: أفاق إيجابية للإصلاحات

الباب الثالث: أساليب محاربة البطالة في الجزائر

245.....	الفصل الأول: برامج خلق النشاطات
245.....	المبحث الأول: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
245.....	المطلب الأول: دواعي التأمين على البطالة وشروط الاستفادة منه
249.....	المطلب الثاني: التعويضات التي تقدمها هيئة التأمين عن البطالة
250.....	المطلب الثالث: نشاطات صندوق التأمين عن البطالة
257.....	المبحث الثاني: القرض المصغر

257.....	المطلب الأول: مفهومه وشروط الاستفادة منه.....
259.....	المطلب الثاني: حصيلة برنامج القرض المصغر في مجال التشغيل
261.....	المبحث الثالث: المؤسسات المصغرة.....
261.....	المطلب الأول: المؤسسة المصغرة تمويلها وخصائصها.....
262.....	المطلب الثاني: إجراءات وخطوات الاستفادة من استثمار الإنشاء للمؤسسة المصغرة
263.....	المطلب الثالث: إعانات مالية وجبائية في إطار إنشاء المؤسسة المصغرة.....
265.....	المطلب الرابع: استثمار التوسيع بالمؤسسة المصغرة.....
270.....	المبحث الرابع: مشاريع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار A.N.D.I.....
270.....	المطلب الأول: مشاريع الوكالة (تطورها وتمويلها)
274.....	المطلب الثاني: مجهودات وكالة تطوير الاستثمار ومكانة التشغيل.....
278.....	المطلب الثالث: برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي
282.....	الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....
282.....	المبحث الأول: مفهومها وأهميتها.....
282.....	المطلب الأول: تعاريف حول المؤسسة الصغيرة والمتوسطة
284.....	المطلب الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
285.....	المبحث الثاني: وضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....
285.....	المطلب الأول: تطورها ومساهمتها في التشغيل
287.....	المطلب الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين التدعيم والعراقيل
292.....	الفصل الثالث: برامج التشغيل المؤقت.....
292.....	المبحث الأول: البرنامج الخاص بأشغال ذات منفعة عمومية.....
292.....	المطلب الأول: البرنامج الخاص بأشغال ذات منفعة عمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة.....
296.....	المطلب الثاني: برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة A.I.G.....
298.....	المطلب الثالث: برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية ESIL.....
300.....	المبحث الثاني: برنامج عقود ما قبل التشغيل.....
302.....	المطلب الأول: إجراءات التمويل وعلاقات العمل
302.....	المطلب الثاني: شروط وحقوق الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل
308.....	المطلب الثالث: السياسة الجديدة لترقية تشغيل الشباب
317.....	الخاتمة.....
325.....	قائمة المراجع.....

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	التطور السنوي لعدد المهاجرين الجزائريين باتجاه فرنسا	81
02	توزيع الأجور والمهن بين الجزائريين والأوربيين	82
03	استخدام الجزائريين حسب القطاعات غير الزراعية سنة 1954	84
04	وضعية العمالة الجزائرية سنة 1954	85
05	نسبة توزيع الشغل قطاعياً بين الجزائريين والأجانب سنة 1960	86
06	نسبة توزيع الشغل بين الجزائريين والأجانب سنة 1960 "الإدارة والتجارة"	87
07	اليد العاملة الفلاحية حسب الطابع القانوني بالولايات لسنة (1964-1965)	92
08	تمويل الاستثمارات المنتجة وغير المنتجة للفترة (1963-1965)	93
09	حجم التشغيل في القطاعات غير الفلاحية سنة 1966 حسب الطابع القانوني	94
10	حجم التشغيل بالقطاعات غير زراعية لغاية 1966/04/30	95
11	خلق مناصب الشغل حسب القطاعات الاقتصادية في المخطط الثلاثي الأول	121
12	التشغيل في القطاعات غير الفلاحية 1967/04/30 - 1969/04/30	123
13	متوسط عدد العمال في الفلاحة بالقطاع المسير ذاتياً (1967 - 1968)	124
14	توزيع العمال حسب المستوى التأهيلي (أفريل 1969)	126
15	الهيكلية المالية لاستثمارات المخطط الرباعي الأول	128
16	خلق مناصب الشغل سنوياً حسب القطاعات الاقتصادية	129
17	الهيكلية المالية لاستثمارات للمخطط الرباعي الثاني	132
18	بنية استخدام الإطارات الزراعية في عام 1977	133
19	قيمة الاستثمارات الفعلية (1978-1979)	136
20	قيمة الاستثمارات الفعلية سنة 1979 حسب القطاع	137
21	تقديرات زيادة العمالة حسب طبيعة النشاط خلال المخطط الخماسي الأول	140
22	احتياجات الأيدي العاملة المتخصصة حسب الفئات (1979 - 1990)	142
23	معدل البطالة سنتي (1984/12/31 - 1989/0/01)	144
24	تطور التشغيل في القطاع العمومي الوطني (1986-1988)	146
25	تطور الشغل حسب صنف التشغيل	148
26	التشغيل في القطاع العمومي الوطني حسب صنف التشغيل (1986/1988)	149

150	تطور العددي للتشغيل بالقطاع العمومي المحلي (88/1986) حسب طبيعة النشاط	27
156	نسبة البطالة والعمالة سنة 1977	28
156	تطور استحداث مناصب الشغل (1967 - 1984)	29
157	تطور حجم التشغيل في القطاعات غير الزراعية (1967 - 1978)	30
158	تطور نمو عدد السكان	31
160	تطور السكان النشطين وغير النشطين (1986 - 1989)	32
161	استحداث مناصب الشغل الجديدة في كل سنة	33
162	وضعية السكان التشغيلية (1986 - 1989)	34
163	تطور عدد المشغلين في قطاع الوظيفة العمومية (1996 - 2008)	35
166	تطور التشغيل بالوظيفة العمومية حسب طبيعة المصلحة	36
168	تطور الدخول والاستهلاك بين سنة 1967-1978	37
168	بنية السكان العاملين والدخول سنة 1978	38
170	تطور الحصة الغذائية في الجزائر	39
171	تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون	40
172	تطور استهلاك الأسر بالدينار الجاري والثابت 1989 - 1997	41
177	حصيلة الأمراض الأساسية المتنقلة (1963 - 1982)	42
178	تطور الأمراض الأساسية ذات التصريح الإيجابي	43
179	تطور الهياكل الإستشفائية في الجزائر 1962-1986	44
180	تطور مؤشرات الصحية (1997-2001)	45
182	النسبة السنوية لتكوين الأطباء والصيادلة جراحو الأسنان	46
184	تطور التشغيل في القطاع الصحي (م شبه طبيين، جرحوا الأسنان، إداريين)	47
185	تطور معدل الجزارة سلك أطباء القطاع العمومي	48
186	مؤشرات التكفل الصحي بالسكان (1993 - 2001)	49
187	معدل شغل كل سكن <i>taux d'occupation par logement</i>	50
189	تطور عدد المتمدرسين لمختلف الأطوار	51
189	تطور معدل الأمية (1966 - 1998)	52
190	تطور عدد المستخدمين في قطاع التربية والتعليم.	53
191	تطور تشغيل الأساتذة حسب الأطوار التعليمية	54
193	تطور نسبة النجاح في الامتحان حسب الأطوار	55

195	تطور عدد الإطارات في التعليم العالي 1984 - 1999	56
195	تطور عدد الإطارات في التعليم العالي 2002/2003	57
212	نسبة العمل المؤقت إلى عروض العمل الممنوحة (1990-2001)	58
225	خصوصية المؤسسات العمومية للفترة (2003-2009)	59
227	تطور التوازنات الكبرى	60
228	تسريح العمال بالمؤسسات حسب النشاط والطابع القانوني 1994-2001	61
231	نسبة العجز في التشغيل السنوي	62
233	تطور معدل البطالة حسب الفئات العمرية (1990 - 2001)	63
234	تطور معدل المساهمة	64
236	حصة العمل الموازي من إجمالي التشغيل	65
239	تطور البطالة (1966 - 2003)	66
246	المناصب المفقودة حسب طابع المؤسسة والنشاط	67
251	التطور السنوي للملفات المقبولة في المراكز الجهوية للتأمين عن البطالة <i>CNAC</i>	68
252	نسبة الملفات المقبولة حسب المراكز الجهوية للتأمين عن البطالة <i>CNAC</i>	69
253	التطور السنوي لوضعية الملفات للتأمين عن البطالة <i>CNAC</i>	70
254	مؤشرات عن معالجة ملفات التأمين عن البطالة	71
260	حصيلة توزيع السلف غير المعوضة في إطار القرض المصغر سنة 2006	72
260	حصيلة مناصب العمل حسب قطاع النشاط في إطار القرض المصغر سنة 2006	73
266	مبلغ القرض والمساهمة الشخصية حسب قيمة الاستثمار	74
267	تطور العددي للمؤسسات المصغرة في الجزائر 2001-2008	75
269	معدل التطور السنوي للمؤسسات المصغرة حسب كل قطاع	76
270	حجم التشغيل السنوي بالمؤسسات المصغرة	77
271	المشاريع الممولة وحجم التشغيل سنويا في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار <i>ANDI</i>	78
273	عدد المشاريع وحجم التمويل والتشغيل بوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار حسب طابعها	79
274	توزيع حصص التشغيل قطاعياً في إطار استثمارات وكالة <i>ANDI</i> 2002/2008	80
275	تطور مشاريع وكالة <i>ANDI</i> الوطنية والأجنبية 2002-2008	81
278	تطور مشاريع وكالة <i>ANDI</i> حسب الطابع القانوني 2002-2008	82

286	نسبة التطور السنوي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر حسب الطابع القانوني 2002 - 2006	83
286	التطور العددي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2005-2007)	84
287	تطور الشغل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطابع لقانوني 2004-2006	85
294	عدد المشغلين لغاية 2000/09/30 في مختلف القطاعات	86
298	عدد المدمجين في إطار <i>ESIL</i> للفترة 1997-2000	87
299	عدد المدمجين في إطار <i>ESIL</i> حسب المدة للفترة 1997-2000	88
299	تطور المدمجين في إطار الشغل المأجور سنة 2001-2002	89
300	توزيع المشغلين المأجورين بمبادرة محلية حسب طبيعة النشاط	90
305	عدد المسجلين في إطار عقود ما قبل التشغيل 1998 - 2001	91
307	الموازنة بين المناصب المفتوحة والمشغولة للفترة (1998-2001)	92
307	عدد المسجلين إلى المدمجين في إطار عقود ما قبل التشغيل 2002-2003	93

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	دالة الطلب على العمل عند الكلاسيك	30
02	منحنى الطلب على العمل بالنسبة للأجرة الحقيقية (عند الكلاسيك)	31
03	منحنى عرض العمالة بالنسبة للأجرة الحقيقية عند الكلاسيك	32
04	المستوى التوازني للعمالة (عند الكلاسيك)	33
05	العرض الكلي في النظرية الكنزوية	38
06/أ	منحنى فيلبس علاقة تغير الأجور النقدية والبطالة	41
06/ب	منحنى فيلبس التضخم والبطالة	42
07	الأجر النقدي ومستوى العمالة في ظل مقارنة العقود	55
08	عدد المهاجرين الوافدين سنويا على فرنسا	80
09	توزع المشغلين حسب القطاعات سنة 1954	85
10	حجم التشغيل بالقطاع الزراعي والقطاعات الأخرى سنة 1966	96
11	الهيكل التنظيمي لمديرية الوظيف العمومي	113
12	توزيع العمال حسب المستوى التأهيلي جزائريين وأجانب حتى نهاية أفريل 1969	127
13	نسبة نمو التشغيل 1969-1973	130
14	توزع المشغلين بالقطاعات غير الزراعية سنة 1979	138
15	عدد المشغلين قطاعياً في سنة 1969	139
16	خلق مناصب الشغل في ظل المخطط الخماسي الثاني	144
17	تطور عدد المشغلين حسب طبيعة النشاط (1986 - 1988)	145
18	انخفاض نمو السكان سنويا (1990 - 2000)	159
19	تطور التشغيل الإجمالي بالوظيفة العمومية (1996 - 2008)	164
20	تطور تشغيل الدائمين بالوظيفة العمومية (1996 - 2008)	164
21	تطور تشغيل المؤقتين والمتعاقدين	165
22	تطور التشغيل بالوظيفة العامة بمختلف المصالح	166
23	تطور السنوي (للمستشفيات، مراكز صحية، عيادات) (1962 - 1986)	180
24	معدل النمو المتوسط سنويا الخاص بتكوين الأعوان شبه طبيين (1962 - 1981)	181
25	تطور تكوين الأطباء، الصيادلة، جراحو الأسنان (1962-1981)	183

185	تطور معدل الجزارة في سلك الأطباء (1974 - 1984)	26
186	تطور التشغيل بقطاع الصحة 1997-2008	27
192	تطور التشغيل بقطاع التربية والتعليم (1997 - 2008)	28
197	تطور التشغيل بقطاع التعليم العالي (1997 - 2008)	29
198	تطور التشغيل بقطاع التكوين المهني والتمهين (1997 - 2008)	30
213	تطور العمال المؤقتين في الوظيفة العمومية (1990 - 2001)	31
230	تطور الطلب على العمل والعروض المقدمة (1990-1999)	32
232	تطور التشغيل الدائم والمؤقت سنويا	33
235	معدل النشاط النسوي حسب مستوى التأهيل سنة 1998	34
237	معدل البطالة عند الشباب (15 - 24 سنة)	أ/35
237	معدل البطالة الإجمالي	ب/35
238	البطالة والنمو بالنسب المئوية (1990 - 2005)	36
238	حصة التشغيل القطاعي بالنسبة المئوية (1994 - 2005)	37
240	النمو السكاني حسب الفئات العمرية (1970 - 2025)	38
240	تطور النمو السكاني (1990 - 2002)	39
241	حصة السكان في سن العمل من إجمالي السكان	40
247	نسبة المناصب المفقودة بالمؤسسات العمومية الاقتصادية سنة 2001	41
247	نسبة المناصب المفقودة بالمؤسسات العمومية المحلية سنة 2001	42
247	نسبة المناصب المفقودة بالمؤسسات الخاصة سنة 2001	43
253	التطور السنوي لوضعية ملفات التأمين عن البطالة (1996 - 2004)	44
254	مؤشرات عن معالجة ملفات التأمين عن البطالة (1996 - 2004)	45
272	تطور عدد المشغلين (2002-2008) في إطار وكالة <i>ANDI</i>	46
272	حجم التمويل للمشاريع (2002-2008) في إطار وكالة <i>ANDI</i>	47
273	نسبة التمويل للمشاريع حسب طابعها (2002-2008) في إطار وكالة <i>ANDI</i>	48
275	حجم التمويل مشاريع الوكالة حسب الطابع (2002 - 2008)	49
276	حصص توزيع عدد المشغلين حسب الطابع (2002 - 2008)	50
286	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطابع القانوني (2002 - 2006)	51
295	تطور التشغيل في إطار هذا البرنامج <i>Tupo-Himo</i> (2001 - 2005)	52
297	مساهمة برامج التشغيل في الفترة (1999 - 2005)	53

مقدمة عامة

النهضة الاقتصادية

إن بناء الحضارات القديمة وشموخها عبر الأحقاب الماضية، لم يتم إلا بما قاموا به من عايشوها آنذاك وما قدموه، فالآثار من قصور وجسور وأهرام كلها شاهدة عن مجهود عضلي وقدرة تحمل لم تستطع حتى التكنولوجيا أن تضاهيها. الجثث المحنطة والتصاميم الهندسية الدقيقة كلها شاهدة على ما وصله وقدمه الإنسان الأول من معارف وعلوم.

هكذا ارتبط تطور الأمم بتطور أبنائها، غير أن القيود المتعددة والمختلفة قد تحول دون الوصول إلى إرساء التطور في البلاد. فمنها ما هو راجع لمحدودية خيراتها الطبيعية، كما قد يعود إلى سوء تسييرها وضعف إستراتيجياتها، أولطبيعة نظامها السياسي الاقتصادي المتبّع.

إن النظم الاقتصادية والإيديولوجيات كانت ولا زالت الإطار المعتمد لتحديد إستراتيجيات التنمية لكل بلد، والجزائر قد رسم لها مسبقاً المنهاج الذي يجب أن تسلكه من قبل دول المعسكر الشرقي المؤيدة لتقرير مصيرها، فتنبّت المنهج الاشتراكي منذ استقلالها، وساهم ذلك في تكريس ثقافة الاشتراكية ومبادئها. فهذا النظام وما له من نزعة اجتماعية، جعل الدولة تسارع إلى خلق مناصب شغل وفتح فرص العمل في مختلف القطاعات، حيث إعتبر العمل حق لكل مواطن في حين لم تؤخذ تكاليف المؤسسات ولم تعنى مرد وديتها بأدنى اعتبار أمام تدخل الدولة التي كانت تضخ الأموال في كل مرة، حفاظاً على استمرارية هذه المؤسسات، فامتازت الفترة بسهولة الحصول على العمل وبارتفاع الأجور، وتحسّن القدرة الشرائية، وكان للعوائد البترولية دور هام في تحقيق ذلك في ظل عدد السكان المحدود، غير أن التمادي في التكفل الاجتماعي أدى إلى خلق مناصب شغل دون الحاجة إليها، فظهرت شركات ومؤسسات بحجم كبير، تميّزت بسوء التنظيم والإهمال وتضخم العمالة ولم تستطع الدولة الاستمرار في سياسيتها، إذ أن في منتصف الثمانيات ضعفت إيراداتها بسبب الأزمة البترولية واقتربت الفترة بنمو سكاني متزايد. وكان ذلك منجرّاً حاسماً لتغيير السياسة المنتهجة، فاستيقظ شعباً بأكمله على حقيقة أمره ليجد العمال أنفسهم ما هم إلا عبء على مؤسساتهم العمومية التي لازمها تدعيم الدولة لفترات طويلة. بوادر الأزمة الاقتصادية رسخت قناعة عن ضعف المنهج الاقتصادي المتبّع مما يستحيل الاستمرار فيه، ومن جهة أخرى ميزانية الدولة لم تعد قادرة على المواصلة في سياسة التدعيم والتكفل الاجتماعي. مما حتم اللجوء إلى الاقتراض الخارجي، وصاحب العملية شروط وإملاءات صندوق النقد الدولي وغيرها من الهيئات المالية الدولية. فالمخرج الوحيد من الأزمة يحتم إجراء تغيير جذري بتبني إيديولوجيا نقيضه لسابقتها فالرأسمالية تعني رفع تدعيم الأسعار من قبل الدولة، تكريس

حرية المنافسة وفتح المجال للخوارج والسعي وراء الربح مهما كانت الكلفة الاجتماعية. وبما أن المؤسسات الاقتصادية هي النواة الأولى للاقتصاد الوطني، فإن شروط صندوق النقد الدولي قد فرضت تعديل هيكلها، يقتضي تغيير في تنظيمها وتسييرها حتى تضمن بقائها. مما حتمّ تقليص آلاف العمال وغلق جُلّ المؤسسات المفلسة، وتقييد عمليات التوظيف الحكومي وخاصة في قطاع الوظيفة العمومية. وهكذا تحولت صفحات الجرائد من أركان للتوظيف والإعلان عن المناصب الشاغرة إلى بنود عريضة لتسريح آلاف العمال وغلق المؤسسات والمصانع، وتغيّرت السياسة النضالية لنقابات العمال من منبر لرفع الأجور وتحسين شروط العمل إلى منبر للاحتجاج والتنديد عن تسريح العمال، وكثرت اللقاءات مع أرباب العمل وتوالت الإضرابات والضغط الاجتماعي يزداد انفجاراً من سنة إلى أخرى، والسلطة وجدت نفسها في موقع حرج أو ضعف إن بقي الوضع على ما هو عليه، أمام اتساع الشريحة المتضررة من البطالة.

وبما أن الميزة التي تكاد تتفرد بها الجزائر من بين الدول النامية هي أن أكثر من 70% من سكانها شباب، رأت الدولة وتعمّدت في إيجاد سياسة لامتناهات غضب هذه الفئة انطلاقاً من برنامج تشغيل الشباب الذي لم يكن يرجى منه في البداية أي مردود في تنمية البلاد بحيث يتم منح مبلغ مالي دون أي عمل يذكر.

إدماج هذه الفئة غالباً ما كان يسبّب في ظهور تضخم في عدد العاملين وخاصة المؤسسات الإدارية، مما أدى إلى تصاعد تغيّب العمال المرسمين، وبقاء فئة تشغيل الشباب المتشوقّة للعمل لإثبات الذات ولإظهار أنهم قادرين على شغل الوظائف وبأن فرص العمل لم تتح لهم فقط. ومن جهة أخرى ظهرت في الشغل تصرفات جديدة مما سمح لهؤلاء بالتطلّع على السّر المهني وكثرت ارتكاب الأخطاء والتجاوزات وغابت المعاقبة عليه وخلق ذلك الفوضى والإهمال داخل المؤسسات.

وإذا كان انعدام مناصب الشغل في أول الأمر قد مسّ الفئة التي لا تملك شهادات، فإن المرحلة الثانية قد أدت إلى ظهور بطالة فئة من الشباب أكثر خطورة وهي فئة الجامعيين، فلم يعد بمقدور الدولة استيعاب آلاف المتخرجين كل سنة ومن مختلف التخصصات، فكان على الدولة أن تبحث على طرق وأساليب جديدة بدءاً بالتقاعد المسبق حتى يتسنى استخلاف المناصب، وهكذا تم ظهور عقد ما قبل التشغيل الذي تم إحكامها بجملة من القوانين لتحديد الفئة المستفيدة وإمكانية الإدماج عند شغور المنصب، غير أن هذا الأخير ظلّ مجرد حبر على ورق.

إن التغيير في التوجه الاقتصادي جعل الدولة تدرك أن القطاع العام لم يعد كل شيء، بل بإمكان إشراك القطاع الخاص لحل أزمة التشغيل التي لم تعد تطاق اجتماعيا، وإيماننا أن الاستثمار كفيل بفتح العديد من مناصب الشغل، ارتأت الدولة إلى:

- منح القرض المصغر لخلق مؤسسات مصغرة لإضفاء ديناميكية لسوق العمل.
- ظهور نية الدولة لتدعيم الاستثمارات وخاصة الفلاحية منها، وإنشاء صناديق الدعم الفلاحي.

الاهتمام أكثر بالمؤسسات المصغرة لنجا عنها واستمراريتها مما يسمح بفرص توسيعها وإنشاء فروع أخرى، مما يساهم بالاحتفاظ واستقطاب عدد هائل من العمال.

رغم أن المؤسسات وخاصة العمومية منها قد قلّصت من عملية التشغيل كما قد قامت بتسريح الفائض من العمالة، إلا أن الدولة لم يكن بوسعها أن تتدخل في رأسمالية متوحشة. فلقد خصصت الشبكة الاجتماعية، لانتقاء المعوزين والمحتاجين للاستفادة من المنح الشهرية وبطاقات الاحتياج التي تسمح بالعلاج دون دفع مبلغ مالي، وبذلك أصبحت الفئة غير العاملة عبئا على الفئة العاملة، مادام أن تمويل ميزانية المستشفيات يتم من الضمان الاجتماعي الذي يقتطع من أجور العمال.

إن مختلف الميكانيزمات التي لجأت إليها الدولة كانت كحلول ظرفية فقط إذ أن داء البطالة استقل، وأعراضه وعواقبه قد أصبحت تطفوا على سطح المجتمع الجزائري الذي عرف حياة مستقرة في فترة السبعينات، فهوى وتدنى المستوى المعيشي كما أن أمراض الفقر وانعدام النظافة قد عادت إلى ما كانت عليه في فترة الاستعمار، فانتشرت الأوبئة وكثر التسول وتزامن ذلك مع اقتصاد السوق أين العرض تعدد وتنوع في حين القدرة الشرائية ضعيفة إلى حد كبير. فكان ذلك سببا لبروز ظواهر العنف واليأس كالأدمان والانتحار الناتج عن فقدان الأمل في العيش.

ها نحن إذن على فوهة اقتصاد السوق نعيش كل هذه التغييرات فماذا ينتظر شعبا بأكمله يتوغل شيئا فشيئا في الرأسمالية؟!!

أهمية وأهداف البحث:

تكمن أهمية الدراسة في طبيعة الموضوع بحد ذاته باعتبار أن العمل أو الرأسمال البشري يمثل إحدى عوامل الإنتاج الأساسية، وعملية تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لا يمكن أن تتحقق إلا بتخصيص واستغلال أمثل للعمالة. ورغم إحاطة سوق العمل بالعديد من الدراسات النظرية ساهمت

فيها المدارس الاقتصادية في فترات وظروف مختلفة، يبقى التحكم في سوق العمل مسألة متجددة رهينة الصدمات الاقتصادية، وتبقى سياسات التشغيل التي تعتمد على الدولة تمتزج بها السياسة بالاقصاد. فالهدف من الدراسة التي بين أيدينا هو إظهار البعد الاقتصادي والاجتماعي لسياسات التشغيل التي اعتمدها الجزائر خلال حقبتين متناقضتين. ولا تكمن الدراسة في عملية تقييم آليات كبح البطالة فحسب، بل كان لابد من الوقوف على المخططات التنموية لتقييم مدى مساهمة التشغيل في تنمية مختلف القطاعات. ونظراً لارتباط التشغيل بالجانب الاجتماعي رأينا أنه من الضروري التطرق إلى مستوى الدخل والقدرة الشرائية دون إغفال مساهمة التشغيل في تنمية القطاعات الاجتماعية كالصحة السكن والتعليم.

الإشكالية:

تبرز معالم الإشكالية في التساؤلات التالية:

هل ساهمت سياسة التشغيل الكامل التي سعت الدولة إلى انتهاجها في ظل التوجه الاشتراكي عبر الإنفاق الحكومي وتوسيع الاستثمارات في إحداث بطالة لاحقة بسبب ضعف التسيير الاستراتيجي وضعف الرقابة وتغليب الجانب الاجتماعي على المردودية ؟

هل ستؤدي سياسة التشغيل في ظل الإصلاحات الهيكلية في بدايتها إلى توسيع الفروق الاجتماعية وانتشار البطالة، كما بإمكانها أن تساهم لاحقاً في تنمية المؤسسات وتوسعها مما سيضعف من فرص التشغيل في ظل سياسة الانفتاح الاقتصادي ؟ فإذا كان المسلم به هو أن التحكم في سوق العمل يتم عن طريق الزيادة في الاستثمارات فهل يعني ذلك أن استقرار سوق العمل الوطنية تظل رهينة الإيرادات البترولية مما يجعلها أكثر عرضة للصدمات ؟

إنه لمن الصعب إيجاد موازنة للمعادلة الاجتماعية والاقتصادية من خلال حلين كلاهما يغلب طرف على الآخر. هذا ما جعل الدولة تتسارع إلى احتواء الانعكاسات الاجتماعية الناجمة عن سياسة الإصلاح الاقتصادي، حيث اتسمت الفترة ببروز العديد من الهيئات الاجتماعية، وبرامج التشغيل الموجهة لمختلف الفئات العمالية بهدف التخفيف من الضغط الاجتماعي تميّزت في جلّها بحلول ظرفية تتوعد بالديمومة.

أمام هذه الوضعية نجد أن معالجة سوق العمل في الجزائر يمثل موضوع يستدعي التحليل لاستيعاب مشكل البطالة ومسبباته، مستنديين على الطرح النظري لمختلف المدارس التي تطرقت إلى موضوع التشغيل. وهذا ما يقودنا إلى طرح العديد من الأسئلة:

الأسئلة الفرعية:

- ما هي أوجه اختلاف الرؤى بين مختلف المدارس؟ وهل هناك نوع من التكامل بينها؟ وهذا ما يسمح بالتعرف أكثر على محددات التشغيل.
- ما مدى مساهمة السياسة الاستعمارية لفرنسا في تركيبة هيكل سوق العمل بالجزائر؟ مما يمكن من التعرف على الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للسكان، لما لذلك من أهمية في تكوين الرأسمال البشري، مع التعرض إلى سياسة التمييز من حيث طبيعة العمل والأجر.
- هل أن سياسة التشغيل التي انتهجتها الدولة سابقا لم تحقق النمو الاقتصادي وخاصة بالمؤسسات العمومية، والفائض في العمالة كان إحدى معوقاتنا؟ بدليل أن مختلف المؤسسات التي مسّها الإصلاح لجأت إلى تسريح العمال.
- هل أن الأساليب الممهدة للدخول في اقتصاد السوق ساهمت في زيادة حدة البطالة. أم أن الرأسمالية وما تملكه من مزايا كحرية المنافسة والاستثمار ستساهم في امتصاص البطالة أم أن ذلك يتطلب يد عاملة مؤهلة وعملية إختبار ذلك قد يزيد الوضع تأزماً؟
- ما هي مكانة القطاع الخاص في سوق العمل بالجزائر في ظل الانفتاح الاقتصادي؟
- ما هو السرّ في تفضيل العمال للقطاع العام عن القطاع الخاص؟

الفرضيات:

إن محاولة تقييم مختلف سياسات التشغيل التي تبنتها الجزائر وأسباب تغييرها يجعلنا نطلق من الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: إن السياسة الاستعمارية ساهمت في رسم وتحديد هيكل سوق العمل في الجزائر حتى بعد الاستقلال، فالشغور الذي تركه المستعمر بعد الاستقلال واستثماره في التجهيل حتمّ إسناد مهام تتطلب درجات علمية وكفاءات كبيرة لأفراد بمستوى متدني، مما أثر سلباً على تسيير المؤسسات ومردوديتها.

في نظرنا أن سوق العمل في الجزائر حددت معالمه مسبقا السياسة الاستعمارية التي اتخذت مختلف الأساليب التمييزية "التعليم، التكوين، التشغيل...". ليكون العمل متاحا للفرنسيين وخاصة المناصب التي تتطلب مستوى تأهيلي، كما فتحت باب لهجرة العمالة الجزائرية نحو فرنسا واستغلالها بأجور متدنية.

الفرضية الثانية: عرفت مرحلة التوجه الاشتراكي انتهاج سياسة التشغيل غير الهادف، بسبب التماذي في التركيز على الجانب الاجتماعي على حساب مردودية المؤسسات العمومية، إذ أن بقائها رهين تدعيم الدولة لها، بسبب التسيب وروح الإهمال الذي طبعها، مما جعل سوق العمل هش وأكثر عرضة للصدمات.

الفرضية الثالثة: إن الإصلاحات الأخيرة التي أملتتها الهيئات المالية الدولية، كان لها أثر اجتماعي كبير بفعل عمليات التسريح الجماعي المبررة بضرورة عقلنه التكاليف، كما أن البطالة ستزداد على المدى القصير، بسبب عدم أهلية وقدرة المؤسسات الوطنية على المنافسة التي يفرضها اقتصاد السوق، مما يستدعي فترة أطول لإعادة تأهيل هذه المؤسسات.

إن ارتفاع الأسعار وتقييد التوظيف وضعف القدرة الشرائية، سيساهم في تغيير النمط المعيشي و بروز الآفات الاجتماعية والأمراض، مما يستدعي إرساء آليات وبرامج عديدة للتخفيف من حدة البطالة وهي في نظرنا:

- برامج ظرفية بحتة ويغلب عليها الطابع السياسي، محاولة لامتنصاص الغضب الاجتماعي والتخفيف من حدة الفقر، كما هو الحال في برنامج الإدماج المهني لمختلف الفئات والمستويات، حيث أقصى مدة لا تتعدى عامين، أما نسبة من يحضون بالعمل الدائم فتكاد لا تذكر.

- أجهزة لخلق النشاطات تعتمد على سياسة الإقراض، غير أن هذه الأخيرة تعتمد على الضمان الذي تفرضه البنوك مما يمثل عائق أمام هذه الفئة.

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات في هذا الموضوع بسبب أهمية سوق العمل وتمييزه بعدم الاستقرار، وتأثره بالعديد من العوامل التي يصعب التحكم فيها. فأصبحت مشكلة البطالة هاجس يهدد كل الدول لما لها من اثر على الجانب الاجتماعي والاقتصادي والاستقرار السياسي لأي بلد.

انصب المفكرون على إيجاد الحلول والبحث عن الآليات التي تمكن من إحداث التوازن بسوق العمل، وهذا ما تطرقت إليه مختلف المدارس الاقتصادية واختلفت في تحليلها وكمّلت بعضها البعض.

ونظراً لأهمية الموضوع نجد أنه حضي بالعديد من الدراسات في أزمنة وأمكنة مختلفة اعتمدت في تشخيصها على الأسلوب التحليلي أو القياسي نذكر منها الدراسات التالية:

1) أطروحة دكتوراه بعنوان: **حدود البطالة الظرفية والبطالة البنيوية في الجزائر (خلال المرحلة الانتقالية)** من إعداد كمال بوصافي.

تميّز البحث بمعالجة إشكالية العلاقة الموجبة بين الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي والتغيّر في معدل البطالة، وتناول الموضوع دراسة قياسية للبطالة خلال المرحلة الانتقالية 1990-2002 وحسب الباحث بوصافي كمال نجد أنه توصل إلى النتائج التالية:

- إن تقدير العلاقة الظرفية بين الناتج المحلي الإجمالي والبطالة انطلاقاً من علاقة أوكون يصعب تحقيقها على حالة الجزائر، لأن ما هو متاح من معطيات لا يساعد على تحديد الناتج المحلي الإجمالي والبطالة الطبيعية، لذا اعتمدت دراسته التجريبية على أساس فجوة جوردون أي الفارق بين الناتج المحلي الفعلي واتجاهه العام وليس على أساس فجوة (أوكون).
- اظهر توافق في العلاقة العكسية بين الناتج والبطالة (علاقة أوكون). كما أكد العلاقة العكسية بين التضخم والبطالة (علاقة فيليبس).

2) رسالة ماجستير بعنوان: **إستراتيجيات تخفيض العمالة مع (دراسة حالة للمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية)**. من إعداد الطالبة زروخي فيروز جامعة الجزائر 2005-2006.

الاطلاع على هذه الدراسة كان لاعتبار أنها تمثل جزء من الدراسة التي نحن بصدد التطرق إليها، وخاصة أن تخفيض العمالة يمثل النتيجة الاجتماعية لعمليات الإصلاح، ولقد تطرقت الباحثة إلى أن المرحلة الانتقالية التي مرّ بها الاقتصاد الجزائري دفع بها إلى إعادة النظر في تسيير مؤسساتها وكانت عملية تخفيض العمالة إحدى الآليات التي كان لها انعكاس، وأشارت في فرضيتها الأساسية إلى أن هذه العملية سيكون لها أثر مزدوج:

فعلى مستوى المؤسسة هناك زيادة عبء المهام على العمال المتبقين، مما يقلل من التكلفة الإنتاجية ويسهل من عملية الاتصال داخل المؤسسة، ومن جهة أخرى تخفيض العمالة يساهم في تزايد حدّة البطالة في المجتمع.

ولقد توصلت الباحثة في جانبها التطبيقي إلى أنه رغم تخفيض العمال بالمؤسسة المدروسة هناك تحسّن في الإنتاجية بسبب اعتماد إستراتيجية الذهاب الإرادي أو التقاعد المسبق مع وضع شروط تفاديا لتسرّب المهارات.

كما أشارت إلى أن عملية تخفيض العمالة جد مكلفة بالنسبة للمؤسسة، بسبب دفع تعويضات مجزية للعمال المستغنين عنهم.

أشارت أن تخفيض العمالة من شأنه أن يؤثر سلبيًا على إنتاجية العاملين المستقبين بسبب شعورهم بالقلق على مستقبلهم الوظيفي.

على المستوى الكلي تخفيض العمالة يؤدي إلى استفحال ظاهرة البطالة.

ومن خلال الدراسة هذه تبين أن عملية تخفيض العمالة بالمؤسسة محل الدراسة لم يكن طوعا وإنما راجع إلى حدة المنافسة التي فرضها المنتج الأجنبي.

3) الدراسة التي قام بها الدكتور عمار بوحوش سنة 1975 بعنوان: العمال الجزائريون في فرنسا.

حيث تعرض إلى ظاهرة هجرة العمالة الجزائرية نحو فرنسا مبينا أسباب ذلك.

وتناول مساهمة العمال الجزائريين في تنمية الاقتصاد الفرنسي، كما تعرضت الدراسة أيضاً إلى الجانب الاجتماعي للمهاجرين ومشاكل الهجرة. وفي الأخير توصل إلى ضرورة اتخاذ تدابير:

- تتعلق بالمساواة في الحقوق بين المهاجرين والفرنسيين.
- ضرورة القيام باستثمارات فرنسية في الجزائر لتخفيض عدد المهاجرين.
- ضرورة اتخاذ الجزائر لسياسة تنموية تسمح باستيعاب العمالة الجزائرية.

4) الدراسة التي قام بها الدكتور عبد اللطيف بن اشنهو بعنوان: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط.

حيث تناول الدراسة أفاق التخطيط في قطاع الصناعة والزراعة، كما تناول في فصله الخامس "الاقتصاد والسياسة في التنمية" جزء كبير يتعلق بموضوع دراستنا، حيث تعرّض إلى التطور الديمغرافي، العمالة، البطالة، السكن، الصحة.

5) الدراسة التي قام بها *J. Gautié* بعنوان: « *Les Politiques de L'Emploi* »
« *marges étroite de la lutte contre le chômage* »

حيث أشارت الدراسة إلى السياسات العامة للتشغيل المتعلقة بالعرض والطلب على العمل، كما أشارت الدراسة أيضا إلى الاستراتيجيات المتخذة لتخفيض العمالة أما الجانب التطبيقي فهو يخص سوق العمل الفرنسي.

6) رسالة ماجستير لـ *أحمين شفير* بعنوان: *الإصلاحات الاقتصادية وأثارها على البطالة والتشغيل "حالة الجزائر"*، جامعة الجزائر 2000-2001.

حيث تطرّق الباحث في هذه الدراسة إلى التدقيق في العديد من المفاهيم كالإصلاحات واقتصاد السوق لمعرفة المراد منها، واكتشاف ما تخفيه ولذا فإن الإشكال المطروح في الدراسة هو هل أن بدخولنا لاقتصاد السوق سنقضي على التخلف ونصبح بلدا متطورا؟ تناولت الدراسة أساسا مختلف البرامج التي تبنتها الهيئات الاقتصادية الدولية في البلدان النامية، وتوصل إلى فكرة أن الإجراءات المطبقة جعلت من اقتصاديات هذه البلدان كخزان لليد العاملة الرخيصة، كما أدت إلى تحطيم الإنتاج المحلي. أما فيما يخص الجانب الاجتماعي فعرفت هذه الدول:

- انخفاض في القدرة الشرائية بسبب "رفع دعم الأسعار وارتفاع النقابات".
- تجميد في التشغيل بسبب الضغط على الميزانية العمومية.
- تراجع في الجانب التعليمي والصحي.

الدراسة هذه قد ركزت على الإصلاحات وما نتج عنها من سلبيات في جانب التشغيل مع التطرّق إلى حالة الجزائر في القسم الأخير من الدراسة، في حين أن دراستنا سنركز عكس ذلك على سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر مع التطرّق إلى ما تبنته من إصلاحات اقتصادية وهو ما يمثل تقاطع وتكامل للدراسة السالفة الذكر مع التوسع والتعمق أكثر لحالة الجزائر.

7) رسالة دكتوراه لـ *لخلف عثمان* بعنوان: « *واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتميئتها* »، جامعة الجزائر 2003-2004.

لقد حاول الباحث من خلال هذه الدراسة إظهار مدى مساهمة هذا النوع من المؤسسات في النهوض بالاقتصاد في ظل التغيرات العالمية. خاصة أنها تحضي بالعديد من الحوافز والتسهيلات فتناولت الدراسة مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما تم التطرّق إلى مختلف العراقيل والمشاكل التي تعترضها ودراسة اثر العولمة على بقائها.

أما ما يخص الجزائر فقد تناول الباحث مختلف إستراتيجيات التنمية وتقييم هذا النوع من المؤسسات فيها، ومدى تأثير مختلف الإصلاحات عليها.

ولقد جاء اطلاقنا على هذا الدراسة لما تكتسبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهمية في محاربة البطالة، باعتبارها تدخل في إطار برامج خلق النشاطات وتدعيم المقاولاتية.

وسنحاول في دراستنا إدراج مدى مساهمة هذه المؤسسات في التشغيل وتقييمها قطاعيا قصد الوقوف على حجم فرص العمل المتاحة ومدى مساهمتها في التنمية المتكاملة.

8 رسالة دكتوراه لـ قصاب سعديّة بعنوان: إختلالات سوق العمل وفعالية سياسة التشغيل في الجزائر "1990-2004"، جامعة الجزائر 2005-2006.

لقد ركزت الباحثة في هذه الدراسة على اختلال سوق العمل بالجزائر، ورغم أنها حصرت الدراسة بين سنة 1990-2004 وهي الفترة التي عرفت إصلاحات اقتصادية كان لها وقع كبير على سياسة التشغيل، نجد أن الباحثة وسّعت من دراستها حيث استعانت بفترة سابقة 1970-1989 والتي سمّتها بفترة المشاريع الكبرى وكان ذلك بقصد إظهار التباين في سياسة التشغيل بسبب الإصلاحات المفروضة. اعتمدت الدراسة على معالجة متغيرات هامة كالبطالة، الأجور، الاقتصاد غير الرسمي وحاولت من خلال الدراسة:

- التعرف على أزمة البطالة في الجزائر هل هي أزمة عرض أم طلب.

- تأثير تراجع الأجور على العمل.

- هل أن السوق غير الرسمي يساهم في القضاء على البطالة أم هو محطّم للاقتصاد.

ولقد أكدت هذه الدراسة عدم ملائمة نظام الأجور وعدم مواكبته للتطورات التي لحقت بسوق العمل في الجزائر، كما أن انخفاض الأجور الحقيقية أحد الأسباب المباشرة في تغيير ذهنية طالبي العمل لأول مرة واستعداد المشغلين منذ مدة للانتقال من فئة الأجراء إلى العمل الحر.

كما توصلت الباحثة أيضا إلى اعتبار العمل غير رسمي ذا أهمية اقتصادية واجتماعية ويساهم في تحقيق الثروة والقيمة المضافة للاقتصاد الجزائري، ويعتبر التراجع في الأجور عامل مغذي للقطاع غير الرسمي الذي ازداد انتشاره أكثر مع عمق الإصلاحات.

ستسمح لنا هذه الدراسة من تدعيم بحثنا، وخاصة فيما يتعلق بتشخيص سوق العمل في الجزائر والوقوف على أسباب البطالة من خلال نتائج معالجة المتغيرات السالفة الذكر قصد البحث عن آليات فعّالة لمحاربة البطالة والسعي نحو خلق نوع من التوازن في سوق العمالة.

9) رسالة ماجستير بعنوان: الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة (دراسة حالة عينة من حملة الشهادات العليا مهندس دولة وشهادة دراسات جامعية تطبيقية دفعات 1990-1993).

تطرق الباحث من خلال هذه الدراسة إلى تحليل سوق العمل في الجزائر وأسباب اختلاله. وظهر أن سياسة الصناعات المصنعة ساهمت في إدماج حاملي الشهادات العليا في سوق العمل، ولكن تدهور الوضع الاقتصادي وتراجع الإيرادات المالية للدولة قيّد من عملية تمويل المشاريع، مما أدى إلى ظهور البطالة وتوسّعها لتشمل حتى ذوي الشهادات العليا.

ولقد عالج الباحث وباستخدام دراسة قياسية إمكانية خروج حملة الشهادات العليا من البطالة نحو وضعيات مختلفة. معتمدا على العديد من المتغيرات التي قد تساهم في التشغيل كالجنس "الإناث لهن فرصة أكثر بسبب إعفائهن من الخدمة الوطنية"، المكانة السوسيلوجية للأولياء، وهل للتخصص دور في التشغيل.

حدود الدراسة:

إن دراستنا نتطرق فيها إلى البعد المفاهيمي لسوق العمل ويتضمنه الجزء النظري بالتطرق إلى مختلف مدارس الفكر الاقتصادي ونظرتها وتحليلها لسوق العمل.

يتمثل البعد المكاني والزمني للدراسة في دراسة تخص الجزائر بالتطرق إلى مختلف تشريعاتها ومؤسساتها التي لها علاقة بسوق العمل وبالجانب الاجتماعي والاقتصادي. وحتى يكون التحليل وافيا كان للبعد الزمني أهمية بالغة بسبب تباين الظروف اقتصاديا وسياسيا ولذا ارتأينا أن تشمل دراستنا 03 مراحل أساسية:

مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة مع الإشارة إلى السياسة التي خلّفتها فرنسا في تكوين بنية سوق العمل. إيماننا أنّ البطالة لا تحدث فقط بفعل الصدمات الاقتصادية، بل قد تحدث بسبب تراكم زمني لم يسمح بتكوين أفراد بمؤهلات تسمح بشغل المناصب الشاغرة، أو بسبب تدمير البنية الاقتصادية مما يحول دون القيام باستثمار تسمح بخلق فرص العمل (فترة الاستعمار).

مرحلة تبني الاشتراكية مع تتبع كل المخططات التنموية ومكانة التشغيل منها.

مرحلة ما بعد 1986 محاولة للوقوف على مخلفات سياسة التشغيل السابقة وانعكاسات سياسة الإصلاح وكذا التطرق إلى مختلف الآليات المعتمدة لإنعاش الاستثمار وكبح البطالة.

منهجية البحث:

ونظراً لطبيعة الموضوع الذي يستوجب دراسة خلال نظامين متناقضين "اشتراكية ورأسمالية"، فقد استعنا بالمنهج الوصفي للتمكن من توضيح معالم سوق العمل في الجزائر في مراحل مختلفة. وكان لابد من استخدام المنهج التحليلي لتفسير الوضعيات والإختلالات التي ميّزت سوق العمل في الجزائر لفترات متعاقبة، تغيّرت فيها أساليب التعامل الحكومي لتحقيق التوازن. وهذا بهدف إظهار أسباب ودواعي هذا التغيير، كما أن تحليل نتائج كل مرحلة يسمح بتقييم مدى نجاعة الأساليب المتخذة لكبح البطالة وإنعاش الاقتصاد الوطني.

كما نستعين بالإحصاء الذي يتمثل في معطيات أساسية سواء كانت في صورتها الخام، مما يستدعي حساب النسب ومعدلات النمو وترجمتها على شكل بيانات، وقد تكون في شكل مؤشرات لها مدلولها وخاصة عند دراسة الجانب الاجتماعي للعمالة كجانب الصحة. والتعليم والسكن.

أدوات البحث:

بسبب اتساع حدود الدراسة الزماني وارتباط موضوع التشغيل وامتداد أثاره إلى مختلف القطاعات، ولإظهار تكوين تركيبة سوق العمل في الجزائر اعتمدنا على العديد من الأدوات:

أدوات جمع المعلومات

فيما يخص المعطيات الإحصائية اعتمدنا في إستيقائها من العديد من الهيئات الرسمية المختصة:

- الديوان الوطني للإحصاء *ONS*
- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي *CNES*
- صندوق النقد الدولي *FMI*
- الهيئات التابعة للعديد من الوزارات: الوكالة الوطنية لتطوير ودعم الاستثمار *ANDI*، وكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب *ENSEJ*، صندوق الوطني التامين عن البطالة *CNAC*
- إضافة إلى التحقيقات التي قامت بها العديد من مراكز الدراسات : *CNEAP C READ* *GREEDAL*
- استعنا بالعديد من التقارير: تقارير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي *CNES*، تقرير منظمة العمل الدولية *OIT*، ومنظمة العمل العربية، منتديات "المنتدى الأوروبي

متوسطي للمعاهد الاقتصادية *FEMISE*، وكذا الاعتماد على المجالات والدوريات المتخصصة.

- كان للجانب التشريعي دور هام في عملية الإصلاحات، مما ألزمتنا بالرجوع إلى العديد من الاتفاقيات الدولية الخاصة بمنظمة العمل الدولية، وكذا الاطلاع على أعداد من الجريدة الرسمية الوطنية.

وللإلمام بالموضوع من مختلف الجوانب فلقد ارتأينا أن نقسم دراستنا هذه إلى ثلاثة أبواب أساسية:

الباب الأول: تم تخصيصه لسوق العمل في الجزائر، خصّصنا فصول تمهيدية لدراسة نظرية لتحليل سوق العمل عند مختلف المدارس الاقتصادية.

وبما أن الدراسة تتعلق أساساً بمحاربة البطالة، فكان من البديهي التعرف على أنواع هذه الأخيرة وطرق قياس معدلاتها، وما هي الآليات التي تمكّن من إحداث التوازن.

أما الفصلين الأخيرين فتمّ تخصيصهما لسياسة التشغيل في ظل النظام الاشتراكي، معتمدين على سياسة لمخططات التنموية لهذه الفترة وإبراز جانب التشغيل فيها.

الباب الثاني: فهو يتعلق بالسياسة التشغيلية في ظل اقتصاد السوق.

وخصّصنا فصلين كاملين إلى الإصلاحات وأثرها على جانب الشغل.

الفصل الأول: تناولنا فيه مختلف التشريعات القانونية الجديدة لعلاقات العمل، مع إبراز المعاهدات الدولية الخاصة بالتشغيل.

أما الفصل الثاني: فهو يتعلق بالتغيرات الجذرية التي مسّت الجانب الاقتصادي وخاصة الإصلاحات التي مسّت المؤسسات الاقتصادية، "إعادة الهيكلة، الخوصصة، التصفية"، لما لذلك من آثار على جانب التشغيل.

أما الفصل الأخير فيعتبر كحوصلة أو دراسة تقييمية للسياسة المنتهجة إذ تطرقنا فيه إلى الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن سياسة التشغيل الجديدة.

الباب الثالث: وإذا كنا نعتقد أن تلك الأزمات السابقة التي أصابت العمالة ما هي إلا ظرفية بسبب الإصلاحات. وإذا أبدينا أيضاً نوعاً من التفاؤل نحو المستقبل فلا بد أن نتطرق في هذا الباب إلى دراسة آفاق الشغل في الوقت الراهن باستخدام مختلف الأساليب لمحاربة البطالة وذلك:

- تناول مختلف البرامج المعتمدة لمحاربة البطالة:

- برامج التشغيل المؤقت.
- برامج خلق النشاطات

- إظهار أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- دور الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

الباب الأول

سوق العمل في الجزائر قبل الإصلاحات
(بين النظرية والتطبيق)

الفصل الأول: التحليل الاقتصادي لسوق العمل

مقدمة:

كان سوق العمل محل اهتمام مختلف المنظرين الاقتصاديين، قصد فهم آليات عمله ومن ثم تحقيق استغلال أمثل للموارد البشرية، باعتبارها عامل إنتاج أساسي.

فاهتم الكلاسيكيون الأوائل بدراسة العمل في حد ذاته لمعرفة المنتج منه من غير المنتج، وتم تصنيف ما هو عمل مركب وما هو بسيط، كما نادوا بتقسيم العمل لتحقيق إنتاجية أكثر. وفي نظر الكلاسيك الأوائل يتحقق توازن سوق العمل عند التشغيل الكامل ويكون ذلك بصورة تلقائية.

إن عدم قدرة التفسير الكلاسيكي على فهم أزمة الكساد العالمي في الثلاثينات أدى إلى ظهور تيار جديد، وهم الكنزيون الذين يرون أن السوق لا يصحح نفسه تلقائياً، بل لابد من التدخل الحكومي الذي يمكن من تعديل الاختلال، فالقضاء على البطالة أو تقليصها يستدعي استخدام آليات التدخل الحكومي ممثلة في أدوات السياسة الاقتصادية.

ثم ما لبث أن ظهر التيار النقدي الذي يرى أن تدخل الحكومي عادة ما يضر أكثر مما ينفع ولذا يجب أن يكون تدخلها في إطار محدود، بإدارة عرض النقود الذي يجب أن يكون بنسب ثابتة ومنخفضة.

يؤكد الكنزيون المحدثون أن النظام الاقتصادي يتصف بعدم الاستقرار، ويلحون من جديد على التدخل الحكومي، ويرون أن الزيادة في عرض النقود يمثل إحدى العوامل المؤثر على الطلب الكلي. ويعتبرون البطالة أخطر من التضخم كما أن العقود والتنبؤات المكيفة من شأنها أن تحد من تغيير الأسعار والأجور بشكل سريع. ويقترحون للقضاء على البطالة سياسة نقدية ومالية توسعية.

وفي خضم النقاش الذي ساد بين الكنزيين والنقديين، حل فكر جديد (الكلاسيكيون الجدد) يعتمد في معالجة الاقتصاد الكلي على أساس التوقعات الرشيدة، المبنية على استغلال المعلومات الكاملة في الوصول إلى قرارات مثلى.

المبحث الأول: التحليل الكلاسيكي لسوق العمل

لقد كان الفضل للاقتصادي الكلاسيكي في فسح المجال للمدارس اللاحقة للاهتمام بجانب البطالة. ولعل اهتمام الكلاسيكي بالبعد الاجتماعي والسياسي في الظاهرة الاقتصادية، هو الذي يفسر لنا لماذا لقيت مشكلة البطالة مكانة مهمة في تحليلهم، باعتبار أنها أكثر المشكلات إثارة للاضطرابات الاجتماعية والسياسية¹. وما يميّز هذه المدرسة في تحليل سوق العمل نجد:

- الكلاسيكيون اعتمدوا في تحليلهم على الأجل الطويل.
- يرون أن التوازن بين عرض العمل والطلب عليه يتم بشكل تلقائي، وعنده يحدث التشغيل الكامل.
- ينادي الكلاسيكيون بعدم تدخل الدولة إلا لتأدية وظائفها في مجال الأمن والأشغال والخدمات العامة.
- يرفضون التدخل النقابي عند انخفاض الأجور وحدوث البطالة.

المطلب الأول: العمل عند الكلاسيك

لم يتوقف دور الكلاسيك في تحليل سوق العمل والبحث عن الآليات التي تمكن من تحقيق التوازن بين العرض والطلب، والذي يتحدد حسب اعتقادهم عند تحقيق ما يعرف بالتشغيل الكامل، بل قاموا بتحديد عوامل الإنتاج، والتي تعتبر العمل أحد عناصرها الأساسية، ولذا حظي العمل بتحليل ودراسة خاصة ويمكن تصنيفها على النحو التالي²:

أ. العمل المنتج وغير المنتج عند آدم سميث:

يرى آدم سميث أن العمل المنتج هو ذلك المجهود الذي يزيد في قيمة الشيء الذي ينفذ عليه فهو بذلك يحقق قيمة مضافة، أما العمل غير المنتج فهو كل عمل لا ينتج شيئاً ملموساً، واعتبر آدم سميث³ أن الناتج السنوي في أوروبا يكون أكبر كلما تمّ تجنب الإنفاق على الحروب فهي بالنسبة له نفقات غير منتجة، كما أن رفع الناتج السنوي يمكن تحقيقه عن طريق:

- رفع عدد العمال المنتجين وهم في نظره عمال الصناعة.

¹ رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة (تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية) عالم المعرفة، الكويت أكتوبر 1998 ص 145.

² عبد الرحمان فار الذهب، دروس في الاقتصاد السياسي، جامعة وهران 1992 - 1993، ص 69.

³ عبد الرحمان فار الذهب، نفس المرجع، ص 72.

- رفع ما أسماه القدرة أو القوة الإنتاجية للعمال، والذي يتم حسب عدد الآلات المستخدمة وفعالية تقسيم العمل وتتحقق بذلك إنتاجية العمل.

ب. العمل المنتج وغير المنتج عند ماركس:

يرى ماركس أن الهدف من العملية الإنتاجية هو تحقيق فائض القيمة، وبذلك فهو يرى أن العمل المنتج هو العمل الذي يتم استهلاكه في العملية الإنتاجية قصد تثمين رأس المال. فهو إذن أي العمل متضمناً في المنتج أو السلعة، أما العمل غير المنتج فهو ذلك العمل الذي يتم استخدامه كقيمة استعمالية، أي كخدمة لا يدخل بذلك في أي عملية إنتاج ولا ينتج عن ذلك الاستخدام أي فائض.

ج. العمل الملموس والعمل المجرد:

ويعطى ماركس تصنيف آخر للعمل ويقسمه إلى عمل ملموس وعمل مجرد، بحيث يرى أن العمل الملموس يظهر جلياً في القيمة الاستعمالية الناتجة عن العمل المنجز، كالتجارة البناء، الخياطة... كل هذه المهّن يمكن أن نلتمس عملها المنجز وذلك من خلال الشيء المنتج، ويرى أن هناك عمل آخر موازى يتمثل في الجهد العضلي والفكري المبذول وهذا ما يطلق عليه العمل المجرد.

د. العمل البسيط والعمل المركب:

يجري أيضاً التفريق على هذا النحو حيث العمل البسيط لا يحتاج إلى تأهيل أو أي كفاءة. ولا يتطلب أي جهد فكري أو إبداع، ويتعلق هذا النوع بالمجموعات التي تعرف تأخراً تنموياً. أما العمل المركب فهو عكس ذلك يعتمد في أدائه وتحقيقه على تقنيين ومهندسين، يسمح العمل المركب بتحقيق مردود مضاعف كما هو الحال في استغلال الآلات التكنولوجية.

المطلب الثاني: محددات العرض والطلب على العمل عند الكلاسيك

ما يميّز تحليل هذه المدرسة هو تركيزها على الأجل الطويل وما يطرأ عليه من تغيرات. ولذا "ربطوا البطالة بالمشكلة السكانية، بتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي وبالطاقة الإنتاجية للاقتصاد القومي وما سيؤول إليه في الأجل الطويل".¹

¹ رمزي زكي، البطالة والاقتصاد السياسي، مرجع سبق ذكره، ص 145.

الفرع الأول: الطلب على العمل

يعتمد الناتج القومي في المدى الطويل على كمية عوامل الإنتاج ونوعيتها "العمل، رأس المال، الجانب الفني" فدالة الإنتاج Y تتعلق بالمتغيرات (L) المتمثل في العمل و (K) المتمثل في رأس المال و (T) المتمثل في الجانب الفني.

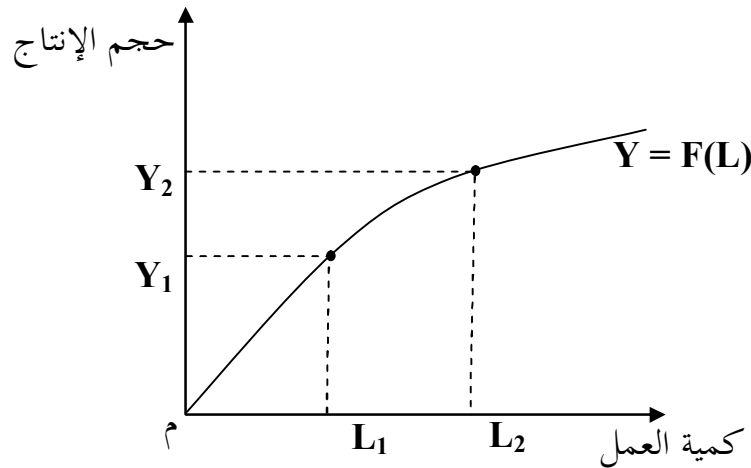
$$Y = y(L, K, T)$$

هنا يجب أن يتم افتراض كل من وحدات العمل ورأس المال متجانسة وكذا عدم وجود عوامل إنتاج أخرى (كالأرض).

فإذا كان على المدى الطويل يجب أن نعتبر هذه العناصر كمتغيرات. أما على المدى القصير يفترض ثبات كل من رأس المال (K) والمستوى التقني (T) وبالتالي فدالة الإنتاج تصبح تابعة للعمل، ومعنى ذلك أن الناتج القومي نفسه يصبح تابعا لكمية العمل المستخدمة.

ولا شك أن الزيادة في وحدات العمل إلى الكمية الثابتة من رأس المال (K) سيؤدي إلى الزيادة في كمية الإنتاج، ولكن سيصل إلى حد الإشباع ويبدأ عنده في الثبات ثم يشرع في التناقص حسب قانون النسب المتغيرة.

الشكل رقم 01: دالة الطلب على العمل عند الكلاسيك



المصدر: ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية "التحليل الاقتصادي الكلي"، ديوان المطبوعات الجزائرية 1994، ص 69.

وبافتراض ثبات الأسعار أيضاً فقيمة الناتج يساوي حجم الإنتاج في جداء المستوى العام للأسعار.

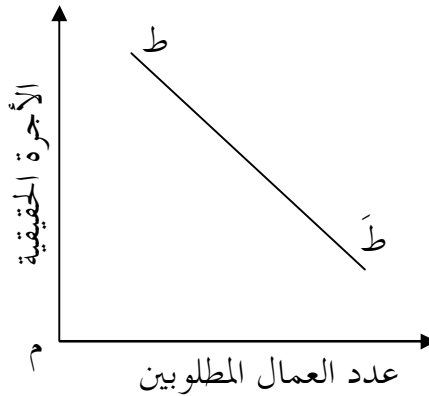
وفي نماذج الأمد القصير يفترض أن المؤسسات تعمل في ظل سيادة المنافسة التامة في سوق العمل وسوق السلعة، ومعدلات الأجور لا تتأثر تبعاً لكمية الناتج المحقق.

وللزيادة في الأرباح فإن المؤسسة تستمر في استخدام المزيد من وحدات العمل، حتى يتحقق التساوي بين إيرادات الإنتاج الحدي للعمل والتكلفة الحدية للعمل والمتمثلة في معدل الأجر النقدي.

أما عن علاقة طلب العمل بالأجر الحقيقي فمن الواضح أن المؤسسات تزيد من استخدام العمالة عند انخفاض الأجر الحقيقي للعامل، لأن هدف كل مؤسسة هو تحقيق أقصى حد ممكن من الأرباح. وما يهم الإشارة إليه هو أن طلب المؤسسات على العمالة والأجرة الحقيقية تمثلان علاقة عكسية، أي كلما انخفضت الأجرة الحقيقية يزداد الطلب على استخدام مزيد من العمالة وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم 02: منحنى الطلب على العمل بالنسبة للأجرة الحقيقية

(عند الكلاسيك)



المصدر: محمد هشام خواجكية، دار القلم للطباعة والنشر، الكويت 1986، ص 331.

الفرع الثاني: عرض العمل عند الكلاسيك

يتمثل عرض العمل في مجموع العمال الراغبين في العمل عند معدل الأجر الحقيقي السائد وتتأثر دالة عرض العمل ب: مقدار المفاضلة بين وقت الراحة والأجر المحقق جراء التضحية بهذا الوقت واستثماره في العمل. وللحسم في هذه المفاضلة فيتعلق الأمر بدراسة أثر مستوى الأجر على ذلك.

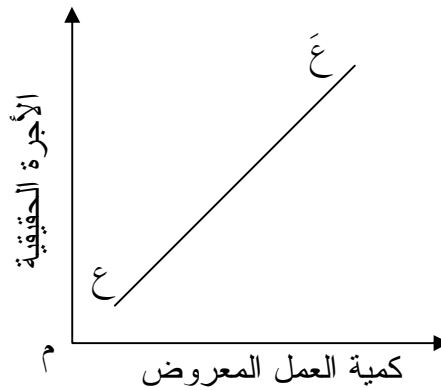
فالزيادة في معدل الأجر معناه ارتفاع في تكلفة ساعات الراحة، وبالتالي ارتفاع في تكلفة الوقت المتنازل عنه، هذا ما يحفز على زيادة الطلب على العمل بدلاً من استغلاله في الراحة. ولكن ذلك لن يدوم لمدة أكبر، حيث أنه على المدى الطويل ومع ارتفاع الأجر الحقيقي فإن الدخل المعتبر يجعلهم يقلعون عن العمل في أوقات الراحة، أما في المدى القصير فالإقبال على طلب العمل يزداد مع الميل إلى الانخفاض في ساعات العمل المقدّمة من طرف المستخدمين.

المشكل المطروح هو في التفضيل بين مقدار ما يخصصونه للراحة وما يتلقونه من أجر عند القيام بالعمل خلال هذا الوقت. لذلك يجب أن يكون العامل عند مستوى من الرشد تجعله في نقطة توازن.

"فالمقصود بعرض العمل إذن عدد العمال وساعات العمل التي يؤديها العمال الجدد والقدماء"¹ وهذا العرض يتأثر طردياً بالأجرة الحقيقية.

ولذا فإن منحنى عرض العمل عند الكلاسيك يكون في تصاعد كما هو موضح في الشكل البياني التالي:

الشكل رقم 03: منحنى عرض العمالة بالنسبة للأجرة الحقيقية عند الكلاسيك



المصدر: محمد هشام خواجهكية نفس المرجع السابق، ص 334.

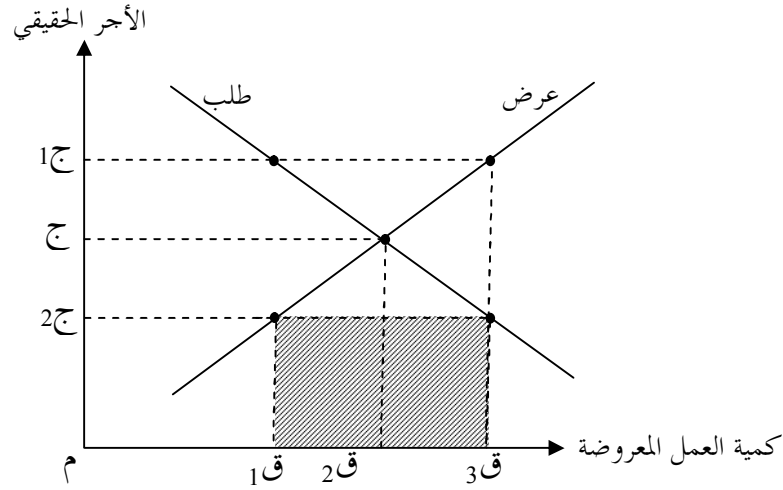
المطلب الثالث: توازن سوق العمالة عند الكلاسيك

نقد أشرنا آنفاً أن عرض العمل يمثل دالة متزايدة للأجر الحقيقي غير أن الطلب على العمل يزداد كلما انخفضت الأجرة الحقيقية وبالتالي فهو يمثل دالة متناقصة لها.

¹ محمد هشام خواجهكية، نفس المرجع السابق، ص 333.

يتحكم في عرض العمالة مستوى الأجر الحقيقي السائد ويرتبط الطلب على العمالة بمستوى الإنتاج الإضافي الذي يتحقق والذي يكون مساوياً لتكلفة هذا الإنتاج. يتساوي في نقطة التوازن عرض العمالة بالطلب عليها ويتم عندها تحديد مستوى العمالة اللازمة والأجر اللائق ويمكن توضيح ذلك بيانياً في الشكل التالي:

الشكل رقم 04: المستوى التوازني للعمالة (عند الكلاسيك)



المصدر: مرجع سبق ذكره، ص 335

ويمكن أن نفسر البيان بأنه: إذا كان مستوى الأجر الحقيقي عند ج1 فإن كمية العمل المعروضة ستزداد، وبالتالي كانت عند ق3 أما مستوى الطلب فيكون عند ق1 لأن الأجر الحقيقي مرتفع فيقل الطلب لأنه يمثل تكلفة هامة. والعكس إذا تدنت الأجرة الحقيقية إلى أقل من ج فإن كمية العمل تنزاح إلى ق1. معناه أن العرض يقل لأن الأجر منخفض، أما الطلب على العمالة عند هذا الأجر الحقيقي يزداد بحيث يكون عند ق3.

الرسم البياني يظهر أيضاً أن عند الأجر الحقيقي المرتفع ح1 نجد أن الفارق ق3، ق1 يمثل **فائض في العمالة** الذين يبحثون عن العمل خلال الأجر السائد (ج1).

أما عندما ينخفض الأجر الحقيقي إلى ج2 فإن الطلب على العمل يكون في ق3 لان المنشأة تحاول تشغيل أكبر حد ممكن مادام الأجر الحقيقي منخفض. غير أن العرض يتقلص إلى ق1 لان الأجر الحقيقي السائد لا يلاءم للبحث عن العمل، وبالتالي فالفرق بين ق3 ق1 يمثل العجز في العمالة أما فيما يخص نقطة التوازن تقاطع منحنى العرض بالطلب فيمثل مستوى عمالة كاملة. فإذا كانت هناك بطالة فهي بطالة اختيارية لأن كل عاطل عن العمل في مستوى التوازن معناه رفض العمل عند مستوى الأجر السائد إذ يطلب أجر أكثر من الإنتاجية الحدية للعمل.

ومن جهة أخرى نجد أن أصحاب النظرية الكلاسيكية يرون أن الأخذ والرد بين أرباب العمل والنقابات هو الذي يحدد الأجر الحقيقي، أي تحديد مستوى العمالة وبالتالي كل بطالة تقع عند هذا المستوى هي بطالة اختيارية.

المطلب الرابع: مبادئ الكلاسيك ومعالجتها البطالة

إن معالجة عدم التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك ينبثق من المبادئ التي تقوم عليها هذه المدرسة. والتي اعتبرت من بين أفضل المدارس في تحليلها لمشكلة البطالة، لأخذها بعين الاعتبار للبعد السياسي والاجتماعي، والتركيز في دراستها على المدى البعيد عكس المدارس الأخرى التي اهتمت بالتحليل على المدى القصير والمتوسط.

أ) أهم المبادئ الأساسية للمدرسة الكلاسيكية:

- لقد كانت هذه المدرسة مؤيدة لقانون ساي أو ما يعرف بقانون المنافذ والذي يرى أن العرض يخلق الطلب ولا يمكن بذلك الوقوع في أزمة كساد، فكل عرض لسلع معينة يتحول إلى طلب على سلع أخرى والعكس، أي وكأننا في مرحلة المقايضة. وإيمانهم بهذا المبدأ جعلهم يعتبرون أن التوازن في سوق العمل يحدث بصفة تلقائية كما هو بالنسبة لأي سلعة أخرى.

- صفة تلقائية حدوث التوازن في سوق يعود أيضا لتأثرهم بمبدأ قوانين الطبيعة الخالدة التي أخذوها عن الفيزيوقراط "الطبيعيين": أي هناك قوانين لا يمكن تغييرها إذ تتحكم في تسييره قوى أكبر وأعلى من قوة البشر.

- الحرية الاقتصادية المطلقة التي تركز عليها هذه المدرسة، جعلها تنادي بعدم فرض أدنى القيود أي عدم تدخل الحكومة أو النقابات. "وفي أعقاب هذه المدرسة ظهر شعار دعه يعمل دعه يمر" ويعود أيضا تبني هذا المبدأ إلى ما سبق الإشارة إليه أن الاقتصاد يصحح نفسه ولا داعي لأي تدخل كان.

- تستند هذه المدرسة أيضا إلى ما توصل إليه مالتس "Maltus" في أن السكان والموارد الغذائية ينمون على نحو غير متكافئ، مما يقود إلى ظهور البطالة والفقر والجوع. وفي نفس السياق المتعلق بنظرتهم لتأثير النمو السكاني نجد أنهم يؤمنون بأن الأجر يستقر عند حد معين ويعرف بالأجر الحديدي والمصطلح الأقرب إليه في وقتنا الحالي هو الأجر الأدنى المضمون إذ الكلاسيك يصفونه بأجر الكفاف الذي يسمح لهم بتجديد بني جنسهم. ويرون أن أي زيادة عن هذا الأجر يؤدي إلى زيادة

الزيجات ومن ثم زيادة النسل أي زيادة العمال في الأمد الطويل، مما يؤدي إلى هبوط الأجر مرة أخرى أي: هناك مرونة تامة بين عرض العمل وتغير الأجر في المدى الطويل.

- ضرورة أن تسود المنافسة التامة في السوق أي لا مكانة للاحتكار.

ب) معالجة البطالة عند الكلاسيك:

إن المبادئ الأساسية السالفة الذكر جعل أصحاب هذه المدرسة نتيجة لاعتمادهم لقانون ساي فهم يرون "أن التوازن الاقتصادي العام لدى الاقتصاديين هو توازن التوظيف الكامل وأن أي توازن يحدث دون التوظيف الكامل هو توازن غير مستقر وهذا معناه أن البطالة لا يمكن أن تحدث على نطاق واسع".¹

معالجة البطالة تتم بشكل تلقائي حيث تميل الأجور في هذه الحالة نحو الانخفاض بسبب الفائض في العمالة، وهذا ما يخلق تنافس بين العمال للظفر بالعمل، وإن أرباب العمل يقومون بالإنتاج بتكاليف أقل، مما يجعلهم يحققون أرباح أكبر تجعلهم يوسعون من استثماراتهم فيزيداد الطلب على العمالة وتختفي بذلك البطالة مما يؤدي إلى عودة الأجور إلى الارتفاع من جديد.

وهكذا يرى الكلاسيك أن القضاء على البطالة هو رهن ميل الأجور نحو الانخفاض، وبالتالي يرفضون أي تدخل من الحكومة للتأثير على الأجور والأسعار لأن ذلك سيزيد من تأزم الوضع.

نقد النظرية الكلاسيكية:

من خلال دراستنا للمبادئ التي قامت على أنقاضها المدرسة الكلاسيكية يمكن القول إجمالاً أن مبادئها تخدم وتدعم الطبقة البرجوازية إذ أن كل مبدأ كان يهدف من وراءه استبعاد التدخل الحكومي.

- فالحرية الاقتصادية تكفل لهذه الطبقة حق القيام بالتعاقد واستغلال العمال ودفع أجورهم حسب قانون العرض والطلب، وبالتالي هناك إجحاف في حقوق ومجهود العمال في غياب السماح بأي تدخل حكومي أو نقابي.

- تبني نظرة مالتس التشاؤمية بأن انتشار البطالة، الجوع والفقر هو أمر طبيعي مما يقدم تبرير آخر للبرجوازية على أنهم ليسوا مسؤولين على تشغيلهم. ولا يفيد تدخل الدولة لمحاولة تصحيح الاختلال، بتقديم الإعانات التي مصدرها الضرائب المفروضة على رجال الأعمال.

¹ رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص 167.

- تكريس مبدأ المصلحة العامة تتحقق من خلال سعي الأفراد لتحقيق غايتهم الشخصية هو سلاح أيضا لخدمة البرجوازية لمنع أي تدخل حكومي.

- حيادية النقود التي اعتمدها الكلاسيك في تحليلهم وجهلهم لدورها كمستودع للقيمة لإيمانهم بان العرض يخلق الطلب وكانت أزمة الكساد العالمية 1929 وما إنجر عنها من بطالة فيما بعد جوابا عن خطأ فرضيتهم.

- اعتمادهم أيضا في التحليل على سواد المنافسة التامة في النظام لرأسمالي، يعود إلى المراحل الأولى لهذا النظام قبل ظهور الاحتكار وما لذلك من أثر في إخلال التوازن.

المبحث الثاني: التحليل الكنزي

يعود تأسيس هذه المدرسة إلى جون ماينرد كينز "JOHN. M. Keynes" (1883 - 1946) بعد نشره لكتابه الشهير سنة 1936 "النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة والنقود" حيث أن ما تناوله الكتاب يتعلّق أساسا بكيفية معالجة البطالة وضمان التشغيل الكامل.

كان لحدوث الكساد العالمي في الثلاثينيات دور كبير في بروز الأفكار الكنزية التي انتقدت المدرسة الكلاسيكية. هذه الأخيرة التي كانت ترى أن البطالة ظاهرة مؤقتة، ومعالجتها تتم في السوق بصورة تلقائية، غير أن العالم شهد عكس ذلك فارتفعت نسبة البطالة وقلّ الإنتاج والدخل لسنوات طويلة، ولقد سبّب ذلك نتائج سلبية على المستوى الاجتماعي في كل من أوروبا وأمريكا.

المطلب الأول: نظرة كينز لسوق العمل

لقد هاجم كينز قانون المنافذ الذي جاء به جون باتيست ساي، وفكرته القائمة على أن العرض يخلق الطلب، ومستغلا بذلك أزمة الكساد العالمي كنهاية لذلك الفكر الرائج.

فحسب ساي فإن التشغيل الكامل أمر حتمي، مادام أن كل عرض للعمل سيجد طلبا عليه. فحالة البطالة التي يمكن أن تتكون هي: إما بطالة إرادية أو بطالة احتكاكية والتي تنشأ في الأجل القصير.

يرى كينز أن السوق لا يتجه نحو التوازن التلقائي الذي يحقق الاستخدام الكامل كما كان يرى دعاة المدرسة الكلاسيكية، إذ يمكن أن يحدث التوازن في مستوى أقل من الاستخدام الكامل.

وحسب نظرة كينز دائماً فإن السوق يعاني من مشكلين أساسيين ولا يمكن أن يتم معالجتها بشكل تلقائي وهما:¹

- احتمال أن يقع الاقتصاد في حالة كساد ولفترة طويلة كما حدث في الثلاثينيات.
- يرى أن الاقتصاد غير مستقر، وقد يحدث خلاله حالة توازن تحقق الاستخدام التام ولكن قد ينتقل من حالة التوازن هذه إلى حالة توازن أخرى، ولكن دون أن يقترن ذلك باستخدام تام.

فمفهوم البطالة عند كينز مقترن بانخفاض الطلب الكلي. ما يميّز التحليل الكينزي هو الاختلاف في تحليل دالة العرض عن النظرة الكلاسيكية في نظريته العامة، فيرى أن العمال "يرفضون أي انخفاض في الأجور النقدية بغية رفع مستوى الاستخدام التام، في حين نجد أنهم لا يعارضوا تخفيض أجورهم الحقيقية عند ارتفاع مستوى الأسعار"² فحسب كينز يعتبر هذا تصرف عقلائي ورشيد، بحيث أن تخفيض الأجور النقدية تتأثر به فئة معينة فقط أما التخفيض في الأجور الحقيقية فيتأثر به الجميع بالتساوي دون أن يؤدي ذلك إلى تغير أجورهم الحقيقية النسبية.

ويطلق على البطالة الكنزوية بالبطالة الإجبارية، وتحدث عندما يرغب العمال العاطلين عن العمل في أداء العمل عند مستوى الأجر الحقيقي السائد، غير أن فرص العمل غير متاحة.

وحسب كينز "البطالة الإجبارية هي تلك البطالة التي تتحقق عند ارتفاع مستوى السعر مع ثبات معدل الأجر النقدي (انخفاض معدل الأجر الحقيقي) إذا:³

- بقى عرض العمل أعلى من مستوى الاستخدام السائد.
- بقي الطلب على العمل أكبر من مستوى الاستخدام.

إن عدم إيمان كينز بحدوث التوازن التلقائي إلا في ظل الاستخدام التام، ونظراً لطول فترة الانتظار لحدوث التوازن وما ينجر عن ذلك من سلبيات، يرى أن الحل يكمن في التدخل الحكومي لاتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة الاختلال، وذلك بزيادة الإنفاق الحكومي لفترة قصيرة وعدم الانتظار لغاية انخفاض الأسعار والأجور. ولقد كان رد كينز عندما سئل عن ضرورة التدخل في نظره لإجراء التوازن بشكل أسرع فقال: "في الأمد البعيد سنموت جميعاً"⁴.

¹ نزار سعد الدين العيسى، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الثقافة، الدار العلمية الدولية عمان 2001، ص 219.

² ضياء مجيد الموسوي، مرجع سبق ذكره ص 337.

³ ضياء مجيد الموسوي، مرجع سبق ذكره، ص 343.

⁴ نزار سعد الدين العيسى، مرجع سبق ذكره، ص 220.

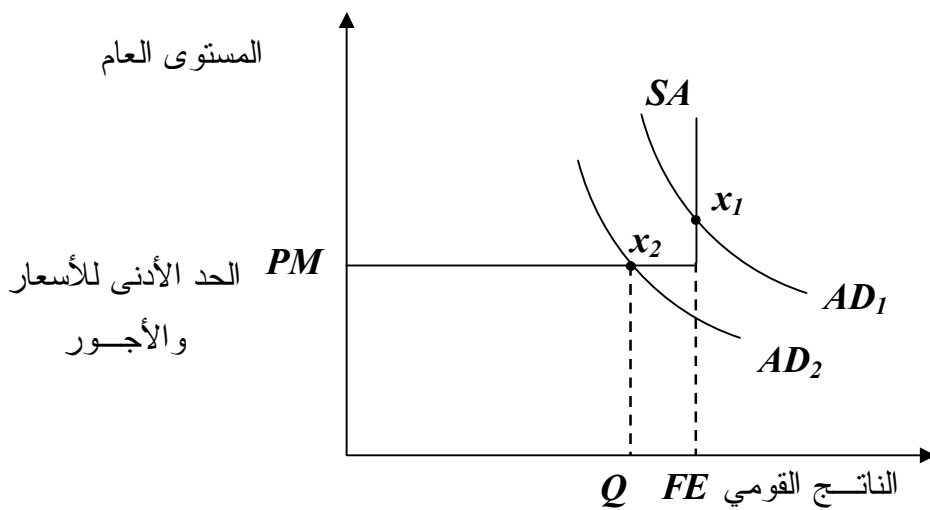
الفرع الأول: العرض الكلي "في التحليل الكينزي"

يمثل العرض الكلي دالة اقتران بين الإنتاج "الناتج" القومي الكلي والمستوى العام للأسعار هذا الأخير يمثل معدل الأسعار لجميع السلع والخدمات وكذا عناصر الإنتاج، والتي تشمل أجور العمال التي تمثل تكاليف إنتاج غير ثابتة، فتغيير الأسعار مرهون بتغيير أجور العمال بحيث لا يمكن أن يحدث تخفيض في الأسعار دون أن يكون هناك انخفاض في تكاليف الإنتاج (أجور العمال) لأن المنتج لا يمكنه تحمّل الخسارة ولفترة طويلة، إذا كان هناك انخفاض في الأسعار أقل من مستوى انخفاض الأجور.

وحسب هذا التصور فإن النظرية الكلاسيكية التي تتصور العرض الكلي كخط عمودي على المحور الأفقي تكون غير منطقية، لأن معنى ذلك أن الأسعار "الأجور" تصل إلى الصفر وهذا عندما تستمر البطالة في الارتفاع (اعتبر الكلاسيكيون هذه الوضعية بحالة خاصة) لأن الإنتاج والطلب يبدأ في الارتفاع مع انخفاض الأسعار والأجور قبل بلوغ الصفر حتى وإن كان هذا التصاعد يتم ببطء.

ولذا أكد كينز أن الأسعار والأجور لا يمكن أن تنخفض إلى أقل من حد معين، والسبب في ذلك هو أن العمال يرفضون العمل ويفضلون البطالة إذا كان الأجر عند هذا الحد. ونفس الشيء بالنسبة للأسعار فلا يمكن أن تنخفض إلى أقل من حد معين نظراً لعدم انخفاض الأجور إلى هذا المستوى.

الشكل رقم 05: العرض الكلي في النظرية الكينزية



المصدر: نزار سعد الدين العيسى، م س د، ص 222

فحسب الشكل أعلاه:

- تظهر العلاقة العكسية بين الأجور والطلب على العمالة وهذا ما هو موضح في المنحنى AD_1 والمنحنى AD_2 .
- النقطة PM تبيّن أن الحد الأدنى للأسعار والأجور والتي لا يمكن أن تكون أقل من ذلك ولا تصل إلى الصفر كما اعتقد الكلاسيك.
- عند وصول مستوى الأسعار والأجور إلى الحد الأدنى فسواء حدث زيادة في الإنتاج القومي أو انخفاض فإن مستوى الأسعار والأجور لا يتغير (انظر إلى الخط الأفقي PM) أي إذا كان الناتج القومي أقل من النقطة Q أو وصولاً إليها الأسعار والأجور تبقى على حالها.
- نلاحظ على الشكل أن التشغيل الكامل عند النقطة FE يحدث في نقطة التوازن عند تقاطع منحنى العرض AS ومنحنى الطلب AD_1 إذا افترضنا أن الطلب الكلي ينخفض نزولاً إلى AD_2 أي أقل من الاستخدام الكامل ويصبح عند النقطة Q ويتحقق التوازن عند X_2 ولكن مع وجود معدل بطالة عالية. وهذا عكس ما جاء به الكلاسيك على أن التوازن لا يحدث إلا عند التشغيل الكامل.

الفرع الثاني: الطلب الكلي في التحليل الكينزي

إذا كانت المدرسة الكلاسيكية ترى أن الطلب الكلي يرتبط ارتباطاً عكسياً مع مستوى الأسعار العام، نجد أن النظرية الكينزية تنظر إلى الطلب الكلي ليس كوحدة واحدة ترى أنه يجب دراسة وتحديد التأثير على كل جزء من الأجزاء المكوّنة له، وهذا بغرض تبني سياسة اقتصادية مناسبة من طرف الحكومة وتكمن هذه الأجزاء في:

- الإنفاق الاستهلاكي: ويشمل ذلك كل ما يؤثر على الدخل الحقيقي.
- الإنفاق الاستثماري: ويعتبره كينز من أشد مكونات الطلب الكلي حساسية خلال التقلبات الاقتصادية.
- الإنفاق الحكومي: ويشمل إنفاق الحكومة استهلاكياً واستثمارياً.
- صافي الإيرادات: لم يعط كينز اهتماماً بالغاً لذلك لكونه لا يمثل جزءاً كبيراً من الناتج القومي للدول الصناعية الكبيرة التي شهدت تقلبات اقتصادية، كما تعتمد الصادرات وعمليات الاستيراد على عوامل خارجية كأسعار الصرف، واستثنى كينز هذه العوامل في تحليله ليركز أساساً على السياسة الاقتصادية الداخلية.

المطلب الثاني: منحنى فيليبس

لقد أصبح التشغيل الكامل من بين أهم الأهداف التي تسعى الحكومات إلى تحقيقها، فضلاً عن أهداف أخرى كالاستقرار والتوازن وتحقيق نمو اقتصادي.

"غير أن هذه الأهداف من الصعب تحقيقها في آن واحد، فهي أهداف متعارضة غير متكاملة"¹ وهذا ما يحدث فعلاً عندما نريد أن نحقق عمالة كاملة، واستقرار في الأسعار، فامتصاص البطالة من قبل المؤسسات فوق ما تستحقه يعتبر تكلفة تحمل على المنتج، وبالتالي سيؤدي إلى زيادة الأسعار. ومن ثم سيؤدي إلى حدوث التضخم والعكس، فإن البحث عن استقرار الأسعار وتخفيض معدلات التضخم، يستلزم التضحية بفائض العمالة ومن ثم زيادة معدلات البطالة.

وأول من قام بدراسة العلاقة بين التغير السنوي في الأجور النقدية والنسبة المئوية لمعدل البطالة السنوي هو فيليبس وذلك في سنة 1958 حيث استعان بإحصائيات الولايات المتحدة 1957 - 1961 واستخلص أن:²

معدل التغير في الأجور النقدية يرتبط عكسياً وبشكل غير خطي مع النسبة المئوية لمعدل البطالة، ويمكن من خلال هذه العلاقة الانتقال إلى العلاقة بين معدل التغير في الأسعار وحجم البطالة وهذا خلال التغيرات الطويلة الأمد في إنتاجية العمل.

فإذا كانت الزيادة في الأجور النقدية مساوية للزيادة في معدل إنتاجية العمل فهذا يعني أن الأسعار لن تتغير، وهكذا يمكن أن نحدد الزيادة في مستوى السعر P/p وذلك بأن نطرح معدل إنتاجية العمل Q/Q من معدل الزيادة في الأجور النقدية

$$P/p = W/W = Q/Q$$

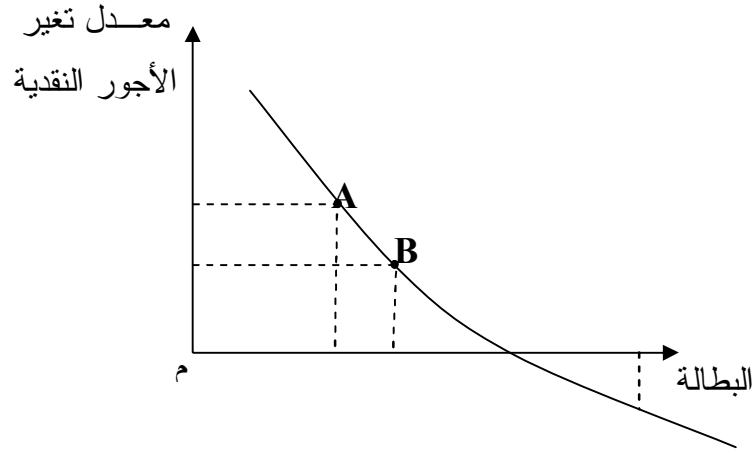
يكن مفهوم منحنى فيليبس في إظهار العلاقة التبادلية العكسية بين البطالة والتضخم فالمنحنى يمثل توليفات "أزواج" لمعدل البطالة ومعدل التضخم، و"على الحكومة أن تختار ما يناسبها لإرساء سياستها كالمحافظة على الاستقرار في الأسعار أو التوظيف الكامل أو اختيار ما يناسب الاثنين نسبياً."³

¹ محمد فوزي أبو السعود، مقدمة في الاقتصاد الكلي مع تطبيقات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004 ص 198.

² ضياء مجيد الموسوي، مرجع سبق ذكره، ص 351.

³ أحمد رمضان، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية الإسكندرية 2001، ص 288.

الشكل رقم 06/أ: منحنى فيليبس علاقة تغير الأجور النقدية والبطالة.



بإمكان الحكومة أن تحافظ على معدلات منخفضة للبطالة ولكن تدفع مقابل ذلك تكلفة لهذا الاختيار، وهو تعرض الاقتصاد لمعدلات مرتفعة للتضخم. هذا الاختيار معبر عنه بالنقطة (A) كما بإمكانها تقليل التضخم مع مزيد من البطالة كما هو في النقطة (B).

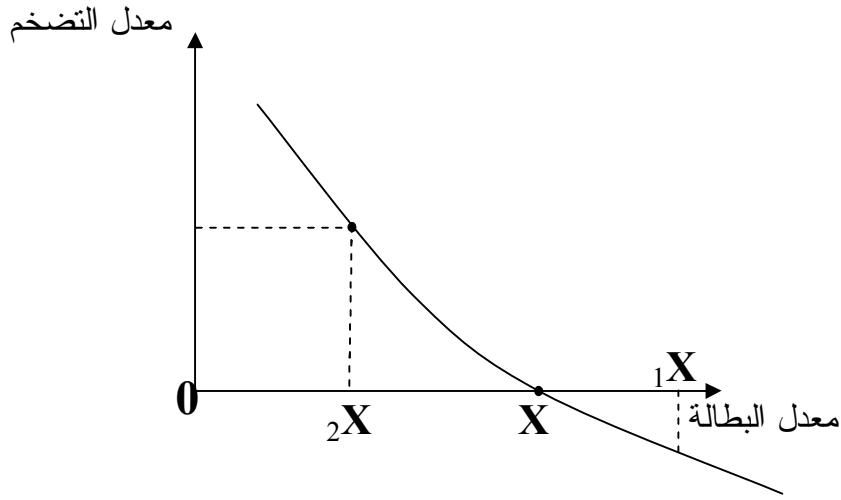
ويمكن شرح العلاقة العكسية بين معدلات البطالة ومعدلات التضخم بالاعتماد على الشكل

التالي:¹

عند النقطة X في الشكل أدناه يكون معدل التضخم مساوياً للصفر كما أن معدل التغير في الأجور النقدية = 0 أيضاً. النقطة X تعبر عن معدل البطالة الطبيعي.

¹ محمد فوزي أبو السعود، مرجع سبق ذكره، ص 214.

الشكل رقم 06/ب: منحى فيلبس



أما النقطة X_1 تبين أن معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، أي هناك انخفاض في الطلب على العمل مما يؤدي إلى انخفاض في الأجور النقدية: أي انخفاض في تكاليف الإنتاج ومنه انخفاض في الأسعار "معدل التغير في الأجور النقدية > 0 " معناه وجود فجوة انكماشية في الاقتصاد.

أما إذا كان معدل البطالة في النقطة X_2 فمعنى ذلك أن معدل البطالة الفعلي أصغر من معدل البطالة الطبيعي، مما يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل فترتفع معدلات الأجور النقدية ويؤدي ذلك إلى زيادة في تكاليف الإنتاج ومن ثم حدوث ارتفاع في الأسعار "معدل التغير في الأجور النقدية < 0 " ومعناه حدوث فجوة تضخمية في الاقتصاد الوطني.

لقد عرف منحى فيلبس العديد من الدراسات وخاصة في السبعينات حيث شهد التحليل نوعا من التناقض حيث ارتفعت معدلات البطالة "إلى أكثر من 10% (1973 - 1974) وصاحب ذلك بطء شديد في النمو الاقتصادي أو انخفاض شديد في الإنتاج¹ وتكرر نفس الشيء في بداية الثمانينات ووضعت علامة استفهام على مدى استمرارية العلاقة العكسية بين البطالة والتضخم.

وتم إرجاع ذلك التوقف للعلاقة إلى حدوث صدمات العرض لتلك الفترة (73-74)، (79 -

80) ارتفاع أسعار البترول بشكل مفاجئ مما ساهم في ظهور ركود تضخمي.

¹ أحمد رمضان، مرجع سبق ذكره، ص 290.

وهناك من رفض الفكرة الأساسية لـ فيلبس التي ترى وجود علاقة عكسية شبه مؤكدة بين التضخم والبطالة، حيث نجد "فريدمان يرى أنه من المحتمل وجود علاقة عكسية مؤقتة ففي الأجل الطويل ولا يمكن أن نتصور وجود تلك العلاقة الدائمة".¹

المطلب الثالث: تفسير أسباب البطالة وكيفية معالجتها عند كينز

لقد رفض كينز كل المنطق الذي جاءت به المدرسة الكلاسيكية في تحليلها لسوق العمل، حيث ترى انه لا يمكن أن تحدث بطالة أصلا ما دام أن العرض يخلق الطلب، وإن حصل عدم توازن فهو ظرفي لا يلبث أن يحدث التوازن من جديد وبصورة تلقائية دون أي تدخل. كما لم يقتنع بطريقتهم في معالجة البطالة المبنية أساسا على مرونة تغيير الأجور "النقدية" نحو الانخفاض بالرغم من أن الكلاسيك يرون أن هذا الانخفاض غير حقيقي مادام أن سعر السلع ستتنخفض بسبب تدنيه تكاليف إنتاجها باستخدام العمالة بأجور منخفضة.

تصور كينز جاء مغاير تماما، فهو يرى انه ليس من الواقعي أن يقبل العمال بتخفيض أجورهم النقدية، وينصاعوا لأوامر أرباب العمل والمؤسسات بسبب وجود النقابات والتكتلات العمالية التي تواجه ذلك. ويرى أن في تصرفهم هذا أمر رشيد وعقلاني لان هذا التخفيض يمس فئة معينة وليس جميع أفراد المجتمع، ولذا هم لا يعارضوا عند حدوث ارتفاع في الأسعار ما دام أن ذلك يسري على الجميع.

أ/ أسباب البطالة عند كينز:

إذا كان الكلاسيك يرون أن توازن الاقتصاد الوطني مقترن بحدوث التشغيل الكامل، فإن كينز يرى أن هذا الازدواج ما هو إلا حالات خاصة قد تحدث بدليل أنه بإمكان أن يحدث التوازن الاقتصادي في مستويات عديدة دون أن يحدث التشغيل الكامل.

ولقد ساعدت أزمة الكساد العالمية لسنة 1929 كينز على إثبات فشل التحليل الكلاسيكي حيث يشير أن حدوث الأزمة وقع دون أن يكون هناك أي تدخل حكومي، كما أن التوازن التلقائي لم يحدث ومن جهة أخرى إذا كان الكلاسيك يرون أن كل عرض يخلق طلب عليه فلماذا حدثت الأزمة.

¹ محمد فوزي، مرجع سبق ذكره، ص 214.

هذا ما جعل كينز يرى أن الطلب الكلي الفعّال هو الذي يحدّد العرض الكلي أي الناتج الوطني، الدخل والشغل أما الطلب الكلي فقد قسّمه إلى: الطلب على الاستهلاك، والطلب على الاستثمار.

وإذا كان الكلاسيك يتصورون أن التوازن بين الادخار والاستثمار شيء بديهي مادام أنه يمثل مجابهة بين عرض وطلب، وحسب قانون ساي سيفضي ذلك إلى التوازن لا محال، أي أن المدخرون هم أنفسهم المستثمرون "كل ادخار يتحول إلى استثمار". كينز عكس ذلك يرى أن هذا الارتباط ليس حتمي بل بالإمكان أن يحدث انفصال بين الادخار والاستثمار، مما يؤدي إلى حدوث عدم توازن بينها. كما نجد أنه يضع أن التوازن بين الادخار والاستثمار شرط أساسي لإحداث التوازن القومي.

"كينز اختزل مشكلة البطالة وعدم استقرار الدخل في العلاقة بين الادخار والاستثمار، فهو يري أن الميل للاستهلاك ثابت في حين الميل للاستثمار غير ثابت، وبالتالي هذا التغيير في الاستثمار هو المسؤول عن التغيير في الدخل، وحسب خبرته أيضا يرى أن توازن الدخل يتم دوما دون التشغيل الكامل، لان المبالغ المدخرة أكبر مما يستثمر فالاقتصاد الرأسمالي محكوم عليه بالبطالة المستمرة والتعرض للزمات".¹

ويمكن أن نبيّن أن زيادة الطلب الكلي الفعال سيؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة والعكس.

واعتمد كينز في تحليله للاختلال الذي يصيب هذا الطلب على العلاقة بين الادخار والاستثمار ويمكن شرح ذلك من خلال المخططات التالية:

¹ رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص 302.



المصدر: الشكل من إعداد الباحث.

ب) معالجة البطالة عند كينز:

من المخططين السابقين يظهر أن المفتاح الأساسي في معالجة البطالة يستدعي التحكم في الطلب الكلي، وأشار كينز أن التحكم في مكونات هذا الطلب أي الاستهلاك والاستثمار يعود لعوامل بيولوجية. فالفرد كلما تحسّل على دخل أكبر كلما زاد ميله للاستهلاك، ولكن الاستمرار في زيادة الدخل لا يعني حتماً الاستمرار في الزيادة في الاستهلاك بنفس القدر، بسبب ميل الأفراد إلى الادخار وإذا لم تتحول هذه المدخرات إلى استثمارات سيؤدي إلى تناقص الطلب الكلي أي حدوث البطالة لاحقاً

دخل أكبر ← استهلاك أكبر ← استمرار في زيادة الدخل ← ميل للادخار ← تناقص الطلب الكلي ← ظهور البطالة.

وهكذا توصل كينز إلى أن معالجة البطالة تعني التحكم في الاستثمار ولذا حدّد العوامل التي تساهم في الميل للاستثمار وهما:

تخفيض سعر الفائدة في حدود معينة لتحفيز الأفراد على الاستثمار بدلا من اللجوء للادخار. ومن جهة أخرى يرى قد لا تكون هناك علاقة بين هذا التخفيض والادخار، لأن هذا الأخير يحدده مقدار الدخل المتحصّل عليه.

نتيجة كينز تمخضت في أن الاقتصاد الرأسمالي وهو في حالة الكساد والبطالة عاجز عن تصحيح نفسه والوصول للإنعاش بصورة تلقائية كما كان يزعم الكلاسيك، ولذا من الضروري تدخل الحكومة وعلى نطاق أوسع واقترح جملة من التدابير:

- تخفيض سعر الفائدة لتدنيه تكلفة الإنتاج.

- زيادة الإنفاق العام في مجالات الخدمات والأشغال العامة.

ويجب أن تطبق هذه السياسة بحذر عند بلوغ مستوى التشغيل الكامل للتخوف من الوقوع في حالة تضخم.

* وفي نظرنا أن المقاربة الكينزية في معالجة البطالة والقائمة على تدخل الدولة بزيادة الإنفاق الحكومي لتشجيع الاستثمار لازالت قائمة إلى يومنا هذا، ولعلّ ما أقدمت عليه الجزائر للتخلص من الركود الاقتصادي عبر مخططات التنمية وخاصة برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي يدخل في إطار هذه السياسة بتخصيص ما يقارب 07 مليار دولار بين سنة 2001-2004 "وساهم ذلك في امتصاص البطالة حيث انتقلت البطالة من 27.3 % سنة 2001 إلى 23.7 % سنة 2003".¹

ومن جهة أخرى نجد أن استمرار العمل بهذه المقاربة يعود لإيمانها بتدخل الدولة لتصحيح الإختلالات، إضافة أنها لا تعارض التدخل النقابي فكما يقول كينز النقابات "كيانات واقعية لا يمكن إهمالها والمناداة بحلّها. فالدول اليوم تشهد تعدد نقابي وإضرابات للدفاع عن رفع الأجور وخلق مناصب الشغل، فيرى كينز أن أزمة الكساد لم تكن لا بسبب رفع الأجور ولا لتعنّت النقابات".²

واقعية هذه النظرية تعود أيضا لنظرة كينز للأجر أنه ليس كتكلفة إنتاج كما كان يرى الكلاسيك، مما جعلهم يسعون إلى تخفيض الأجر النقدي قصد تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال، بل كينز ينظر إليه كدخل ويتولد عنه طلب على السلع والخدمات، مما يسمح بإيجاد منافذ لتسويق المنتجات.

¹ Source : O. N.S. RGPH. et MOD diverses années.

² J. M.Keynes, the general theory of employment, interest and money first published 1936 Macmilan, and CO. عن رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص 295، 9 p LTD, London 1964

المبحث الثالث: المدارس الحديثة للاقتصاد الكلي ونظرتها للتشغيل

سنحاول في هذا البحث التطرق إلى أفكار المدارس الاقتصادية الحديثة فيما يتعلق بسياسة التشغيل، ونكر من أهمها:

- النقديون *Les Monetaristes*
- الكلاسيكيون الجدد *New Classical*
- الكنزيون المحدثون *Neo Keynesians*
- الكنزيون الجدد *New Keynesians*
- المدرسة المؤسسية *L'école Institutionnelle*

المطلب الأول: النقديون والكلاسيكيون الجدد *Monetaristes and New Classical*

الفرع الأول: النقديون

إن الأفكار النقدية بدأت في الظهور منذ الخمسينيات، وأصبحت أكثر نضجا في الستينيات إلا أنها لم تلتفت الانتباه وذلك لاستحواذ الكنزية على معظم السياسات الاقتصادية لتلك الفترة. ولقد ظهرت المدرسة النقدية في الوقت الذي احتدم في الصراع بين المدرسة الكينزية والنيوكلاسيكية حيث انفردت هذه المدرسة بأفكارها الخاصة بقيادة ملتون فريدمان *M. Friedmane* وأصبح يطلقون على هذه المدرسة اسم الثورة النقدية المضادة.

يرى أصحاب هذه المدرسة* أن:¹

- الأسعار والأجور تتصف بمرونة كبيرة حيث تنخفض في حالة الركود، وترتفع عندما يتقارب الناتج القومي من مستوى الاستخدام الكامل.
- كما يرون أن السوق تتصف بالاستقرار وأي تقلبات يمكن أن تحدث هي ناجمة عن تغيرات غير منتظمة في عرض النقود.

* نذكر منهم *Milton Friedmane* من جامعة Chicago - *Karlk Brumer* من جامعة *Rochester* وأخيراً *Robert Lucas* من جامعة Chicago.

¹ نزار سعد الدين العيسى، مرجع سبق ذكره، ص 338.

كما تعترف هذه المدرسة بتطبيق مبدأ الحرية، وتجنّب تدخل الحكومة. ويمكن أن يقتصر دور هذه الأخيرة في زيادة عرض النقود بنسب ثابتة مع توازن ميزانية الدولة.

1. رؤية النقديون للبطالة أسبابها وكيفيه علاجها:

(أ) أفكار النقديون حول البطالة:

- إن إفراط النقديون في الاعتماد في تحليلهم على الجانب النقدي، جعلهم يرون أن أزمة الكساد العالمية لسنة 1929 كان بالإمكان تفاديها لو قام البنك الفدرالي الاحتياطي بتجنب تخفيض في كمية النقود المعروضة.

- عكس ما أشار إليه إدموند فيليبس عن وجود علاقة بين التضخم والبطالة، يرى أنصار هذه المدرسة لا وجود لعلاقة عكسية بين متوسط معدلات البطالة ومتوسط معدلات التضخم على المدى الطويل، كما يرون أن التضخم ظاهرة نقدية فهي غير مرتبطة بارتفاع الأجور وضغط نقابات العمال.

- تعود البطالة في نظرهم إلى تزايد تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية.

- يرى فريدمان¹ بأن نقابات العمال وإعانات البطالة التي تقدّمها الحكومة من شأنها أن تعطلّ من حيوية سوق العمل، حيث هذه الإعانات من شأنها أن تحفز العاطلين على عدم البحث عن العمل وربما يرفضون العمل حتى ولو كان الأجر المعطى لهم أكبر مما يتقاضونه من برامج الرعاية الاجتماعية. والسبب هو ان فقدانهم للوظيفة تجعلهم ينتظرون لوقت أطول ليتم إعادة تسجيلهم في برنامج الرعاية الاجتماعية، لذا ناد أنصار المدرسة بضرورة التخلّي عن هذه الإعانات لتنشيط سوق العمل.

- يرى النقديون انه ليس من الحكمة تبني مفهوم التشغيل الكامل وخاصة بالمفهوم الكنزري حيث تمّ إهمال لما يعرف بمعدل البطالة الطبيعي والذي يحدث في حالة الاستقرار النقدي، ويجزمون أن كل محاولة لتخفيض البطالة دون المعدل الطبيعي سيجر الاقتصاد نحو التضخم وعدم الاستقرار.

- حسب أنصار هذه المدرسة البطالة التي تحدث في البلدان الرأسمالية الصناعية ما هي إلا بطالة إرادية، مادام أن العاطلين يرفضون العمل وفق الأجر الحقيقي السائد، ويفضلون البقاء عاطلين ويتلقون الإعانات الاجتماعية.

¹ رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص 359 عن "Milton Fredman, there's no such thing as a free lunch."

(ب) أسباب البطالة عند النقديون:

ترجع البطالة في نظرهم إلى عدم الاستقرار النقدي، ففي حالة عرض فائض نقدي بهدف تخفيض البطالة عن معدلها الطبيعي، سيؤدي ذلك إلى الزيادة في الإنفاق على الاستهلاك والاستثمار وارتفاع الطلب الكلي وسيؤدي ذلك إلى زيادة الناتج وزيادة التشغيل بسرعة أكبر من زيادة الأسعار، حيث تبقى الأجور والأسعار التي تكوّنت في السابق على حالها. ارتفاع الطلب يحث المنتجين على الرفع من حجم الإنتاج أكثر وتشغيل عمال إضافيين، وفي نهاية ذلك ترتفع الأسعار من جديد فتتخفف الأجور الحقيقية للعمال ويطالبون برفع أجورهم النقدية ومنهم من لا يقبل العمل بأجور منخفضة وتزداد البطالة أكثر، ولا يمكن المحافظة حتى على مستوى البطالة السابق إلا بالاستمرار بضح النقود.

أما في حالة الانكماش الاقتصادي أي هناك شح في كمية عرض النقود سيقل الطلب الكلي ولكن رغم ذلك فإن الأسعار لا تتجاوب نحو الانخفاض بنفس السرعة، بل هناك تريث من قبل المنتجين حتى يدركوا هل أن هذا التغير هو ظرفي فقط أم حقيقي وسيطول وحتى العمال لا يقبلون العروض التي تقدّم لهم للعمل بأجور منخفضة، هذا ما يجعل من فترة البطالة ستطول أكثر ومصحوبة بانكماش.

وكنتيجة يمكن القول انه ليس من الضروري إن تؤدي الزيادة في كمية النقود إلى التخفيض من البطالة إذ أن بلوغ البطالة حد أقل من المعدل الطبيعي، سيؤدي إلى ارتفاع الأسعار والمطالبة برفع الأجور وتعود البطالة من جديد وربما بحدة أكبر.

(ج) معالجة البطالة في منظور النقديين:

لقد اقتنع النقديون انه ليس من الضروري أن تؤدي الزيادة في عرض النقود إلى الزيادة في الطلب الكلي ومن ثم انخفاض البطالة. حيث يرون أن الفائض في الطلب سيؤدي إلى رفع الأسعار ومن ثم رفع الأجور وستعود البطالة من جديد مقترنة بالتضخم، ولذا فهم يتكلمون عن معدل البطالة الطبيعي الذي يجب المحافظة عليه، وأي محاولة لتخفيض البطالة دونه سيؤدي إلى حدوث التضخم ولمحاربة البطالة أو تجنبها أصلا يجب في نظرهم تبني سياسة اقتصادية تتميز بالاستقرار النقدي.

* في نظرنا أن اعتماد هذه السياسة بإمكانها أن تجنب الوقوع في مشكل تضخمي لأنها تركز أساسا على تبني سياسة اقتصادية تضمن سريان معدل بطالة طبيعي يناسب كمية النقود المعروضة والتي تكون مستقرة. لكن فيما يتعلق بانتقادها لوجود برامج الرعاية الاجتماعية والإعانات بحجة أن

هذه البرامج تزيد من البطالة الاختيارية، فرغم ما تحمله من صحة ولو بشكل نسبي يمكن القول أنه من الصعب تحقيق ذلك اليوم، أو تصوّر مجتمع دون هذه البرامج الاجتماعية، فسوق العمل تعرف ديناميكية سواء بسبب العوامل الديمغرافية التي تزيد من عدد طالبي العمل، أو لأسباب أخرى كحدوث الصدمات الاقتصادية، فضلا عن وجود ضغوطات النقابات العمالية وإضرابات العمال المسرّحين والبطالين. إضافة إلى ضرورة تبني الحكومات لهذه البرامج التي من شأنها أن تخفف من حدة انتشار الأمراض الاجتماعية التي يكون لها انعكاس على جميع شرائح المجتمع.

الفرع الثاني: مدرسة الكلاسيكيون الجدد *New Classical*

لقد انبثق عن الاقتصاد الكلاسيكي الجديد 03 مدارس ثانوية:

المدرسة النمساوية، الراديكاليون، واقتصاديات جانب العرض، وسنحاول من خلال هذه الدراسة الإشارة إلى إسهامات أهمها في مجال تحليل البطالة.

1) "التوقعات الرشيدة" (الراديكاليون)

أ) نشأتها وفرضيتها:

لقد انبثقت مقارنة التوقعات الرشيدة من مدرسة الراديكاليون، حيث كان من نتيجة النقاش بين المدرسة الكنزوية والمدرسة النقدية أن ظهر فكر جديد، يكمن في المعالجة الجديدة للاقتصاد الكلي بناءً على توقعات رشيدة وعقلانية، وهو ما يعرف بالاقتصاد الكلي الجديد *New Classical Macroeconomics*.

ومنطلق هذه المدرسة هو الاعتماد أساساً على المعلومة أي التصرف في حالة التأكد التام وتعتمد المدرسة على أربع فرضيات قائمة:¹

- مادام أن هناك إستغلال لكل للمعلومات من قبل الافراد والمؤسسات، فالقرارات حتما تكون مثلى.
- تكون التوقعات المستهدفة صحيحة وصائبة، مادام أنها مبنية على معلومات كاملة وكافية.
- تكون السوق تحت الشروط المذكورة متوازنة، وبالتالي لا يحدث أي تعديل سواء في الأجور أو في الأسعار، مادام أن ذلك لن يحسّن من وضعيتهم.

¹ تومي صالح، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة للطباعة والنشر، الجزائر 2004، ص26.

- النقود لها دور محايد حيث كمية عرض النقود المتوقعة تؤثر فقط على الأسعار أما التغيرات غير المتوقعة في عرض النقود يكون لها أثر ولكن لمدة قصيرة على التشغيل والنتاج.

يؤمن أصحاب هذه المدرسة بالدور الهام الذي تلعبه التوقعات الرشيدة في النشاط الاقتصادي وذلك بتأثيرها على الأسعار، الإنتاج، الدخل، العمالة.

ب) الانتقادات الموجهة لمدرسة التوقعات الرشيدة:

لم تجد هذه المدرسة تأييداً كبيراً من قبل المفكرين الاقتصاديين وأصحاب القرار السياسي وأصبحت موضع شك كأداة تحليل اقتصادي ومن بين ما وجه لها من انتقادات نذكر:¹

- أن الأسعار لا تتغير بسرعة وهذا ما تثبته الإحصائيات، حيث أن التغير يتم بصورة بطيئة ونفس الشيء بالنسبة للأجور، حيث هناك قوى هي التي تتحكم في ذلك "تقابات العمال القوية، إضافة إلى إبرام العقود والاتفاقيات والتي غالباً لا تقل عن سنة".

- تتطلب التوقعات العقلانية بعد النظر، كما أن الحصول على المعلومات الأكيدة يحتاج إلى تقنيات تسمح بدقة التوقعات، غير أن التجربة أظهرت أن التوقعات لا يمكن أن تكون دائماً بالدقة التي تقترضها الفرضية العقلانية.

فإذا كانت هذه المدرسة ترى أن السوق تتجه نحو التوازن عند توفر المعلومات فيماذا يفسر وصول البطالة إلى معدلات مرتفعة 10% - 20% ولفترات طويلة، فإذا كان هذا راجع لسوء تقدير أو تنبؤ فلما لم يتم تصحيحها لعدة سنوات. هذا لا ينفي أن لمدرسة التوقعات الرشيدة دورا هاما ولكن يختلف حسب طبيعة المجال، ففي سوق البورصة فالتوقع بالأحداث السياسية والاقتصادية لها أثر كبير على تذبذب أسعار الأسهم والسندات، وصرف العملات بشكل سريع.

* في رأينا ما جاءت به هذه المدرسة يمثل أساسا تصحيح وتقييد للتدخل الحكومي من أن لا يكون على نطاق أوسع، وخاصة في تنفيذ السياسات الكلية التي من شأنها أن تضر بمصلحة الأفراد باستخدام أساليب مخادعة قد تبدوا في خدمة المجتمع عند تطبيقها ثم لا تلبث أن تؤثر سلبا. ولذا فان أهداف هذه المدرسة هو البحث عن الطرق الكفيلة لمواجهة الجانب السلبي للسياسة الكلية للحكومة. وذلك لن يتأتى إلا بالحصول على المعلومات الكاملة واستخدامها، فإذا أرادت الدولة أن تقوم بسياسة نقدية توسعية بغية تنمية الطلب الكلي وإنعاش الاقتصاد، فإن الأفراد يعلمون أن مآل ذلك هو حدوث

¹ نزار سعد الدين العيسى، مرجع سبق ذكره، ص 360.

التضخم مما يؤدي لارتفاع الأسعار. وبغية التكيف مع هذه السياسة التوسعية فهم يطالبون برفع أجورهم، وإذا كانت هناك عقود عمل على مدى أطول فلا بد من إدخال علاوة التضخم. فهذا الوعي من شأنه أن يؤدي إلى زيادة الأسعار مع زيادة في الأجور والتكاليف، أما زيادة الإنتاج والتشغيل فيحدث بوتيرة أخف وبالتالي تخفيض البطالة الذي استهدفته الحكومة يكون بشكل أقل.

ونفس الشيء يحدث إذا تبنت الدولة سياسة انكماشية لمحاربة التضخم، فمن الصعب الوصول إلى ذلك إلا بحدوث الركود والبطالة ومهما سعت الحكومة إلى التقليل من البطالة فإنها ستجذب نحو معدلها الطبيعي.

ولقد حققت هذه المدرسة نجاحاً كبيراً في فترة السبعينات، وما يحسب عليها هو أن النصائح المقدمة للقضاء على التضخم عن طريق تخفيض الأجور لم تكن صائبة دوماً، بحيث كانت سبباً في حدوث انكماش اقتصادي، وهذا ما حدث للجزائر بين 1995 - 2000 عندما قامت بتطبيق توصيات صندوق النقد الدولي.

(2) مدرسة اقتصاديات جانب العرض:

(أ) مبادئ المدرسة:

كما يظهر من تسمية هذه المدرسة نجد أن أنصارها، يرون أن أزمة البطالة في الاقتصاديات المعاصرة لا يمكن إرجاعها إلى ضعف الطلب الكلي. بل بالعكس يرجع إلى انخفاض قوى العرض ولذا يقترحون العديد من السبل لإنعاش جانب العرض، مما يسمح بزيادة الادخار والاستثمار. ومن بين الأفكار هذه المدرسة التي راجت في السبعينات نذكر:

- تأييد قانون ساي أي كل عرض يخلق طلب مساو له، كما أن الاقتصاد الرأسمالي يتسم بالاستقرار، حيث يتم التوازن بشكل آلي دون تدخل الدولة، وهي نفس المبادئ التي قامت عليها المدرسة الكلاسيكية والتي أشرنا إليها سابقاً.

- هاجموا تحليل فيليبس القاضي بوجود علاقة عكسية بين البطالة والتضخم، فهم يرون أنه لا يوجد أي ارتباط بينهما سواء في المدى القصير أو البعيد. كما يرون أن تخفيض البطالة من شأنه أن يزيد من قوى العرض للسلع والخدمات ومن ثم إلى انخفاض في الأسعار ومعدل التضخم. فلا يوجد أي تعارض بين زيادات التشغيل وتحقيق الاستقرار النقدي.

ب) معالجتها للبطالة:

لقد اشتهرت هذه المدرسة في طريقة معالجتها للركود، أين اقترحت على الحكومة أن تخفّض من ضرائبها على الدخل والثروة، مما يشجع على القيام بالادخار والاستثمار والإنتاج مما يسمح بزيادة التشغيل، دون أن يأخذوا بعين الاعتبار مدى تأثير ذلك على الموازنة العامة. بل يؤمنون بما ذهب إليه لافر¹ *Laffer Curve*. بأن خفض معدلات الضرائب سيزيد من تحصيلها ولا يؤدي إلى خفضها.

ولقد كانت أفكار هذه المدرسة وراء صياغة برنامج ريغان في الثمانينات الذي أقر تخفيضات في الضرائب على الدخل والثروة في الولايات المتحدة، ولكن لم يكن لها أثر إيجابي في تخفيض معدلات البطالة بل على العكس قاد تطبيقها إلى تفاقم العجز في الميزانية العامة.

المطلب الثاني: النظرة الحديثة للمدرسة الكينزية

الفرع الأول: الكنزيون المحدثون *Neo Keynesians*

عكس المدرسة السابقة فإن هذا التيار يرى أن النظام الاقتصادي يتصف بعدم الاستقرار ويبدون معارضتهم للنقديين، بحيث يرون أن تدخل الحكومة أمر ضروري كما يرون أن النمو النقدي في الآجال القصيرة ليس له علاقة وطيدة بالتضخم، فالتوسع النقدي لديهم يمكن أن يكون حافزاً لتنبيه الطلب الكلي.

تكمن أكبر مشكلة لهذا التيار في البطالة ويقترحون اعتماد سياسة نقدية مالية توسعية.

* الفرضيات التي انطلقت منها هذه المدرسة هي:²

- الثقة بين رجال الأعمال متذبذبة (المعلومة غير أكيدة) وبالتالي من المتوقع أن يكون الإنفاق هو الآخر متذبذباً.
- العقود والتوقعات المكيفة بإمكانها أن تؤدي إلى الاستقرار والابتعاد عن سرعة تعديل الأسعار والأجور، بالإمكان أن تؤدي عملية التعديل البطيئة هذه إلى تجاوز الناتج والتشغيل مع الصدمات الخارجية.
- يرى هذا التيار أن البطالة أخطر من التضخم.

¹ رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص 424.

² تومي صالح، مرجع سبق ذكره، ص 25.

ساهمت أفكار هذه المدرسة في فترة الستينات في تقليص البطالة في الولايات المتحدة الأمريكية إلى 3,4% وارتفع معدل الإنتاجية لمقدار 3,5% ورغم نجاحها في القضاء على البطالة إلى أن مشكلة التضخم ظلت أكبر مشكلة في أوروبا الغربية وخاصة في نهاية الستينات.

الفرع الثاني: الكنزيون الجدد "مقاربة العقود" *New Keynesians*

يبقى أصحاب هذا التيار أوفياء لأفكار وفرضيات كينز "كون الاقتصاد في حالة استخدام غير كامل بشكل دائم، كما يؤيدون تدخل الدولة عن طريق السياسة المالية لإرجاع الاقتصاد لحالته الاستقرارية"¹.

فيرون أن تدخل الحكومة ضروري وخاصة في إجراء الرقابة على الأسعار والأجور، وكذا التخطيط للنمو الديمغرافي، ويعترفون أن قوى السوق ضعيفة حيث أن الاقتصاديات تتحكم فيها قوى أرباب العمل والنقابات القوية، ويلح أصحاب هذا التيار على استخدام السياسة النقدية والمالية معاً وهذا ما يسمى (بمدرسة مقاربة العقود).

يرى الكنزيون الجدد أن عدم التأكد يسود معظم القطاعات الاقتصادية ولا يمكن التنبؤ بدقة بما سيحصل مستقبلاً، كما أن توازن السوق لا يحدث بصورة تلقائية ولا بد من تدخل الحكومة لتصحيح الاختلال، كما أن العالم تتحكم فيه إتحدات العمال ونقابات أرباب العمل، أما الأجور تحددها المنافسة في حين الأسعار تتحدد بالتكلفة مضافاً إليها هامش الربح.

ولمجابهة عدم التأكد ينصح أصحاب هذه المدرسة بالتعامل بالعقود وهذا كله دليل على عدم إيمان أصحاب هذه المدرسة للتوازن التلقائي لقوى السوق.

لقد ظهر تيار الكينزيين الجدد في الربع الأخير من القرن العشرين، ويعتمد على المدرسة الكلاسيكية الجديدة من حيث الفرضيات، ويطلق على هذا التحليل (بمقاربة العقود) حيث يرون أن جل القطاعات الاقتصادية تكون فيها الأجور الاسمية مثبتة، وهذا راجع للارتباط باتفاقيات وعقود يلتزم كل طرف باحترامها، ووجود هذه العقود يحدّ من تعديل الأجور بسرعة، ولذلك انعكاسات كبيرة.

فجمود الأجور الاسمية وارتفاع الأسعار يقلص من الأجور الحقيقية وبالتالي يزداد التشغيل والإنتاج. وسنتناول الكيفية التي يتم بها تحديد الأجور النقدية وأثرها على مستوى العمالة. وحسب هذا التحليل لدينا:

¹ محمد شريف إلمان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برقي الجزائر 1994، ص 40.

- عرض العمل $NS(P_0 = P_e)$ مبني على سعر متوقع ومثبت يساوي P_0 .

الطلب على العمل يكون معتمداً هو الآخر على مستوى السعر المتوقع ويعبر عنه بـ

$$ND(P_0 = P_e)$$

- يفترض أن يتم التفاوض والاتفاق على الأجر النقدي مسبقاً في سوق العمل ويتم تحديده قبل

فترة عرض العمل والطلب عليه. فالسعر الذي يبيع به طالبوا العمل منتوجهم يكون غير معروف خلال الفترة التي يتم فيها التعاقد، وكما هو موضح في الشكل أدناه.

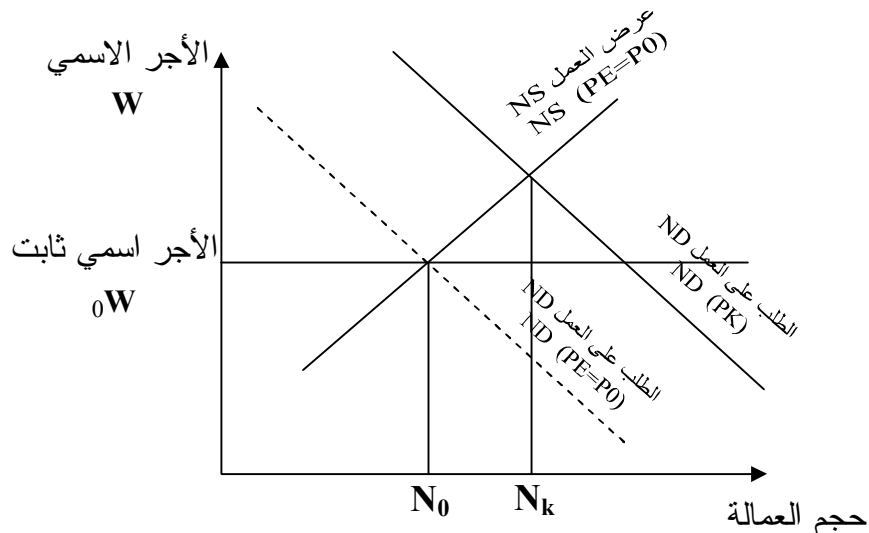
يحدد تقاطع منحنى العرض NS ومنحنى الطلب ND المستوى التوازني للعمالة N_0 وبما أنه

ويعبر عن الأجر أثناء إمضاء العقد بـ W_0 فلا يمكن إجراء أي تغيير في الأجر إلا بعد انتهاء العقد ويحل محله عقد جديد.

لنفترض أن السعر ارتفع عن مستوى السعر الحالي أي ينتقل من P_0 إلى P_K فيتغير الطلب

على العمل ويسمح برسم منحنى الطلب الجديد $ND(P_K)$ والمستوى التوازني للعمالة ينتقل من N_0 إلى N_K أي هناك زيادة في التشغيل في ظل انخفاض الأجر الحقيقي أما الأجر النقدي W_0 فيبقى ثابتاً في ظل العقد القائم.

الشكل رقم 07: الأجر النقدي ومستوى العمالة في ظل مقارنة العقود



المطلب الثالث: المدرسة المؤسسية

ويمكن أن نشير إلى مدرسة أخرى كانت مؤيدة للمنظور الكنزي وانفردت بأفكارها المتميزة وهي المدرسة المؤسسية، تعود جذور هذه المدرسة إلى *Thorstein Veblen** الذي ركز في كتاباته على الجوانب الاجتماعية والمؤسسية* في تحليله لمشكلات المجتمع الرأسمالي. لذا نجد أنهم يهاجمون بشدة النيوكلاسيك لإهمالهم المطلق للجانب الاجتماعي.

يرى أنصار هذه المدرسة أن اقتصاديات السوق فقدت فاعليتها بسبب بروز سياسة الاحتكار التي تعد ميزة في الاقتصاد الرأسمالي، كما يتفق أنصار هذه المدرسة في أن مشكلات الرأسمالية تعود إلى الفجوة بين تطور مستوى الإنتاج والتكنولوجيا وبين النظام المؤسسي للرأسمالية، وأن توقيف اتساع هذه الفجوة لن يتم إلا من خلال إصلاح مؤسسي للأطراف الفاعلة في النظام الرأسمالي، وهي الشركات، العمال، الحكومة، وهذا أشبه بما يحدث اليوم في اجتماع الثلاثية التي تضم أرباب العمل نقابات العمال، الحكومة" وهو بذلك نوع من الإصلاح الاجتماعي.

يرى *Galbraith** وهو أحد أبرز أنصار هذه المدرسة أن السياسة الكنزوية لم تعد قادرة على مواجهة الركود والتضخم، وهو مثل الكنزيين يدافع على تدخل الدولة ويدعو بأن تمارس الرقابة على الأجور والأسعار، مما يسمح بالتحكم في معدل التضخم وتحقيق ارتفاعات في معدل النمو.

اهتمام هذه المدرسة بالجانب الاجتماعي جعل *Galbraith* ينادي بوضع قوانين لتحديد الأجر الأدنى، ويحث على الاستمرار في دفع إعانات الضمان الاجتماعي للبطالين، بشرط أن تكون أقل من الأجور السائدة في السوق.

* *Thorstein Veblen (1857-1929) fondateur du courant de pensée économique dit de l'institutionnalisme Américain. économiste et sociologue Américain , membre de l'alliance technique fondée en 1918 par Howard Scott, qui donna naissance au mouvement technocratique.*

* مفهوم المؤسسة عند أنصار هذه المدرسة يأخذ بعد أوسع: هيكل التنظيم، الإدارة، النظام القانوني، رأس المال، السلطة الاقتصادية للاحتكارات العلاقة بين القطاع العام والقطاع الخاص... .

* *K. GALBRAITH, the affluent society ,Houghton Mifflin company ,Boston 1973.*

اهتمام أنصار هذه المدرسة بهذا الجانب يظهر في رؤيتهم للبطالة كحتمية ناتجة عن التطور التكنولوجي، الذي ترى أنه السبب في اختزال أو اختفاء العديد من الوظائف مما يجعل من الصعب إيجاد وظائف للمستبعدين، ولذا يرون أن علاج البطالة يكمن في التوسع في مجال الخدمات الإنسانية "دور للعجزة، حضانات للأطفال، خدمات صحية، أمن شخصي .. .

* هكذا يبدوا لنا من خلال مبادئ هذه المدرسة أنها على نقيض من المدرسة النقدية التي أشرنا إليها سابقا، فالمدرسة المؤسسية لا تعارض تقديم الإعانات، وتبني برامج الرعاية الاجتماعية بل أساس قيامها هو البحث عن تحقيق إصلاح اجتماعي.

خلاصة الفصل الأول:

إن دراستنا لمختلف مدارس الاقتصاد الكلي أظهر أنه بقدر ما تعددت هذه المدارس إلا أنها تتبع من مدرستين أساسيتين هما: المدرسة الكلاسيكية والمدرسة الكنزوية، فالصراع الذي دار بينهما من خلال الاختلاف في وجهات النظر والتحليل سمح ببروز العديد من المدارس الجديدة التي كانت لها إضافات أو تصحيحات دون أن تخفي ولائها لمبادئ إحدى المدرستين السالفتين.

فالمدرسة الكلاسيكية المعروفة بإيمانها بضرورة استبعاد التدخل الحكومي في الحياة الاقتصادية وبعوث التوازن التلقائي أو التصحيح الذاتي للاختلال، هي عوامل ساهمت في نمو البورجوازية واستغلال العمالة في ظل حرية التعاقد، وتحرير الأسعار، وحرية المنافسة، وتدعيم تحليلات مالتس ونظرته التشاؤمية كلها كان لها أشد البلاء على الجانب الاجتماعي. هذا ما جعل المدارس المكتملة لها تظهر نوع من المرونة في إمكانية تدخل الدولة ولو بشكل محدود.

فالمدرسة النقدية تعتمد في تحليلها على الأجل الطويل عكس الكلاسيكيون الأوائل، ولذا ترى أن التضخم يمثل التكلفة التي يدفعها المجتمع بسبب الزيادة في عرض النقود. ولذا على الدولة أن يكون لها تأثير نحو بعض المتغيرات: كالإنفاق الحكومي، الضرائب، والتحكم في زيادة عرض النقود الذي يجب أن يكون بنسب ثابتة لما لهذا العامل من تأثير على المستوى العام للأسعار. غير أن سياسة التخفيض في عرض النقود وجدت صعوبة كبيرة بسبب رفع أسعار الفائدة الذي يمكن من تحقيق ذلك.

الكلاسيكيون الجدد يتفقون إلى حد كبير مع أفكار المدرسة النقدية، وانبتقت عنها مدرسة التوقعات الرشيدة التي ترى أن الأسواق تكون في حالة توازن بسبب توفر المعلومات، النقود محايدة والتغيرات المتوقعة لعرضها لن يكون لها اثر سوى على الأسعار، كما ن استخدام المعلومات الكافية لفهم السياسة الحكومية مما يجعل القرارات تتجه نحو الأمثل. رغم الرواج الذي عرفته هذه المدرسة في الثمانينات إلا أن توصياتها المتعلقة بتخفيض الأجور مما يؤدي إلى تناقص التضخم كان يصاحبه انكماش شديد.

أما بالنسبة للمدرسة الكينزية التي تختلف عن المدرسة الكلاسيكية من حيث المنطلق ويكفي أن ميلادها جاء لتصحيح عواقب ما أخطأ فيه الكلاسيك أزمة الكساد 1929، الكنزيون يؤمنون بأن الطلب هو الذي يخلق العرض وبالتالي لا بد من تنشيطه وتشجيعه للقضاء على البطالة الإجبارية ونذكر من بين المدارس التي واصلت البحث بأفكارها:

مدرسة الكنزيون المحدثون الذين يرون أن البطالة أخطر من التضخم، ومن الضروري تبني سياسة مالية نقدية توسعية وكانت أكثر تأكيداً على التدخل الحكومي أو ما يعرف بالانشيطين الماليين.

الكنزيون الجدد: أهم ما تميّزت به هذه المدرسة هو تقديمها لانتقادات لاذعة للكلاسيكيون كعدم حدوث التوازن التلقائي، وأن عدم الاستقرار يسود معظم الأنشطة الاقتصادية، ولذا لا بد من تعزيز دور الدولة في مجال التخطيط للنمو الديمغرافي، والرقابة على الأجور وتولّد عن هذا التيار مدرسة مقارنة العقود التي ترى أنه إضافة إلى السياسة النقدية والمالية التوسعية يمكن نصح الأفراد في الدخول في اتفاقيات تعاقدية من أجل محاربة عدم التأكد.

المدرسة المؤسسية: ترى أن اقتصاديات السوق فقدت فعاليتها بسبب التصرفات الاحتكارية التي أصبحت تتميز بها الرأسمالية في الوقت الحالي، فهي بذلك تؤيد كينز في ضرورة تدخل الدولة للخروج من مأزق الركود التضخمي، كما يري أصحاب هذه المدرسة أن البطالة تعود للفقوة القائمة بين الإنتاج والتطور التكنولوجي وإلى النظام المؤسسي للرأسمالية، والذي يتطلب توافق وإصلاح بين الأطراف الفاعلة فيه.

الفصل الثاني: دراسات نظرية عن البطالة

مقدمة:

تكاد تكون البطالة المشكل المشترك بين مختلف دول العالم، فرغم اختلاف معدلاتها إلا أنها قائمة لا محالة. ورغم أن المدرسة الكلاسيكية تكلمت عن مصطلح التشغيل الكامل نجد أن هناك بطالة احتكاكية ناجمة عن التخلي عن العمل للبحث عن عمل أفضل، كما أن اختلاف طبيعة العمل يجعل أن كثافتها قد تختلف من موسم لآخر مما يؤدي حتما إلى بطالة دورية للمرتبطين بهذا النوع من العمل.

هناك من البطالة ما يحدث عن تغيير هيكل في السياسة الاقتصادية كما حدث في الجزائر جرّاء الإصلاحات للدخول في اقتصاد السوق. وهكذا تختلف أنواع البطالة تبعا لمسبباتها ونحاول في هذا الفصل إضافة للتعرض لأنواع البطالة وأسبابها سنتطرق إلى أساليب معالجة البطالة والحد منها عند وقوعها.

المبحث الأول: البطالة "أسبابها وأنواعها"

كانت البطالة ولازالت إحدى المؤشرات الهامة عن مدى نجاعة السياسة الاقتصادية للدول، إذ أن التحكم في هذا المؤشر معناه تحقيق الرفاهية لأفراد كل المجتمع مادام أن العمل هو مصدر الدخل، كما أن الاستغلال الأمثل للموارد البشرية يساهم في النمو الاقتصادي وذلك لا يتأتى إلا بالمشاريع الاستثمارية الهادفة.

إن الحد من ظاهرة البطالة يجعل من الضروري البحث عن أسبابها لمعالجة الخلل غير أننا نجد الأسباب بحد ذاتها متجددة ومتغيرة تستدعي معالجة ديناميكية.

المطلب الأول: أسباب البطالة

1. النمو الديمغرافي:

إن تزايد وتيرة معدل المواليد من شأنه أن يؤدي إلى الزيادة في عدد السكان عامة وكذا في عدد العمال النشطين، أي في عدد الوافدين على سوق العمل. وليس هناك أي تخوف إن اقترن ذلك بزيادة في الإنتاج. فالنمو الديمغرافي يشكل هاجس بالنسبة للدول النامية لاعتمادها على اقتصاد هش كما هو الحال بالنسبة للاقتصاد الجزائري، الذي هو رهن تقلبات أسعار النفط، فتذبذب إيرادات الدولة

يؤثر على مشاريعها الاستثمارية، مما يؤدي إلى كبح عمليات التوظيف للتخفيف من أعبائها، في حين النمو الديمغرافي يعرف منحى تصاعدي مما يعقد من توازن سوق العمل.

فالنمو الديمغرافي سمة خاصة بدول العالم الثالث ويجعل الحكومات تتسابق في البحث عن السبل الكفيلة للتقليل منه، لما يشكله من خطر على مستوى معيشة أفراد المجتمع، ولعل نظرية مالتس¹ من النظريات القديمة التي تناولت هذا المجال.

2. انعدام الكفاءات والخبرات:

يمكن إظهار أو الوقوف على مدى مصداقية هذا العنصر كإحدى المسببات الأساسية للبطالة بالاستشهاد بالدول التي تتميز بحجم سكاني قليل وتعرف نشاطات استثمارية واسعة وعالية مجال السياحة، أو المحروقات مثلا، (كما هو الحال في تونس، ليبيا، الإمارات العربية المتحدة...)، فالبطالة فيها ترجع لضعف الكفاءة والتخصص فقد نجد السكان النشطين لا يساهمون إلا في تلك الأعمال البسيطة، ويتزاحم عليها طالبوا العمل وتتسبب بذلك الوظائف التي لا تحتاج إلى تأهيل عال، ويبقى الفائض من هذه الشريحة يعاني البطالة والسبب في ذلك يعود إلى عدم تمتعهم بالخبرة والكفاءة التي تسمح لهم بشغل الوظائف الأخرى وتلجأ الحكومات إلى جلب اليد العاملة الأجنبية.

3. التكنولوجيا:

لقد عرفت الآونة الأخيرة تطورا مدهلا في مجال التكنولوجيا فلا نكاد نتعلم ضبط آلة معينة ومعرفة مواصفاتها، وتركيبتها إلا وتظهر تكنولوجيا جديدة ليصبح ما تعلمناه متجاوزا.

أصبحت التكنولوجيا إحدى مسببات البطالة لما تتوفر عليه من مواصفات تسمح بالقيام بأعمال متعددة، وبدقة متناهية وفي زمن قياسي ولا يصبح العامل البشري سوى ملاحظا سواء لاكتشاف العيوب، وتصليح الأعطال والأعطاب، وهكذا يتقلص دوره في المؤسسة الإنتاجية. وتقتضي نجاعة المؤسسة التخلّص من التكاليف الإضافية بتسريح العمال والاحتفاظ بأدنى قدر ممكن.

¹ لقد تعرضت نظرية مالتس إلى العديد من الانتقادات، كإسراف مالتس في التشاؤم بخصوص مستقبل الجنس البشري، وكذا افتراض ثبات المستوى الفني للإنتاج حيث لم يتوقع أن التقدم التكنولوجي سوف يؤدي إلى زيادة النشاط الزراعي إضافة إلى أن النظرية لم تتطرق إلى مشكلة قلة السكان. لمزيد من التفصيل أنظر انتقادات ماركس وتصور هيكس حول الحجم الأمثل للسكان، انظر محمود يونس محمد، د. عبد النعيم محمد مبارك أساسيات علم الاقتصاد، الدار الجامعية، ص 466.

وما ساهم في ازدياد البطالة هو اعتماد التكنولوجيا العالية، الأتمتة والآلية التي أدت إلى اختزال العديد من المراحل والخطوط الإنتاجية التي كانت تنفذ يدويا يطلق على البطالة الناجمة بالبطالة الهيكلية.

إلا أنه بالرغم من ذلك لا يمكن اعتبار التطور التكنولوجي سبباً في تفشي البطالة فقط، بل كثيراً ما تكون سبباً في فتح الأسواق والمشاريع الاستثمارية التي تساهم في استقطاب العمال كما هو الحال في مجال الاتصالات ...

4. تغييرات هيكلية للمؤسسة:

إن اعتبار المؤسسات الاقتصادية، وخاصة العمومية منها كأداة سياسية اجتماعية في يد الدولة يمكن إن يحول دون تحقيق مرد وديتها الاقتصادية، فتوظيف حجم زائد من العمالة دون الحاجة إليه يساهم في ظهور ما يعرف بالبطالة المقنّعة، كما أن تبني سياسة تصحيحية هيكلية سيعتمد في التشغيل وتخصيص الموارد على أساس عقلاني من شأنه أن يؤدي إلى تسريح إجباري للعمالة الفائضة.

5. المنافسة:

إن ظاهرة العولمة ترفع من حدة المنافسة بين المؤسسات المنتجة لنوع معين، فالمؤسسة المتفوقة يكون منتوجه في حالة رواج وتتوسع أكثر وتزداد فرص التوظيف بها، في حين المؤسسات الفاشلة يقل الطلب على منتوجها وتكون بذلك في حالة كساد، فالبطالة في هذه الحالة يمكن أن تعود إلى المؤسسة الفاشلة التي ليس بقدرتها إدخال تحديثات وتحسينات في مستوى المنافس أو تعود البطالة إلى بحث أصحاب هذه المؤسسات على ذوي مهارات وكفاءات عالية، والتي ترى أنها ضرورية لمواجهة المنافسة، في حين هي غير متوفرة لدى عمالها مما يستدعي الاستغناء عنهم. كما قد تعود البطالة أيضاً إلى إفلاس هذه المؤسسات.

6. الشركات المتعددة الجنسيات:

إن كانت هذه الشركات العملاقة تساهم في امتصاص البطالة لما توفره من فرص عمل لمختلف مستويات العمالة، إلا أن عدم استقرارها وانتقالها عبر الحدود بحثاً عن أسواق في مواطن أخرى سيؤدي لتسريح من كانوا يعملون بها سابقاً، ليصبحوا في حالة بطالة هيكلية، فهذا النوع من المؤسسات يستهدف البلدان التي تمنحها حوافز للاستثمار بها فضلاً عن الأيدي العاملة الرخيصة كما هو في البلدان النامية، فهي تخلق فرص عمل أينما وجدت فرصة لتعظيم ربحها.

المطلب الثاني: أنواع البطالة

للبطالة عدة أنواع وهي:

أ. البطالة الاختيارية:

ويقصد بهذا النوع من البطالة تخلي الفرد عن عمله بإرادته وتفضيله للراحة مع وجود مصدر آخر لإعاشته مثلاً، أو لأن ما يتقاضاه من ذلك العمل هو مبلغ قليل، فيتخلى عنه مع البحث عن عمل آخر يكون أحسن من ناحية الأجر وظروف العمل.

ب. البطالة الإجبارية:

في هذا النوع من البطالة يجبر الفرد على التخلي عن عمله رغم قدرته عليه ورغبته فيه عند الأجر السائد، ويكون ذلك لما تقوم به المؤسسات بعملية تسريح العمال بحثاً عن سبل للتقليص من التكاليف بهدف عقلنة التسيير وبلوغ الأهداف بأدنى تكاليف.

الداخلون الجدد إلى سوق العمل يمكن أن يكونوا في حالة بطالة إجبارية، إذا كانوا يرغبون في العمل عند الأجر السائد في حين لا توجد فرص للعمل. ويمكن لهذه البطالة أن تكون بطالة احتكاكية أو هيكلية كما سنعرف فيما بعد.

ج. البطالة الدورية:

"يرتبط هذا النوع من البطالة بالدورة الاقتصادية"¹ حيث تبدأ في مرحلة الانطلاق وتستمر في الصعود إلى أن تصل إلى مرحلة الرواج حيث يكون التشغيل بلغ منتهاه. وبما أن النشاط الاقتصادي لا يبقى على نفس الوتيرة بل يعرف تقلبات قد يصل فيه في المرحلة الثانية إلى أدنى مستوى، ويحدث الانكماش الاقتصادي وتزايد البطالة، وهذا ما يلاحظ في العمل الموسمي حيث تنتهي عملية التوظيف بانتهاء الموسم.

¹ حرفوش مدني، الكامل في الاقتصاد، دار الأفاق الجزائر 1999، ص 107.

د. البطالة الاحتكاكية:

نقصد بهذا النوع تلك البطالة الناجمة عن تنقلات الأفراد من وظيفة أو مهنة إلى أخرى أو من منطقة إلى أخرى، وهذا بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال. فعملية الانتقال هذه تتطلب فترة للمفاضلة بين المهنة الأولى والثانية، وقد تطول فترة البحث عن العمل لانعدام المعلومات أو لنقصها، وهذا النقص يسبب عدم تلاقي وتوافق الرغبات بين العامل وصاحب المؤسسة.

"هذا النوع من البطالة يقل كلما ارتفعت تكلفة البحث عن العمل والتي هي عبارة عن فاقد الدخل الناتج عن التعطل عن العمل، بالإضافة إلى تكاليف التنقلات والمقابلات للنشر والإعلان في الصحف ووسائل الإعلام،" كما أن للنظام التأمين عن البطالة دور في رفع البطالة الاحتكاكية لأنها تساهم في التخفيف من تكلفة البحث عن العمل¹.

ولذا هناك من يرى أن إعانات البطالة يجب أن تفرض عليها الضريبة على الدخل كما يجب أن تكون مدة منحها قصيرة لأن التخفيض من هذه الإعانة يعطي حافز للعاطلين للبحث عن العمل في أقرب وقت.

هـ. البطالة الهيكلية:

يحدث هذا النوع عندما تطرأ تغييرات هيكلية على مستوى الاقتصاد الوطني والتي ينتج عنها اختلال في التوازن بين فرص العمل المتاحة ومؤهلات العاطلين عن العمل والراغبين والباحثين عنها تحدث مثل هذه الحالات عندما:²

- ينخفض الطلب على المنتوجات بسبب تغير في هيكل الإنتاج.
- حدوث تغير أساسي في الفن التكنولوجي المستخدم.
- تغييرات هيكلية في سوق العمل بسبب انتقال الصناعات للتوطن في أماكن جديدة.

يتحقق هذا النوع من البطالة عندما يقل الطلب على الأيدي العاملة بسبب الكساد الذي لحق بالصناعات التي كانوا يعملون بها، في حين نجد الطلب على نوع معين من العمالة.

¹ عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية (دراسة تحليلية تقييمية)، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2000، ص 37.

² حرفوش مدني، مرجع سبق ذكره، ص 108.

تتعرض بعض الصناعات وبعض أصناف العمال وبعض المناطق في الدولة إلى الانهيار في الوقت الذي تتعرض فيها مناطق وعمال وصناعات أخرى إلى التوسع، وهذا ما يخلق عدم التوازن حيث يزداد عرض العمل في القطاعات التي أصابها التقلص ويزداد الطلب على العمل في القطاعات التي تواجه حالة توسع".¹

تظهر البطالة في هذه الحالة" لأن مستويات الخبرة المطلوبة للوظائف الشاغرة المتاحة، لا تتوافر لدى العاطلين عن العمل، أي هناك فائض في العرض في سوق عمل ما وفائض في الطلب في سوق عمل آخر".²

قد تحدث البطالة الهيكلية بسبب تبني التكنولوجيا عالية كاعتماد الأتمتة أو استخدام الإنسان الآلي مما يؤدي إلى اختزال العديد من خطوط الإنتاج، وبالتالي الاستغناء على عدد كبير من العمالة.

أما عن تغيير الصناعات إلى أماكن توطين جديدة، فقد عرفت تطورا كبيرا في الآونة الأخيرة، بسبب الانتشار الواسع للشركات المتعددة الجنسيات التي أصبحت تستهدف أسواق ليس لتسويق منتجاتها فحسب، بل ليكون إنتاجها بأقل تكلفة ممكنة بسبب ما توفره البلدان النامية من إعفاءات ضريبية وأيدي عاملة رخيصة، فالعمال الذين كانوا يعملون بهذه الشركات سابقا سيجدون أنفسهم في حالة بطالة هيكلية طويلة المدى.

و. البطالة السافرة والمقتعة:

البطالة السافرة: تعني أن هناك جزء من القادرين على العمل والراغبين فيه عند الأجر السائد دون جدوى، ويمكن أن تكون البطالة السافرة بطالة هيكلية احتكاكية أو دورية.

البطالة المقتعة: وهو ما يلاحظ عندما تلجأ المؤسسات إلى توظيف حجم من العمالة يفوق لما تحتاجه، وهذا ما حدث في المؤسسات الجزائرية في ظل النظام الاشتراكي أين استخدمت هذه المؤسسات والشركات الوطنية كأداة سياسة اجتماعية دون مراعاة مرد وديتها. فالعمالة الفائضة تبدو ظاهريا أنها تعمل في حين أنها لا تضيف للعملية الإنتاجية أي شيء، بحيث عندما يتم الاستغناء عنها يبقى مستوى الإنتاج كما هو تقريبا.

¹ ضياء مجيد الموسوي، مرجع سبق ذكره، ص 87.

² رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص 27.

المفهوم الآخر للبطالة المقنّعة يعني "وجود أفراد يعملون ولكن ليس بكامل طاقتهم، أي كان بالإمكان أن تكون إنتاجيتهم أكثر لو كانت في أعمال أخرى، حيث هناك عمال يشتغلون في أعمال تتطلب مهارات جد محدودة، أي أن العمالة تستخدم بأعلى كفاءة خلال فترات الانتعاش مما هو عليه في فترة الكساد".¹

المبحث الثاني: الطرق العملية للحد من البطالة

يؤدي البحث عن أسباب البطالة إلى التعرّض لهذا الجانب حيث أصبح تخفيض العمالة، أكثر تداولاً بسبب ما آلت إليه الأوضاع والتغيرات الاقتصادية. ففي الجزائر مثلاً التي عرفت نظاماً اشتراكياً، ميّزه تشبع المؤسسات العمومية بالعمالة دون مراعاة لاحتياجاتها الفعلية، لم تدم هذه السياسة التشغيلية طويلاً بسبب العجز الذي عرفته هذه المؤسسات، مما أجبر الدولة على إعادة النظر في كامل سياستها الاقتصادية، وقد ساهمت عمليات التسريح الجماعي للعمال وخاصة بالمؤسسات العمومية الى زيادة تفاقم البطالة. ولذا سنحاول في هذا المبحث عرض أهم الطرق العملية التي كان من الإمكان أن يتخذها مسيرو المؤسسات العمومية للحد من ارتفاع مستوى البطالة.

المطلب الأول: تخفيض العمالة (مفهومها ودوافعها)

الفرع الأول: مفهوم تخفيض العمالة

يقصد بمفهوم تخفيض العمالة «مجموعة الأنشطة والعمليات التي تصمم لزيادة كفاءة التنظيم ورفع الإنتاجية وتحسين القدرة التنافسية للمنظمة عن طريق تقليل عدد العاملين».²

- يرى العمال في تخفيض العمالة تهديداً لمستقبلهم، وخاصة إذا كان الدافع إلى ذلك التخفيض عدم قدرة المؤسسة على استيعاب عدد أكبر من العمال مما يؤثر في نفسية وسلوك العاملين، بسبب عدم المعرفة المسبقة من سيكون المعنى بالتقليص. هذا يؤثر على مردودية المؤسسة ذاتها، كما يؤثر على سمعتها أيضاً لأن اللجوء إلى هذا الأسلوب معناه أن المؤسسة تمر بأزمة.

- أما بالنسبة للممولين أي البنوك المقرضة مثلاً والمومنين أي الموردين وحتى الزبائن قد يرون أن المؤسسة تمر بإعسار مالي. وخاصة إذا لم تقم بأي إستراتيجية جديدة تستدعي هذا التخفيض

¹ البشير عبدا لكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاد شمال إفريقيا، جامعة الشلف الجزائر، العدد 00، 2004، ص 165.

² أحمد ماهر تقليل العمالة، الدار الجامعية الإسكندرية 2000، ص 22.

ولذا فهذا الإجراء يهدد مستحقات الموردين وطلبيات الزبائن، كما يهدد القروض البنكية لمخاطر عدم التسديد.

- أما بالنسبة لأصحاب سلطة القرار فهم يرون فيه وسيلة لترشيد تكاليف المؤسسة، وأسلوب لتمكين المؤسسة من الحصول على أرباح تضمن استمرارها وبقائها في ظل المنافسين.

الفرع الثاني: دوافع تخفيض العمالة

دافع التقليل من العمالة هو دافع اقتصادي بحت وهذا لما تمثله تكلفة الموارد البشرية داخل المؤسسات، فترشيد التسيير يحتم عقلنه التكاليف والبحث عن السبل التي تمكن تخلص المؤسسة من الأعباء الإضافية والتكاليف الضائعة وإن ذلك سيكون له جانب إيجابي فيما يخص:

- تكلفة المنتج أي انخفاض في تكلفة الوحدة الواحدة.
- سيزيد من تموقع المؤسسة بين المنافسين.
- تتخلص المؤسسة من تضخم العمالة وبالتالي تسهل عملية التسيير وتظهر أكثر تنظيماً.
- استفادة المؤسسة من المبالغ الإضافية التي كانت تدفع في غير محلها وإمكانية توظيفها في مجالات أخرى تهتم المؤسسة.
- الاقتصاد في العمالة أو كما يعرف بتخصيص الموارد أي تقدير الحجم الأمثل للقيام بمهمة معينة. يمكن المؤسسة أيضاً من تعزيز مكانتها المالية وتصبح أكثر وفاء بالدين، إمكانية خلق تحفيزات مادية للعمال، وكذا الحصول على القروض البنكية بسهولة، لما تتمتع به من سمعة طيبة.

المطلب الثاني: أسلوب تخفيض العمالة مع تجنب الاستغناء عن العمالة

مكننا دراستنا السابقة من معرفة هذا المفهوم، وكذا تبرير اللجوء إليه كأحدى الإستراتيجيات التي تمكن المؤسسة من الاستمرار والبقاء في ظل المنافسة، وتبين أن الجانب الاقتصادي للمؤسسة يحتم اللجوء إلى هذا الأسلوب، غير أن الجانب الاجتماعي يبين الآثار السلبية لهذا الاختيار، إذ يساهم في زيادة نسبة البطالة وتقلص في توزيع المداخيل وبالتالي يضعف من الإقبال على المنتوجات، مما يصعب على المؤسسات تسويق منتجاتها فتضعف مرد وديتها، مما لا يسمح بتوسيع نشاطاتها ومن ثم عدم خلق فرص جديدة لتشغيل المسرحين. وهكذا تزداد التكلفة الاجتماعية اتساعاً.

وهذا ما حدث في الجزائر التي وجدت نفسها فجأة في وضع اقتصادي متأزم، ولم يكن هناك وقت يسمح بتبني إستراتيجيات تمكّن من التقليل من الآثار التي آلت إليها المؤسسات. فتم اعتماد تسريح العمال وليس تخفيضه، وإن اقترنت تلك السياسة بالخروج الاختياري، فإن هذا الأسلوب كان مكلفاً أكثر بالنسبة للمؤسسات، التي عرفت خروج ذوي الكفاءات والمهارات عندما رأوا أن بقائهم بهذا المؤسسات سيقودهم إلى مصير مجهول.

إن التحولات الاقتصادية الجديدة فرضت على المؤسسات الباقية أو الجديدة، أن تتمتع بالنظرة الإستراتيجية لتحديد احتياجاتها من القوى العاملة، حتى لا تسقط فيما وقعت فيه المؤسسات الاشتراكية السابقة.

وهذا ما يجعلنا نتعرض إلى أسلوب تخفيض العمالة ولكن بشكل لا يؤدي إلى تسريح أو تقليص العمال من المؤسسات، أي بأسلوب يسمح بالتخفيف من حدة البطالة، فحسب هذه الطريقة المؤسسة تحتفظ بما لديها من عمال وترى أن الحل يكمن في تجميد التوظيف، وغيرها من الأساليب الأخرى التي لا تستهدف الاستغناء عن العمالة والتي يمكن حصرها فيما يلي:¹

1. الفقدان الطبيعي للعمالة:

ونقصد بذلك الانخفاض التلقائي للعاملين ولكن نتيجة لظروف طبيعية لا دخل لأصحاب المؤسسة فيها وذلك كالوفاة، الإصابات المهنية والتي قد تخلف عجزاً مستديماً، إضافة إلى عوامل الفصل أو العزل الذي تقدم عليه الإدارة بالنسبة للعاملين بسبب الغياب المتكرر، يساهم عدم تعويض هذه العمالة بعمالة أخرى في تقليل العمالة الذي تسعى المؤسسة إلى تحقيقه.

ويعتبر الفقدان الطبيعي عاملاً متفاوتاً حسب طبيعة المؤسسات، حيث تكثر الإصابات والحوادث المهنية بقطاع الصناعات الثقيلة، والأمراض المهنية بالصناعات الكيماوية وهذا ما يؤدي إلى ارتفاع عدد تاركي العمل للأسباب السالفة الذكر.

وإذا كانت هذه الطريقة تتميز بخروج العاملين طواعية ولأسباب تقتضيها الضرورة الصحية. غير أنها غير مجدية بحيث لا يمكن أن يتحقق هذا الأسلوب إلا على المدى الطويل، كما أن العدد المستهدف قليل مما لا يسمح بالاعتماد عليه في تخفيض العمالة.

¹ أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 216.

2. استخدام بدائل التوظيف:

ويهدف هذا الأسلوب إلى تخفيض التوظيف إلى أدنى ما يمكن حتى لا يتم تعويض العمال الذين فقدوا عملهم طبيعياً كما بيّنا ذلك سابقاً، ونعتمد في الوصول إلى ذلك على:

1.2. تخفيض مستوى التوظيف: أي أن المؤسسة تلجأ إلى تخفيض عدد العاملين الجدد الذين يتم تعيينهم، ويتم توزيع الأعباء على الباقي من العمال وهذا عن طريق تحفيز المديرين للقيام بذلك.

2.2. تجميد التوظيف: وهو أن تلجأ المؤسسة إلى توقيف التوظيف وهذا لمدة زمنية معينة وإذا كانت هذه الطريقة تسمح بتشغيل الوظائف الشاغرة بسبب فقدان الطبيعي، إضافة إلى الحوافز التي يستفيد منها العمال المحليين بسبب توقف التوظيف الخارجي، إلا أن إتباعها يحرم المؤسسة من الحصول على المهارات والكفاءات وخاصة إذا كانت تعاني من مشاكل بسبب انعدام ذوي الكفاءات.

3. البدائل المتعلقة بالأجور:

إذا كان الهدف من تقليل العمالة هو التخفيض من التكاليف التي تدفعها المؤسسة، نجد أن هذا الأسلوب يركز على هذا الجانب، ويحاول التقليل من التكاليف دون تخفيض عدد العمال وذلك بالتأثير على تكلفة الأجور ويتم ذلك عن طريق:¹

1.3. تخفيض نسبة العلاوات المدفوعة: إذا كانت المؤسسة تدفع العلاوات بسبب حصولها على ربحية أكثر وعندما ترى ارتفاعاً في تكلفة المعيشة وهي بذلك تستند إلى معايير منطقية وموضوعية، فنفس الشيء عندما تلجأ المؤسسة إلى تخفيض مبالغ هذه العلاوات وهو بدافع تقليل التكاليف. ويجب أن يتم تطبيق هذا الأسلوب بكل حذر، كما يجب أن تكون العلاوات متقاربة لأنها محل رقابة كل العمال وهذا حتى لا يؤثر ذلك على مستواهم التوظيفي.

2.3. تأجيل تاريخ دفع العلاوات: بدلاً من تخفيض المبالغ المخصصة للعلاوات قد تلجأ المؤسسة إلى تأجيل أو تأخير دفع العلاوات قد يصل إلى عام، والهدف من ذلك هو تخفيض تكلفة الأجور بالإضافة إلى إمكانية استفادة المؤسسة من استغلال تلك الأموال طيلة هذا الفارق الزمني حتى تاريخ الدفع. ومن جهة أخرى قد تؤدي هذه التصرفات إلى مغادرة العمال طواعية بهدف الانتقال إلى مناصب بمؤسسات أخرى قد تدفع أجور أعلى، وما يعاب على هذا الأسلوب هو إمكانية فقدان المؤسسة لبعض عناصرها الحيوية من ذوي المهارات الأساسية والتحاقهم بمؤسسات أخرى منافسة.

¹ نفس المرجع السابق، ص 219.

3.3. تجريد الأجور: ونعني بها تثبيت الأجور عند مستوى معين ولسنوات عديدة، وإن كان هذا الأسلوب يساهم في تقليل التكاليف على المدى البعيد، إلا أن له أثر سلبي على معيشة العاملين بسبب الارتفاع في الأسعار من سنة لأخرى.

4.3. تخفيض الأجور «المزايا والخدمات»: لتطبيق هذا الأسلوب لابد من التوضيح للعاملين الخطر الذي يهدد مؤسستهم، ولذا عليهم قبول هذا التخفيض إذا أرادوا البقاء والاستمرار في مؤسساتهم أو أن يقوموا بالتضحية بمجهودهم بالعمل مجاناً لبعض الأيام. وهذا يبقى حلاً ناجعاً بدلاً من الاستغناء عنهم، ويصبح هذا الأسلوب غير مجد إذا كانت هناك فرص أخرى للتوظيف بالمؤسسات المنافسة حيث ستعرف المؤسسة تسرباً كبيراً لذوي الكفاءات والمهارات باتجاه المؤسسات الأخرى.

كما تلجأ المؤسسة إلى تخفيض حجم الخدمات والمزايا التي تقدمها كالعلاج والرحلات... كما قد تلجأ إلى تقديم مبالغ نقدية بدلاً من تقديم تلك الخدمات وقد يساعد ذلك من التخلص من التكاليف الإدارية التي تصاحب تلك الخدمات.

4. بدائل ساعات العمل:

ويكون بالضغط على تكلفة الأجور وذلك من خلال التخفيض في ساعات العمل ويتم ذلك:¹

1.4. التخفيض الاختياري لساعات العمل: حسب هذه الطريقة تتقدم المؤسسة بإعلان إتاحة فرص تخفيض اختياري لساعات العمل، وقد يلقي هذا الاقتراح استجابة لدى العديد من الفئات داخل المؤسسة نذكر منهم:

- المرأة العاملة باعتبار أنها بحاجة لوقت راحة أكبر للاهتمام بأمور بيتها.
- فئة الذين لا تسمح لهم الظروف الصحية البقاء حتى مواعيد انتهاء العمل.
- فئة الذين يريدون التفرغ لأعمال خاصة.

2.4. التخفيض الإجباري: قد تكون المؤسسة مجبرة على تخفيض ساعات العمل حتى تقلل من الأجور المدفوعة وهذا مقابل الاحتفاظ بالعمال، وهكذا يقبل العمال على شراء فرص العمل بالتنازل عن جزء من الأجر.

¹ نفس المرجع السابق، ص 221.

3.4. غلق أحد خطوط الإنتاج بشكل مؤقت: وهو أن تلجأ المؤسسة إلى غلق أحد خطوط الإنتاج داخل المؤسسة وذلك لفترة محدودة ويتم الاستغناء عن عمال هذا القسم بصفة مؤقتة، ويتم الاستجداد بعمال آخرين داخل المؤسسة لتوزيع الأعباء عليهم بصفة مؤقتة أيضاً رغم أن هذا الأسلوب يمكن من تخفيض تكاليف المؤسسة. إلا أنه يجعل العامل يشعر بعدم الاستقرار.

5. برامج التقاعد:

يساهم التقاعد في التقليل من العمالة وتقليص التكاليف وخاصة إذا كان من يتم الاستغناء عنهم يمثلون عبئاً على المؤسسة، وخاصة أن التقاعد يتم في السنوات التي يكون فيها العامل أقل مردودية بسبب عامل السن. ويعتبر التقاعد أداة لتخفيض العمالة على المدى الطويل. هناك برامج أخرى للتقاعد هي:

1.5. برامج التقاعد الاختياري المسبق: المستفيدون من هذا البرنامج هم من الفئة التي تكون قد قاربت سن التقاعد، وحتى يتم إنجاز هذا البرنامج داخل المؤسسات يجب:

- أن تمنح مكافآت لذوي التقاعد المبكر.
- لا بد أن يحصلوا على معاش كامل مماثل للمتقاعدين الذين وصلوا سن التقاعد.
- منح هؤلاء العمال مؤهلات وتكوين يسمح لهم مواجهة سوق العمل، ومساعدتهم في التوظيف بمؤسسات أخرى.
- تسهيل منح قروض تمكنهم من القيام بمشاريع.

6. التسريح المؤقت:

وتلجأ إلى هذا النمط عادة المؤسسات التي يكون نشاطها موسميًا، فطيلة السنة يكون عملها عاديًا ولا تحتاج إلى تعبئة عدد كبير من العمال، إلا أن نشاطها يكتف في موسم معين كما هو الحال بالمؤسسات الفلاحية التي تحتاج إلى عمال أكثر في فترة جني المحصول.

ويعود التسريح المؤقت على المؤسسة بعوائد نقدية هامة، ناجمة عن عدم دفع رواتب وتقديم المكافآت في فترة يكون مردود المؤسسة ضعيف.

7. العمل لوقت قصير:

وهذا ما يشير إليه قانون العمل بالوظيفة العمومية في الجزائر حيث يسمح بتوظيف متعاقدين وعمال بالساعات أو ما يعرف بالعمل الجزئي.

8. العمل لجزء من الوقت أو المشاركة في الوظيفة:

هناك بعض التخصصات التي يتم الاحتياج لها في فترات معينة أو لأداء مهام محددة "كما هو الحال بالنسبة للمحاسب، فبدلاً من أن يعمل ساعات الأسبوع كاملة بإمكان السماح له بالعمل نصف الحجم الساعي الأسبوعي وهذا يقلص من التكاليف، كما بإمكان المؤسسة أن تلجأ إلى إشراك عدد من العمال من أجل أداء وظيفة معينة أي التعاون على أدائها، فهذا يساهم في مردودية المؤسسة ويخفض التكاليف نظراً لأن المهمة يتم تنفيذها في وقت أقل".¹

9. تخفيض أو منع الوقت الإضافي:

ويقصد بهذا الأسلوب أن تستغني المؤسسة عن الوقت الإضافي الذي كان يمنح للعمال بهدف تحقيق الزيادة في الإنتاجية، فإذا كانت حالة المؤسسة المالية غير ملائمة فتلجأ إلى تقليصه أو حذفه يكون هذا الأسلوب ناجحاً إذا كانت المؤسسة لا تعتمد كلية على العمل الإضافي كأن يكون مؤقتاً أو موسمياً فقط، "أما في حالة ما إذا كان العمل الإضافي أساسياً داخل المؤسسة يكون من الصعب تخفيضه أو منعه ورغم ذلك يفضل العمال هذا الأسلوب بدلاً من الاستغناء عنهم في العمل".

10. الالتزام بإحالة العامل للتقاعد عند بلوغه السن:²

تلجأ بعض المؤسسات إلى الاحتفاظ ببعض العناصر التي بلغت سن التقاعد، وذلك للاستفادة من الخبرة التي يتمتعون بها، أو للتقليل من تكاليف التكوين لمن يخلفونهم، إضافة إلى ربح الوقت اللازم للقيام بذلك. ومن جهة أخرى نرى أن التقاعد هو إجراء قانوني لا بد على المسيرين من اللجوء إليه، حتى لا يساهموا في بطالة من لم يدخلوا سوق العمل بعد.

¹ Fisher, Cynthia D, richard et al عن نفس المرجع السابق، ص 225.

² أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 227.

11. الإعارة أو بالانتداب:

ويقصد بذلك إعارة الفائض من العمال إلى مؤسسات أخرى مع اشتراط إمكانية استرجاعهم بعد تجاوز الأزمة، وليس المقصود بالإعارة ما تعرفه المؤسسات التابعة للتوظيف العمومي في الجزائر حيث يبقى العامل يتقاضى أجره من المؤسسة الأصلية ويقوم بالعمل في المؤسسة التي أنتدب إليها. وتخضع الاستفادة من هذا الانتداب لشروط محددة.

12. التقليل الاختياري للعمالة:

التقليل الاختياري هو اقتراح من طرف إدارة المؤسسة لمن يريدون مغادرة العمل ويرافق ذلك حوافز ومكافآت، كما تقوم الإدارة بدراسة ملفات الذين يريدون ذلك، فقد تحتاج لذوي المهارات والكفاءات ويقع الاختيار على العمال من الوظائف التي بها فائض بالمؤسسة، أو من الوظائف التي يمكن شغلها من طرف عمال آخرين عن طريق التحويل. "وعلى اصحاب المؤسسة أن يحنوا تدريجا العاملين المستهدفين، من خلال تدريبهم على مهن مهارات أخرى يكثر عليها الطلب مستقبلا من قبل المؤسسات المحيطة، إضافة إلى تبليغ وإخبار العاملين بان مناصبهم مستهدفة.

ومن بين الأساليب المستخدمة للتخفيض العمالة الزائدة نذكر إنشاء ما يعرف بالوظائف الشرفية والتي تمنح للعمال المتقدمين في السن ولم يعد باستطاعتهم وظيفيا القيام بالمهام الموكلة إليهم وعادة ما تتمثل الوظائف في مناصب فخرية تحمل لقباً لامع في حين تحمل مسؤولية أقل من العمل الأصلي".¹

¹ عشوي نصر الدين، رسالة دكتوراه بعنوان: التخطيط الطويل الأمد للقوى العاملة على مستوى المؤسسة كنظام، جامعة الجزائر 2006.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال الدراسة السابقة يتبين أن البطالة حضية بالعديد من الدراسات لمختلف المدارس الاقتصادية لما لها من انعكاسات اقتصادية واجتماعية. ورغم الوقوف على مسببات البطالة لمحاولة الحد منها إلا أن تعدد أسبابها وتجدها كان عائقا للقضاء عليها، مما يجعلنا نستخلص:

- البطالة قد تكون مرتبطة في البلدان النامية بالنمو الديمغرافي وقلة الاستثمارات.
- البطالة في البلدان المتطورة تساهم فيها التكنولوجيا المتقدمة وما تحدثه من اختزال لليد العاملة، أو لتوسع ونمو الشركات العملاقة المتعددة الجنسيات "ففي الوقت الذي تخلق فرص عمل بالبلدان الأخرى نجد أنها تساهم في البطالة بالبلد الأصلي لها، بسبب تفضيلها للاستثمارات الخارجية لما تحققه لها من أرباح". أو لما تمارسه الشركات من انتقاء للحصول على الكفاءات والمهارات التي يتطلبها مستوى العمل بها.
- البطالة تساهم فيها عمليات التسريح التي تقوم بها المؤسسات قصد التقليل أو الضغط على التكاليف.

أما فيما يخص الطرق التي تتخذ لتخفيض العمالة مع تجنب الاستغناء عنها يمكن أن نقول:

- عمليات تجميد التوظيف مع توزيع الأعمال على الباقين، تخفيض الأجور أو تخفيض العلاوات كلها طرق من شأنها تؤدي إلى شعور العمال بالتذمر واليأس مما يضعف مردوديتهم وقد يغادر العديد من ذوي الخبرة لأنهم سيجدون عملا بسهولة بالمؤسسات المنافسة.
- كما نجد أن الطرق الأكثر مرونة تكمن في:
 - اللجوء إلى التقليل الاختياري مع ربط ذلك بحوافز والقيام بدراسة على من سيتم التنازل عنهم.
 - تخفيض اختياري في ساعات العمل، وبالتالي ستظهر فئة تحبذ تقليل ساعات عملها مما يقلص من أعباء المؤسسة.
 - منع العمل في الوقت الإضافي وهذا الإجراء يسري على جميع المستويات العمالية، مما يسمح بتطبيقه دون أدنى تخوف.
 - اتخاذ برامج التقاعد بما فيه المسبق وربط ذلك بإجراءات تحفيزية.

الفصل الثالث: سياسة التشغيل الاستعمارية

هدفت فرنسا بدخولها الجزائر نهب خيراتها فمارست كل أشكال التمييز والتجهيل ليبقى الجزائريون يستغلون في المزارع والمصانع إن حظوا بذلك، بعيدين بذلك عن الإدارة أو التسيير.

لقد كان لتفشي الأمية بين أوساط العمال الجزائريين دور في انتشار البطالة، إذ كان ضعف المؤهلات والتكوين عائقاً في إيجاد مناصب الشغل، إضافة إلى تدمير العمل الحرفي حيث كانت المواد الأولية الخامة توجه نحو فرنسا. فتقلصت فرص العمل في المجالات الأخرى التي تتطلب مستوى أكثر تأهيلاً، في حين أصبح هناك فائض في المجالات الأقل تأهيلاً مما أدى إلى تدنيه الأجور للعاملين من هذه الفئة، وأثر ذلك سلباً على المستوى المعيشي. وكان أغلب هؤلاء العمال في القطاع الزراعي الذي يتصف بالموسمية، وهذا ما دفع الكثير منهم بالاتجاه نحو المدن بحثاً عن فرص العمل في قطاعات أخرى كالخدمات والمصانع. غير أن المدن لم تستطع استيعاب هذه الهجرة، فكان لابد من البحث عن طريق آخر للكسب بالهجرة اتجاه فرنسا.

المبحث الأول: فضاء التشغيل خلال الفترة الاستعمارية

يمكن تصور خريطة سوق العمل خلال الفترة الاستعمارية بسهولة عند التعرف على الأساليب الاستعمارية المتخذة في حق الجزائريين. كما أن نية فرنسا في استغلال ونهب خيرات البلاد جعلتها تتخذ إستراتيجية اعتمدت أساساً على سياسة التجهيل، مما أعاق تشغيل الجزائريين بمناصب إدارية، وغيرها من الوظائف التي تتطلب تأهيلاً في حين كان ذلك من نصيب المعمرين. وانصب اهتمامهم على استغلال الأيدي العاملة الريفية في الأعمال الفلاحية الشاقة وبأجور متدنية، كما تمّ سن العديد من القوانين التي حولتهم إلى كادحين مشجعة إياهم للهجرة نحو فرنسا التي كانت تتوسع بها الاستثمارات.

المطلب الأول: سياسة التشغيل وقيود الأمية

ترك خروج المستعمر آثاره بحكم أن الاستعمار كان يهدف من منجزاته تسهيل ظروف عيشه، والدليل على ذلك تمركز المشاريع أين يقطنون في الأراضي الخصبة، المدن الكبيرة وعلى ضفاف البحر.

"فالمستعمر كان يفرض إجبارية التعليم على أبنائه من السن 6 - 12 سنة منذ سنة 1882 في حين كان اختيارياً بالنسبة للجزائريين، وكان المستوطنون الأوروبيون وهم الذين يستفيدون من مصادر

الثروة في الجزائر يعارضون بشدة تعليم الجزائريين سواء باللغة العربية أو الفرنسية، ولقد نجحت هذه المعارضة حيث كانت نسبة تعليم الأطفال لا يتجاوز 8% من مجموع الأطفال الذين بلغوا سن التعليم¹.

"كان معدل التسجيل المدرسي وسط الأطفال الجزائريين سنة 1953 (19%) أما بالنسبة للتعليم الثانوي سنة 1954 يمثل الجزائريون حوالي (28,10%) من مجموع الطلبة حيث كان عددهم 557 طالب من مجموع 5.146 طالب"².

لقد كان لسياسة التمييز التي اعتمدها فرنسا في مجال التعليم بعدها السياسي والاقتصادي فالمجال الأول لتدعيم تواجدتها في مستعمراتها، دون أدنى تخوف من انتشار الوعي بين أفراد المجتمع أما المجال الثاني فلقد أصبحت العمالة الجزائرية تتوجه إلى قطاعات لا تتطلب تأهيلا كمنفذين للأعمال وبأجور زهيدة.

لقد أدت محدودية التعليم إلى خلق فائض في العمالة تتوق إلى عمل يلاءم مستواها المتدني مما جعل بعضها يفضل الهجرة إلى فرنسا.

المطلب الثاني: أساليب الاستعمار لاستغلال اليد العاملة الريفية

اتخذ المستعمر الفرنسي السبل التي تمكنه من بسط نفوذه على الجزائر فمارس الاعتقالات الواسعة، وسطر القوانين المجحفة في حق الأهالي والمميزة للمستوطنين في إطار خطة محكمة كان المراد منها السيطرة على الأراضي واستغلال من عليها، والتحكم باليد العاملة الريفية.

الفرع الأول: الجانب القانوني

لقد أقر الجنرال بيجو «Bugeaud» في 14 مايو 1840 بضرورة توطين المعمرين حيثما توجد الأراضي الخصبة دونما استفسار على صاحبها بهدف تدبير الملكية لهؤلاء وهذا بتطبيق³:

• **القوانين العقارية:** حيث أن انتزاع الملكيات من الفلاحين الجزائريين لصالح المستعمرين من أوروبا، كان يتم بعد إرهابهم بالضرائب والديون المتركمة.

¹ تركي رايح، مشكلة الأمية في الجزائر، مكتبة الشعب الجزائر 1981، ص 16-17.

² محمد بلقاسم حسن بملول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر (الجزء الأول)، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية الجزائر 1999، ص 38.

³ حسن بملول القطاع التقليدي والتناقضات الهيكلية في الزراعة بالجزائر تجديده ونظام دمج في الثورة الريفية، ص 153-154.

• **صدر قانون الأهالي: Code de l'indigénat** سنة 1874 كان الهدف من هذا القانون هو استغلال القوة العاملة، حيث نجد من بين موادّه في العقوبات أن ارتكاب الجنحة يقابل بغرامة قدرها 15 فرنك و 05 أيام سجن. إلا أنه يمكن استبدال عقوبة السجن والغرامة بسخرة العمل (كما سمح القانون للإدارة تأجير السجناء للمعمرين).¹

• **القانون الجمركي:** كان من نتائج صدور القانون الجمركي في 11 جانفي 1851 دمج الاقتصاد الجزائري والفرنسي. وكان لعدم التكافؤ الاقتصادي انعكاس سلبي على الجزائر في مختلف القطاعات، ولقد كان القطاع الحرفي هو الأكثر تضررا وخاصة عند صدور قانون إلغاء النظام الحرفي عام 1868. وهكذا تم القضاء على النظام الحرفي في الجزائر وتحوّل المحترفون إلى طبقة كادحة من العمال، وفي نفس الوقت تمّ شق الطرق وتطوّر وسائل النقل والمصارف، واستخرجت المواد الأولية واستغلت لصالح الصناعة الأوربية التي بدأت تغرق الأسواق المحلية والأوربية، وكان ذلك كارثة بالنسبة للإنتاج المحلي، ولقد أثرت المنافسة ليس على الحرفيين فحسب بل تعدّت إلى التجار والعمال.

ويرى عبد اللطيف بن أشنهو: "إن إفقار الفلاحين وتحويلهم إلى كادحين أدى إلى فصل الحرفي عن زبائنه".² وخاصة بعد صدور قانون إلغاء النظام الحرفي، كما أن انخفاض القدرة الشرائية للفلاحين أدى إلى التضييق على أسواق تصريف المنتجات وبذلك تم انحطاط المهن وتضاؤل عدد الحرفيين.

إن الأساليب السابقة من نزع الملكيات، وسن قوانين الخاصة بالأهالي، والإدماج الاقتصادي إلغاء النظام الحرفي، معالم حرب اقتصادية واجتماعية مسلّطة على الفرد الجزائري.

الفرع الثاني: التجهيل والتمييز

وكان هدف هذه السياسة هو إبقاء التعليم مفتوحا للمستوطنين والموالين لهم فقط، مع تجهيل الباقي لتكوين طبقة من اليد العاملة قابلة للاستغلال في الأعمال الشاقة، فأصبح بذلك نطاق عملهم محدودا مما أدى إلى تشغيلهم بأجور منخفضة.

¹ شنتوف الطيب، تطور العمل في الجزائر في القرن التاسع عشر، دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، الجزائر 1979.

عن بومخلوف محمد، مرجع سبق ذكره، ص 154.

² عبد اللطيف بن أشنهو، تكوّن التخلف في الجزائر (محاولة لدراسة حدود التنمية في الجزائر 1830-1962)، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر 1979، ص 246.

كان هذا التمييز في المعاملة والحقوق نتيجة تمييز عرقي تم بموجبه تفضيل المستوطنين من يهود وأوربيين عن الأهالي المسلمين من جهة، والعمل على خلق تمييز بين الأهالي على أساس جهوي أو عشائري، وتدل الإحصائيات أنه:¹

- لم يمض التعليم سنة 1914 سوى 5% من الأطفال الذين بلغوا سن الدراسة.
- كان التعليم الثانوي قبل سنة 1900 لا يستقطب إلا 84 تلميذا مسلما.
- وفي سنة 1948 أصبحت نسبة الذين يحسنون القراءة والكتابة 9% من الذكور و2,1% من الإناث.
- كانت نسبة الأمية 90% سنة 1954.

المطلب الثالث: انعكاسات السياسة الاستعمارية على الشغل

لقد كان للأساليب الاستعمارية نتائج ملموسة كان يهدف من ورائها السيطرة والاستغلال للقوى البشرية حسب ما تراه مناسبا لها، سواء تعلّق الأمر بطبيعة العمل أو مستوى الأجور وحركة اليد العاملة حسب مسار مرسوم.

الفرع الأول: طبيعة العمل

لقد كان للسياسة الاستعمارية دور كبير في تمييط العمل، إذ سعت إلى عدم تطوير المجالات غير الزراعية، حيث دمّرت الصناعات الحرفية التقليدية، ولم تهتم بالقطاع الصناعي أما في المجال الزراعي فسنتّ قوانين تملك الأوربيين للأراضي، والتخطيط للزراعة حسب احتياجات السوق الخارجية، وهذا ما جعل تشغيل الجزائريين يتصف بالموسمية والاستغلال في مدة العمل.

ولما كان جل العمال من المناطق الجبلية الفقيرة "جيجل سطيف، بجاية، تيزي وزو، المدينة الأصنام (شلف)" فإنهم كانوا ينامون في المزارع والأكواخ ويعيشون ظروفًا قاسية إضافة إلى الأجر الذي كان متدنيا.

وكان مركز هذه المزارع في السهول الخصبة كسهل متيجة (ويعتبر القطاع الزراعي المصدر الأساسي للدخل لما يزيد على مليون عامل سنة 1955، وأكبر نسبة منهم تمثلها فئة الموسمين).²

¹ جوان جيليسي، ثورة الجزائر، ترجمة عبد الرحمان صدقي أبو طالب سلسلة دراسات إفريقية، الدار المصرية للتأليف والترجمة 1966، ص 51. عن بوخلوف محمد، مرجع سبق ذكره.

² بوخلوف محمد، نفس المرجع السابق، ص 163.

أما المجالات الأخرى فإننا لا نجد صناعة حقيقية، وبالأحرى تتمثل في قطاع تحويل الإنتاج الزراعي وقطاع آخر وهو البناء والأشغال. ففي الفترة 1954-1961 توسع الاستخدام في الصناعة والتجارة ويعود الجزء الأكبر من هذا الاستخدام الإضافي حوالي 20000 عامل في الصناعة إلى تزايد ملاك قطاع البناء والأشغال العامة حوالي 25000 وملاك التجارة 40056¹.

الفرع الثاني: الهجرة والتميز

1. الهجرة: لقد أصبح العامل الريفي مجبرا على البحث عن العمل بعدما سلبت أراضيهم وحطمت الصناعات الحرفية، وهذا دفع به إلى النزوح تجاه المدن مما خلق ضغطا على المدينة حتى كانت نسبة البطالة سنة 1954 حوالي 30% من السكان الذكور الحضرين البالغين سن العمل²، مما دفع إلى الهجرة ما وراء البحر، خاصة فرنسا التي أصبحت تستفيد من هذه اليد العاملة غير المكوّنة لاستغلالها في الأعمال الشاقة والتي تتصف بالخطورة وبأقل أجر.

أدت الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة إلى خلق أكواخ حول المدن يسكنها الفلاحون الباحثون عن العمل، غير أن ذلك أدى إلى هجرة عكسية نتيجة البطالة التي أصبحت تتخبط فيها حتى المدن.

وحسب دراسة قام بها *Marcel Arnaud* حول تنقل عمال الأهالي في الجزائر سنة 1934 حيث تنطلق من ولايات شمال الجزائر فنجد أن:

- منطقة الصومام ينتقل منها حوالي 15000 عامل.
- منطقة شرشال ينتقل منها ما بين 7000 إلى 8000 عامل.
- ازفون ينتقل منها حوالي 4000 عامل.
- منطقة مزغنة يكاد كل سكانها يعرفون حركة بحثا عن العمل.
- جيجل 40% من سكانها يعرفون الحركة.
- الاخضرية 33% يعرفون الحركة.

كل هذه المناطق شهدت هجرة موسمية، في حين منطقة الجزائر ومتيجة تستقبل كل هذه الأعداد، وبنسبة كبيرة الوافدين من الشرق إضافة إلى جزء آخر من الغرب. ورغم تهافت الباحثين

¹ عبد اللطيف بن أشنهو، تكون التخلف في الجزائر، مرجع سابق، ص 315.

انظر بومخلوف محمد مرجع سابق ص 165. *Pierre Bourdieu Sociologie de l'Algérie presse universitaires de france, Paris 1974.*

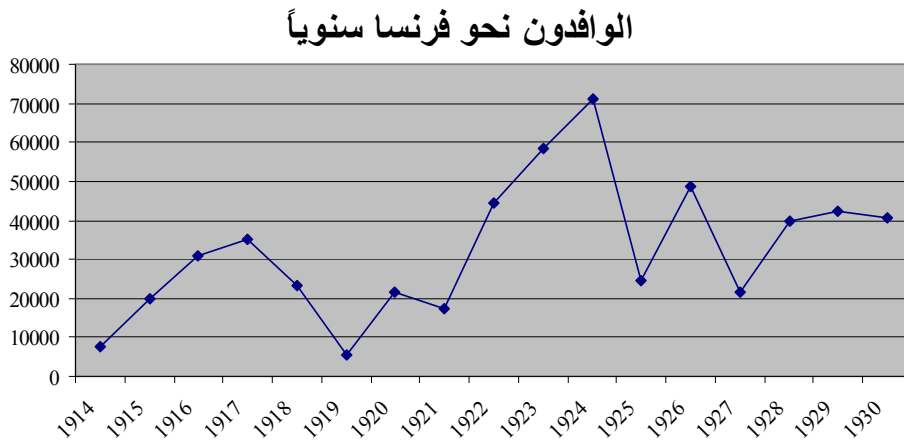
² *Marecel larnaude « déplacement des travailleurs indégene en Algérie. Revue Africaine n368/309. 1936*

على العمل بالقطاع الزراعي نجد أن القطاع كان يعرف نقصاً في الأوقات الموسمية "البذر، الحصاد القطف، وترجع هذه الأزمة إلى تنافس المعمرين أصحاب المصانع على اليد العاملة الجزائرية. وهذا من شأنه أن يرفع من أجور العمال بسبب تزامن زيادة عروض العمل في الزراعة والصناعة، غير أن المعمرين يرون في هذا الطرف الذي يخدم العمال الجزائريين، بأنه يمثل فوضى في سوق العمل ولا بد من تنظيمه. حيث تمّ اقتراح تقليص من وتيرة العمل بالمناجم والأشغال العامة في الأيام والمواسم التي يحتاج القطاع الزراعي إلى عمالة أكثر، ومن خلال هذه المعادلة يظهر أن سياسة المعمرين في التشغيل وهو تحقيق ربحيه مؤسساته على حساب استغلال العمالة المحليّة.

لقد أدت سياسة التضييق في خلق فرص العمل متى يريد المعمرون، وبما يخدم مصالحهم إلى زيادة الضغوطات أكثر على العمال الجزائريين مما أجبرهم على الهجرة نحو فرنسا. التي كانت بحاجة إلى الأيدي العاملة الرخيصة حتى تتمكن منتجاتها من منافسة السلع الأوروبية.

فإضافة إلى الحركة الداخلية لليد العاملة هناك هجرة خارجية باتجاه فرنسا خاصة، وهذا بحد ذاته مظهراً من مظاهر التخطيط لليد العاملة واستغلالها (أنظر المنحنى أدناه).

الشكل رقم 08: عدد المهاجرين الوافدين سنوياً على فرنسا



المصدر: إعداد المنحنى انطلاقاً من معطيات مورسيكيول "الهجرة الجزائرية" الجزائر 1950، ص 31 المشار إليه في عبد اللطيف بن اشنهو، تكوّن التخلف في الجزائر مرجع سبق ذكره.

وهكذا وقعت العمالة الجزائرية محل نزاع بين برجوازية المعمرين في الجزائر ومثيلتها بفرنسا، حيث يرون أن تصدير العمالة الجزائرية باتجاه فرنسا يمثل تهديد لمستثمراتهم ومصالحهم التجارية بالجزائر، مما دفعهم إلى التنظيم في شكل نقابات تنادي بمنع رحيل العمال الجزائريين نحو فرنسا. واستطاعت أن تحقق ذلك بوضع قيود أكثر كضرورة الحيازة على إجازة عمل، وعلى مبلغ معين من المال. ورغم ذلك فإن حركة العمال بين فرنسا والجزائر شهدت تدفقاً موجباً باتجاه فرنسا عدا في بعض السنوات القليلة أين عرفت نوع من الجمود بسبب قيود وضعها المعمرون أو تزامن مع

عدم الاستقرار الذي عرفته فرنسا. وحتى الهجرة التي كانت السبيل الوحيد للعمال الجزائريين أصبحت غير مضمونة في ظل الصراعات السالفة الذكر بين أرباب العمل الأجانب سواء في الجزائر أو فرنسا ويمكن الإشارة إلى تذبذب الهجرة من خلال المعطيات التالية:

جدول رقم 01: التطور السنوي لعدد المهاجرين الجزائريين باتجاه فرنسا

الوحدة: عدد المهاجرين

السنة	العدد	نسبة التزايد السنوي
1946	34929	/
1947	67929	%94
1948	80714	%19
1949	83447	%3
1950	89405	%7
1951	142671	%60
1952	148262	%4
1953	134133	%10-
1954	194000	%45

المصدر: طالب بن دياب عبد الرحيم دراسات عن صفقات الأملاك العقارية الريفية

ص 80 انظر بومخوف، مرجع سابق، ص 172.

فالدافعية للهجرة نحو فرنسا تظهر بين سنتي 1946 و سنة 1947 أين بلغ معدل الزيادة %94 غير أن الهجرة لم تحافظ على نفس الوتيرة بل عرفت معدلات أخرى منها ما كان جد متدني كما حدث في سنة 1953 أين تقلص العدد عن السنة السابقة بحوالي %10 وهكذا أصبحت الهجرة رهينة القرارات التي يتخذها المعمرّون خدمة لمصالحهم.

2. التمييز: لم يكتف المستعمر بما مارسه من ظلم في حق العمال الجزائريين بل واصل تسلطه في خلق تمييز على أساس عرقي، لهذا كانت المسؤوليات والإشراف من نصيب الأوربيين فقط بينما يسخر الجزائريون في الأعمال التي لا تحتاج إلى مهارة وتمتاز بمقتها، ففي الفلاحة كانوا يكلفون باستصلاح الأراضي، حرثها، قلبها، قطف الثمار، وقد تصل مدة العمل إلى 13 ساعة وبأجور منخفضة (أنظر الجدول).

جدول رقم 02: توزيع المهن بين الجزائريين والأوربيين وما يقابلها من أجور

الوحدة: فرنك فرنسي

العمليات	أوربيون	جزائريون	جزائريات	أولاد
تشذيب	4 فرنكات	-	-	-
جمع قطف الكرمة، حرث	-	1,5 - 2,25	0,75	0,50
قطاف	2,5 - 3	1 - 1,25	-	0,75
عملية تعبئة الخمور	2,5 - 3	2	-	-

المصدر: اسنار "الكرمة في الجزائر، ج2 ص227، عن عبد اللطيف بن اشنهوتكون التخلف، مرجع سبق ذكره.

إضافة إلى جانب التمييز في الأجور الذي تم التطرق إليه حسب طبيعة العمل، نجد هناك تفاوتاً في الأجرة على أساس عرقي التي تدفع محلياً (في الجزائر).

فالحد الأدنى للأجور الصناعية للساعة سنة 1954 تراوح بين 74-91 فرنك في الجزائر أما في فرنسا فأغلب الحالات تدور حول 121 فرنك، أما بالنسبة للعمل الزراعي في نفس السنة 1954 فالعامل الجزائري يحصل على 317 - 407 فرنك في اليوم، مقابل 853 - 1059 فرنكا في فرنسا لليوم الواحد.¹ وكان هذا الفارق مظهراً من مظاهر التخطيط لليد العاملة لصالح الاقتصاد الفرنسي.

المطلب الرابع: الأهداف المسطرة وظاهرة الهجرة

تتماشى فكرة التشغيل وأهداف كل دولة وقدراتها على فتح مجالات للاستثمار وتوفير الشروط اللازمة لرفع الطلب عليه، بالنسبة للجزائر عرفت مرحلة الاحتلال «تركيز المستعمر على بعض القطاعات وهي التي كانت تحقق أرباحاً طائلة، للأوربيين الموجودين بالجزائر نتيجة الاستيلاء على وسائل الإنتاج والتمويل، حيث احتكرت البنوك والصناعات والمؤسسات التجارية، وهذا ما ساعد على تصدير المواد المستخرجة إلى مصانع وأسواق فرنسا».²

أولاً- المؤسسات المحدثة:

عرفت فترة الاحتلال نوعين من المؤسسات:³

¹ جوان جيلسي، ثورة الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 50. عن بو مخلوف محمد.

² زغدود علي، المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، المؤسسة الجزائرية للطباعة 1987 الجزائر، ص 32.

³ نفس المرجع، ص 33.

أ) **مؤسسات اقتصادية:** هي مؤسسات مركزها فرنسا لها فروع بالجزائر «مثل غاز وكهرباء الجزائر» المحدثه سنة 1946 ولقد أحدثت استجابة لحاجات سكان الجزائر الأوروبيين.

ب) **مؤسسات خاصة يملكها أوروبيون بالجزائر:** هذه المؤسسات عكس الأولى مقراتها الرئيسية بالجزائر والهدف من ذلك التهرب الضريبي، حيث أن فرنسا كانت تخفض الضرائب على المؤسسات المتواجدة بالجزائر، وهذا بهدف تحفيز الأوروبيين على الاستيطان وضمان تزويد فرنسا بالمواد الأولية.

كان تمركز أغلب هذه المؤسسات بالمدن الكبرى في شمال البلاد، وتعتمد في تسييرها على القواعد القانونية الرأسمالية كمثيلاتها بفرنسا عدا بعض الاستثناءات. وهو ما يهتمنا في بحثنا هذا وهي استثناءات تتعلق بنظام التشغيل والأجور المتعلق بالعمال الجزائريين التي كانت تختلف عما هو عليه في فرنسا.

المهم هو أن هذه المؤسسات لم تنشأ للنهوض بالاقتصاد، وإنما ساهمت في بروز طابع طبقي في الريف الجزائري مما شجع على الهجرة باتجاه المدن.

ثانياً- البنية الطبقية المشكّلة للريف الجزائري قبل الاستقلال:

عرفت البنية الاجتماعية للريف الجزائري في ظل الاستعمار تباينا في مكوناتها، بحكم أن الاستعمار كان يخدم مصالحه وأهدافه، ويسعى إلى بلوغها رغم تعارضها مع أهداف الآخرين، فتولد عن هذا المنطق:

- فلاحين فقراء في طريق التحول إلى كادحين.
 - جماهير من العمال الزراعيين العاطلين عن العمل.
 - برجوازية المعمرين والتي رغم الركود الذي أصابها فهي تحاول مكنتة القطاع.
 - برجوازية عقارية جزائرية تقليدية تقوم على أساس الخماسة.
 - إضافة إلى برجوازية تدير رأسمالية زراعية تعرف نموا مستمرا، لكنها تواجه عراقيل من قبل فئة من المعمرين أو أشباه الإقطاعيين الجزائريين.
- حتمت هذه البنية المعقدة للمجتمع الريفي الجزائري على الفلاحين الفقراء بالنزوح إلى المدن والهجرة إلى الخارج بحثا عن فرص العمل.

ثالثاً- الهجرة نحو المدن:

إن النزوح من الأرياف باتجاه المدن كان بحثاً عن لقمة العيش التي يؤمنها العمل الذي يجرى البحث عنه سواء كان ظرفياً أو دائماً. و"لذا فإن ما يقارب 1.500.000 جزائري هاجروا نحو المدن ما بين 1930-1960".¹

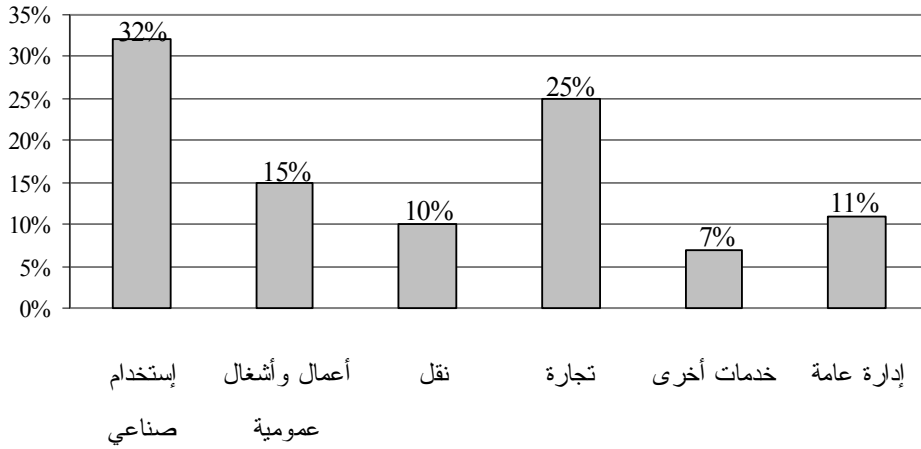
غير أن هؤلاء النازحين لم يكونوا محظوظين وذلك لما أصاب الرأسمالية الصناعية من ركود وإخفاق في تلك الفترة، فحال ذلك دون الحصول على عمل ثابت وأجر كاف. كما أن القطاعات التي كانت تستقطب العمالة الجزائرية تتمثل أساساً في الصناعة والتجارة، وبنسب أقل في القطاعات الأخرى. أما قطاع الإدارة العامة فهي تسجل نسب جد ضعيفة لأن الأولوية للمعمرين، كما أنها وظائف تتطلب مستوى تأهيلي معين. ويمكن إعطاء صورة عن توزيع العمالة الجزائرية في القطاعات غير الزراعية سنة 1954 كما هو في الجدول أدناه.

جدول رقم 03: استخدام الجزائريين حسب القطاعات غير الزراعية سنة 1954

القطاع	المشغلين	حصة كل قطاع
استخدام صناعي	106700	32%
أعمال وأشغال عمومية	49600	15%
نقل	32800	10%
تجارة	84800	25%
خدمات أخرى	24900	7%
إدارة عامة	37200	11%
المجموع	334600	100%

المصدر: تعداد 31 / 10 / 1954، مشار إليه في عبد اللطيف بن أشنهو، تكوّن التخلف في الجزائر، ص 461.

¹ عبد اللطيف بن أشنهو، تكوّن التخلف مرجع سابق، ص 461.

الشكل رقم 09: توزيع المشغلين حسب القطاعات سنة 1954

المصدر: إعداد الشكل انطلاقا من معطيات الجدول السابق.

ومن خلال المعطيات السابقة يتبين أن قطاع التجارة، البناء والأشغال العمومية والخدمات تمثل حوالي 50% من الاستخدام غير الزراعي.

وتبين الإحصائيات الرسمية أيضا أن وضعية العمال الأجوريين، باستثناء النساء والفتيان الذين ما زالوا يسعون للبحث عن العمل هو كما في الجدول التالي:

جدول رقم 04: وضعية العمالة الجزائرية سنة 1954

البيان	غير مسلمين	النسبة المئوية	مسلمون	النسبة المئوية
عمال أجراء يعملون بانتظام	239000	94%	246000	53%
عاطلون كلياً عن العمل	14000	6%	133000	29%
عاطلون جزئياً عن العمل	/	0%	84000	18%
المجموع	253000	100%	463000	100%

المصدر: إعداد الجدول انطلاقا من معطيات مأخوذة عن نفس المرجع السابق. ص 461

وباستخدام النسب يظهر من الجدول أن حوالي 47% من العمال ليس لديهم عاملاً ثابتاً، ومن جهة أخرى نجد أن الشروط الاجتماعية للعمال متدهورة للغاية بسبب انخفاض القدرة الشرائية، وكذا حرية تحديد الأجور وذلك بنقض الاتفاقيات والمعاهدات الجماعية المتعلقة بالأجور، وأصبح الحد

الأدنى المضمون للأجور هو الأجر العادي. وفي بعض الأحيان يتم التوظيف بأجور أقل من ذلك عن نظام اتفاقيات التأهيل الوهمية والمسماة " القدرات الجسدية الناقصة".¹

وظل القطاع الزراعي هو القطاع الأكثر استقطاباً لليد العاملة الجزائرية إلى غاية سنوات قليلة قبل الاستقلال، في حين نجد أن المعمرين ينشطون بقطاعي الخدمات والصناعة ويشغلون الوظائف الهامة بقطاع الإدارة التي تستدعي تأهيلاً خاصاً.

ويمكن أن نبيّن حصة العمال الجزائريين من التشغيل في بعض القطاعات، مقارنة بالمعمرين في سنة 1960 حيث تظهر الأرقام أدناه أن هناك عدم توازن واضح في توزّعهم قطاعياً.

جدول رقم 05: توزيع الشغل سنة 1960 حسب القطاع بالنسبة المئوية

الوحدة: النسبة المئوية للمشغلين

المسلمون	غير المسلمين	القطاع
87.9	14.2	الفلاحة
4.4	31.3	الصناعة
7.7	54.4	قطاع الخدمات
%100	%100	المجموع

المصدر: عبد الحميد إبراهيمي، المغرب العربي في مفترق الطرق، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ديسمبر 1996 ص 87

فالسكان النشطون من الأجانب يتمركزون أساساً في قطاع الخدمات والصناعة حيث يتجاوز نصفهم في القطاع الثالث، أما قطاع الصناعة فيحظى بالثلث أما الفلاحة فهي تمثل بنسبة أقل. أما بالنسبة للجزائريين فعكس ذلك حيث نجد أن كثافة السكان النشطين هي في القطاع الزراعي.

أ. التشغيل بالقطاع الزراعي: كان من مخلفات استيلاء المعمرين على الأراضي الفلاحية

الخصبة ونزع الملكية ظهور:

- فلاحين بدون أراضي.
- خماسين أي مزارعين بالخمس.
- مؤجرين وعاطلين عن العمل.

¹ عبد الطيف بن اشنهو، نفس المرجع السابق، ص 463.

وقد ساهم ذلك في ظهور طبقة من الفلاحين الفقراء، أما « ما بقي كمالك فإن 55% منهم أراضيهم لا تتجاوز 10 هكتارات وبإضافة عدد الذين لا يملكون الأراضي (الخماسين أو المزارعين) وهكذا فإن نسبة 74% من السكان الزراعيين النشطين هم من الفلاحين الفقراء»¹.

ب. التشغيل بالقطاع غير الزراعي: أدى نزع الأراضي وتدمير الصناعات الحرفية، إلى زيادة الطلب على العمل ومع ذلك نجد ان فرص التشغيل بالقطاعات الأخرى كالصناعة والإدارة جد ضعيفة. ولم يزد حجم التشغيل بهذه القطاعات إلا قبل الاستقلال بقليل وخاصة في المجال الإداري "انتقل عدد السكان النشطين غير الزراعيين من 547000 عامل مسلم سنة 1954 ليصبح في سنة 1960 حوالي 789000 عامل مسلم"² وتعتبر الإدارة والتجارة أهم مصادر التوظيف.

جدول رقم 06: تشغيل العمال الجزائريين في قطاعي الإدارة والتجارة 1960

النشاط	المسلمون	نسبة المئوية	غير مسلمين	نسبة المئوية	المجموع
الإدارة	122700	%69	57200	%60	179900
التجارة	56400	%31	38500	%40	94900
المجموع	179100	%100	95700	%100	274800

المصدر: د. عبد الحميد الإبراهيمي، نفس المرجع، ص 89.

ورغم أن العدد المعطى في الجدول يظهر أن المسلمين هم الأكثر تشغيلاً في الإدارة أو التجارة، غير أن ما لا يظهره العدد هو أن جل الفرنسيين يوظفون في مناصب سامية كإطارات فيما يخص الإدارة. أما عن التجارة فكانوا يسيطرون على النشاطات المربحة كالاستيراد والتصدير أما عن الجزائريين فكانوا يمارسون أعمالاً ثانوية فقط.

وامتدت سياسة التمييز إلى القطاعات الأخرى المتبقية، كالصناعة والبناء والأشغال العمومية فتوظيف الجزائريين كان يتعلق أساساً بالأعمال اليدوية التي لا تحتاج إلى تأهيل عال، وهذا التأهيل هو ما خلق تباين في المداخل.

¹ عبد الحميد الإبراهيمي، مرجع سبق ذكره، ص 89.

² نفس المرجع، ص 89.

المبحث الثاني: وضعية التشغيل غداة الاستقلال

ستتغير حتما خريطة التشغيل السابقة التي تبنتها فرنسا خدمة لمصالحها، وستنطو انعكاسات السياسة الاستعمارية بمجرد نيل الاستقلال. ذلك ما حدث فعلا حيث أصبحت المؤسسات العمومية شاغرة من الإطارات ومسيريها، ومن جهة أخرى ارتفعت البطالة بسبب غلق منافذ الهجرة باتجاه فرنسا التي هي الأخرى عرفت تدفق أبنائها من الجزائر. وهكذا عرفت الفترة سنّ العديد من الاتفاقيات في مجال الهجرة التي أصبحت تخضع لشروط وتقييد أكبر، كما عرفت الفترة ميلاد نظام التسيير الذاتي للمؤسسات.

المطلب الأول: اتفاقيات توقيف هجرة العمالة ومبرراتها

وجدت الجزائر نفسها غداة الاستقلال باقتصاد شبه مدمر، ومجتمع عمه الجهل، ونقشت فيه الأمراض، كل ذلك بسبب تلك الأساليب الاستعمارية التي تمادت في سياسة التمييز، والتجهيل، فترك بذلك رحيلهم شغوراً واضحاً في مختلف المؤسسات، ووجدت الطبقة العاملة الجزائرية نفسها عاجزة على استغلال طاقاتها الإنتاجية أمام غلق جل المؤسسات وتوقفها عن التشغيل.

ولقد أدى انسداد منافذ التشغيل إلى الهجرة تجاه فرنسا التي ظلت تستقطب العمالة الجزائرية. ويرجع ذلك للعديد من الأسباب أو الخصائص التي تتميز بها مقارنة بالأوروبيين والتي كلها في صالح فرنسا، ويمكن أن تشير إليها فيما يلي:

- قبول العامل الجزائري بالعمل في شروط سيئة كالبعد عن مقر سكنه والعمل في المناطق النائية وكل ذلك راجع لحاجته الماسة للعمل.
- قبول العمل الذي يتسم بالمخاطر، كما هو الحال في العمل بالمناجم.
- لا يهتم بالعمل إن كان لمدة طويلة أو قصيرة، دائمة أو مؤقتة.
- الاكتفاء بأجر قد يظهر جد متدن بالنسبة للعمال الأوروبيين.
- الشريحة الباحثة عن العمل جُلّها من فئة الشباب مما يسمح بإعطاء مردوداً أكثر.

رغم كل هذه المزايا فإن ارتفاع عدد المهاجرين تجاه فرنسا، تزامن هو الآخر برجوع عدد لا يستهان به من المعمرين إلى بلدهم، مما جعل فرنسا تتحفظ بشأن فتح الباب بصفة مطلقة أمام العمالة الجزائرية المهاجرة، مادام ذلك يهدد توازن سوق العمالة بها. وهكذا قرّرت غلق باب العمالة الجزائرية سنة 1964 ولقد برّرت ذلك بـ:

- احتياجات فرنسا تتعلق بذوي المهارات والكفاءات، ولم تعد بحاجة إلى العمال الذين لا يملكون أي مستوى.
- تفشي الأمراض بين أوساط المهاجرين مما يكلف فرنسا عناء التكفل بذلك.
- تشبع سوق العمل الفرنسي بسبب عودة أبنائها من الجزائر.
- أصبح المهاجرون يهددون الفرنسيون بالبطالة، بسبب قبول عروض التوظيف بأجور منخفضة.

وهكذا تضمنت اتفاقية 10 أبريل سنة 1964:¹

- السماح بهجرة الطلاب، التجار، السياح دون تأشيرة شرط عدم تجاوز 03 أشهر.
- بالنسبة للعمال لا يمكن تجاوز 12.000 عامل في السنة.

كما وافقت الجزائر على إنشاء مكتب وطني لليد العاملة يسمح بانتقاء العمال الذين تتوفر منهم شروط العمل بفرنسا، وتتكفل فرنسا بالفحص الطبي للعمال قصد تحديد ما إذا كان يمكن قبولهم.

(أ) خرق الاتفاق:

"أمرت فرنسا بطرد 4.000 عامل بين سنة 1963 - 1964 وهكذا احتجت الجزائر عن هذا التصرف الذي لم تصطحبه أي استشارة. إضافة إلى التعامل غير اللائق للمهاجرين الجزائريين² في حين لاحظ الفرنسيون أن العديد من الجزائريين يدخلون فرنسا كسياح ليتحولوا فيما بعد إلى عمال.

كانت هذه التصرفات سببا أساسيا في البحث عن صيغة جديدة للاتفاق، وهكذا تم تعديل اتفاق 10 أبريل 1964 في 28 ديسمبر 1968 والذي سمح للجزائر بتهجير 35000 عامل بدلا من 12000 سنويا.

(ب) تعديل الاتفاق:³

نص الاتفاق الجديد على:

¹ عمار بوحوش، العمال الجزائريون بفرنسا، الشركة الوطنية للنشر والإشهار، الجزائر 1979، ص 145.

² عن نفس المرجع.. 35 p Colloque sur l'émigration algérienne en France (paris Association France Algérie 1966)

³ عمار بوحوش، نفس المرجع، ص 145.

- إنشاء مقاييس جديدة يستند عليها في اختيار العمال، كما يتم إرسالهم إلى فرنسا في شكل مجموعات للاستفادة من التكوين المتخصص، ومن ثم يعودون للجزائر لممارسة مهامهم.
- عدم إعطاء ضمانات من طرف فرنسا لتمكين المهاجرين من منصب عمل، وحددت أقصى مدة للبحث عن العمل بـ 09 أشهر وإلا يضطر للرجوع.
- إرسال 35.000 عامل بدلاً من 12.000 سنوياً.
- تسهيل نقل المهاجرين بين فرنسا والجزائر.

وهكذا يمكن القول أن البطالة في السنوات الأولى من الاستقلال بلغت معدلات قياسية حيث أن في سنة "1963 قدرت بـ 2 مليون بطال أي وصلت إلى ما يقارب 45% قبل التحولات التي رافقت الاستقلال، وشهدت نزوحاً مكثفاً غداة الاستقلال للإطارات الفرنسية حوالي 200.000 شخص كانوا يقومون بأعمال تتطلب كفاءة وخبرة"¹، وحتى تبقى فرنسا مهيمنة حتى بعد الاستقلال فإنها أخذت على عاتقها تكوين:²

- 1200 موظف في الإدارة المركزية.
- 1700 عون مالي في الجزائر.
- 6500 رجل شرطة سرية.
- 168 محافظ شرطة.
- 340 ضابط درك وطني.
- 600 دركي.
- إنشاء 3 مدارس ومركز للتكوين توظف 170 أستاذاً ومعلماً.

المطلب الثاني: وضعية التشغيل في مرحلة الانتظار

إن التركيز على إستراتيجية التنمية في الجزائر سيسمح لنا بفهم وتحليل سياسة التشغيل، مما جعلنا نتتبع مختلف المخططات الاستثمارية المعتمدة لإبراز حجم التشغيل في مختلف القطاعات، حيث تم اعتماد سياسة التخطيط منذ سنة 1967.

¹ بومخلوف محمد، مرجع سابق، ص 178-179.

² نفس المرجع، ص 178.

تميّزت الفترة التي سبقت سياسة التخطيط باقتصاد شبه مدمر، حيث خرجت الجزائر من الحرب فضلاً عن مغادرة المعمرين تاركين فراغاً كبيراً في المراكز الإدارية الحساسة وبالمصانع والمزارع. وكان الهدف هو خلق مشاكل اقتصادية للجزائر المستقلة.

ففي الوقت الذي كان البحث فيه جارياً لإيجاد نمط تسييري تسارع العمال إلى المؤسسات المهمة لتسييرها، من خلال خلايا ومجموعات تكوّنت لهذا الغرض. وسهّل هذا التجاوب من طرف العمال عملية اعتماد التسيير الذاتي للمؤسسات.¹

لقد كان معدّل البطالة مرتفعاً بعد الاستقلال وهذا بسبب سياسة التهميش والتفجير المعتمدة من المستعمر هذا من جهة. وعودة المهاجرين الجزائريين من تونس والمغرب من جهة أخرى، إضافة إلى ارتفاع الأمية التي وصلت 80% من إجمالي السكان في المراحل الأولى من الاستقلال.²

خلال فترة الانتظار باءت محاولات الطبقة البرجوازية لامتلاك الأراضي الشاغرة بالفشل أمام يقظة العمال.

ففي ميدان الزراعة قامت الدولة بالسيطرة على تسيير المزارع عن طريق التسيير الذاتي: حيث قام العمال بالاستيلاء على الأراضي التي تركها المعمرون، غير أن هذا النمط التسييري الذي كان ارتجالياً عرف العديد من النقائص والعيوب:

ازدواج القرارات بين رئيس لجنة العمال والمدير: فالأول ينتخب من طرف العمال والثاني معيّن من طرف وزارة الفلاحة وإصلاح الأراضي. وهذا ما خلق فوضى وعشوائية في اتخاذ القرارات. "ورغم إنشاء الديوان الوطني للإصلاح الزراعي، أين أصبح التسيير مركزياً حيث يتولى الديوان مهمة تمويل المزارع المسيرة ذاتياً بالمدخلات الضرورية. إلا أن انعدام الرقابة وظهور بيروقراطية واسعة في تسيير المزارع أدى إلى ضعف الإنتاج الزراعي"³ هذا فضلاً عن انصراف العمال الأكثر تأهيلاً إلى مهام إدارية إضافة إلى غياب سياسة واضحة لاختيار المحاصيل.

وتبيّن التحقيقات التي تمّت بين سنة 1964-1965 حول مكانة القطاع المسير ذاتياً بالفلاحة: "أن 85% من الفلاحين كانوا تابعين للقطاع الخاص، و15% منها فقط مسيرة ذاتياً. في سنة 1965

¹ علاوي لعلالي، استقلالية المؤسسات عبر الإصلاحات، جامعة الجزائر، مارس 1984، ص 32.

² نفس المرجع، ص 31.

³ عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، د م ج 1982، ص 25.

وجد أن السكان النشطين بلغوا 2.280.972 من بينهم 1.293.413 يشتغلون بالقطاع الفلاحي، 56.7% منهم أي من عمال الفلاحة هم من جنس ذكر.¹

جدول رقم 07: اليد العاملة الفلاحية حسب الطابع القانوني بالولايات لسنة (1964-1965)

الوحدة: عدد العمال

المجموع	اليد العاملة القطاع المسير ذاتياً		اليد العاملة القطاع الخاص		الولايات
	% من الكلي	المجموع	% من الكلي	المجموع	
92.120	69,33	63.87	30,67	28.250	الجزائر
88.185	14,50	12.835	85,5	75.350	عنابة
84.095	01,52	1.280	98,48	82.815	باتنة
137.105	09,32	12.780	90,68	124.325	قسنطينة
136.44	08,28	11.300	91,72	125.140	الاصنام
121.805	03,31	4.035	96,69	117.770	المدية
118.025	17,60	20.765	82,40	97.260	مستغانم
75.085	47,66	35.785	52,34	39.300	وهران
37.220	07,70	2.865	92,30	34.355	سعيدة
143.33	31,12	4.470	96,88	138.860	سطيف
40.950	10,38	4.250	89,62	36.700	تيارت
116.035	03,24	3.755	96,76	112.280	تيزي وزو
44.415	19,33	8.585	80,67	35.830	تلمسان
1234.810	15,11	186.575	84,89	1048.235	على مستوى الوطن

Source: ministère de l'agriculture et de la réforme agraire annuaire statistique 1970 page 42

من خلال المعطيات السابقة يظهر أن القطاع المسير ذاتياً قد ساهم في تشغيل العمال بنسبة كبيرة فقط في كل من ولايتي الجزائر ووهران على التوالي 69,33%، 47,66% وتليهم تلمسان بنسبة 19,33% أما باقي الولايات فكانت مساهمته جد ضعيفة، وبالمقابل نجد أن مساهمة القطاع الخاص كانت فعالة في كل الولايات الأخرى بنسب أكبر من 80% ويمكن أن نرجع ضعف التشغيل في القطاع المسير ذاتياً إلى كون هذا النظام لم يكن إلا في مرحلته الأولى.

¹ Annuaire statistique de l'Algérie résultat 1969 juin 1971 page 42.

خلال هذه الفترة نجد أن التسيير الذاتي امتد إلى القطاع الصناعي أيضاً، حيث ظهرت العديد من المؤسسات الصغيرة والتي بلغ عددها سنة 1964 حوالي 300 مؤسسة تستخدم حوالي 3000 عامل.¹ أما المؤسسات الصناعية الضخمة فكانت بيد الأجانب الذي بقوا بعد الاستقلال للحفاظ على ممتلكاتهم. ولقد امتد نظام التسيير الذاتي إلى القطاع الصناعي بنفس الصورة التي وصل بها إلى القطاع الفلاحي: حيث نتيجة مغادرة المعمرين ترك ذلك فراغا بالمؤسسات الصناعية، انتظم العمال في شكل تعاونيا لتسيير أمورهم بنفسهم، محاولة منهم لتحدي المستعمر بمزاولة مختلف النشاطات واستمرارها.

كل المجهودات الاستثمارية المبذولة في إطار مخطط استعجالي متواضعة (1963-1966) وعرف القطاع الصناعي تزايدا في نفقاته وهذا ما يظهره الجدول التالي:

جدول رقم 08: تمويل الاستثمارات المنتجة وغير المنتجة (1963 - 1965)

الوحدة: بملايين الدينارات:

السنة	1963	1964	1965
الفلاحة	60.8	147.9	98.2
الصناعة	151	131.6	156.8
مجموع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية	1179.2	1829.7	1562.7

Source : M Benissad , *l'économie de développement en Algérie. O.P.U Alger 1982 page 44.*

وكما يتبين من المعطيات في الجدول أن الحصة التمويلية للقطاع الصناعي اكبر مما هو بالنسبة للفلاحة، وخاصة سنة 1963 أين فاقه بأكثر من الضعف في حين في السنوات الموالية هناك تقارب بينهما.

عرف التسيير الذاتي العديد من التناقضات كتعدد مراكز القرار وانعدام الكفاءات، واعتراضه العديد من العراقيين كصعوبة التمويل، التمويل والتسويق. وهذا ما جعله يختفي تدريجياً لتوضع تلك المؤسسات تحت إشراف شركات وطنية مع بداية تنامي القطاع العام.

¹ عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1980)، مرجع سبق ذكره، ص 26.

المطلب الثالث: دراسة تقييمية للفترة

ولقد شهدت نهاية هذه الفترة 1962-1966 "عمليات تأميم واسعة شملت القطاع المصرفي إذ تمّ تأميم بنك الجزائر إلى البنك المركزي الجزائري، وإلغاء العملة الفرنسية وهذا سنة 1963. ثم توسّعت عملية التأميم إلى جميع البنوك الأجنبية في سنة 1966، إضافة إلى شركات التأمين".¹

أما فيما يخص التشغيل بالقطاع غير الفلاحي فتقدم الإحصائيات في 1966/04/30 حوالي 197.964 عامل موزع حسب الطابع القانوني كما هو في الجدول التالي:

جدول رقم 09: حجم التشغيل في سنة 1966 في القطاعات غير الفلاحية حسب الطابع القانوني

الوحدة العدد	النسبة المئوية	حسب الطابع القانوني
25052	12.65%	القطاع المسير ذاتيا
103664	52.37%	القطاع الخاص
69248	34.98%	القطاع العمومي
197964	100%	المجموع

Voir Annuaire Statistique 1970, Direction des Statistiques page 38.

ويظهر أن القطاع الخاص هو المسيطر في مجال التشغيل، حيث يمثل وحده حوالي نصف من إجمالي المشغلين، ويعود ذلك إلى كثرة الاستثمارات الخاصة مما زاد من عدد المؤسسات الخاصة بفضل المرونة التي سمحت ببقاء حتى المستثمرين الأجانب في هذه الفترة، ثم يليه القطاع العمومي حيث أن هذه الفترة تمثل بداية تشكّل القطاع العام ومحاولة الدولة لفرض سيطرتها على جل القطاعات. أما القطاع المسير ذاتيا فهو يمثل أدنى نسبة 12,65%، ويظهر من خلال هذا المعدّل أن الدولة لم تكن على قناعة كافية بمدى نجاعة التسيير الذاتي، بل كان مجرد نظام تسييري لضمان استمرارية المؤسسات، لرغبة قدماء المجاهدين وغيرهم في تسيير أمورهم بنفسهم. غير أن انعدام الخبرة في التسيير لدى مسؤولي هذه المؤسسات جعل الدولة تتحفظ في توسيع هذا النظام.

تطوّر التشغيل في هذه الفترة عرف أيضا اختلال وعدم توازن قطاعي، ويمكن الاستدلال على ذلك من خلال معطيات الجدول التالي:

¹ محمد بلقاسم حسن بللول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 35.

جدول رقم 10: حجم التشغيل بالقطاعات غير زراعية لغاية 1966/04/30

قطاع النشاط	الوحدة العدد	نسبة مئوية
الصناعات الإستخراجية	9532	4%
بترول وغاز طبيعي	6863	3%
صناعات غذائية	19850	8%
صناعات/ نسيجية، جلود وأحذية	12813	5%
صناعة كيميائية	65445	25%
مواد البناء	7490	3%
الصلب	3553	1%
إنتاج وتحويل المعادن	6779	3%
صناعة الخشب والفلين والأثاث	15340	6%
صناعة الورق والطباعة	5461	2%
صناعات أخرى	499	0%
بناء وأشغال عمومية	61800	24%
كهرباء وغاز مياه وخدمات صحية	5032	2%
بنوك تأمينات وأعمال عقارية	7286	3%
النقل والاتصالات	29602	12%
المجموع	257345	100%

Voir Annuaire Statistique 1970, Direction des Statistiques page 39

ويعود هذا الاختلال في توزيع العمال قطاعيا، إلى الشغور الذي تركه المعمرون في العديد من القطاعات التي تحتاج إلى خبراء وتقنيين وخاصة في مجال الصناعة. فعدا الصناعات الكيماوية التي تمثل أكبر نسبة من حيث عدد المشغلين "25%" نجد أن باقي الصناعات الأخرى والأكثر تعقيدا لا يمثل التشغيل بها إلا نسب ضئيلة، كما أنها تمثل في مجملها القطاع العمومي. وكما بيّنا سابقا فهو في المرتبة الثانية بعد القطاع الخاص من حيث التشغيل، ولذا نجد أن نسبة التشغيل تزداد بالقطاعات التي ينشط بها الخواص كقطاع البناء والأشغال، النقل، صناعة الخشب حيث عدد المشغلين بهذه القطاعات الثلاثة يقارب 50% من المجموع الكلي.

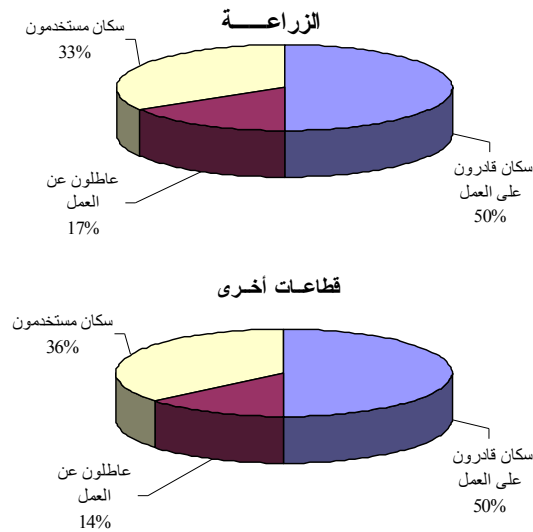
يمكن القول أن التشغيل في هذه الفترة كان فيه توازن بين القطاع الفلاحي والقطاع غير الفلاحي"، حيث يقدر عدد السكان النشطين في القطاع الفلاحي 1.300 ألف وبالقطاع غير فلاح

1180 ألف¹. وقد يرجع ذلك إلى التوزيع الجغرافي الذي كان سائداً في تلك الفترة حيث قدر عدد سكان الأرياف بـ 6.300 ألف وهو ما يمثل 52.40% من مجموع السكان والمقدر بـ 12.018 ألف².

"أما عن حجم التشغيل ودائماً في نهاية الفترة التي نحن بصدد دراستها 1966 فلقد بلغ 1.270.000 بالزراعة و860.000 بالقطاع غير الزراعي"³.

ولم تساعد هذه الفترة على بروز قطاع عام وذلك بسبب ضعف إيرادات الدولة، مما ساهم في تقليص الإنفاق الحكومي رغم المساعدات الخارجية، ولقد تميّزت هذه الفترة بالركود الاقتصادي حيث عرف الإنتاج انخفاضاً، وأخذ التراكم الخام في التناقص منذ سنة 1963، أين كانت نسبة التراكم إلى الناتج الداخلي الخام 24,20% لتصل في سنة 1965 إلى 18,30%، ولم تبدأ في الصعود إلا في سنة 1967* حيث بلغت 23,30%، وتدنت حركة البناء والأشغال العمومية بسبب انخفاض حجم الاستثمارات، وأدى ذلك إلى ضعف فرص العمل والاستخدام، وازدادت نسب البطالة وهذا ما يظهره الشكل التالي:

الشكل رقم 10: حجم التشغيل بالقطاع الزراعي والقطاعات الأخرى



المصدر: نسب البطالة حسب الإحصاء العام لسنة 1966.

¹ الإحصاء العام للسكان 1966.

² ديفور(ج) وقو(ا) إقتصاد عام الجزء الأول مطبوعات فوشي باريس 1977 عن جداول الدليل الإحصائي للطالب، سعيد بومنجل 2000، مرجع سبق ذكره، ص 15.

³ سوامس أحمد، حصيلة الإقتصاد الجزائري المزدوجة العشرية، مجلة عمل وتنمية، السادسي الأول 1989. المشار إليه في سعيد بومنجل، مرجع سبق ذكره، ص 21.

* أنظر مراد لعبيدي، المحاسبة الوطنية، ديوان المطبوعات الجامعية 1962 تطور التراكم الخام والإنتاج الداخلي الخام (1963 - 1980)، ص 73.

ولا تعبر هذه الأرقام عن المعدل الحقيقي للبطالة، بل هي أكثر من ذلك لأن الإحصائيات "لا تشمل العمال الذين يبحثون عن العمل لأول مرة ويبلغ عددهم 260.000، والنساء العاطلات عن العمل في المدينة أو في الريف"¹ لأنه كان يستثنى من السكان القادرين عن العمل النساء والأطفال الأقل من 18 سنة.

وإذا تكلمنا عن المستخدمين فهناك نسبة كبيرة لا تتوفر على منصب عمل دائم، فمن أصل 530.000 عامل زراعي مأجور هناك أكثر من $\frac{3}{4}$ يعملون كعمال موسميين، ونصف الملاك لا يقومون بالعمل إلا بصفة جزئية".

¹ عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، مرجع سبق ذكره، ص 40.

خلاصة الفصل الثالث:

سمحت الدراسة التي تطرقنا فيها في هذا الفصل إلى إظهار الدور الذي قامت به فرنسا الاستعمارية في رسم خريطة سوق العمل بالجزائر بما يخدم مصالحها ويناسب حاجيتها وذلك من خلال:

- فرض الأمية على الجزائريين وحرمانهم من التعليم مما جعل الجزائريون يشغلون في أدنى المستويات، وكعناصر منفذة للأوامر وتتسبب إليها أعمال تتسم بالخطورة والضرر الصحي.
- صدور العديد من القوانين أهمها قانون الأهالي وما يحمله من سياسة تمييزية، والقانون العقاري الذي سمح بنزع الأراضي وتدمير العمل الفلاحي ومنح للمعمرين حق امتلاك الأراضي مما ساهم في إفقار الجزائريين يسهل تشغيلهم بأجور زهيدة.
- السياسة السالفة الذكر ضيّقت الخناق على سكان الريف، مما نتج عنه هجرة العمال الجزائريين باتجاه المدن للعمل بالمصانع، أو باتجاه فرنسا في حالة عدم وجود عمل محلياً. سمحت الهجرة الخارجية باكتشاف فرص أكثر للعمل مما زاد من تدفق العمالة باتجاه فرنسا، وأصبح العمال الجزائريون محل نزاع بين المعمرين بالجزائر وفرنسا. وطالبو وقف نزيف الهجرة بإبرام اتفاقيات تمكنهم من استغلال عادل للعمالة وبما يخدم مصالحهم فقط.

غداة الاستقلال تغيرت وضعية العمالة الجزائرية وذلك لسببين:

- عودة الفرنسيين إلى وطنهم مما قلل من فرص عمل الجزائريين بفرنسا
- توقيف الهجرة باتجاه فرنسا ورجوع العمال المهاجرين الجزائريين مما ساهم في زيادة البطالة.

هذه الوضعية سمحت بالدخول في اتفاقيات مع فرنسا كتوقيف الهجرة ومن ثم اعتماد سياسة انتقائية للمهاجرين الجزائريين، وتميّزت الفترة هذه بتشغيل أكبر في القطاع الخاص الذي كان هو المسيطر في حين بدأ التشغيل وبدرجة أقل في مؤسسات التسيير الذاتي، التي تمثل بداية لتشكيل القطاع العام بالجزائر.

الفصل الرابع: الأسس المعتمدة في التنمية والتشغيل بالجزائر

مقدمة

رغم ما تركه المعمرون من شغور في مختلف القطاعات إلا أن البطالة لم تخف من حدتها. والسبب هو أن تلك المناصب الشاغرة كانت تحتاج إلى تأهيل يفتقد إليه العمال الجزائريين بل خلق مشكل إعادة تشغيل المؤسسات من جديد.

وساهمت سياسة الأرض المحروقة ورجوع المهاجرين إلى أرض الوطن في تفاقم أزمة البطالة. أمام هذا الوضع وجدت الجزائر نفسها مجبرة على تنظيم سوق العمالة وإرساء الأسس الأولى لتنظيمه.

لقد حدد ميثاق طرابلس أهمية مساهمة العمال في الإدارة وتسيير المؤسسات، وحدد ميثاق الجزائر فضاء التشغيل ودفع التنمية في الشركات الوطنية والشركات المختلطة، وأشار الميثاق إلى ضرورة الاهتمام بإيجاد أقصى ما يمكن من الوظائف. وكرّس الميثاق الوطني لسنة 1975 ما تضمنناه، ملّا على ضرورة خلق ديناميكية أسرع في التنمية الاقتصادية.

كما تطرق ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات إلى إشراك العمال في التسيير، عن طريق مجالس العمال واللجان وتناول أهمية التكوين.

المبحث الأول: إرساء الجانب القانوني

يعتبر العمل عقد بين المستخدم والعامل فالعامل له حقوق وعليه واجبات، فكان لا بد أن يعنى هذا الجانب بالوضوح لرفع الغموض وسياسة التمييز التي عان منها العامل في الفترة السابقة. ففي ما يخص الإطار العام، فلقد حددته الموائيق المتتالية انطلاقا من ميثاق طرابلس الذي سنّ النظام الاشتراكي للمؤسسات، حامل معه بذلك كل خصائص الاشتراكية الممجة للعامل سواء بإشراكه في التسيير المتابعة والتنفيذ أو في اتخاذ القرارات، كما حدّد إستراتيجية تنموية تقوم على سياسة الصناعات الثقيلة وذلك ما أيده ميثاق الجزائر وحددت الأسس التي تقوم عليها الصناعات الثقيلة في الميثاق الوطني، وعرفت الفترة فيما بعد صدور العديد من القوانين التنظيمية في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

المطلب الأول: المواثيق المحددة لإستراتيجية التنمية

من أجل فهم عميق لسياسة التشغيل المعتمدة في الجزائر، نتطرق إلى مراحل التنمية الاقتصادية لكون التشغيل مرتبط بسياسة التنمية المعتمدة. وهذا ما يدفعنا إلى التعرّض للنصوص المرجعية للتنمية الاقتصادية في الجزائر.

1. ميثاق طرابلس:

يعتبر هذا الميثاق الأول من نوعه في حياة الجزائر المستقلة حيث ظهر من خلاله اختيار الجزائر للنظام الاشتراكي، إذ أشار هذا الميثاق إلى "أن الدولة تتولى إدارة الاقتصاد الوطني وذلك عن طريق المؤسسات الاقتصادية التي تنشئها أو تؤسسها، واشترط أن يتولى العمال المساهمة في إدارة وتسيير هذه المؤسسات. الأمر الذي يمكنهم من المراقبة ومتابعة تنفيذ الخطط في المؤسسات"¹ وهكذا نجد أن ميثاق طرابلس أعطى أهمية للعمال بحيث يشاركون في اتخاذ القرارات وتسيير مؤسساتهم وهذا ما يؤثر على الجانب المعنوي للعمال المنشغلين والمقبلين على التشغيل، بحيث لا يشعرون بالعزلة واستغلال مجهوداتهم العضلية والفكرية مقابل الأجر، بل هم جزء من هذه المؤسسات التي يساهمون في تخطيط أهدافها ومراقبة تنفيذها.

كما نجد أن ميثاق طرابلس "أعطى الأولوية للصناعات الثقيلة باعتبارها تساعد على إرساء قواعد الصناعات الوطنية لمختلف أنواعها على المدى القصير".²

2. ميثاق الجزائر:*

ما جاء في ميثاق الجزائر كان تأكيدا لما جاء في ميثاق طرابلس حيث "يرى ضرورة في تنظيم الإنتاج الاقتصادي حسب أسس النظام الاشتراكي، ويرى أن تحسين المستوى المادي والاجتماعي للأفراد مرتبط بتطوير الصناعة، ويتم ذلك عن طريق إنشاء شركات وطنية وشركات مختلطة، ويركز في مجال الصناعة على الصناعات الإستراتيجية والصناعات الثقيلة" الهدف من ذلك هو تلبية حاجات الاستهلاك الوطني، وتشغيل أكبر عدد ممكن من العمال. ولا يتوقف الأمر عند هذه الأهداف الاجتماعية بل يشترط إيجاد منافذ لتصريف المنتجات لغرض تحقيق الربح.

¹ زغدود علي، مرجع سبق ذكره، ص 37. انظر ميثاق طرابلس «إن مساهمة العمال في تسيير الاقتصاد يسمح لمراقبة تنفيذ البرنامج التخطيطي وتكيفية التدريجي مع الإمكانيات الموجودة».

² نفس المرجع، ص 39.

* صدر هذا الميثاق بالجزائر عن المؤتمر الأول لحزب جبهة التحرير الوطني بتاريخ 21 افريل سنة 1964.

وهكذا نجد أن ميثاق الجزائر لم ينحرف عن المسار الذي رسمته القيادة آنذاك في ميثاق طرابلس، بل جاء تأكيداً لمضمون هذا الميثاق غير أننا نجد أنه حدد الأهداف الأساسية للتنمية الوطنية مع الإشارة إلى جانب التشغيل كأحدى أهدافها. ويبيّن الاهتمام بهذا الهدف إدراك أن رفاهية المجتمع لا يمكن أن تتم إلا بخلق أقصى عدد ممكن من مناصب الشغل.

لقد أشار ميثاق الجزائر إلى الهيئات المعتمد عليها لتحقيق التنمية المرجوة وهي تتمثل في الشركات الوطنية والشركات المختلطة.

أ. الشركات الوطنية: لقد اعتبر ميثاق الجزائر الشركة الوطنية هي الأداة التي يمكن بواسطتها القيام بالنشاطات الاقتصادية الرئيسية. ولقد حدد ميثاق طرابلس شروط عملها بحيث:

- يجب أن تمارس عملها وفق إطار ومبادئ الاشتراكية.
- يجب أن تسعى إلى تحقيق الفائدة، عن طريق إيجاد سوق لتصريف المنتجات، ضمان حاجيات الاستهلاك الوطني وضمان أكبر قدر ممكن من مناصب الشغل.

ب. الشركات المختلطة: كانت الشركات الوطنية هي التي تنشط في القطاعات الرئيسية، وهذا ما حدّد مجال نشاطات الشركات المختلطة، التي يجب أن تكون خارج مجال القطاعات الحيوية للاقتصاد الوطني.

«لقد فتح ميثاق الجزائر الباب أمام الدولة أو الشركات الوطنية بإشراك الرأسمال الأجنبي وربط ذلك بالفائدة الفعلية التي يمكن أن تعود على الاقتصاد الوطني».¹

ونجد أن ميثاق الجزائر من جهة يكرّس مبادئ الاشتراكية، ومن جهة أخرى يسمح بالمشاركة للأموال الخاصة. وهذا يتنافى مع ميثاق طرابلس الذي لا يجيز مساهمة الدولة في خلق قاعدة صناعية في فائدة البرجوازية المحلية، كما وقع في بعض البلدان الأخرى. بل يرى أنه يجب على الدولة أن تحد من تطويرها بالتدابير الملائمة.

¹ زغودود علي، نفس المرجع السابق، ص 41. جاء في ميثاق الجزائر، ص 46 - 48 على أنه يمكن استقلال الاقتصاد المختلط مع مشاركة الدولة بأغلبية رأسمال الشركة المختلطة.

3. الميثاق الوطني:

تمّ صدور الميثاق الوطني بموجب الأمر رقم: 60-75 المؤرخ في أول نوفمبر 1975، حيث بيّن الأسس التي تقوم عليها الصناعات الثقيلة، وتم إدراج ذلك تحت ما سمي بالثورة الصناعية التي تهدف إلى إحداث تغيير كلي في التنمية الاقتصادية وبشكل سريع، مما يسمح بتدعيم الصناعات الخفيفة. كما أكد هذا الميثاق التوجه الاشتراكي ووضع أداة تنفيذية وهيكلًا فنيًا ليتولى تسيير النشاطات الاقتصادية الاجتماعية والثقافية.

المطلب الثاني: تطورات الجانب التشريعي للعمل

كانت إرادة الجزائر في اختيار المنهج الاشتراكي، تكمن في تجسيد التنمية في أرض الواقع بعد الاستقلال، إلا أنها لم تكن تعرف عن هذه الإيديولوجية سوى تلك الشعارات التي تعبّر عن الدفاع عن الطبقة الكادحة، والسعي نحو رفاهية المجتمع، ومن هذا المنطلق بدأت العملية بإنشاء ما يعرف بالمؤسسات الاشتراكية.

ولتعويض الشعب عن معاناته طيلة فترة الاستعمار كان لابد من توفير شروط الحياة الكريمة بتشغيل فئات عديدة ومن مختلف المستويات، «وليس مهمتهم الإنتاج فقط بل إشراكهم أيضاً في التسيير».¹

الفرع الأول: إشراك العمال في التسيير

يتم بإشراك العمال في تسيير المؤسسة من خلال مجالس ولجان يتم انتخابها من طرف عمال الوحدة، "وتمنح صفة العامل لكل شخص يعيش من مصدر عمله ولا يستخدم لمصلحة عمالاً آخرين في نشاطه المهني، ويتمتعون بجميع الحقوق والواجبات ويحصلون على نفس الأجور والفوائد على نفس العمل وعن مؤهلات وإنتاج متساويين، إضافة إلى التمتع بالحقوق الأخرى كالتأمين الصحة، المنح العائلية، العلاوات، جزء من الأرباح، الحق النقابي، التكوين، الترقية الاجتماعية والثقافية. ومن جهة أخرى هو مجبر على بذل أقصى ما لديه من الشعور بالواجب والسهر على تحسين مؤهلاته ومعلوماته التقنية، ويسعى إلى تحسين مردودية الإنتاج وجودته إضافة إلى صيانة أموال المؤسسة مع محاربة أشكال التبذير والاختلاس".²

¹ المادة 07 من الأمر رقم: 71 - 74 مؤرخ في 15 نوفمبر 1971 يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

² لمزيد من التفصيل اطلع على المواد من 08 إلى 17 من نفس الأمر رقم: 1971 يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

مجلس العمال:¹ يكفي للترشح لهذا المنصب الانخراط في النقابة لمدة 12 شهرا بلوغ إحدى وعشرين عاما كاملة. لهذا المجلس مهام متعددة منها: الجانب الاستشاري، التعرف على البيانات وتفحصها، مشاركته مع المديرية في إعداد سياسة التوظيف والتكوين المهني ...

ولقد حددت صلاحيات مجلس العمال فيما بعد بالمرسوم رقم: 75-150* المؤرخ في 21 نوفمبر 1975، حيث حددها فيما يلي:

- المساهمة في إعداد مخطط المؤسسة، البرامج العامة للنشاط.
- المساهمة في مراقبة تنفيذ المخطط وسير المحاسبة.
- المساهمة في السياسة الخاصة بالمستخدمين.
- المساهمة في الخدمات الاجتماعية.
- الاطلاع على النتائج المالية وتوزيعها.
- المساهمة في تعديل هياكل الوحدة أو المؤسسة.
- المساهمة في مراقبة التسيير.
- إمكانية الاستئجار بأشخاص مؤهلين لتقديم إيضاحات لهم.
- يمكن لأعضاء المجلس أن يكون لها تمثيل في مجلس المديرية، اللجان الدائمة، مجلس التنسيق للمؤسسات الاشتراكية.

اللجان: وهي تمثل الهيئة الثانية التي تسمح للعمال بالمساهمة في تسيير المؤسسة، والمشاركة في اتخاذ القرارات في المستويات الدنيا. ولا يتعدى عددها 05 لجان. "كل لجنة مختصة في جانب معين ثقافي، اجتماعي، اقتصادي، مالي، تكويني والمستخدمين، تأديبي، الصحة والأمن. وحددت مهام كل لجنة حسب طبيعتها".

أ. **اللجنة الاقتصادية والمالية:**² تكمن اختصاصاتها في خدمة المجلس فيما يخص دراسة مشاكل الإنتاج والتسيير في جوانبه الاقتصادية والمالية، وتتناول بذلك معالجة العديد من المشاكل نذكر منها:

- الحسابات التقديرية.

¹ تضمنته المواد من 28 إلى 37 من الأمر السابق 71-74.

* المرسوم رقم: 75-150 المؤرخ في 21 نوفمبر 1975 خاص بالمؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي ويتعلق بصلاحيات مجلس العمال.

² مرسوم رقم: 74 - 251 مؤرخ في 1974/12/28 يتضمن تحديد كفاءات تأسيس اللجنة الاقتصادية والمالية واختصاصها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية.

- برنامج الاستثمارات.
- مشروع مخطط التنمية الخاص بالوحدة أو المؤسسة.
- الميزانية وحسابات الاستغلال العام والخسائر والأرباح.
- تشارك في حضور عملية إبرام الصفقات.

ب. لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية: يتم تعيين أعضائها من مجلس العمال أو أعضاء

النقابة ويتمثل دورها في:¹

- تأمين الرفاهية المادية والثقافية للعمال والمتقاعدين التابعين للمؤسسة.
- ممارسة سلطتها على جميع الهيئات المكلفة بتسيير الخدمات الاجتماعية.
- وضع مشروع البرنامج السنوي للنشاط الاجتماعي والثقافي كما فيه الخدمات الاجتماعية والثقافية.
- وضع مشاريع خاصة ببرنامج النشاطات وميزانية التجهيز للتسيير السنوي ورفعها لمجلس العمال للمصادقة عليها.
- المداولة في المقترحات والبرامج والطلبات المقدمة من طرف لجان الوحدة.
- رفع تقرير بالنشاطات في كل دورة عادية لمجلس العمال.

ج. لجنة المستخدمين والتكوين:²

- تتولى هذه اللجنة الدراسة اللازمة لمناصب العمل المشغولة وتلك التي هي في ظروف الاستثناء، إضافة إلى الاهتمام بتوزيع العمال وإعداد مخطط للتوظيف والتكوين.
- تقوم بتقدير الاحتياجات إلى اليد العاملة، وذلك بإبراز التوظيف الخارجي، وإمكانية التوظيف الداخلي عن طريق الترقية أو التكوين النوعي، إضافة إلى إعداد المناصب التي يمكن شغلها عن طريق عقد يتجدد سنويا.
- بطلب من جمعية العمال تقوم هذه اللجنة بدراسة كفايات التوظيف، مخطط المستخدمين التسيير، التقدير للاحتياجات من المستخدمين.

¹ مرسوم رقم: 74 - 252 مؤرخ في 1974/12/28 يتضمن تحديد كفايات تأسيس اللجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية.

² مرسوم رقم: 74 - 253 مؤرخ في 1974/12/28 يتضمن تحديد كفايات تأسيس وتسيير اللجان الدائمة للمستخدمين والتكوين وتحديد اختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية.

د. لجنة التأديب:¹ تختص هذه اللجنة بكل قضية تأديبية ذات طابع مهني تتعلق بعمال الوحدة أو المؤسسة، باستثناء أعضاء المديرية المعيّنين بمرسوم أو قرارات وفقا لأحكام المادتين 62-63 مع مراعاة أحكام المادة 48 من الأمر 71-74.²

تتولى هذه اللجنة مهاماً متعددة نذكر منها:

- البحث في حالة كل تقصير خلال أداء العمل.
- اقتراح العقوبات التأديبية طبقاً لتشريع العمل والنظام الداخلي.
- تقديم الاقتراحات فيما يخص تحسين النظام الداخلي.
- دراسة الشكاوى الصادرة عن العمال، فيما يخص الإجراءات التي تكون الإدارة اتخذتها بصورة مستعجلة.

هـ. لجنة الصحة والأمن:³ يكمن دورها في التأكد من مدى تطبيق الأحكام القانونية، والأوامر المتعلقة بحفظ الصحة والأمن والصيانة الجيدة لجهاز الحماية. كما أن لها علاقات مع مختلف اللجان المذكورة سالفاً بهدف البحث عن توفير شروط مثلى للعمل، واختيار وتكييف أدوات التجهيز والآلات الضرورية، كما تقوم اللجنة بالتحقيقات فيما يخص حوادث العمل، الأمراض المهنية الخطيرة التي تؤدي إلى عجز دائم أو وفاة. كما تشارك اللجان في إعداد السياسة العامة للمؤسسة فيما يخص حفظ الصحة والأمن.

أما فيما يخص التكوين:

- تقوم بتدريب الفرق المكلفة بمصالح الحريق، الإنقاذ، الإسعاف.
- توعية المستخدمين الجدد بمختلف الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها وكيفية الوقاية منها.
- تنظيم الملتقيات، المقابلات والتمارين، لأعضاء لجان حفظ الصحة والأمن الخاصة بالوحدات.

¹ مرسوم رقم: 74 - 254 مؤرخ في 1974/12/28، يتضمن تحديد كفاءات تأسيس لجنة التأديب واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية.

² تنص المادة 48 على الحماية القانونية والتسهيلات المقررة لفائدة العمال ذوي المسؤولية المباشرة للتسيير في الهيئات وفي ممارسة مهامهم.

³ مرسوم رقم: 74-255 مؤرخ في 28 ديسمبر 1974 يتضمن تحديد كفاءات تأسيس لجان الصحة والأمن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية.

سعت الجزائر غداة استقلالها إلى مسايرة قوانين الدول الأخرى حتى وإن كانت قد ورثت بعض القوانين الفرنسية في مجال الوظيفة العامة، ولهذا كان ضروريا إدخال تعديلات أو تسهيلات قانونية الهدف منها الاستجابة للأوضاع القائمة.

الفرع الثاني: قوانين تتعلق بالإدماج المهني وضمان حقوق العامل

المرسوم رقم 79-205 مؤرخ في 10/11/1979 المتعلق بكيفيات الإدماج الاستثنائي لبعض الأعوان المتعاقدين والمؤقتين، العاملين في الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

لقد سمح هذا المرسوم بدمج الأعوان المتعاقدين والمؤقتين في الإدارات العمومية، والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري. وأظهر أن الاستفادة من الدمج تتعلق بالخاضعين للمرسوم 66-136* الذين يباشرون العمل عند نشر هذا المرسوم، كما فتح الباب أمام الأعوان المؤقتين للإدماج، شريطة أن تتوفر الشروط المطلوبة في الأعوان المؤقتين من حيث المستوى. ويستفيد هؤلاء الأعوان من الترسيم ابتداء من 01 يناير 1980 بشرط:

أ. توفر شروط التعيين في الوظيفة العامة حسب المادة 25 من المرسوم رقم 66-133*

ب. شروط خاصة تتعلق بالسن، الأقدمية والشهادات والكفاءة المنصوص عليها في القانون الأساسي للسلك المعني، وهذا إذا كانت طريقة عملهم مرضية.

كما تضمنت المواد العديد من التسهيلات نذكر منها:

- يمكن للأعوان الذين لا تتوفر فيهم شروط الأقدمية المحددة في القانون الأساسي الخاص أن يدمجوا ا حيث يدخلون في مرحلة تربص ليرسموا فيما بعد إذا كان أدائهم مرضيا.
- يمكن للأعوان (المتعاقدين والمؤقتين) الذين لا تتوفر فيهم شروط الشهادات المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص بالسلك الذي سيقبلهم أن يدمجوا.
- ورغم أن المادة الرابعة من هذا المرسوم حدّدت الأقدمية الواجب إثباتها حسب الأسلاك حتى تحقق المشاركة في الامتحان المهني مثلاً:

* مرسوم رقم: 66-136 مؤرخ في 02 يونيو 1966 والمتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والمؤقتين في الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

* مرسوم رقم: 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 ويتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- 6 سنوات للأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل.
- 4 سنوات للأسلاك المصنفة في السلم (9-12) على الأقل.
- 3 سنوات للأسلاك المصنفة في السلم (5-8) على الأقل.
- 02 (سنتان) بالنسبة للأسلاك الأخرى.

غير أنه تبع ذلك تسهيلا آخر:

1. «يمكن أن تخفض الأقدمية كلياً أو جزئياً بالنسبة للأعوان الحاملين لشهادات أعلى من تلك المنصوص عليها في المرسوم 66-136 المؤرخ في 02 يونيو 1966».
 2. الذين لا يحملون شهادات عليا، ولكن سبق لهم وأن استفادوا من تكوين أو تربص يزيد عن 6 أشهر أمكن لهم الاستفادة من التدابير نفسها.
 3. نصت المادة السادسة على تسهيل آخر مرتبط بالأقدمية بالترخيص وبصفة استثنائية للذين هم يعملون عند تاريخ نشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية ولا تتوفر فيهم شروط الأقدمية بالوظيفة التي يشغلونها، بالدخول أو المشاركة في الامتحان المهني، ويمكن إدماجهم كمتربصين وپرسمون إذا كانت تأديتهم لعملهم مرضية (وهذا بعد النجاح في الامتحان المهني).
- ولقد أعقب هذا المرسوم ثلاثة مراسيم أخرى في نفس السنة تتعلق برفع أجور العمال، وتحديد الحد الأدنى للأجر.

1. المرسوم 79-300 مؤرخ في 31 ديسمبر 1979:

يتضمن رفع الرواتب بنسبة 15%:

- أ. للموظفين غير الواردين في نصوص خاصة، المحسوبة عند نشر هذا المرسوم على أساس القيمة الشهرية للنقطة الاستدلالية 07,08.
- ب. كما استفاد من الزيادة الموظفون الذين تمّ ذكرهم في نصوص خاصة. والمحسوبة عند نشر هذا المرسوم على أساس القيمة الشهرية للنقطة الاستدلالية 7,37.
- ج. أما بالنسبة لفئة المعلمين فلقد رفعت رواتبهم بالنسبة 15% أيضا وهذا بالنسبة ل:

- فئة المعلمين المحسوبة رواتبهم على أساس القيمة الشهرية للنقطة الاستدلالية 07,60.
- فئة المعلمين المحسوبة رواتبهم على أساس القيمة الشهرية للنقطة الاستدلالية 07,88.

ولقد نصت المادة 08 من هذا المرسوم بمنح زيادة ابتداء من 01 يناير 1980، في الرواتب للموظفين التابعين لأسلاك وزارة التربية الوطنية، التكوين المهني والموظفون الملحقون بمراكز التكوين الإداري الذين يزاولون مهام تعليمية زيادة بنسبة 10% من مرتباتهم الاستدلالية الإجمالية على أساس قيمة النقطة الاستدلالية في 31 ديسمبر 1979.

2. مرسوم 79 - 301 مؤرخ في 31 ديسمبر 1979:

يتضمن ضبط الأجور لبعض الأصناف المهنية لسنة 1980، ولقد أشار هذا المرسوم في مواده إلى ضبط الأجور، حيث:

تم تحديد 04 حدود دنيا للراتب الإجمالي في المؤسسات العمومية والخاصة ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، ويستثنى من هذه العملية عمال الوظيفة العمومية الخاضعين لأحكام الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 والعمال الخاضعين للنصوص المتعلقة بالثورة الزراعية والتسيير الذاتي. كما أشار إلى مكونات الحد الأدنى للأجر، وكيفيات تحديده.

تضمنت المادة 06 من هذا المرسوم تعيين الحدود الدنيا للأجر الإجمالي كالتالي:

- الموظفون غير المؤهلين 1.000 دج.
- الموظفون المساعدون والعمال الاختصاصيون 1.100 دج.
- الموظفون المؤهلون والعمال المهنيون.
- الأعوان التقنيون ورؤساء فرق العمال المهنيين 1.600 دج.

3. مرسوم 79 - 302 المؤرخ في 31 ديسمبر 1979:

تتضمن رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون في القطاع الفلاحي حيث تم تحديد:

- الحد الأدنى للأجر في مادته الأولى.
- إلغاء أحكام المادة 03 من المرسوم رقم: 78-98 المؤرخ في 29 أبريل 1978. والمتضمن رفع الأجر الوطني المضمون.

أما فيما يخص فترة الثمانينات فإنها لم تعرف بروز مراسيم عديدة تتعلق بالعمل ويمكن تسجيل 03 مراسيم فقط وجزء كبير منها يتعلق بالجانب التنظيمي، حيث تضمنت إنشاء لجان لتصنيف مناصب العمل، وتنظيم اللجنة الوطنية للأجور وسيرها وعملها. أما بالنسبة للمرسوم مرسوم 80-40

مؤرخ في 23 فيفري 1980 إضافة إلى عملية التنظيم الاقتصادي للأجور نجد انه تناول تحديد الحوافز المادية الفردية والجماعية.

• **مرسوم 80 - 40 مؤرخ في 23 فيفري 1980:** تضمن هذا المرسوم 03 أبواب تتعلق بالتنظيم الاقتصادي للأجور في المؤسسات الاشتراكية وما يهم في هذا الجانب هو ما جاء في الباب الأول المتعلق بالجانب التحفيزي للعمال حيث أشار إلى المكافآت الجماعية التي تتعلق بالمردود الجماعي للعمال، وقد تفرض العقوبة إذا كان المرود ضعيفا، وتدفع المكافأة شهرياً، كما تم تحديد الحد الأقصى للمكافأة بـ 30% من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل مهني، ويحدد مبلغ المكافأة وفق جدول يبين نسبة المرود الجماعي وما يقابله من نسبة المكافأة (*Barème*) كما يشير إلى الخصم الناجم عن ضعف المرود حيث إذا كان أقل من 60% (في حالة توفر جميع الشروط لبلوغ أهداف وبرامج العمل) حيث حدد الخصم بـ 5% من الأجر الأساسي لكل عامل من الجماعة المعنية.

وتدفع مكافأة أوتخصم عقوبة المرود الفردي (شهرياً أو كل 03 أشهر) للعامل لقاء مروده الفردي. وتم وضع معايير تحدد على أساسها نسبة مكافأة المرود الفردي، وكذا نسبة الخصم عندما لا يتم بلوغ الهدف المحدد رغم توفير الظروف الخاصة لتحقيق ذلك.

• **مرسوم 80 - 118 مؤرخ في 12 أفريل 1980:** يتضمن تنظيم اللجنة الوطنية للأجور وسيرها وعملها سمح لها بإبداء رأيها:

1. فيما يخص التطور العام للأجور والمداخيل.
2. فيما يخص تطور القدرة الشرائية: مقارنة الأجور بتطور هيكل الأسعار.
3. فيما يخص تحديد أنظمة ضبط الأجور والحفز على العمل.
4. فيما يخص جداول أجور مناصب العمل.
5. فيما يخص مستوى المكافآت التعويضات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للعامل.

وتقوم هذه اللجنة بإعداد تقرير سنوي عن نشاطها يقدم للحكومة، وتتضمن مقترحات حول السياسة الوطنية للأجور.

• وفي نفس اليوم صدر المرسوم 80 - 119 المؤرخ في 12 أبريل 1980: المتضمن إنشاء لجان لتصنيف مناصب العمل.

أما فيما يخص المدة القانونية للعمل فلقد تناولها المرسوم 81 - 03 المؤرخ في 21 فبراير 1981 حيث تم تعريف المدة القانونية للعمل، وتم تحديد المدة الأسبوعية للعمل وذكر بعض الاستثناءات التي تستوجب تقليصها (44 ساعة)*، كما تطرق المرسوم إلى المدة اليومية للعمل وأشار إلى طرق العمل، كالعمل الليلي وتقنين ذلك. وأجاز طريقة العمل بالأفواج.

تناول المرسوم أيضاً العمل بالساعات الإضافية والتي حددها 04 ساعات في الأسبوع الواحد خلال 06 أشهر الأولى بترخيص من مفتشية العمل، وعند تجاوز هذه المدة لا بد من رخصة من الوزير المكلف بالعمل ولا يتم اللجوء إلى هذه الطريقة إلا بعد استشارة ممثلي العمال.

• المرسوم 81 - 14 المؤرخ في 31 جانفي سنة 1981: الذي تضمن كفاءات حساب تعويض العمل التناوبي وهو ما أدى إلى ضبط بعض المفاهيم*، وأهم ما جاء به المرسوم هو تحديد تعويض العمل التناوبي بـ:

- 15% من المرتب الأساس عن النظام المستمر.
- 10% من المرتب الأساس عن النظام شبه مستمر
- 05% من المرتب الأساس عن النظام المتقطع.

أما بالنسبة للمراسيم اللاحقة لنفس السنة استمرت في الاهتمام بجانب حقوق العامل وإجراءات تحفيزه على الأداء:

- مرسوم رقم 81 - 08 المؤرخ في 27 جويلية 1981: يتعلّق بالعتل السنوية ويهدف هذا القانون إلى تحديد الأحكام المتعلقة بنظام العطل السنوية للعمال في مختلف القطاعات باستثناء العمال الذين يشتغلون لحسابهم الخاص.
- المرسوم رقم 81 - 11 المؤرخ في 31 جانفي 1981: الذي سمح بتحديد السلاسل الخاصة بمرتبات أسلاك الموظفين.
- المرسوم رقم 81 - 58 المؤرخ في 28 مارس 1981: حدد كفاءات حساب تعويض الضرر ومقداره.

* انظر المادتين 02 و05 من المرسوم 81-03.

* وهو ما أدى إلى ضبط بعض المفاهيم العمل المستمر (ثلاث مرات ثمانية) أي على مدى 24 ساعة كل أيام الأسبوع العمل شبه المستمر حيث يتم الإنتاج على مدى 24 ساعة مع التوقف نهاية الأسبوع، العمل المتقطع وهو النظام الذي يتم فيه العمل نوبة صباحية ونوبة بعد الظهر مع التوقف في نهاية الأسبوع.

- المرسوم رقم 81 - 206 المؤرخ في 15 أغسطس 1981: المحدد لمبلغ المنحة التعويضية عن مصاريف التي ينفقها العمال، خلال قيامهم بمهام مطلوبة منهم داخل التراب الوطني وتحديد شروط منحها.

المبحث الثاني: الاهتمام بالوظيفة العامة

إن التطرق إلى تطور الجانب القانوني للعمل يحتم علينا التطرق إلى الوظيف العمومي باعتباره قطاع له قوانينه الخاصة، كما أنه يستقطب عدد هائل من اليد العاملة على اختلاف مستوياتها وتخصصاتها. غير أن التوجه الاقتصادي الجديد للبلاد مارس نوعاً من التضييق في مجال التوظيف العمومي، إذ كان من الضروري ترشيد النفقات العامة بالاستغناء عن فائض العمالة. بالمقابل أدت تصفية وحل العديد من المؤسسات العمومية الاقتصادية، إلى ارتفاع عدد طالبي العمل في الوظيفة العامة، لأنه سبيل يضمن تعويضات الضمان الاجتماعي ومساراً مهنيًا ينتهي بالتقاعد، مما يضمن نوعاً من الاستقرار والاطمئنان طيلة الحياة.

المطلب الأول: منشأ وظهور الوظيفة العمومية بالجزائر

لم يظهر قانون جامع للوظيفة العمومية بفرنسا إلا في 19 أكتوبر 1946 وامتد تطبيقه للجزائر، وبالنسبة للجزائريين ظهرت نصوص رئيسية سنة 1956 من شأنها تسهيل التحاق الجزائريين بالوظيفة العمومية، وعرفت سنة 1959 نظاماً أساسياً جديداً للوظيفة العمومية في فرنسا امتد أيضاً للجزائر "وذلك بموجب مرسوم 2 أوت 1960 واستمر العمل به في الجزائر حتى نيل الاستقلال".¹

بعد إخراج الفرنسيين شهد قطاع الوظيفة العمومية شغوراً كبيراً، وبات من الضروري على الدولة إجراء إصلاح إداري. وأدى هذا الفراغ في ظل نقص الإطارات ومحدودية خبرتها، إلى القيام بتوظيف سريع وعدم تعطيل سير المؤسسات ولم تكن النجاعة في تلك الظروف هدفاً.

وساهم التدخل الواسع للدولة نتيجة الخيار الاشتراكي في ظهور بعض التعقيدات، ففكرت في إعادة تحديد العلاقة بينها وموظفيها وذلك عن طريق صياغة قانون أساسي جديد للتوظيف العمومي. "حيث تم إعداد مشروع القانون في جانفي 1965 وتم عرضه على جميع الإدارات والوزارات

¹ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 1989، ص 145 - 146.

النقابات، حزب جبهة التحرير، وبعدها عرض على مجلس الوزراء ومجلس قيادة الثورة وتم صدوره في 02 جوان 1966".¹

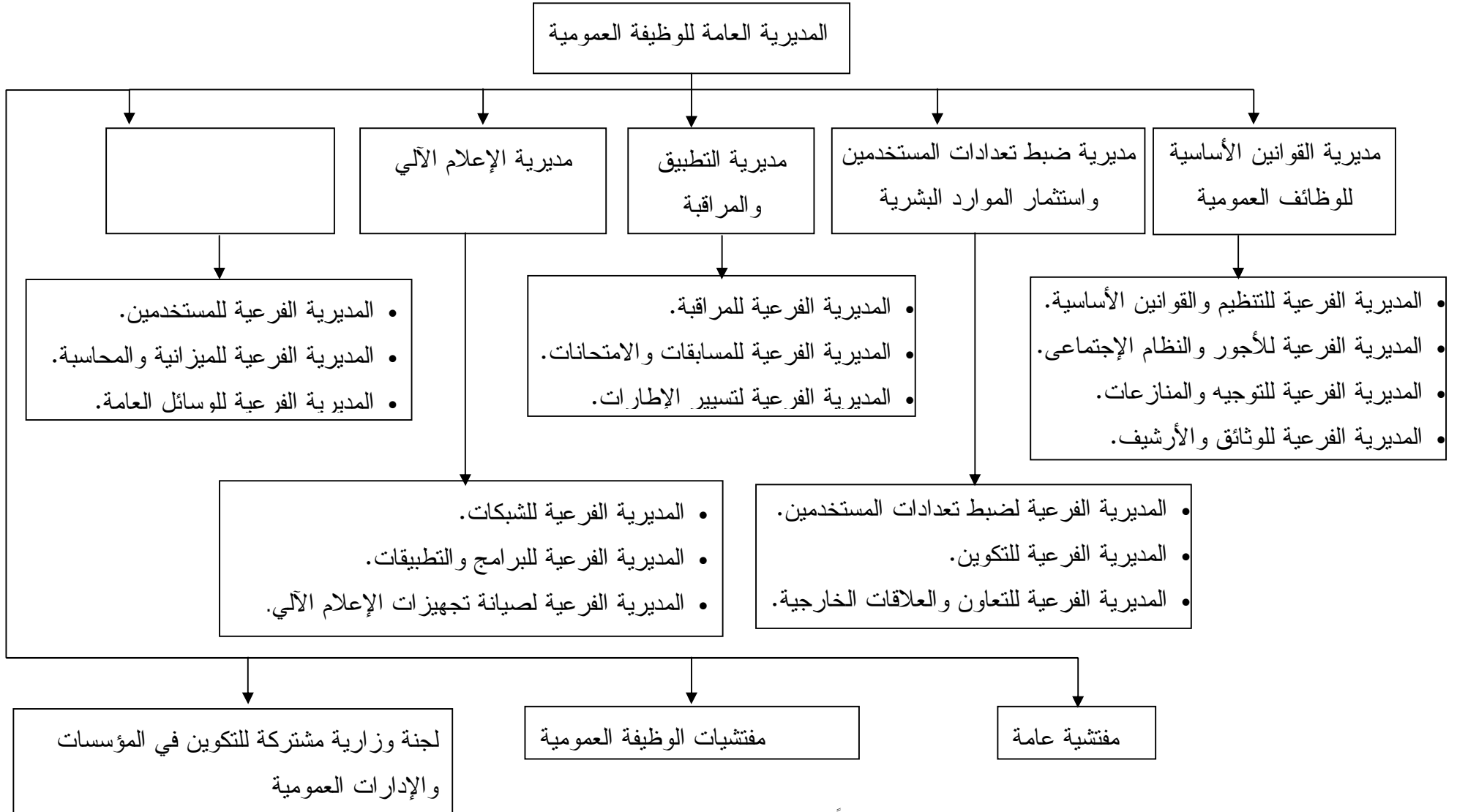
إن أعلى هيئة تتمثل بهذا القطاع تتمثل في المديرية العامة للتوظيف العمومي والتي تم إنشائها بموجب الرسوم التنفيذي رقم: 62-526 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962. ولقد عرفت هذه المديرية العديد من التغييرات التنظيمية، أما فيما يخص الوصاية فلقد أسندت في فيفري 1984* إلى الوزارة الأولى، وابتداء من 31 مايو 2006 أصبحت تابعة لرئاسة الحكومة.

ولسنا بمكان أن نعرض بالتفصيل الحقوق والواجبات وجزاء الإخلال بها في الوظيفة العمومية، وسنخص بالتطرق فقط إلى ما يسمح لنا بإظهار ما له علاقة بالتوظيف والتخطيط للاحتياجات من الموارد البشرية وتنميتها، ويمكن إبراز ذلك من الإطلاع على المجهودات التي تقوم بها المديرية العامة للتوظيف العمومي.

¹ محمد أنس قاسم، مرجع سبق ذكره، ص 147.

* مرسوم رقم: 84-34 مؤرخ في 18/02/1984، يتضمن إحقاق المديرية العامة للتوظيف العمومية بالوزارة الأولى.
* مرسوم رقم: 06/177 المؤرخ في 31/05/2006، يتضمن إحقاق المديرية العامة للتوظيف العمومي برئاسة الحكومة.

الشكل رقم 11: الهيكل التنظيمي لمديرية الوظيفة العمومية



المصدر: الشكل من تصميم الباحث إنطلاقاً من معطيات مديرية الوظيفة العمومية

- الشفافية في التوظيف:

ونقصد بشفافية التوظيف أن المناصب المفتوحة سنويا من طرف المديرية العامة للتوظيف العمومية تأخذ طابع الإشهار والإعلان لا طابع السرية، وحرصا على أن تتم مسابقات التوظيف وفق إجراءات وقواعد خاصة تتعلق بتنظيم المسابقات، كجوب الإعلان عن المسابقات، والشروط اللازمة للالتحاق بها، وتحديد مكونات ملف المترشح وتاريخ إيداعه، ومكان المسابقة وتاريخها وغيرها من الإجراءات حتى لا يشوب العملية أي تضليل وتكتسب بذلك طابع المصادقية.

وتكريسا لمبدأ المساواة الذي تختص به الوظيفة العمومية نجد أن المادة 74 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، تخضع إلى نفس المبدأ في الالتحاق بالوظائف العمومية من خلال الشروط التالية:

- شروط العامة للتوظيف:

- يتم التوظيف في الوظيفة العمومية على أساس المسابقة والسّن المحدد للالتحاق هو 18 سنة وما فوق.
- أن يكون المترشح لوظيفة عمومية جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادة السوابق العدلية أي ملاحظات تنتافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن يكون حائزا على الشهادة أو الإجازة أو المستوى المطلوب للالتحاق بالمنصب.
- أن يتمتع بالقدرة البدنية والذهنية والمؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد شغلها.
- ضرورة القيام بفحص طبي وبسيكو تقني عند الالتحاق ببعض الأسلاك.

- الوظيفة العمومية والتخطيط للاحتياجات:

إن أهمية الوظيفة العمومية لا تكمن فقط في كونها قطاع يستقطب عدد هائل من العمالة بحكم أنها مناصب تنتصف بالديمومة في غالبيتها، بل نجد أن لها دور أساسي في القيام بالتخطيط للاحتياجات من الموارد البشرية. وذلك بالإطلاع على مخطط التسيير للمؤسسات والتدقيق في حالات التوظيف، التحويل، التقاعد... وغيرها من الإجراءات الإدارية.

- تسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية:

يعتمد أساسا على:

- القيام بدراسة توقعية للاحتياجات من الوظائف.
- تحسين مؤهلات الموظفين عن طريق التكوين.

ولتحقيق هذه المهام نجد على مستوى المؤسسات التي هي تحت الوصاية تم تكريس وضع مخططات سنوية لتسيير الموارد البشرية، ومخططات قطاعية سنوية ومتعددة السنوات لتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

فكل مؤسسة أو إدارة عمومية مجبرة على وضع مخطط سنوي تسييري، تقوم بإعداده سنويا ويتم إظهار فيه مختلف العمليات من توظيف، تحويل، ترقية، إحالة على التقاعد، فصل ... ويتم ذكر عدد الموظفين حسب طابعهم القانوني "دائم، متعاقد، مؤقت" مما يسمح بضبط الموارد البشرية بشكل نوعي ويسمح بتقدير الاحتياجات المستقبلية.

كل مؤسسة أو إدارة عمومية مجبرة بإعداد مخطط سنوي أو متعدد السنوات، خاص بتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات للموظفين، مما يسمح بخلق انسجام وتناسق بين الوظائف بالمؤهلات، وذلك بتنظيم دورات تكوينية بهدف بلوغ رتبة أعلى، وتكوين أحسن أو عن طريق دورات تكوينية وملتقيات بهدف تحسين وتجديد المعارف للموظفين.

فالمؤسسة عن طريق هذا المخطط تقدم مختلف عمليات التكوين المتوقعة، وتبين الموظفين المعنيين بذلك والدورات التكوينية المرغوبة مع الاستجابة للشروط الخاصة بذلك.

المطلب الثاني: عوامل الانجذاب إلى الوظيفة الهامة

تتمتع الوظيفة العمومية بمجموعة من المميزات. وتحكمها في الجزائر نصوص قانونية تعتبر امتدادا للقانون الفرنسي، الذي يركز على مجموعة من المبادئ تكمن في:¹

¹ لوران بلانك، الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان بجدة، دار النشر عويدات، بيروت 1973 الفصل الأول.

أولاً. مبدأ المساواة:

استمد قانون الوظيفة العامة من مبادئ الثورة الفرنسية 1789 مبدأ المساواة الذي كرسه الميثاق العالمي لحقوق الإنسان فـ "الناس يولدون وبيقون أحرار متساوين في الحقوق ولا يمكن أن تبنى الفروق الاجتماعية إلا على المنفعة العامة، وبما أن المواطنين متساوون في نظر القانون لا بد أن تكون لهم نفس الفرص والحظوظ في الوصول إلى المناصب وما يميزهم هو الكفاءات والشهادات"¹ فالوظيفة العامة إرث وطني يجب أن تديره الدولة إدارة ديمقراطية، بعيدا عن تأثير القوى السياسية.

أ. مبدأ المساواة في الوصول إلى الوظائف العامة: تحقيقا لهذا المبدأ لا بد من توافر شروط معينة تختلف حسب نوع الوظيفة ومن بينها السن، الشهادة العلمية ولا مجال لأي تمييز كان. وحتى لا يكون التوظيف على أساس القرابة والاعتبارات الشخصية، فإن الخطوة الموالية بعد استيفاء الشروط تكمن في إجراء مسابقات كتابية/شفوية، ويكون الجميع على علم بتاريخ المسابقة والمواد التي سيتمحن فيها، ويكون الامتحان بأسماء مشفرة وكل ذلك سعيا لضمان شفافية التوظيف.

ب. مبدأ المساواة في المعاملة: لا يتوقف مبدأ المساواة على إتاحة فرص متساوية للجميع للاستفادة من منصب عمل، بل يمتد إلى كامل المسار المهني، ويتجلى ذلك في المساواة في المعاملة فأمام الموظفين الذين ينتمون إلى سلك معين فرص متساوية للوصول إلى الرتب والدرجات المختلفة في سلك معين، ويظهر ذلك بشفافية أكثر في الترقية، التدرج، الأجر، طلب التحول أو غيرها من المزايا التي تضمنها الوظيفة العامة.

ويمنح التوظيف العمومي العديد من التنازلات أو المرونات في التعامل مع موظفيه كالحق في "الانتداب، والتنقل، العطل بدون أجر، ...*" ويسمح هذا بالاستمرار في الوظيفة وعدم التنازل عنها

¹ لوران بلانك، نفس المرجع السابق.

* انظر الجريدة الرسمية العدد 46 مؤرخ 16 يوليو 2006 الباب الثاني ضمانات وحقوق الموظف وواجباته

الانتداب: هو إحالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي وأو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

الإحالة على الاستداع: تتمثل في إقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ الإحالة.

حركات نقل الموظفين: يمكن أن تكون ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي، وتتم في حدود ضرورات المصلحة كما تؤخذ بعين الاعتبار رغبات المعين ووضعتهم العائلية وأقدميتهم وكذا كفاءتهم المهنية.

عندما تطرأ ظروف لا تسمح بالاستمرار في الوظيفة مؤقتا. هذا فضلا عن الاحتفاظ، بسنوات الخبرة عند الانتقال من قطاع إلى آخر ولو بشكل نسبي وهذا يضمن التقاعد للموظف.

ثانياً. الحماية القضائية:

حتى يتم ضمان المبادئ السالفة الذكر، فإن الحماية القضائية تضمن ذلك وتقوم باسترجاع الحقوق للموظفين في حالة حدوث تجاوزات، وهذا بعد استلام الطعون من أصحابها، فهذه الحماية تضمن إلغاء كل الإجراءات المنافية للقانون، وتحكم على الإدارة المعنية بدفع الضرر وبدفع التعويضات الناجمة.

إن المبادئ السالفة الذكر تجعل من الوظيفة العامة قطاع تتهافت الأفراد للعمل بها، إضافة إلى انه القطاع الأوسع الذي يستقطب كل التخصصات وكل الفئات العمالية من أعوان منفذين إلى متخصصين وذوي المستويات والتأهيل العالي. ولكن الشيء الذي يجب التنويه به في بروز الوظيفة العامة بوزن كبير في هيكل التشغيل، يعود أساسا إلى عمومية هذا القطاع من جهة وتميزه عن القطاع الخاص فيما يتعلق بالحقوق التي يرى العامل أنها أكثر ضمانا بالوظيفة العامة يمكن أن نذكر منها:

- الأجر المتقاضى وبشكل دوري والذي يتم حسب السلك والسلم، الأجر هنا لا علاقة له بالمرودية، عكس المؤسسات الاقتصادية الخاصة أين الأجر قد يحدد مستواه حسب حالة المؤسسة عدا التقيد بمستوى الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الترقية في الدرجة أو في السلك تتم طبقا للقوانين المعمول بها وبصفة آلية.
- يتصف التمثيل النقابي بالوظيفة العامة بقوتها بسبب كبر حجم العمال به ولتعدد القطاعات المنطوية تحتها هذا ما يجعل المناداة بالحقوق المشروعة أمر مضمون بسبب الإضرابات التي تحدث شللا بكل القطاعات.
- الوظيفة العمومية وبحكم انتشار مؤسساتها في اغلب ولايات الوطن يجعل منها القطاع الأكثر مرونة للعامل إذ هناك إمكانية تحويل عمله إلى حيث تمّ تغيير سكنه.
- إن العمال بالوظيفة العمومية هم من أكثر الفئات استفادة من برامج اجتماعية وخاصة في السنوات السابقة، أين كانت تخصص حصص معينة من السكنات باسم قطاع معين كما هو في قطاع التعليم والصحة.
- إن العمال الذين يحضون بالعمل بالوظيفة العمومية يشعرون بأنهم ضمنوا عملا حتى التقاعد، لأن إمكانية تسريحهم لن تتم إلا إذا ارتكبوا ما يلحق بهم الفصل من العمل. عكس المؤسسات الاقتصادية بالقطاعات الأخرى التي قد تتعرض إلى الإفلاس ثم الحل مما يهدد بقائهم.

إضافة إلى الميزات السابقة التي تتفرد بها الوظيفة العامة نجد أن هناك العديد من الامتيازات والتي تشترك فيها مع القطاعات الأخرى نذكر منها:

- التمتع بنظام التأمين الاجتماعي.
- التمتع بالخدمات الاجتماعية.
- الراحة القانونية والعطل المدفوعة الأجر.
- إمكانية الحصول على الانتداب.
- إمكانية التوقف والعودة إلى العمل عن طريق الإحالة على الاستيداع حسب الشروط المحددة.

خلاصة الفصل الرابع

من خلال الدراسة التي تعرضنا إليها في هذا الفصل استخلصنا الجهود التي قامت بها الدولة لإعادة هيكلة سوق العمل بما يحقق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. ولقد كانت مبادئ الميثاق "ميثاق طرابلس، ميثاق الجزائر" سبّاقة من حيث تبني الاشتراكية ونتج عن ذلك:

- إنشاء مؤسسات اقتصادية وطنية تديرها الدولة، مما سمح بتشغيل عدد كبير من العمال وفي مختلف القطاعات وخاصة في الصناعات الثقيلة.
- شعور العمال بأهميتهم ومسئوليتهم من خلال إشراكهم في التسيير واتخاذ القرارات.
- ميثاق الجزائر ساهم في توسيع الاستثمارات عن طريق فتح المجال للشراكة الأجنبية مما ساهم في ظهور مؤسسات مختلطة.

ظهرت جهود الدولة أيضا من خلال إعادة النظر في قانون علاقات العمل وفق متطلبات المنهج الاشتراكي:

- إنشاء مجالس للعمال، وتنصيب اللجان بالمصالح تعلق بمختلف القطاعات.
- صدور العديد من القوانين المتعلقة بالإدماج المهني.
- إعادة النظر في حقوق العامل وواجباته، سواء تعلق الأمر بالوظيفة العامة أو بالقطاع الاقتصادي، مع القضاء على جميع أشكال التمييز والتجهيل التي اعتمدها فرنسا الاستعمارية مما سمح ببروز شكل آخر لسوق العمل في ظل الإستراتيجية التنموية التي اتخذتها البلاد.

الفصل الخامس: سياسة التشغيل في ظل المخططات التنموية

إذا كانت المواثيق السابقة قد حددت التوجه الاشتراكي فان المرحلة اللاحقة تمّ فيها تسطير الإستراتيجية التنموية للبلاد، وتمّ تحديد أهداف لبلوغها عبر المخططات التنموية. تختلف هذه الأخيرة من حيث المبالغ المالية المرصّدة، ومن حيث القطاعات التي ركّزت عليها. انطلاقا بالمخطط الثلاثي التجريبي إلى المخطط الخماسي الثاني وتعرض إلى المحاور الأساسية لكل مخطط، محاولين بذلك إظهار مدى مساهمة السياسة التنموية في التشغيل والوقوف على التباين في حصص التشغيل قطاعيا.

المبحث الأول: سياسة التشغيل خلال العشرية (1967 - 1977)

لقد عرفت بداية هذه العشرية مرحلة التخطيط والتي شملت المخطط الثلاثي والرابعي الأول والثاني. ولفهم ودراسة سوق العمالة في هذه المرحلة لا بد من معرفة محتويات كل مخطط وأهدافه وتوجيهاته وحجم وطبيعة الاستثمارات التي رصدت لتحقيقه، للوقوف على مدى مساهمتها في التشغيل. وكانت سياسة التخطيط تهدف إلى:

- حصر الموارد والطاقات التي يتوفر عليها الاقتصاد.
- السعي إلى النهوض بالاقتصاد وذلك باستغلال واستخدم هذه الموارد بما يحقق الرفاهية للمجتمع.
- تحديد مدى زمني لتحقيق الانجازات المقررة.

وسنتناول فيما يلي محاور كل مخطط وعلاقته بالتشغيل.

المطلب الأول: المخطط الثلاثي والتشغيل

لقد عرفت هذه الفترة إطلاق أول مخطط والذي كان يعتبر تجريبيا، إذ لم يكن للدولة خبرة في هذا المجال ولقد رصد لإنجاز هذا المخطط مبلغ متواضع في تلك الفترة، وبما أن الفترة التي سبقت عرفت ركوداً في الاقتصاد وضعفا في إيرادات الدولة، خصصت الدولة مبلغ 9,06 مليار دينار لاستثماره في المخطط، وتقدر نسبته إلى الناتج الداخلي الخام $14,610/9,06$ أي حوالي 14%¹.

أ) تركيبة هيكل الاستثمارات للمخطط الثلاثي:²

1. كانت الاستثمارات الإنتاجية المباشرة 6,79 مليار دينار وتوزع على:

¹ أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ص 60. مشار إليه في سعيد بومنجل، مرجع سابق.

² محمد بلقاسم حسن بللول، مرجع سبق ذكره، (الجزء الأول). ص 168.

- الزراعة 1,88 مليار دينار.
- الصناعة 4,91 مليار دينار.

2. الاستثمارات شبه الإنتاجية* 0,36 مليار دينار.

3. الاستثمارات غير الإنتاجية المباشرة 2,01 مليار دينار تتوزع على:

- البنية التحتية الاقتصادية 0,28 مليار دينار.
- البنية التحتية الاجتماعية 1,73 مليار دينار.

ومن خلال هذا التوزيع يظهر أن الدولة أولت اهتماما للقطاع الإنتاجي، حيث خصص له أكثر من نصف المبلغ، ويبدو أن هناك اهتماماً بالقطاع الصناعي مقارنة بالزراعة، وحسب هذه المبالغ فإن حجم الاستثمارات يكون متواضعا مقارنة بالمخططات التي تلتته حيث كان الفارق كبيرا، فخصص للمخطط الرباعي الأول 36,7 مليار دينار جزائري فقط والرباعي الثاني 121,3 مليار دينار جزائري، ولذا كانت مساهمته في خلق فرص العمل كانت محدودة.

جدول رقم 11: خلق مناصب الشغل حسب القطاعات الاقتصادية في المخطط الثلاثي الأول

الوحدة: عدد العمال بالآلاف

القطاعات	السنوات	1967	%	1969	%	الفارق العددي بالآلاف
الزراعة	874	50	934	49,33	60 +	
المحروقات	6	0,34	8	0,43	02 +	
الصناعات	117	69,06	153	08,08	36 +	
بناء وأشغال العمومية	71	04,06	82	04,34	11 +	
التجارة	179	10,24	182	09,62	03 +	
النقل	53	03,03	64	03,38	11 +	
الخدمات	142	08,13	152	08,02	10 +	
الإدارات وغيرها	306	17,51	318	16,80	12 +	
المجموع غير الفلاحي	874	%100	959	%100	85+	

Source : ministère de la planification et de l'aménagement du territoire synthèse du bilan économique et social de la décennie 1967-1978 P 136

* الاستثمارات شبه إنتاجية ويطلق عليها جهاز التخطيط في الجزائر اسم مخالف وهو قطاع خدمات الإنتاج وتضم حسب تحديده سياحة، النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية، التخزين، التوزيع.

من خلال الأرقام السابقة يمكن الوقوف على التوازن الملحوظ في التشغيل بين القطاع الفلاحي وغير الفلاحي حيث بلغ 874.000 عامل في كليهما سنة 1967 وفي نهاية المخطط (نهاية 1969) تم الاحتفاظ بنفس السياسة، إذ أن وتيرة التشغيل عرفت تزايداً شبه متساوي بين القطاع الفلاحي والقطاعات غير الفلاحية، حيث عرفت زيادة بمقدار 60.000 عامل بالقطاع الفلاحي و85.000 عامل بالقطاع غير الفلاحي.

وما يمكن إظهاره أيضاً هو أن القطاع الفلاحي وبالرغم من أن الاستثمارات المخصصة له في المخطط بلغت 01,88 مليار دينار فقط، نجد أن التشغيل كان بزيادة أحسن (60.000 عامل) مقارنة بالقطاعات غير الفلاحية. وعرف قطاع الصناعة زيادة بمقدار 36.000 عامل وهذا يرجع إلى حجم الاستثمارات التي خصصت له حيث بلغت 04,91 مليار دينار.

(ب) تطور التشغيل في القطاعات غير الفلاحية*

خلال هذه الفترة يسمح تحليل المعطيات الإحصائية أدناه، بفهم الوتيرة التي كان يتم بها التشغيل وتسمح لنا بفهم السياسة المتبعة. فالتشغيل بالقطاع الخاص عرف تناقصاً ملحوظاً بحيث كان يمثل 44,59% سنة 1967، ليصبح في سنة 1969 يمثل 34,78% من إجمالي التشغيل، ويمكن أن نرجع ذلك إلى توقف الخواص الأجانب في القطاع الصناعي عن ممارسة نشاطهم، ومن جهة أخرى نجد أن القطاعات المسيرة ذاتياً لم يتم اتخاذ أي إجراء لتفريغها من محتواها في مراحلها الأولى، ولذا بقت معدلات التشغيل بها ثابتة تقريباً طيلة هذه الفترة 12,65%، 12,79%، 11,33% على التوالي بالنسبة للسنوات 1967، 1968، 1969، وما يفهم من ذلك هو أنه لم يتم توسيع هذا النظام التسييري إلى مؤسسات بقطاعات أخرى.

وفي نفس الوقت تظهر زيادة حصة التشغيل بالقطاع العمومي من إجمالي التشغيل، بحيث انتقلت من 42,26% سنة 1967 إلى 53,89% وهذا مؤشر على عزم الدولة على النهوض بالقطاع العام والتقليص من نفوذ القطاع الخاص بما ينسجم ومنطق النظام الاشتراكي.

* Voir Annuaire Statistique 1970, Direction des Statistiques page 38.

جدول رقم 12: التشغيل في القطاعات غير الفلاحية 1967/04/30 - 1969/04/30

الوحدة: عدد العمال

قطاع قانوني	1967/04/30	%	1968/04/30	%	1969/04/30	%
تسيير ذاتي	27312	13,16	30756	12,80	29248	11,33
الخاص	92569	59,44	85028	35,37	89756	34,78
العمومي	87723	42,25	124607	51,83	139116	53,89
المجموع	207604	%100	240391	%100	258120	%100

Source: annuaire statistique de l'Algérie 1970 p38

"مع الأخذ بعين الاعتبار أنه لم يؤخذ في الحسبان 4000 عامل في سونا طراك".

بعد سنة من الشروع في تنفيذ المخطط أي في سنة 1967 مثلت الإدارة (*Administration et autre*) أكبر نسبة في العمالة (في القطاع غير الفلاحي) حوالي 35,01%، أما القطاع التجاري 20,4%، الخدمات 16,3% والصناعة بـ 13,4% ثم تأتي أشغال أخرى *D'autres Occupations* ويليهما قطاعات الأشغال والبناء، النقل. وأضعف نسبة كانت لقطاع المحروقات¹.

أما في نهاية المخطط أي في سنة 1969 فبقت الإدارة في ريادة القطاعات فيما يخص التشغيل، ثم الصناعة والخدمات في المرتبة الثانية، في حين بقي قطاع المحروقات يمثل أقل نسبة. وذلك لأن هذا القطاع يحتاج إلى تقنيات وكوادر تستلزم مؤهلات، فهو قطاع يحتاج إلى الكفاءات، وما يفسر ارتفاع العمالة بالقطاع الإداري هو الشغور الذي تركه المعمرون.

ومن خلال المعطيات السابقة يظهر أن سنة 1968 هي التي عرفت تطورات في هيكل تسيير المؤسسات حيث:

- الفترة التي يعرف فيها القطاع الخاص تراجع في التشغيل نجد أن القطاع العمومي يعرف تزايد، أي هو من يمتص العمالة المسرحة من القطاع الخاص، مما يعني أن هناك إرادة واضحة لسيطرة القطاع العمومي لجل القطاعات.

¹ Voir synthèse du bilan économique et social de la décennie 1967 - 1978 page 136.

- القطاع المسير ذاتياً يعرف استقرار نسبي من حيث عدد المشغلين به، لبقاء التسيير الذاتي محصور وغير مرغوب في توسيع نطاقه.

ج. تطور التشغيل في القطاع الفلاحي (المخطط الثلاثي 1967 - 1969):

ورغم أن استثمارات المخطط قد ركزت على القطاع الصناعي مقارنة بالزراعة في محاولة لخلق قاعدة صناعية، يبيّن الإحصاء العام لسنة 1966 أن عدد السكان النشطين بلغ 2280972 من بينهم 1293413 يشتغلون بالقطاع الفلاحي أي حوالي 56,7% وحتى نهاية 1968 بلغ عدد العمال بالقطاع الفلاحي المسير ذاتياً 252360 عامل، يشكل قطاع الإنتاج النباتي أكبر نسبة بحوالي 186970 عامل، أما قطاع تربية الحيوانات فيمثله عدد ضئيل. ولا يمكن أن نرجع ذلك إلى ضعف هذا القطاع بل لطبيعة العمل به حيث لا يحتاج إلى حجم أكبر من العمالة مقارنة بالزراعة (الإنتاج النباتي). ويمكن إظهار ذلك بالجدول التالي:

جدول رقم 13: متوسط عدد العمال في الفلاحة بالقطاع المسير ذاتياً (1967 - 1968)

الوحدة: عدد العمال

النشاطات	المجموع الكلي للعمال	نسبة التشغيل لكل قطاع	حصة العمال الدائمين	نسبة العمال الدائمين لكل قطاع
مديرية التسيير	2.400	1,0%	2.050	85,42
إدارة ومحاسبة	7.100	2,8%	4.620	65,07
صيانة وإصلاح	4.240	1,7%	2.740	64,62
حراسة ورقابة	15.410	6,1%	10.990	71,32
تربية الحيوانات	2.000	0,8%	1.270	63,50
إنتاج نباتي	186.970	74,1%	71.680	38,34
نشاطات تحويلية	380	0,2%	220	57,90
مختلفات Divers	510	0,2%	300	58,83
غير محددة Indéterminé	14.080	5,6%	5.980	42,47
سياقة الشاحنات	19.270	7,6%	14.710	76,33
المجموع	252.360	100%	114.560	%100

المصدر: إعداد الجدول انطلاقاً من معطيات وزارة الفلاحة والإصلاح الزراعي، عن سعيد بومنجل، الدليل الإحصائي (1970)،

هذا بالنسبة للفلاحة المسيّرة ذاتياً والشيء الذي يجب ملاحظته هو أن العمال الدائمين يمثلون ما يقارب النصف أما الباقي فهم عمال موسميون، أما عن حجم التشغيل في القطاع الفلاحي ككل نجد أن عدد العمال بلغ 874.000 عامل سنة 1967 ليصبح 934.000 عامل في سنة 1969. (بنسبة نمو مقدارها 6,86%).

ولقد إنتقلت حصة التشغيل في القطاع الفلاحي من إجمالي التشغيل من 50% إلى 49,3% في نهاية المخطط الثلاثي¹: "مما يوحي بوجود استقرار في نسبة التشغيل بحوالي 50% تقريبا.

أما عن الوتيرة التي سارت بها عملية التشغيل خلال هذا المخطط، فنجد أنه في الفترة السابقة التي سميت بفترة الانتظار وبالضبط في سنة 1966 "بلغ عدد العمال 1.720.000".² لتنتقل في بداية المخطط الثلاثي سنة 1967 إلى 1.748.000 عامل. (بنسبة نمو مقدارها 1,62%) وأصبح في نهاية سنة 1969 في حدود 1.893.000 عامل. (بنسبة نمو مقدارها 10,05%). أي هناك زيادة في التشغيل قدرها 145.000 عامل خلال سنتين.

وعن مدى استغلال العمالة وتوزيعها حسب المؤهلات سواء بالنسبة للجزائريين أو الأجانب وهذا حتى سنة 1969 حسب النشاطات نوضحها في الجدول التالي:

¹ أنظر جدول التشغيل حسب القطاعات الاقتصادية. Synthèse statistique de la décennie 67 – 77 Page 136.

² عبد اللطيف بن أشهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط مرجع سبق ذكره، ص 39.

جدول رقم 14: توزيع العمال حسب المستوى التأهيلي (أفريل 1969)

الوحدة: عدد العمال

النشاطات	المجموع الكلي (لكل المستويات)	مستخدمين دون تأهيل	مختصين وأعوان مساعدة والكفاءات العالية	نوي كفاءات والكفاءات العالية	أعوان تحكم وإطارات متوسطة	إطارات وإطارات عالية
صناعة استخراجية	12 500	4 418	4 037	3 672	223	150
بتروول وغاز	10 179	1 616	2 944	3 741	1 107	771
صناعة غذائية ومشروبات	27 309	9 742	9 640	6 830	594	503
صناعات نسيجية	24 264	6 500	7 069	9 968	464	263
صناعة الجلود والأحذية	5 602	1 799	578	3 077	77	71
صناعة كيميائية	7 534	1 699	2 129	2 791	631	284
مواد البناء	8 026	3 497	2 244	2 068	123	94
تعددين	6 275	2 285	1 633	1 703	390	264
انتاج وتحويل المعادن	18 970	3 334	4 290	10 111	716	519
صناعة الخشب والفلين والأثاث	10 471	4 063	2 972	3 106	178	152
صناعة أوراق الطباعة	4 780	1 252	1 117	11 972	278	161
صناعات أخرى	1 836	280	129	1 206	37	184
بناء وأشغال عمومية	73 052	33 396	12 417	24 241	2 140	858
كهرباء، غاز، ماء وخدمات صحية	6 132	892	698	4 041	318	183
بنوك، تأمينات وأعمال عقارية	8 503	765	752	6 210	305	471
نقل وإتصالات	32 687	6 406	5 509	18 588	1 426	758
المجموع	258 120	81 944	58 158	113 325	9 007	5 686

Source : *Annuaire statistique de l'Algérie, direction des statistiques 1970 page 40.*

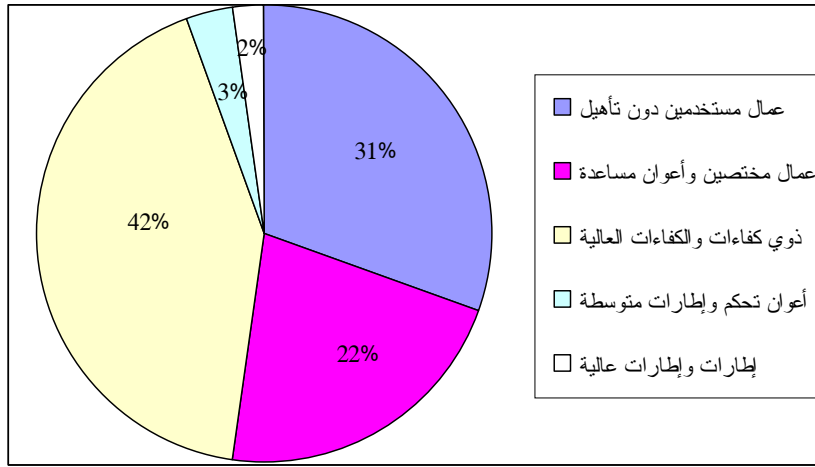
كان الاهتمام في هذه الفترة بتشغيل ذوي الكفاءات والكفاءات العالية 42% (انظر الشكل ادناه) انظراً للحاجة الملحة لهذه الفئة التي تملك تجربة تمكن من تسيير المصانع، حيث بلغ عددهم في الصناعات النسيجية (9968 عامل) وفي تحويل المعادن (10111 عامل) أما في قطاع البناء والأشغال العمومية فبلغ عددهم (24241 عامل)، قطاع النقل والاتصالات (18588 عامل).

ولكون هذه الفئة المؤهلة تعتمد على الاختصاص، كان لا بد أن يكون هناك احتياج لفئة العمال المختصين وأعوان المساعدة بنسب متقاربة لدعمها لذا بلغت نسبتها حوالي 22%.

أما عن فئة الأعوان التنفيذيين والذين هم بدون مستوى تأهيلي كبير، فإن نسبتها كانت 31% نظراً لأن العمل الذي يقومون به يعتمد أساساً على المجهود العضلي، وفي غياب التكنولوجيا الكثيفة ظهرت الحاجة إلى هذه الفئة من اليد العاملة. أما بالنسبة لأعوان التحكم والإطارات العالية فهي لا تمثل في مجموعها سوى 5% من المجموع الكلي.

الشكل رقم 12: توزيع العمال حسب المستوى التأهيلي

جزائريين وأجانب حتى نهاية أبريل 1969



المصدر: إعداد الشكل انطلاقاً من معطيات الجدول السابق.

المطلب الثاني: المخطط الرباعي الأول والثاني (1970 - 1977):**1. المخطط الرباعي الأول:**

إن أهم سمة تمثل المخطط الرباعي الأول هو أنه مخطط متوسط المدى، كما أن الحجم المالي الذي خصص له كان معتبراً مقارنة بالمخطط الثلاثي إذ رصد لهذا المخطط 36,7 مليار دينار جزائري.

ولفهم أهداف المخطط الرباعي الأول يجب فحص هيكل الاستثمارات في هذا المخطط وما هي القطاعات ذات الأولوية؟ ولقد تم النص على الأهداف المخططة في:¹

أولاً: تعليمة تطبيق المخطط حيث أشارت المادة 5 من الأمر رقم 70-10 إلى "تقوية ودعم بناء الاقتصاد الاشتراكي وتعزيز الاستقلال الاقتصادي للبلاد".

ثانياً: في مقدّمة عرض برامج المخطط نجد العبارة التالية: "في هذا التغيير العميق المنطلق فإن إستراتيجيتنا تجعل التصنيع في الدرجة الأولى من بين عوامل التنمية".

وأشارت المقدّمة الى اهتمام المخطط بتطوير المناطق الريفية لإحداث توازن جهوي.

¹ محمد بلقاسم حسن مملول، الجزء الأول، مرجع سبق ذكره، ص 194.

ومن خلال فحص المبالغ المخصصة للقطاعات نجد أن الصناعة أوليت اهتماماً كبيراً، كما ارتفعت استثمارات القطاع الزراعي الفعلية بشكل محسوس، "فلقد انتقلت الاستثمارات الفعلية في الزراعة من 1,885 مليون دينار خلال المخطط الثلاثي إلى 4,350 مليون دينار، ويرجع ذلك إلى المبلغ المالي الكبير المخصص للمخطط"¹: إذ بلغ حوالي ثلاثة أضعاف المخطط الثلاثي.

القطاع الصناعي كانت له الأولوية المطلقة إيماناً بأنه القطاع المحرك للتنمية لما له من علاقة بمختلف القطاعات التنموية من زراعة وري وأشغال عمومية، ... وبلغت نسبة التمويل للقطاع الصناعي من إجمالي المبلغ الخاص بالمخطط حوالي 57% بالنسبة للاستثمارات الفعلية، أما الزراعة فكانت نسبة الاستثمارات الفعلية فيها هي 11,98%.

جدول رقم 15: الهيكلية المالية لاستثمارات المخطط الرباعي الأول

الوحدة: ملايين الدينارات

النشاط	المتوقع	الفعلي	الفارق
زراعة	4140	4350	210
صناعة	12400	20803	8403
حصة المحروقات بها	2307	9776	7469
التعليم	3310	3036	274-
قطاعات أخرى	5589	/	/
المجموع	27746	36297	8551

source M E Beni Saad Economie de Développement de l'Algerie

ولقد تم خلال هذا المخطط اعتماد سياسة التصنيع الأساسية (*Industrie de Base*) وكذا استعمال أحدث التقنيات (الأتمتة)، إذ كان *G. Destanne de Bernis* يرى أن الإستراتيجية المعتمدة في التصنيع تمكن²:

- من التحاق الجزائر بركب الدول المصدرة للمنتجات المصنعة بحيث أنها تأخذ قوتها التصنيعية من التحويل أو النقل انتقائي.

- الارتباط التكنولوجي يسمح بخلق روح المبادرة والإبداع العلمي في مراكز البحث.

ولكن من جهة أخرى يمكن الوقوف على العديد من السلبيات:

¹ M.E Benissad, Economie Du Développement De L'Algérie, OPU economica, paris 1982. , Page 46

² M.E Benissad, Op Cit page 52 – 55.

- إن الاعتماد على الصناعة الثقيلة يؤثر على عملية التشغيل عكس الاهتمام بالصناعة الخفيفة التي تعتبر إحدى الحلول الأساسية لامتناس الفائض في العمالة، بحيث:
- أن تكلفة خلق منصب شغل في الخطوط الإنتاجية للصناعة الخفيفة أقل عما هو عليه في الصناعات الأساسية "كالتعدين، الميكانيك، ... الخ".
- لها آجال طويلة عقيمة (أي قبل البدء في عملية الإنتاج) أما الاستثمار في الصناعات الخفيفة فإن الجانب السلبي فيه هو أن الإنتاج الأقصى لا يتم بلوغه عموماً إلا بعد أربع سنوات من انطلاق العملية الإنتاجية.

* حجم التشغيل خلال الفترة:

إن مقارنة المخطط الرباعي الأول بالمخطط التمهيدي "الثلاثي" الذي كان بمثابة مخطط استعجالي، يجعلنا ندرك أن الدولة بدأت في مرحلة تشكيل مميزات وخصائص الاشتراكية التي ترى أن العمل حق لكل مواطن. إذ عرف التشغيل تزايداً في شتى المجالات وزيادات متفاوتة، حسب طبيعة القطاع وخاصة بالمجالات غير الفلاحية. ورغم ما رصد من مبالغ للصناعة فإن ذلك لم ينعكس إيجاباً على التشغيل بالقطاع وهذا ما يظهره الجدول التالي:

جدول رقم 16: خلق مناصب الشغل سنوياً حسب القطاعات الاقتصادية (1969، 1973)

الوحدة: بالآلاف

النسبة المئوية	1973	النسبة المئوية	1969	السنة / القطاع
41,9%	873	49,3%	934	الفلاحة
1,1%	22	0,4%	8	المحروقات
10,7%	223	8,1%	153	الصناعات
9,1%	190	4,3%	82	البناء والأشغال العمومية
9,2%	192	9,6%	182	التجارة
4,1%	85	3,4%	64	النقل
7,8%	163	8,0%	152	الخدمات
16,0%	334	16,8%	318	الإدارات
100%	2082	100%	1893	المجموع

Source : Synthèse Stat. page 136

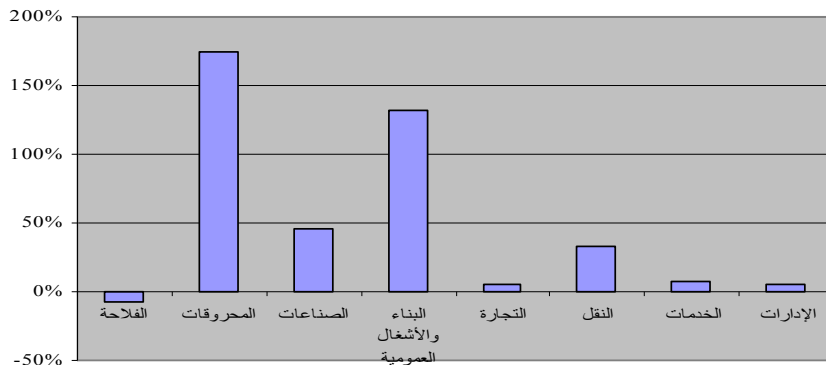
إن السياسة المنتهجة لم تسمح بالإسراع في خلق الوظائف، وبقيت الفلاحة بذلك القطاع الأكثر استيعاباً للأيدي العاملة حيث مثلت 48% في سنة 1967 ثم 49% في سنة 1969 و 41% سنة 1973. ثم في الرتبة الثانية نجد قطاع الإدارة والذي عرف استقراراً في التشغيل طيلة هذه الفترة وفي حدود 16% من إجمالي المشغلين ثم الصناعة والتجارة وبمعدل سنوي متوسط يقارب 10%.

أما بالنسبة للقطاعات الأخرى فنجد أن حصة التشغيل بها لا تتجاوز 10/1 من الإجمالي ويسجل قطاع المحروقات أدنى نسبة، ويعود هذا إلى الشغور الذي شهده هذا القطاع بسبب الحاجة لذوي الكفاءات الخبرة وتظهر أيضاً نية الدولة للنهوض بهذا القطاع الاستراتيجي حيث في سنة 1973 تم رفع التشغيل به بنسبة 175% مقارنة بسنة 1969.

عرف حجم التشغيل في القطاع الصناعي تزايداً في كل سنة واحتلت الصناعة المرتبة الثالثة في التشغيل بعد الفلاحة والإدارة على التوالي، دون أن يكون هناك تقارب مع القطاع الفلاحي من حيث حجم التشغيل.

ومن معطيات الجدول السابق والمتعلقة بالفترة 1969-1973 يظهر أن خلال هذا المخطط عرف التشغيل تراجعاً في القطاع الفلاحي بحوالي 07%، ورغم ذلك فهو يحتل الصدارة قطاعياً من حيث عدد المشغلين، أما قطاع الصناعة الذي يمثل القطاع المعول عليه بالنظر لما رصد له من أموال في المخطط الرباعي الأول "حوالي 57% من الاستثمارات الفعلية"، نجد أن التشغيل تزايد به بحوالي 46% خارج المحروقات، أما قطاع المحروقات فقد شهد ارتفاعاً معتبراً حيث بلغت الزيادة في التشغيل حوالي 175%. ورغم هذا التزايد يبقى قطاع الإدارة في المرتبة الثانية حتى وأن التشغيل يعرف به جموداً نسبياً، ويبقى يستحوذ على أكثر من 16% من إجمالي المشغلين. ويمكن إظهار في الشكل التالي:

الشكل رقم 13: يبين نسبة نمو التشغيل 1969-1973



المصدر: إعداد الشكل انطلاقاً من معطيات الجدول السابق

حيث يتضح أن القطاعات التي عرفت ضعفا في حصص التشغيل خلال هذه الفترة هي: قطاع الخدمات، النقل، التجارة مع تسجيل تناقص محسوس في التشغيل بقطاع الفلاحة. وهذا يمثل اختلال في السياسة المعتمدة كإستراتيجية للتنمية الاقتصادية، حيث تمّ التركيز على قطاع الصناعة أما البناء والأشغال العمومية فهو قطاع مشترك بين مختلف القطاعات. وتمّ إهمال القطاعات الأخرى إيماناً بأن قطاع الصناعة هو المحرك للقطاعات كلها، وقد يبرر عدم انتعاش هذه القطاعات بضرورة الحاجة إلى وقت أطول لتظهر مردودية الاستثمارات الصناعية.

لقد اهتم المخطط الرباعي الأول "بتنمية جهاز الإنتاج المادي، ومكّن اهتمامه بالصناعة من زيادة حجم العمال المشغلين بما فيها البناء من 243.000 عامل سنة 1969 إلى 435.000 سنة 1973 أي زيادة بمقدار 192.000 عامل خلال الفترة، أما عن زيادة التشغيل بصفة عامة فلقد مكّن المخطط الرباعي الأول من زيادة التشغيل بنسبة 66%".¹

2. المخطط الرباعي الثاني:

تظهر إستراتيجية المخطط الرباعي الثاني من خلال توزيع اعتماداته حيث تم:

- الاهتمام بالقطاع المنتج مباشرة كأساس لتطوير القوى الإنتاجية.
- الاهتمام بالقطاع الصناعي كمحرك لهذا التطوير
- الاهتمام بالبنية التحتية الاجتماعية خدمة للطبقة العاملة وتحسين شروط الاستهلاك.

ولقد رصدت الدولة لتحقيق برامج المخطط ما يقارب 110.257 مليون دينار، وهذا المبلغ المالي ضخم مقارنة بالمخطط الرباعي الأول، الذي خصص له 27.746 مليون دينار.

أما عن توزيع الاستثمارات على القطاعات الاقتصادية فإنها تعكس اهتمام القائمين بتنفيذ المخطط على تحقيق ما جاء في محتواه.

شهد قطاع الفلاحة في هذه الفترة انتعاشا في إطار الثورة الزراعية التي فرضت عمليات استصلاح الأراضي، وإستدعى الاستثمار المتنامي في هذا القطاع ضمن الإستراتيجية الجديدة تخصيص مبالغ هامة، فلقد انتقل المبلغ المرصد لهذا القطاع من 4140 مليون دينار في المخطط الأول إلى 12005 أي بزيادة بحوالي 3 مرات. ورغم هذا الارتفاع في النفقات المالية نجد أن حجم العمالة

¹ محمد بلقاسم حسن بلول، سياسة تخطيط التنمية، إعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الأول، مرجع سبق ذكره، ص 249.

بقي مستقرا تقريبا على مدى 10 سنوات (1967-1977) وللوقوف على أسباب هذا الاستقرار وجب التعرّض إلى تمويل الاستثمارات لهذه الفترة.

جدول رقم 17: الهيكلية المالية لاستثمارات (خلال المخطط الرباعي الثاني)

الوحدة: ملايين الدينارات

النسبة المئوية من المنجز	المنجز	المخصص	النشاط
6%	8913	12005	الفلاحة
47%	74154	48000	الصناعة
23%	35979	15521	من حصة المحروقات
4%	5948	9947	التعليم
20%	32221	24784	قطاعات أخرى
100%	157215	110257	المجموع

Source : M E Beni Saad Economie de Développement Page 46

ومن خلال معطيات الجدول يتبين ضعف التخطيط والتقدير وانعدام الدراسة الدقيقة لتمويل المشاريع، حيث تظهر الفروق بين ما هو مخصص وما هو منجز تارة بالنقصان وتارة أخرى بالفائض، كما تظهر الهيكلية المالية للاستثمارات في إطار هذا المخطط الاهتمام بقطاع الصناعة 47% من المخصصات المالية، ويليه قطاع المحروقات أما قطاع الفلاحة ورغم أنه عرف تحسّنا مقارنة بالمخطط السابق إلا أن نسبته لا تتجاوز 6% من مجموع الاستثمارات.

* حجم التشغيل خلال المخطط:

اعتبرت هذه الفترة (1974-1977) كمرحلة تقهقر للتخطيط كما يرى الدكتور عبد اللطيف بن أشهنو، والسبب في ذلك هو عدم التكافؤ في الإمكانيات والأهداف، فالمبالغ الاستثمارية كانت جد ضخمة والمشاريع كانت ذات آفاق طموحة، وهذا ما أدى بالمؤسسات لمواجهة عوائق متعددة، ومن بينها ضعف الكفاءات البشرية وقلتها مقارنة بالعروض الاستثمارية الكبيرة، ويمكن إظهار توزع الاطارات بالقطاع الزراعي سنة 1977 في الجدول التالي:

جدول رقم 18: بنية استخدام الإطارات الزراعية في عام 1977

الوحدة: عدد المشغلين من الإطارات

المجموع		تقنيون		مهندسون		التخصص
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
38,1	1857	37,9	1017	38,4	840	الإدارة المركزية أو المحلية (باستثناء المعاهد)
11,0	536	10,2	273	12,0	263	معاهد التنمية
1,3	37	1,3	35	1,4	30	الدراسات والبحوث
18,5	900	10,3	278	28,4	622	معاهد التكوين
8,5	412	13,1	350	2,8	62	الخدمات
20,3	990	25,0	671	14,6	319	دواوين مؤسسات الانجاز
2,3	112	2,2	60	2,4	52	مستغلات مسيرة ذاتيا
100	4872	100,0	2648	100,0	2188	العدد الكلي

المصدر: إعداد الجدول إنطلاقاً من معطيات وزارة الفلاحة والثورة الزراعية.

أما فيما يخص التشغيل خارج القطاع الفلاحي فنجد أن أهداف المخطط هو الوصول إلى استخدام 458000 عامل، في حين أنه تم تشغيل 521330 عامل هذا ما يظهر سلبيات هذا النظام فهو لا يستند في التشغيل إلى مرد ودية العامل، بقدر ما كان تلبية للجانب الاجتماعي فقط، وكان القطاع الأكثر استقطاباً للعمال هو قطاع البناء والأشغال العمومية بـ 174000 عامل، حيث كانت إحدى أولويات هذا المخطط هو الاهتمام بالبنية التحتية والاجتماعية، وقطاع الأشغال العمومية والبناء هو القطاع الذي يتكفل بضمان ذلك، كما يحتاج هذا القطاع إلى حجم كبير من العمالة التي لا تستدعي مستوى تأهيلي.

من خلال تتبع السياسات التنموية عبر المخططات السابقة، انطلاقاً من المخطط الثلاثي الأول إلى المخطط الرباعي الثاني أي على امتداد 10 سنوات (1967 - 1977) يمكن استنتاج:

- وجود ارتفاع محسوس في حجم التشغيل في قطاع البناء والأشغال العمومية، وتزايد نسبي في القطاعات الأخرى كالصناعة، النقل والمحروقات وانخفاض في نشاط الخدمات والتجارة. أما عن حصة الإدارة في التشغيل فتبقى معتبرة وهذا ما تظهره الإحصائيات حيث أنها تمثل أكبر نسبة في القطاعات على مدى 10 سنوات.

- بالنسبة لفئة النشطين بالقطاع الفلاحي نجد أن عددها بقي ثابتا، تراوح ما بين 1.278.000 و1.300.000 شخص خلال (1966-1978) وهي تشمل أربع فئات:

- المزارعون المستقلون والملاك.
- العاطلون الذين لا يعملون إلا عندما تتاح لهم الفرصة.
- الأجراء الدائمين.
- الأجراء الموسمييين.

- ولقد طبع سنة 1966 التشغيل في مجال الإنتاج الغذائي حيث أن:¹ عدد العاملين فيه لوحده كان 2,08 مليون عامل منهم 1,4 مليون ممن يعملون في النشاط الزراعي وحوالي 38 ألف عامل ممن يشغلون في الصناعة الغذائية، و22 ألف ممن يشغلون بنشاط الصيد البحري.

"ونجد أن التشغيل الفلاحي خلال العشرية بقي مستقراً بحيث يفوق بقليل 840.000 عامل مع الميل إلى الانخفاض ويرجع ذلك إلى النزوح الريفي باتجاه المدن، وظهور نشاطات أخرى منافسة".²

- هناك من السكان النشطين بالقطاع الفلاحي من يقوم بنشاطات ثانوية غير فلاحية والعكس ويرجع تذبذب التشغيل في القطاع الفلاحي إلى التشغيل الموسمي، لكونه مرتبطا بالظروف المناخية وعان القطاع من عدم تجدد اليد العاملة ذات الكفاءة لوصولها سن الشيخوخة، وفضلت الفئات الشابة النزوح باتجاه المدن. في الوقت الذي كان الهدف من إنشاء القرى الاشتراكية ربط السكان بأراضيهم غير أن ذلك فتح أعينهم على التمدن أكثر، وساهم في النزوح باتجاه المدن الكبرى والانصراف إلى نشاطات أخرى غير فلاحية تتميز بالسهولة.

"في سنة 1972 وصل العمال الدائمون في القطاع الفلاحي 750.000 عامل وهذا بسبب تبني مشروع الثورة الزراعية"³، فقد ساهمت في زيادة العمالة بالقطاع الفلاحي حيث بلغ عدد التعاونيات بقطاع الثورة الزراعية⁴ في 31 مايو 1975 حوالي 680 تعاونية تحضيرية، و3276 تعاونية فلاحية للإنتاج، و800 تعاونية فلاحية للاستغلال المشترك، و640 تعاونية فلاحية للخدمات البلدية المتعددة، وبلغ عدد الفلاحين المستفيدين من الثورة الزراعية في 31 مايو 1975 حوالي 75697 رجل و545

¹ عيون عبد الكريم، مرجع سبق ذكره، ص 181.

² Synthèse du bilan économique et social de la décennie (1967-1978) - OP CIT P 137.

³ Dix ans d'effort édition populaire de l'armée B E U Alger. p 336 – 337.

⁴ عيون عبد الكريم، نفس المرجع السابق، ص 180.

إمراة. حيث سمحت هذه السياسة بتوسيع التشغيل في الفلاحة، وعرفت الفترة مشروع السكن الريفي "القرى الاشتراكية".

- المخطط الرباعي أجرى تغييرا جذريا في نسبة الاستثمارات حيث كثف منها في المجال الصناعي ومجالات الإنتاج غير فلاحي.

وخلال هذه الحقبة نجد أن التشغيل خارج الفلاحة "ساهمت فيه ثلاث قطاعات وهي الصناعة، البناء والأشغال العمومية، والإدارة حيث بلغت مساهمة هذه القطاعات $\frac{3}{4}$ من مجموع مناصب الشغل غير الفلاحية"¹.

مكنت الاستثمارات الضخمة التي خصصتها الدولة خاصة في المخطط الرباعي الأول والثاني من تنامي القطاع العمومي، والذي يعتبر أحد الأهداف الأساسية وكان لهذا الأخير وزناً ثقيلًا في عملية التشغيل، حيث أن طيلة هذه العشرية (65 - 75) 84% من مناصب الشغل خارج الفلاحة ترجع إلى القطاع العمومي.

إن الديناميكية الاستثنائية في توسيع التشغيل خارج الفلاحة كانت نتيجة:²

- الوتيرة السريعة في إنجاز الاستثمارات حيث كان لها أثر مباشر على الشغل.
 - تكثيف البرامج المتعلقة بالتعليم، الصحة وتدعيم مجالات إرساء القطاع العام.
- زيادة الإنتاج وخاصة في القطاع الصناعي سمح بخلق مناصب شغل جديدة.

المبحث الثاني: سياسة التشغيل للفترة (1978 - 1989)

في الوقت الذي كان دعاة التخطيط يدافعون عن هذا الأسلوب في تحقيق التنمية وبلوغ الأهداف المسطرة، وأنه المنهج الذي يستدعي الالتزام بتنفيذ المشاريع في وقتها، غير أن الواقع أظهر التأخر في إنجاز المشاريع، والتباين بين المبالغ المقدّرة والفعلية للاستثمارات. وكان ذلك بداية مؤشرات الفشل في بلوغ الأهداف المسطرة، مما حتمّ زيادة فترة تكميلية لإنهاء المخطط الرباعي الثاني.

المخطط الخماسي الأول تميّز هو الآخر بالتركيز على القطاع الصناعي، كما ظهرت الحاجة الملحّة إلى الأيدي العاملة المتخصصة في العديد من القطاعات الحساسة كالتعليم والصحة، كما أن التخفيض في حجم الاستثمارات الفلاحية زاد من حدّة البطالة في الريف، وساعد على النزوح باتجاه المدن.

¹ Synthèse du bilan économique et social de la décennie (1967-1978).

² Dix ans d'efforts, édition populaire de l'armée BEO Alger.

المخطط الخماسي الثاني كان أسوأ حضا لتزامنه مع الأزمة البترولية وما لذلك ن اثر على حجم الاستثمارات وخلق فرص العمل.

المطلب الأول: المرحلة التكميلية* ومكانة التشغيل (1978 – 1979)

وهكذا بدلا من الشروع في المخطط الخماسي الأول، تم تمديد المخطط الرباعي الثاني ليتم استكمال ما لم ينجز في المخططين إلى الفترة 1978-1979.

وبتفحص المبلغ الذي خصص لهذه المرحلة (التكميلية) المقدر بـ 107,43 مليار دينار نجد أنه يقارب ما خصص للمخطط الرباعي الثاني (121,23 مليار دينار)، وهذا ما يظهر المبلغ الهام الذي رصد لهذه المرحلة والتي امتدت على سنتين فقط. ويمكن توضيح توزيع المبالغ في الجدول التالي:

جدول رقم 19: قيمة الاستثمارات الفعلية (1978-1979) الوحدة: مليار دينار

القطـاع	الاستثمارات الفعلية سنة 1978	القطـاع	الاستثمارات الفعلية سنة 1978
زراعة	1، 67	تخزين وتوزيع	0,70
ري	2، 47	مجموع الخدمات الإنتاجية	2,93
صيد بحري	0، 01	مجموع استثمارات إنتاجية	40,67
المجموع	4، 15	الاتصالات	1,20
المحروقات	14، 70	المناطق والإرصاد	0,15
الصناعات الأساسية	11، 79	مجموع الهياكل القاعدية	1,35
صناعات تحويلية	3,96	السكن	4,93
الطاقة والمناجم	2,05	التعليم والتكوين	2,96
المجموع للصناعة	32,50	إدارات محلية اجتماعية	1,25
البناء /العمومية	1,09	أخرى	1,49
سياحة	0,33	المجموع للقطاع الاجتماعي	10,63
نقل	1,19	الاستثمارات غير الإنتاجية والهياكل	11,98
اتصالات سلكية ولاسلكية	0,71	مجموع الاستثمارات	52,65

Source : Synthèse du Bilan Sociale et Economique 1967-1978 P 07

* المرحلة التكميلية: نظراً للتأجيل في إنهاء مشاريع المخطط الرباعي الثاني وبدلاً من الشروع في المخطط الخماسي تم تمديد المخطط الرباعي الثاني وأطلق على هذه الفترة بالمرحلة التكميلية.

أما عن توزيع الاستثمارات الفعلية لسنة 1979 فقد تمّت على النحو التالي:¹

جدول رقم 20: قيمة الاستثمارات الفعلية حسب القطاع سنة 1979

النسب الهيكلية	الاستثمارات الفعلية سنة 1979	القطاع
7%	3,71 مليار دينار	الفلاحة والري
62%	34,10 مليار دينار	الصناعة
3%	1,46 مليار دينار	مقاولات الإنجاز
5%	2,67 مليار دينار	قطاع خدمات الإنتاج
23%	12,84 مليار دينار	الهيكل الأساسية
100%	54,78 مليار دينار	المجموع

أهم ما يميز في نظرنا سنتي 1978-1979 هو الاهتمام الكبير الذي أعطي للقطاع الصناعي بـ 32,50 مليار دينار و 34,10 مليار دينار على التوالي أي بفارق قد يصل حتى 10 مرات المبلغ المخصص للزراعة.

ويعتبر هذا الاهتمام بالصناعة استمرارية لتكريس أولويات المخطط الرباعي، كما نسجل انخفاضا محسوسا في القطاع شبه المنتج، إضافة إلى الاهتمام بقطاع البناء والأشغال العمومية.

ولا يمكن الجزم بأن هناك تراجعا في الاهتمام بالقطاع الفلاحي، بل هناك استقرار نسبي في الاستثمارات الفعلية الموجهة لهذا القطاع. حيث ما تم استثماره خلال هذه الفترة التكميلية هو 7,80 مليار دينار، وهو مبلغ معتبر إذا تمت مقارنته بالاستثمارات الفعلية للمخطط الرباعي السابق 8,91 مليار دينار.

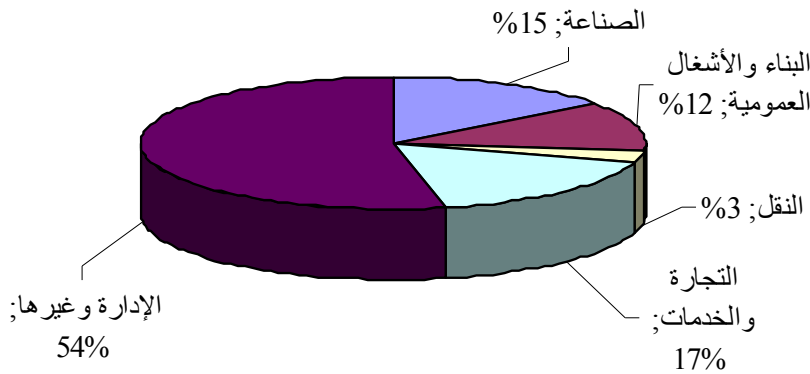
ولقد سمحت الإستراتيجية المعتمدة في هذه المرحلة من تكثيف الإنفاق على المجال الصناعي وقطاع البناء والأشغال العمومية والمحافظة على وتيرة التمويل بالقطاع الزراعي، كل ذلك ميزه تضاعف في التمويل كما أشرنا سابقا أي ما كان يخصص لأربع سنوات بالمخطط الرباعي استخدم لمدة سنتين خلال المرحلة التكميلية.

¹ لمزيد من التفاصيل أنظر بلقاسم حسن بملول، مرجع سابق، ص 342.

أما فيما يخص التشغيل بالمرحلة التكميلية 1978 - 1979 فتظهر الإحصائيات:¹ أن نسبة التشغيل بلغت سنة 1978 مستوى 81% حيث بلغ القادرون على العمل 3.50 مليون وكان عدد المشغلين يقدر بـ 2,83 مليون عامل. وفي سنة 1979 نجد أن عدد مؤسسات القطاع العام منها ما كان يطبق فيه التسيير الاشتراكي ويتعلق الأمر بـ 75 مؤسسة و832 وحدة سمحت بتشغيل 322714 عامل.

وقد قدر عدد المؤسسات التي لم تعرف هذا النظام بـ 70 مؤسسة وطنية و320 مؤسسة محلية تشغل حوالي 900000 عامل، أما فيما يخص نمو العمالة بالقطاع غير الزراعي في سنة 1979 كانت موزعة حسب الشكل التالي:

الشكل رقم 14: توزيع المشغلين بالقطاعات غير الزراعية سنة 1979



المصدر: إعداد الشكل انطلاقاً من معطيات علي غربي واقع التنمية في الجزائر، دراسة سوسيوولوجيا الصراع الصناعي مجلة الأزمّة الجزائرية، ص 339، عن عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، مرجع سبق ذكره.

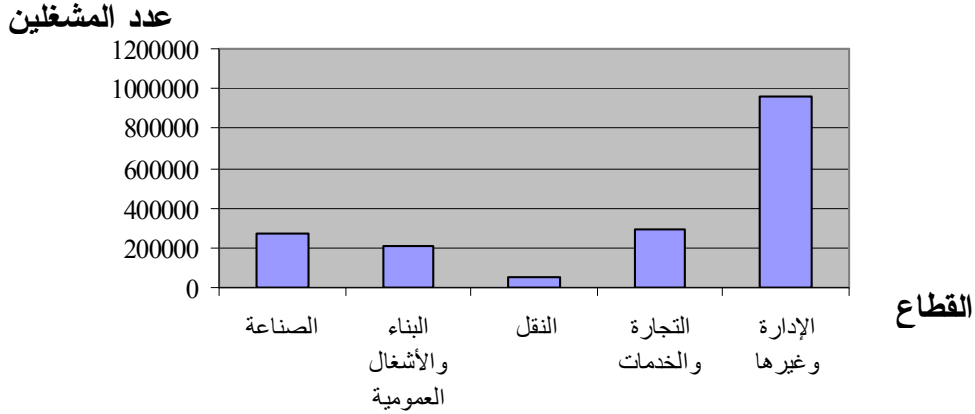
ويظهر من خلال النسب في الشكل السابق أن قطاع الإدارة هو الأكثر استيعاباً للتشغيل في هذه السنة، إذ يستحوذ على أكثر من النصف من إجمالي عدد المشغلين، ثم يليه قطاع الصناعة بسبب تركيز الدولة في إستراتيجيتها على النهوض بهذا القطاع، ثم قطاع التجارة، البناء والأشغال العمومية والذي يمثل القطاع الأكثر حاجة لليد العاملة وبمستويات تأهيلية مختلفة، ونجد أدنى نسبة للتشغيل

¹ علي غربي، واقع التنمية في الجزائر دراسة سوسيوولوجيا الصراع الصناعي، مرجع سبق ذكره، ص 383، عن عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط.

يسجلها قطاع النقل بسبب طبيعة النشاط الذي لا يحتاج إلى عمالة أكبر، إضافة إلى عدم ازدهار هذا القطاع في هذه الفترة.

ويمكن الإشارة إلى توزيع عدد المشغلين قطاعيا في سنة 1979 في الشكل التالي:

الشكل رقم 15: عدد المشغلين قطاعيا في سنة 1979



المصدر: إعداد الشكل انطلاقاً من معطيات المرجع السابق.

المطلب الثاني: سياسة التشغيل في مرحلة المخطط الخماسي 1980-1984

كانت أهداف هذا المخطط فيما يخص العمالة هو زيادة عدد العاملين، مع التركيز على إدماج المهاجرين في مختلف قطاعات الدولة، بما يستجيب لحاجيات مختلف القطاعات فيما يتعلق بالتخصص الذي يفتقده غالبية العمال وخاصة في قطاع البناء والصناعة.

ونظراً للجانب الإيجابي لعملية إدماج المهاجرين، فإن ذلك يستدعي إنجاز صيغ تمكن من تحفيز عودة العمال الأكثر تأهيلاً وتخصصاً.

أ) التشغيل بالقطاعات غير الزراعية

كانت هذه المرحلة تشكو من نقص في الأيدي العاملة المتخصصة، أما فيما يخص البطالة فيمكن القول أنها انخفضت بفضل الإمكانيات المالية التي خصصت بالمخططات السابقة، ولكن ما يمكن ملاحظته هو تضخم العمالة، إذ أن السياسة السابقة والقائمة على دعم الدولة كانت لها أهداف اجتماعية دون مراعاة المر دودية مما أدى إلى ظهور فائض في العمالة، وخاصة في المصالح غير الإنتاجية ولم

يزد ذلك التشغيل إلا تازماً نتيجة لظهور روح الاتكال وتفشي الإهمال. لقد ساهمت كثرة العمالة الفائضة في انتشار الفوضى وانعدام الرقابة وغياب تحديد المسؤوليات.

كان يرجى أن تكون هناك زيادة في العمالة بسبب استثمارات المخطط وخاصة في مجال البناء وكذا انطلاق المشاريع الكبرى، "والهدف المنتظر في مختلف القطاعات هو انتقال العمالة غير الزراعية خلال هذا المخطط من حوالي 1,2 مليون إلى 3,8 مليون عامل سنة 1984 أي بزيادة 8,7% سنوياً"¹.

"وبالنسبة لفرص العمل في قطاع البناء فيقدر العدد المستهدف 300.000 عامل بدلاً من 40.000 عامل وفيما يخص قطاع الصناعة فإن النمو السنوي للتشغيل يقدر بـ 7%، كما أن التقديرات لنمو الشغل في قطاع التجارة والخدمات هو 8% سنوياً".

ويمكن أن نوضح دور القطاعات المختلفة غير فلاحية في زيادة التشغيل حسب تقديرات المخطط الخماسي:² 1.175.000 أي زيادة بمعدل سنوي متوسط تقدر 8,7%.

جدول رقم 21: تقديرات زيادة العمالة حسب طبيعة النشاط خلال المخطط الخماسي الأول

الوحدة: عدد العمال

القطاعات	زيادة عدد العمال	متوسط معدل الزيادة السنوي
التجارة والخدمات	305.000 +	8%
البناء والأشغال العمومية	300.000 +	11,8%
الإدارة	280.000 +	7,7%
الصناعة	185.000 +	6,8%
النقل	105.000 +	12,2%

المصدر: مشروع المخطط الخماسي، وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، ماي 1980 الجزائر ص 62

بالنظر إلى تقديرات المخطط فيما يخص رفع وتيرة التشغيل، نجد من خلال تفحص المعطيات المتعلقة بالفترة، أن حجم التشغيل بالقطاع غير الفلاحي والذي كان يرجى الوصول به سنة

¹ مشروع المخطط الخماسي، وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، مايو 1980 الجزائر.

² نفس المرجع السابق، ص 62.

1984 إلى 3,8 مليون عامل لم يبلغ سوى 1,910 مليون مشغل فقط، حيث لم يتم استحداث بين 1980-1984 سوى 725.000 منصب عمل.

ب) تطور التشغيل في القطاع الفلاحي:

لقد أعطى هيكل الاستثمارات للمخطط الخماسي، أهمية كبرى للقطاع الصناعي باعتباره وسيلة لتنمية مختلف القطاعات الأخرى، كالأشغال العمومية البناء والري ولاسيما القطاع الفلاحي.

إن تخفيض الاستثمار في المجال الفلاحي كان سبباً في عدم خلق فرص عمل جديدة، ولذا فإن تقديرات المخطط الخماسي كان يصب في انخفاض منتظر، حيث أن استقرار السكان وتشبثهم بالأرض ليس بالأمر السهل إذ أن مرد ودية المشاريع الخاصة بالقطاع لا تظهر نتائجها إلا بعد مدة طويلة، والشيء الملاحظ بالقطاع هو كبر السن للفئات العاملة بالقطاع، والذين يفتقدون إلى مؤهلات بل يعتمدون على التجربة المكتسبة.

وعرفت الفترة نزوحاً باتجاه المدن لوجود نشاطات أكثر ربحاً وديمومة غير موسمية مقارنة بالقطاع الفلاحي. عدد المشغلين سنة 1984 بلغ حوالي 960.000 عامل وهو يمثل حوالي 33,4% من مجموع عدد المشغلين، وبقي قطاع الفلاحة هو الأكثر استيعاباً للأيدي العاملة رغم ميله نحو الانخفاض.

ج) الاستجابة لحاجيات الأيدي العاملة المتخصصة:

لتعزيز قدرات البلاد من الأيدي العاملة المتخصصة حدّد قطاعي التكوين والتعليم العاليين هدف الوصول في نهاية المخطط (نهاية 1984) إلى تخرج 67.000 إطار، وهو رقم كافي لتغطية العجز وهذا مع الاحتفاظ 17.000 إطار أجنبي. إلا أنه لم تكن هناك دراسة دقيقة للاحتياجات حسب الاختصاصات فمثلاً في ميدان الزراعة والمجالات التقنية الصناعية، والهندسة المدنية نجد أن الاحتياجات تتجاوز بشكل كبير ما هو متاح، كما عرف تأطير التعليم العالي عجزاً كبيراً إذ كان يتم توجيه جلّ المتخرجين للتعليم الثانوي لتلبية الاحتياجات العاجلة.

فيما يخص مجال الصحة قدرت الاحتياجات الدنيا بـ 11.500 طبيب حتى نهاية المخطط.

أما فيما يخص التقنيين والإطارات المتوسطة فإن التقديرات أظهرت أن الحاجة إلى هذه الفئة من العمالة تكاد تكون ملباة حيث العجز النظري الذي كان مرتقياً هو في حدود 20%.

ولتدارك العجز شرع قطاع التربية في عملية إنجاز المتاقن لتكوين الإطارات المتوسطة في حين تتكفل الجامعة بتكوين التقنيين الساميين، ومن جهة أخرى فتحت الوزارات باباً للتكون النوعي على سبيل الترقية وذلك بهدف امتصاص العجز في هذا الجانب.

أما فيما يتعلق بالعمال والأعوان المؤهلين، فكان هناك عجز بحوالي 40% وهذا في أحسن الظروف المتعلقة بنتائج التكوين لهذه الفئة. وهدف المخطط¹ إلى تحسين المستوى التقني للعمال ولذا كانت المؤسسات المكوّنة مطالبة بتطوير الورشات والمعامل التدريبية، حيث هدفت العملية هذه إلى تحسين الإنتاجية وتدعيم المؤسسات بالكفاءات، مما يمكن من التحكم في الجهاز الاقتصادي وتحسين المردودية.

يمكن إظهار الحاجة إلى الأيدي العاملة المتخصصة المأجورة باستثناء قطاع الإدارة كما يلي:

جدول رقم 22: احتياجات الأيدي العاملة المتخصصة حسب الفئات (1979-1990)

الوحدة: عدد العمال

1990	1979	مستوى العمالة
150	40	الإطارات العليا والمهندسين
400	105	فنيون، فنيون سامون وإطارات متوسطة
1600	450	عمال وأعوان مؤهلون
2150	525	المجموع

المصدر: المخطط الخماسي 1980 - 1984، مديرية الإحصاء ووزارة التخطيط والتهيئة العمرانية ماي 1980 ص 73.

المطلب الثالث: مكانة التشغيل في المخطط الخماسي الثاني

تزامن هذا المخطط مع الأزمة الاقتصادية 1986 أين انخفضت العائدات البترولية، ونلمس خلال هذه الفترة بداية ظهور عيوب تسيير المؤسسات العمومية، التي تعقدت أموراً بسبب حجمها الكبير الذي ظل يقلق المسيرين، لصعوبة التحكم في مختلف الأمور الإدارية والمالية. لذا تمّ تبني عملية إعادة الهيكلة العضوية في بداية الثمانينات كإجراء تنظيمي، حيث كانت هذه العملية تمثل إجراء تمهيدي يهدف إلى تجزئة العديد من الشركات الوطنية الكبيرة إلى مؤسسات صغيرة، بما يمكن من ترشيد الطاقات الإنتاجية من خلال تحديد احتياجاتها، وتخصيص أمثل لمواردها. وكان لذلك انعكاس

¹ أنظر المخطط الخماسي 1980 - 1984، وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، ص 71 - 72.

سلبى على العمالة حيث تمّ تقليص العمال سواء عن طريق التسريح الإجباري أو الاختياري. ولقد حرص المخطط الخماسي الثاني على إتمام ما يعرف بالهيكلية المالية للمؤسسات.

ويمكن حصر أولويات المخطط الخماسي في:¹

- ❖ تنظيم الاقتصاد الوطني.
- ❖ تطوير القطاع الفلاحي والرّي.
- ❖ التقليص من التبعية الأجنبية

يبدو من هذه الأولويات أن هناك نوعا من الإحساس بعواقب التبعية الاقتصادية المفروضة على الجزائر، بسبب اعتمادها على تصدير المحروقات، ولذا نجد (مبدأ تعليق الاعتماد على الخارج) وذلك مقروناً بضرورة الاهتمام بالقطاع الفلاحي، كما أن الاهتمام بالقطاع الصناعي في ظل الصناعات المصنّعة لم يستطع تحريك القطاعات الأخرى.

* تطور التشغيل خلال هذه الفترة:

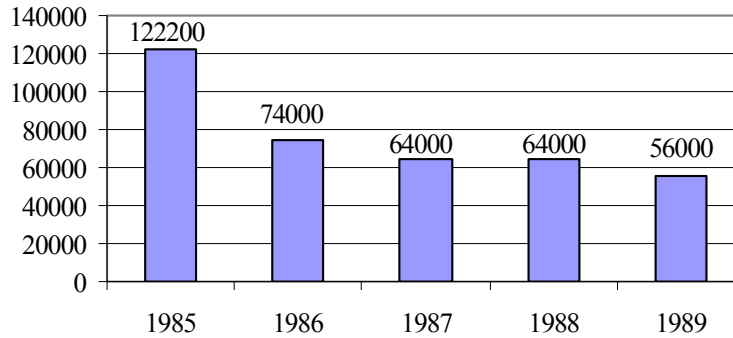
إن الفترة التي تم فيها اعتماد المخطط الخماسي، انخفضت صادرات السلع الجزائرية من 63.7 مليار د.ج سنة 1984 إلى 44.2 مليار د.ج سنة 1988. وهذا ما يؤثر على توسيع المجال الاستثماري والذي يؤثر هو الآخر على خلق مناصب عمل جديدة. هذا من جهة. ومن جهة أخرى لقد تحتمّ على الدولة الجزائرية التقليل من وارداتها وخاصة ما يتعلّق بتمويل المؤسسات بوسائل الإنتاج مما سبب ركوداً على مستوى الإنتاج، وتحتمّ التخلّص من الأعباء الإضافية بدءاً بالتقليص من فائض العمالة.

إن الهدف الذي سطره المخطط الخماسي هو استحداث 946000 منصب عمل جديد، إلا أن الجهود المبذولة خلال المخطط الخماسي لم تتمكن سوى من خلق عدد محدود وهو 377000 منصب عمل جديد، حيث لم تسجّل أعلى نسبة في التوظيف إلا في سنة 1985. ليأخذ الرقم فيما بعد في التراجع حيث تزامن هذا المخطط بالأزمة البترولية 1986 والتي تضررت منها الجزائر باعتبارها تعتمد في إيراداتها أساساً على المحروقات، وكان لضعف التمويل أثر بارز على سياسة التشغيل لأن

¹ محمد بلقاسم مملول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم، مسارها في الجزائر، الجزء الثاني، ص 140.

خلق مناصب جديدة أصبح يمثل عبء على المؤسسات. ولذا تمّ التراجع حيث على مدى أربع سنوات الموالية أي سنة 1989 نجد تراجع في خلق مناصب جديدة بأكثر من 50% ويمكن توضيح ذلك بالشكل التالي:

الشكل رقم 16: خلق مناصب الشغل في ظل المخطط الخماسي



المصدر: إعداد الشكل انطلاقاً من معطيات سعيد بومنجل مرجع سابق، ص 29

غالبية هذه المناصب أي ما يقارب 52,5% هو في القطاع الإداري وما تجدر الإشارة إليه هو أن عدد السكان النشطين عرف تزايداً مستمراً حيث انتقل 4.459.000 إلى 5.239.000 أي بنسبة نمو تقدر بـ 17,50% ولذا فإن الجهود المبذولة للتشغيل في هذه الفترة، لم تستطع تقليص معدلات البطالة التي عرفت تزايداً وهذا ما يظهره الجدول التالي:

جدول رقم 23: معدل البطالة سنّي (1984/12/31 – 1989/01/31)

الوحدة: عدد العمال

إلى 1989/01/01	84/12/31	
4038000	3758000	عدد المشغلين
1201000	701000	عدد غير المشغلين
%22.9	%15.70	معدل البطالة

Source : Hamid Temmar stratégie du développement indépendant O.P.U Alger 1983 P272.

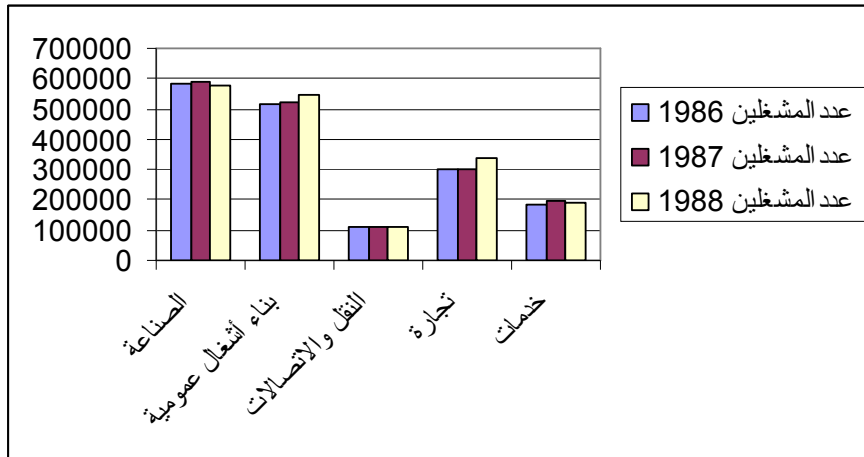
المطلب الرابع: التشغيل حسب طبيعة النشاط وصنف التشغيل

الفرع الأول: تطور التشغيل بالمؤسسات حسب طبيعة النشاط (1986-1988)

من خلال تحليل المعطيات المعبر عنها في الشكل أدناه يظهر أن المؤسسات في الفترة 1986-1987 عرفت تشغيلا متدنيا في الكثير من القطاعات، فقطاع الصناعة وقطاع التجارة تكاد تكون الزيادة فيه منعدمة، حيث يقدر نمو التشغيل بالصناعة بـ 0.64% أما التجارة بـ 0.69% وأكبر نسبة سجلت بقطاع الخدمات بـ 6.41% ثم يليه قطاع النقل والاتصالات بـ 3.36% وأخيراً قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 1.26%.

عموماً عرف التشغيل في الفترة (1986-1988) نمواً بمقدار 4.37% فقط، أما حسب القطاعات فنجد أن قطاع الصناعة عرف تراجعاً بمقدار 1.54%، غير أن قطاع النقل والاتصالات فزيادة التشغيل بهما سنة 1987 تم تقليصها في السنة الموالية، حيث حدث تناقص بمقدار -2.34% في حين نجد قطاع التجارة يحتفظ بالصدارة بزيادة إجمالية نسبية 13.31% (خلال سنتين) 1986-1988 والخدمات بـ 4.52% ويمكن إيضاح ذلك في الشكل التالي:

الشكل رقم 17: تطور عدد المشغلين حسب طبيعة النشاط (1986 - 1988)



المصدر: إعداد الشكل انطلاقاً من معطيات:

IGHEMAT à partir des chiffres situation de L'emploi en 1989 ONS.

« Le marche du travail en Algérie série n° 01, Page 13.

أما ما يتعلق بحصة القطاع العمومي الوطني في مجال التشغيل نجد أنه عرف تدنيا خلال هذه السنوات، وخاصة بقطاع الصناعة أين تقلص به التشغيل سنة 1987 بمقدار 12.29% مقارنة بالسنة التي سبقتها. وفي سنة 1988 بنسبة 3.39% مقارنة بسنة 1987، نفس الشيء عرفه قطاع النقل والاتصالات إلا أن التقليل كان أقل حدة بين سنتي 87/86 حيث سجل انخفاض بمقدار 0.13% فقط أما بين سنتي 88/87 تم تسجيل نسبة انخفاض تقدر بـ 6.73%. ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

جدول رقم (24): يبين تطور التشغيل في القطاع العمومي الوطني (1986-1988)

نسبة النمو %			عدد المشغلين			السنة
1988-1986	1988/1987	1987/1986	1988	1987	1986	طبيعة النشاط
15.27 - %	3.39 - %	12.29 - %	406978	42188	480366	الصناعة
15.66 %	12.73 %	3.14 %	181296	161677	156744	بناء أ. ع ونفطية
6.86 - %	6.73 - %	0.137 - %	74732	80127	80237	النقل والاتصالات
81.37 %	71.57 %	5.70 %	82887	48309	45700	التجارة
18.78 %	11.15 %	6.86 %	69580	62599	58578	الخدمات
6.78 %	5.35 %	1.34 %	815437	774000	763625	المجموع

اعدد الجدول انطلاقا من معطيات نفس المرجع السابق *situation d emploi en 1989 ONS mars 1991 p 40*

وعموما يظهر ان التراجع في التشغيل طيلة هذه الفترة 88/86 تم في قطاع الصناعة أساسا وقطاع النقل والاتصالات بشكل أقل. ويعود تراجع التشغيل بالصناعة لكون هذا القطاع كان يستوعب أعداد هائلة من فائض العمالة، والتي لم تقابلها أي زيادة في الإنتاجية. فلقد ظل القطاع الصناعي العمومي لمدة طويلة يمثل المحرك الأساسي في خلق مناصب الشغل سواء عبر التشغيل المباشر أو غير المباشر، غير انه في العشرية الأخيرة تقلص حيث كان يمثل 15.5% سنة 1990 لينزل إلى 13.3% سنة 2001 ويعود تقلص التشغيل بالقطاع الصناعي إلى:¹

- ضعف الاستثمار الصناعي العمومي إنطلاقا من سنة 1985.
- تقليص عدد العمال بسبب عمليات الحل لأسباب اقتصادية، وكذا اللجوء إلى التقاعد المسبق الذي بدأ العمل به سنة 1995.

¹ Organisation Internationale du Travail, Bureau de L'OIT D'Alger, programme des emplois en Afrique, Alger Octobre, P 37.

- عدم قدرة هذه المؤسسات عموما في التحكم في وسائل الإنتاج والتأهيل والتسيير.
- تدهور القطاع بحيث انتقل من استعمال إمكانياته من 70% سنة 1984 إلى 40% سنة 2000 كما أن الفترة هذه تناسب السنوات الأولى للازمة البترولية. وفي ظل محدودية الإيرادات من العملة الصعبة، لم يكن بوسع الدولة المجازفة في استمرارية مؤسسات صناعية تعتمد أساسا على استيراد التكنولوجيا، ولذا كان من المنطقي تقليص الأعباء قدر الإمكان عن طريق تسريح الفائض من العمالة.

أما بالنسبة للقطاعات الأخرى فعرفت تزايدا في التشغيل بشكل محتشم بمتوسط سنوي

كالتالي:

- 7% بالنسبة لقطاع البناء والأشغال العمومية والنفطية.
- 23.55% بالنسبة لقطاع التجارة.
- 8.22% بالنسبة لقطاع الخدمات.

وإجمالا نجد أن استحداث مناصب الشغل سنة 1987 سجلت زيادة بنسبة 1.34% فقط في حين في سنة 1988 سجلت نسبة 5.085%.

(ب) تطور التشغيل بالمؤسسات حسب صنف التشغيل:

رغم أن الأرقام السابقة فيما يخص التشغيل بالمؤسسات خلال هذه الفترة كانت تشير إلى بطء في عملية التشغيل. غير أن الأمر يتعدى ذلك إذا علمنا أن هناك جزءا من المشغلين هم من فئة المؤقتين أو المتربصين الذين لا يشغلون عملا دائما، مما يعني أنهم قد يحولون إلى سوق البطالة في حالة عدم وجود فرص عمل، وهو الأرجح إذا علمنا أنه انطلاقا من منتصف الثمانينات المؤسسات عرفت عجزا نتيجة تخلي الدولة عن دعمها بسبب انتهاج سياسة جديدة لترشيد نفقاتها.

جدول رقم 25: تطور الشغل حسب صنف التشغيل (Catégories d'Emplois)

نسبة النمو			عدد المشغلين			
1988/1986	1988/1987	1987/1986	1988	1987	1986	
%2,31	%1,14	%1,15	1514072	1496905	1479869	الدائمون
%308,6	%20,96	%237,7	182144	150575	44577	المؤقتون
%0,51-	%5,90 -	%5,72	463069	49212	46549	الممتحنون (Apprenties)
%32,07	%0,93	%30,84	22052	21848	16697	مساعدو العائلات Aides familiaux
%4,37	%2,67	%1,64	1764577	1718540	1690692	المجموع

مصدر: إعداد جدول انطلاقاً من معطيات نفس المرجع السابق ص 14

من خلال تحليل معطيات الجدول نجد أن الزيادة في فئة العمال الدائمين ضعيفة 1,14% أما العمال المؤقتين فإن زيادة التشغيل بين 1986-1987 كان بنسبة كبيرة جداً 237,7% وهذا ما يعبر عن نية الدولة في كبح التشغيل الدائم ولجئها إلى حلول ظرفية، والتقليل من الأعباء وتجنب المجازفة بسبب الأزمة الاقتصادية، ولعدم وضوح الرؤية المستقبلية للمؤسسات.

أما بالنسبة للممتحنين فنجد أن العدد يعرف تناقصاً انطلاقاً من سنة 1987 ونلاحظ زيادة سنوية بمتوسط 2,11% في تشغيل فئة مساعدي العائلات، وتعتبر النسب المسجلة بين 1986-1988 عن السياسة المتبعة. في ظل ارتفاع حدة الأزمة البترولية سنة 1986.

أما ما يتعلق بدور المؤسسات العمومية الوطنية في التشغيل، حسب التصنيف السالف الذكر انطلاقاً من أن المعطيات المقدمة في الجدول تتعلق أساساً بالفترة التي تزامنت مع الأزمة البترولية وسنة 1988 التي عرفت انفجار اجتماعي " أحداث أكتوبر " فلاحظ أن الدولة قد سعت إلى التقليل من نفقاتها وهذا ما يبدو جلياً في الجدول أدناه أين الفترة 1986-1988 لم تعرف نمواً في التشغيل الدائم سوى بنسبة 03%. في حين أن العمل المؤقت عرف نمواً في حدود 53.16% لنفس الفترة المذكورة. وحتى الممتحنون، فلقد تقلص عددهم بحكم أنهم يتقاضون شبه راتب أثناء قيامهم بالعمل التكويني، كما أن هناك معاهد كانت تتعهد بإيجاد مناصب العمل فور الانتهاء من فترة التكوين، فكان من الضروري تجميد عمليات التكوين أو التقليل من المستفيدين منه.

جدول رقم 26: التشغيل في القطاع العمومي الوطني حسب صنف التشغيل (1988/1986)

نسبة النمو 1988-1986	نسبة النمو 1988/1987	1988	نسبة النمو %	1987	1986	السنة الفئة
%3.88	%2.66	715747	%1.18	697145	688966	الدائمون
%53.16	%49.16	79331	%2.67	53182	51795	المؤقتون
%10.79-	%-10.79	20395	%3.53	23673	22864	الممتهنون

المصدر: إعداد الجدول انطلاقا من معطيات المرجع السابق ص 17.

إن السياسة التي اتخذتها الدولة، هي محاولة كبح التشغيل الدائم والاحتفاظ به كما هو عليه وتجنب اتخاذ تدابير التسريح بشكل واسع بجميع أنواعه الإجباري أو التطوعي، إضافة لمحاولة تلبية الجانب الاجتماعي بخلق فرص عمل بصفة مؤقتة، مما أدى إلى زيادة العمال المؤقتين (بعقد مفتوح) أي بإمكان الاستغناء عنهم في أي وقت. غير أن هذه العملية مكنت من خلق فئة كبيرة من العمال المؤقتين اشتغلوا لسنوات عديدة بهذه الصفة دون أن يتم دمجهم كعمال دائمين.

الفرع الثاني: تطور التشغيل بالقطاع العمومي المحلي (88/1986)

فيما يخص القطاع العمومي المحلي نجد أن القطاع الذي عرف تناقصا في التشغيل هو الصناعة بنسبة 10,34%، وهو نفس القطاع الذي عرف تقليصا في العمالة بالقطاع العمومي الوطني وهذا يعود إلى كون المؤسسات الصناعية على المستوى المحلي ما هي إلا فروع وملاحق لتلك المؤسسات الوطنية. كما تتصف بالإدارة المركزية وبالتالي فالقرارات التي ترهن بقائها أو تصفيتها لا تتم على مستوى محلي.

كما سجل قطاع الخدمات تقليصا بمعدل كبير 37,29% عكس ما كان في القطاع العمومي الوطني أين سجل به تزايد بنسبة 18,78%، أما قطاع النقل الذي حقق في القطاع العمومي الوطني تقليصا بمقدار 6,86% فنجد على المستوى المحلي حقق تزايدا بنسبة 20,6%، حيث أن هذا القطاع غالبا ما كان للبلديات مؤسسات تابعة لها "مؤسسات النقل ما بين البلديات ونظرا للخدمة التي تقوم بها هذه المؤسسات تتم إلا على نطاق بلديات الولاية، فهي بذلك أقل إهتلاكا، إضافة أن المؤسسات الوطنية للنقل عرفت تدهورا فان انخفاض عائداتها سيزيد من أرباح المؤسسات المحلية ويرتفع التشغيل بها. أما باقي القطاعات فقد شهدت تطورا في التشغيل بنسب ضعيفة.

جدول رقم 27: التطور العددي للتشغيل بالقطاع العمومي المحلي (88/1986) حسب طبيعة

النشاط الوحدة : عدد المشغلين

نسبة النمو %			1988	1987	1986	السنة صفة النشاط
1980-1986	1988-1987	1987-1986				
%-10.34	%-0.27	10.10	27060	27135	30184	صناعة
% 2.82	%1.30	1.46	269815	266256	262404	ب. أ. عمومية
%20.60	16.56	3.52	14842	12733	12300	النقل
%7.83	%8.05	0.20	39606	36654	36730	التجارة
%37.29	31.12	3.16	24547	35638	36801	الخدمات

مصدر: المعطيات الديوان الوطني للإحصاء

ويتضح أن على المستوى المحلي ما يحدث هو ترجمة لما حدث على المستوى العمومي الوطني، حيث تم التأكيد على التقليل من العمال الدائمين، بعدم فتح مناصب جديدة في هذا الصنف والاكتفاء بالتشغيل في صنف المؤقتين وبنسبة قليلة. حيث في الفترة 1986 - 1980 تقلص عدد العمال الدائمين بنسبة أكثر من 4%، في حين أن العمال المؤقتون ازداد تشغيلهم أكثر من 26% في الفترة ذاتها.

خلاصة الفصل الخامس:

كان من اللازم التطرق إلى المخططات التنموية لمعرفة المبادئ الخاصة بكل مخطط والمشاريع المنجزة به، وما مكانة التشغيل منها ولقد سمحت الدراسة بالوصول إلى النتائج التالية:

• المخطط الثلاثي:

ركز في استثماراته على القطاع الإنتاجي مع إعطاء الأولوية للصناعة مقارنة بالفلاحة، كما لم يعر أهمية للبنية التحتية.

فيما يخص فرص العمل نجد:

- إن الاهتمام بالقطاع الإنتاجي سمح بخلق فرص عمل دائمة وخاصة بالمصانع لما حضي به القطاع الصناعي من اهتمام في هذا المخطط. وهذا ما خلق استمرارية في التشغيل لما تتصف به المشاريع الصناعية من ديمومة أطول، عكس مشاريع البناء أو البنية التحتية.
- سمحت سياسة المخطط الثلاثي بإحداث توازن في التشغيل بين القطاع الفلاحي والقطاعات غير الفلاحية.
- القطاعات غير الفلاحية عرف القطاع الخاص بها تراجعاً، أما القطاع العمومي فعكس ذلك
- القطاع المسير ذاتياً بقي كما هو في حدود 12% لأنه كان يمثل حل ظرفي فقط.

• المخطط الرباعي الأول والثاني:

تظهر الدراسة للمخطط أن هناك تأكيد على بناء اقتصاد اشتراكي، والتركيز على الصناعة بالدرجة الأولى للنهوض بالاقتصاد. مع الإلحاح على ضرورة تخصيص مبالغ ضخمة للاستثمار في مجال الصناعة، وكان يرجى تشغيل أكبر بهذا القطاع ولكن من خلال الأرقام نستنتج:

- لم يزداد التشغيل بالصناعة وخاصة خلال الرباعي الأول رغم الأولوية الممنوحة لهذا القطاع ويمكن أن يكون مرد ذلك إلى بداية إرساء المصانع الضخمة ومدة 03 سنوات لم تكن كافية لتشغل بكافة طاقاتها.
- قطاعياً يبقى التشغيل بقطاع الفلاحة هو الأول رغم ما عرفه من تراجع، أما لقطاع الصناعي في المرتبة الثانية رغم تزايد التشغيل به "خلال الرباعي الأول".

- مواصلة المخطط الرباعي الثاني في التركيز على الاستثمار الصناعي والتقليل من حجم الاستثمارات بالقطاع الفلاحي، إن لم نقل إهماله حيث لم يتم إنجاز مما هو مخصص سوى 06% فقط.

• المخطط الخماسي الأول والثاني

بالرغم من عدم التوازن القطاعي للاستثمارات بالمخططات السابقة، وخاصة فيما يخص التركيز على الصناعة، نجد أن المرحلة التكميلية والتي تمثل فترة لتدارك التأخر المسجل في المشاريع السابقة خصصت للصناعة مبلغ 10 مرات ما هو مخصص للزراعة. ورغم هذا المبلغ نجد أن المخطط الخماسي الثاني تزامن مع الأزمة الاقتصادية حيث تراجع التشغيل بالقطاع الصناعي، بسبب ما لحق مؤسساته من عمليات الحل والتصفية، كما اتجه التشغيل نحو الانخفاض في قطاعي الخدمات البناء والأشغال العمومية بسبب تجميد الاستثمارات العمومية في حين بقي التشغيل بقطاع التجارة في حدود 20%.

الباب الثاني

أثار السياسة السابقة وحتمية الإصلاح

الفصل الأول: الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لسياسة التشغيل

مقدمة:

إن اعتبار البطالة إحدى المشاكل الأساسية التي تسعى الدول إلى محاربتها، يعود أساسا لما لهذا المشكل من انعكاسات على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، فوجود البطالة معناه أن هناك قدرات وعوامل إنتاج غير مستغلة ولا تساهم في التنمية الاقتصادية، ومن جهة أخرى هو مؤشر على عدم قدرة السياسة المتبعة في فتح فرص العمل، وخلق مجال للاستثمارات أو التوسع فيها. ولقد سعت الدول إلى الاجتهاد في ضبط سياساتها التشغيلية وهذا بالموازنة بين ما يتدفق من عمالة على سوق العمل وما يجب أن يقابلها من طلب عبر توسيع مجالاتها الاستثمارية. غير أن تحقيق ذلك يقتضى القيام بدراسات مستقبلية تنبؤية يصعب في كثير من الأحيان التدقيق فيها. لارتباط اقتصاديات البلدان بصدمات دولية خاصة البلدان النامية التي تتميز باقتصاد هش كحالة الجزائر التي ترتبط إيراداتها بالعوائد البترولية.

تكمن أهداف السياسة التشغيلية في التقليل قدر الإمكان من البطالة، التي تعنى حرمان فئات هامة من المساهمة في التنمية، وتحول دون حصولها على دخول تؤمن حاجياتها الاجتماعية. وهذا يستدعى التعرف على مدى مساهمة السياسة التشغيلية في تنمية مختلف القطاعات، وهل كان هناك توازن أم هناك قطاعات أساسية هي التي كانت تستوعب اليد العاملة؟ ولا بد من التعرض إلى دراسة الدخول الموزعة على الفئة العاملة هل تؤمن للعامل قدرة شرائية؟ إذ أن انخفاض هذه الأخيرة سيؤثر حتما على استهلاك هذه الأسر، ومن جهة أخرى لا بد من معرفة هل أن المتقاعدين وأصحاب العجز المهني يتقاضون منحا كافية تسمح بمعيشة متوسطة؟ لذا سنستند في دراستنا إلى العديد من المؤشرات الاجتماعية، للتمكن من التعرف على المظاهر الاجتماعية التي كان لسياسة التشغيل المعتمدة دور في ظهورها.

المبحث الأول تقييم العمالة ومستوى الدخل والاستهلاك

إن الفترة السابقة طبعها سياسة المخططات، وتميزت بتوسع الإنفاق الاستثماري في مختلف القطاعات وكان للعائدات البترولية دور هام في ذلك. كما أن النمو الذي عرفه القطاع العام وبروز شركات ومؤسسات عمومية ضخمة سمح بخلق فرص العمل، وخاصة أن عملية التشغيل لم تكن تأخذ بعين الاعتبار كعامل تكلفة. إذ أن المؤسسات كان يرجى منها دور اجتماعي وليس اقتصادي وكان لتدخل الدولة دور كبير في بقائها واستمراريتها في ظل ما كانت تحققه من عجز.

إن إنهاء السياسة السابقة بسبب الأزمة البترولية والتهياً للدخول في اقتصاد السوق، جعل الدولة مجبرة على التخفيف من أعبائها، ولقد مسّ هذا الإجراء قطاع التشغيل بصورة مباشرة عن طريق تقييد عمليات التوظيف العمومي أو عن طريق إصلاح المؤسسات وما انجرّ عن ذلك من تسريح العمال. كما مسّ بصورة غير مباشرة حتى من هم يعملون بسبب عدم مراجعة الأجور رغم الارتفاعات المتتالية لأسعار المواد الأساسية مما اثر على مستوى الاستهلاك.

المطلب الأول: وضعية السكان التشغيلية

إن التطرق إلى تحليل الجانب الاجتماعي والاقتصادي الناجم عن السياسة السابقة للتشغيل يستدعي التعرف على فئة القادرين على العمل، وقياس حجم البطالة والعمالة في مختلف الفترات، فكلما انخفضت معدلات البطالة معناه أن توزيع الدخل يتم على مستوى شرائح واسعة من المجتمع. ومعنى ذلك أيضاً إن هناك مصدراً للعائلات للإنفاق على مستلزمات الحياة، وتوفير شروط العيش فالدخل مصدر لتأمين الغذاء وضمان للتغطية الصحية والتعليم، ولكن الشيء الذي يجب التنويه به هو أن خلق مناصب الشغل ليس كافياً ولا محددًا لرفاهية المجتمع، بل لابد أيضاً أن يكون مستوى الدخل مقبولاً في ظل الأسعار السائدة للسلع والخدمات: أي هناك تحسّن في القدرة الشرائية وتكفل بالجانب الاجتماعي وإلا فإن منصب العمل لا يعبر حقيقة عن الوجه الاجتماعي للمجتمع.

وإذا كانت 1967 هي السنة التي انطلقت فيها أولى المخططات التنموية فنجد معدل البطالة في هذه السنة كان مرتفعاً نتيجة الإرث الاستعماري، جرّاء سياسة التجهيل التي كانت عائقاً في اكتساب مؤهلات تستدعيها طبيعة الوظيفة، فضلاً عن إتباع سياسة الأرض المحروقة التي قضت على العديد من المصانع. ولذا فإن معدل البطالة الكلية قارب "30% حيث يمثل 28% في المناطق الحضرية و33% في المناطق الريفية"¹. وعلى امتداد 10 سنوات حسب الإحصاء العام للسكان والسكن سنة 1977 تددت نسبة العاطلين عن العمل مقارنة بسنة 1967، وهذا يدل على نجاعة السياسة المعتمدة لامتناس البطالة بحيث أصبح معدل البطالة 18,6% مما يظهر أهمية التخطيط في التخفيض من حدة البطالة رغم وجود تباين بين الريف والمناطق الحضرية. وهذا ما يظهر الجدول التالي:

¹ عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، مرجع سبق ذكره، ص 378.

جدول رقم 28: نسبة البطالة والعمالة سنة 1977

الوحدة: عدد الأشخاص

البيان	المجموع	الحضر	الريف
السكان القادرون على العمل	2924594	1271733	1652851
السكان العاملون	2336971	1085417	1251554
العاطلون عن العمل	545460	171540	373920
نساء يعملن بعض الوقت	42153	14676	23377
نسبة البطالة	%18,6	%13,4	%22,6

المصدر: الإحصاء العام للسكان والسكن سنة 1977، عن عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962 - 1982، ص 378.

وبالفعل فإن الأرقام تدل على أن التشغيل عرف تزايدا في مجمله، انطلاقاً من سنة 1967 حيث: قدر عدد المشغلين بـ 1748000 ليصبح في سنة 1978 بحوالي 2859000 وبمعدل زيادة سنوي عام مقدر بـ 4,60%¹.

وفيما يخص القطاعات يمكن الاستدلال ببعض الأرقام لإبراز حجم التشغيل خلال المرحلة الأولى التي سادتها المخططات، نجد أن قطاع الصناعة هو الذي عرف تزايدا سنوياً بشكل مرتفع في التشغيل بنسبة 10,70% ويليهما قطاع البناء 17% والنقل بـ 7,70% أما الباقي فلا يمثل سوى نسب ضئيلة لا تتعدى 5% في حين نسبة الزيادة السنوية للتشغيل بقطاع الزراعة لا تمثل سوى بـ 0,9% سنوياً. انظر الجدول التالي:

جدول رقم 29: تطور استحداث مناصب الشغل (1967 - 1984):

الوحدة: عدد

السنة	1969 - 1967	1973 - 1970	1977 - 1974	1979 - 1978	1984 - 1980
استحداث مناصب	107750	329700	531300	290000	725000
متوسط العدد السنوي	35920	82425	130325	154000	145000
معدل التزايد السنوي	/	%129	%58	%18	%6-

المصدر: وزارة العمل والتكوين المهني.

¹ ب. هامل، الدولة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 1989، ص 51، عن سعيد بومنجل، مرجع سبق ذكره.

من خلال تحليل هذه المعطيات يتبين أن استحداث مناصب الشغل سنوياً يتجه نحو الارتفاع ولكن يجب الأخذ بعين الاعتبار فارق السنوات لكل فترة من أجل استقصاء المعدل السنوي. وهذه الأرقام مرتبطة بالمخططات التنموية والتي هي في صالح التشغيل، إلا أن المخطط الخماسي الثاني عرف تراجعاً، ويمكن أن نرجع ذلك إلى النظرة الجديدة التي لجأت إليها الدولة، والمتمثلة في إعادة هيكلة الشركات الوطنية الكبرى إلى مؤسسات صغيرة، وشهدت الفترة العديد من الإجراءات التي أفضت إلى تقليص في حجم العمالة.

ومن جهة أخرى يجب الإشارة أيضاً أن لا معنى لتحليل تزايد أرقام حجم التشغيل دون ربط ذلك بعدد السكان النشطين، الذي يعرف هو الآخر نمواً سريعاً بفعل زيادة وتيرة النمو الديمغرافي طيلة هذه المرحلة.

ولقد بينا سابقاً أن التشغيل بالقطاع الزراعي عرف ركوداً، وأصبح العاملون بهذا القطاع هم من كبار السن، فالكثيرون النشطون بالقطاع الزراعي في تدهور مستمر حيث: كانوا يمثلون نسبة 53,50% من المجموع الكلي للسكان النشطين 2180000 سنة 1966 لتصبح نسبتهم بالقطاع الزراعي 32% سنة 1980. ورغم مجهودات الدولة لاستغلال هذا القطاع الزراعي والذي كان إستراتيجياً بالنسبة للمعمّر، إلا أن جميع المجهودات المبذولة كانت تسير في اتجاه معاكس وخاصة في الظرف الذي نرى فيه القطاع الصناعي، وسهلت عمليات التوظيف به. عكس القطاع الفلاحي الذي تقلص به التشغيل بسبب موسمية العمل مقارنة بالقطاعات الأخرى والجدول التالي يبين تطور التشغيل بها:

جدول رقم 30: تطور حجم التشغيل في القطاعات غير الزراعية (1967 - 1978)

الوحدة: عدد مناصب العمل والمشغلين

1978 - 1967	1978 - 1974	1973 - 1970	1969 - 1967	تعيين	صنف (قطاعات غير زراعية)
1149000	661000	350000	138000	مناصب الشغل المستحدثة	أ
1302000	636000	397000	269000	طلب الشغل خلال الفترة	ب
153000 -	25000 +	47000 -	131000 -	العجز (ب-أ)	ج
%12	/	%12	%49	نسبة العجز	د

Source : Hamid Temmar, Stratégie de Développement Economique Indépendant O.P.U 1983 p 238.

من خلال المعطيات السابقة يمكن الوقوف على الجهود التي بذلتها الدولة في الجانب التشغيلي من خلال المخططات التنموية السابقة، بخلق مناصب عمل جديدة، بفعل الاستثمارات التي شهدتها مختلف القطاعات. ورغم ذلك فإن النتائج أظهرت أن هناك عجزا شبه دائم في العروض المتاحة، حتى وإن كان هذا العجز يتجه نحو التناقص.

إن الأزمة البترولية لسنة 1986 كان لها اثر على السياسة التشغيلية، سواء تعلق الأمر بالنقش الذي انتهجته الدولة في الإنفاق الحكومي والبحث عن آليات ترشيدها وتجنب الاستثمارات غير الهادفة، أو في تغيير سياستها التنموية بالتركيز على قطاعات أخرى غير مستغلة وخاصة القطاع الزراعي. ولذا نجد تزايد الاهتمام بالقطاع الزراعي وهذا بهدف القضاء على أحادية التصدير المعتمدة على المحروقات. ولقد ازداد التشغيل بالقطاع الزراعي، حيث أصبح القطاع الزراعي يحتل الصدارة في التشغيل عن قطاع الصناعة، بعد أن كان العكس سنة 1986.

لقد كان للأزمة الاقتصادية في نهاية الثمانينات اثر مباشر على الاقتصاد الجزائري حيث ضعفت مداخيل الدولة من عائدات البترول ابتداء من سنة 1986 "حيث انخفضت عائدنا من العملة الصعبة بحوالي 56% مما أدى إلى انخفاض القدرة الشرائية سنة 1988 بنسبة 65%¹، ولقد كان للوضع الاجتماعي المتأزم، والنمو الديمغرافي المذهل الذي عرفته الفترة ما بين 1970-1985 أثر واضح في بروز أزمة حادة في السكن ما أدى إلى اتخاذ سياسة تباعد الولادات ابتداء من سنة 1983. وبالفعل عرفت سنوات التسعينيات انخفاضا محسوسا في عدد المواليد وخاصة أنها الفترة التي عرفت إنعكاسات تطبيق مخطط التعديل الهيكلي.

جدول رقم 31: تطور عدد السكان (1990-2000) الوحدة: عدد السكان

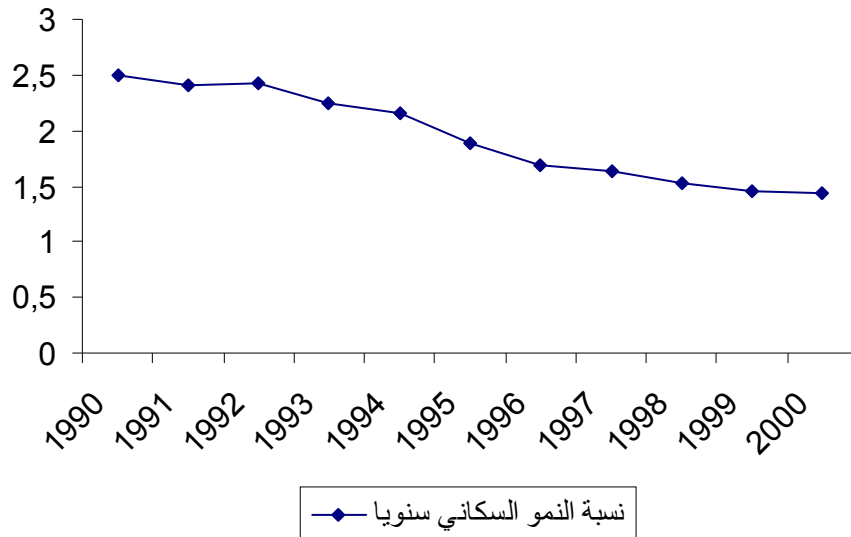
السنة	زيادة عدد السكان
1990	624.000
1991	618.000
1992	639.000
1993	607.000
1994	596.000
1995	531.000
1996	482.000
1997	476.000
1998	449.000
1999	437.000
2000	434.000

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

¹ بن لوصيف زين الدين، مقال بعنوان تأهيل الاقتصاد الجزائري للاندماج في الاقتصاد الدولي،، جامعة سكيكدة - الجزائر.
<http://www.djelfa.info/vb/showthread.php?t=463271>

كان الشعب يجهل انعكاسات هذا الازدواج "نمو ديمغرافي وتدني الإيرادات" على الاقتصاد الوطني. فلم يتم توضيح الحقيقة الاقتصادية للبلد، وبأن الدولة بلغت منعرجا خطيرا، مما سيؤدي حتما إلى تغيير جذري للسياسة المتبعة مما يؤثر سلباً على الجانب الاجتماعي. فالدولة تتحمل جزءاً كبيراً في تعتيم الواقع الاقتصادي وعدم الاعتراف مسبقاً بان ليس بمقدورها الإبقاء على نفس السياسة لتدعيم المؤسسات المفلسة، والتكفل بالجانب الاجتماعي على أكمل وجه "الصحة، التعليم، السكن" كما كان في السابق. واستمر التزايد السكاني بمعدل أكبر من 2% وتم تسجيل أقصى معدل في سنة 1990 بمعدل نمو 2.49% لتأخذ في التناقص وبشكل غير محسوس إلى غاية منتصف التسعينات أين أصبح التزايد السنوي بأقل من 2% بشكل متناقص على مدى سنوات هذه العشرية أنظر الشكل التالي:

الشكل رقم 18: انخفاض نمو السكان سنويا (1990 - 2000)



المصدر: إعداد الشكل انطلاقاً من معطيات الجدول السابق

أما فيما يخص الفئة النشيطة والتي تعتبر الشريحة المستهدفة اجتماعياً، بفعل انعكاسات الأزمة الاقتصادية جراء غلق المؤسسات المفلسة، وما يتبعه من تسريح للعمال إضافة إلى ضعف الأجور نتيجة انهيار قيمة العملة، هذه الفئة شهدت تزايداً بفعل النمو الديمغرافي الكبير الذي عرفته السنوات السابقة.

الجدول رقم 32: تطور السكان النشطين وغير النشطين (1987 - 1989)

الوحدة: عدد السكان

نسبة الزيادة 1989 - 1987	1989	1987	السكان النشطين
1,07	4432000	4138000	المشغلون
1,18	330000	279000	بدون عمل سبق وان عملوا *STR1
0,79	681000	862000	بدون عمل ولم يعملوا من قبل *STR2
90,13	145000	62000	عمال بالبيوت ♦TD
1,05	5588000	5341000	مجموع السكان النشطين

نسبة الزيادة 1989 - 1987	1989	1987	السكان غير النشطين
1,07	5168000	4808000	ربات البيوت
1,12	6460000	5776000	طلبة وتلاميذ
1,15	437000	380000	المتقاعدين وأصحاب المنح <i>Retraites et pensionnés</i>
1,32	212000	161000	العاجزين والمعوقين
1,08	6635000	6135000	آخرون غير نشطين
1,10	18912000	17260000	مجموع السكان غير النشطين
1,08	24500000	22601000	العدد الإجمالي للسكان

Source: AREZKI Ighemat, le marche de travail en algerie, P 07.

عن الديوان الوطني للإحصاء وضعية التشغيل 1989

*STR1: Sans Travail ayant déjà travaillé

* TD: Travailleurs a Domicile

♦ STR2: Sans Travail n'ayant jamais travaillé

حقيقة أن عدم كبح النمو الديمغرافي السريع لا يكون له انعكاس على التشغيل إلا بعد مدة طويلة، غير أن أثره يكون فورياً على الجوانب الاجتماعية الأخرى التي تتحملها الأسر أمام فقدان القدرة الشرائية، مما يساهم في انتشار الفقر، الأمراض والأمية رغم مجانية التعليم "حيث ينصرف بعض الأطفال للعمل لمساعدة أسرهم مادياً".

فمن خلال الجدول السابق نلمس تزايد في العدد المطلق للمشغلين، ولكن في الحقيقة عند مقارنة هذه الزيادة بزيادة عدد الوافدين على فئة السكان النشطين فإننا نستخلص عكس ذلك فالبطالة في تزايد كما أن عملية استحداث مناصب الشغل في تناقص كما هو موضح في الجدول أدناه:

جدول رقم 33: استحداث مناصب الشغل الجديدة (1985 - 1990)

الوحدة: عدد مناصب الشغل

السنة	مناصب الشغل المستحدثة	الفارق للسنة الموالية	نسبة التغير السنوي مئوياً
1985	122200	/	/
1987	64000	-58200	0,52
1989	56000	-8000	0,88
1990	49000	-7000	0,88

المصدر: جريدة الأصيل 1993/09/16 ص 03، عن سعيد بومنجل، الدليل الإحصائي للطالب، مرجع سبق ذكره.

وهذا ما يظهر أن هناك نية في كبح عملية التوظيف وذلك بمحاولة التقليل من نفقات الدولة وخاصة في بداية تطبيق مخطط التعديل الهيكلي وما شمله من إعادة هيكلة المؤسسات، وتجنب الفائض في العمالة فيما بين سنة 1985 وسنة 1990 وقع نقص في التشغيل بمقدار 60% تقريباً.

- أما قطاعياً فالشكل ادناه يظهر أن أكبر حصة في التشغيل كان من نصيب قطاع الإدارة، يليه قطاع الزراعة الذي تدنى التشغيل به مقارنة بسنة 1986، أما فيما يخص القطاعات الأخرى "بناء وأشغال عمومية، نقل واتصالات، تجارة، خدمات" فنجد أن التشغيل بها عرف استقرار وخاصة بين سنة 1987 - 1989.

جدول رقم 34: وضعية السكان التشغيلية (1986 - 1989)

الوحدة: عدد المشغلين

قطاع النشاط	سنة *1986	%	سنة *1987	%	سنة *1989	%
زراعة	1002000	25,6	725000	17,5	975000	22
صناعة	1348000	34,4	622000	15	601000	13,6
بناء أشغال عمومية			689000	16,7	717000	16,2
نقل واتصالات			216000	5,2	230000	5,2
تجارة سلع وخدمات	1564000	39,9	348000	8,4	372000	8,4
الإدارة			186000	4,5	228000	5,1
غير مصرح بهم			172000	4,1	/	/
المجموع	3914000	%100	4138000	%100	4432000	%100

المصدر: * Situation de l'Emploi en 1989 ONS Mars 1991

* وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية

ولتتبع عملية التشغيل بالقطاع العمومي بشكل أوسع نجد ان قطاع الوظيفة العمومية الذي يشمل مستخدمي الإدارة المركزية "الوزارات" ومختلف مصالحها اللامركزية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري تحت الوصاية، إضافة إلى مستخدمي الجماعات المحلية ممثلة في 48 ولاية و 1541 بلدية.

نجد أن قطاع الوظيفة العمومية عرف العديد من التطورات سواء في المجال التشريعي أو فيما يتعلق بالتمويل الذي عرف توسعا مستمرا، "فالأجور الموزعة في إطار الوظيف العمومي نسبتها من الإنتاج الداخلي الخام انتقلت من 07% سنة 1970 إلى 10% سنة 1980 ثم وصل إلى 13% سنة 1990 كما أن نسبة التشغيل بهذا القطاع من حجم التشغيل الكلي سنة 2001 وصل إلى 25%".¹

وما يمكن أن نستنتجه من المعطيات المتعلقة بالتشغيل في إطار الوظيفة العمومية هو عدم التأثير بشكل كبير نتيجة الإصلاحات الهيكلية، بحيث لم يكن هناك تسريح جماعي كما حدث بالمؤسسات

¹ Organisation International du Travail, Bureau de l'OIT a Alger, OP CIT, P 32-33

الاقتصادية، والأرقام في الجدول أدناه تظهر أن هناك استمرار في التشغيل بهذا القطاع ولو في بعض السنوات كان بوتيرة أقل جرّاء انخفاض إيرادات الدولة.

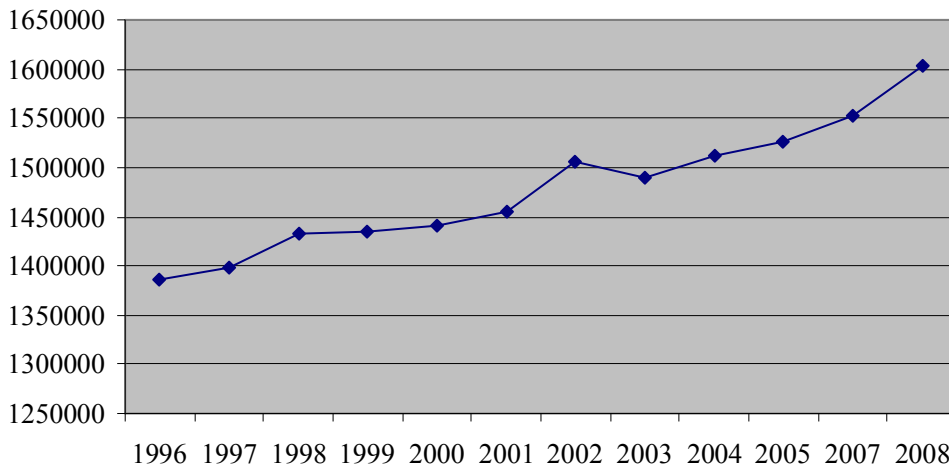
فسنة 1996 أي بعد سنتين فقط من تطبيق مخطط التعديل الهيكلي نجد أن عدد المشغلين بقطاع الوظيفة العمومية يمثل حوالي 23% من إجمالي عدد السكان النشطين. ورغم أن هناك نمو بطيء وخاصة في الفترة بين سنة (1998 - 2001) حيث تظهر بالمنحنى وكأن عدد المشغلين في ثبات، إلا أن في سنة 2002 نلاحظ هناك قفزة في التشغيل حيث انتقل العدد من 1.455.805 إلى 1.505.847 أي بمعدل نمو سنوي يقدر بـ 3.43%. غير أن هذه الزيادة تمّ التراجع فيها بالتخفيض في السنة الموالية، ويواصل القطاع في التشغيل إلى أن يصل سنة 2008 لحوالي 1.603.994 مشغل أي تم استحداث خلال عشر سنوات انطلاقا من سنة 1998 حوالي 170.724 منصب عمل أي بزيادة سنوية متوسطة تقدر بـ 17.072 منصب عمل.

جدول رقم 35: تطوّر عدد المشغلين في قطاع الوظيفة العمومية (1996 - 2008)

السنة	العدد الإجمالي	موظف دائم	متعاقد	مؤقت
1996	1386904	1122238	112477	130858
1997	1398521	1181429	110760	106332
1998	1433270	1199308	134685	99277
1999	1434706	1204825	130837	99044
2000	1440335	1217981	129024	93330
2001	1455805	1231387	130032	94386
2002	1505847	1279138	130612	96097
2003	1490043	1260421	130669	98953
2004	1511659	1277975	130775	102909
2005	1526710	1289460	129949	107301
2007	1553546	1298115	139371	116060
2008	1603994	1336736	156097	111161

المصدر: إعداد الجدول انطلاقا من معطيات مجمعة عن التقارير السنوية للمديرية العامة للوظيفة العمومية.

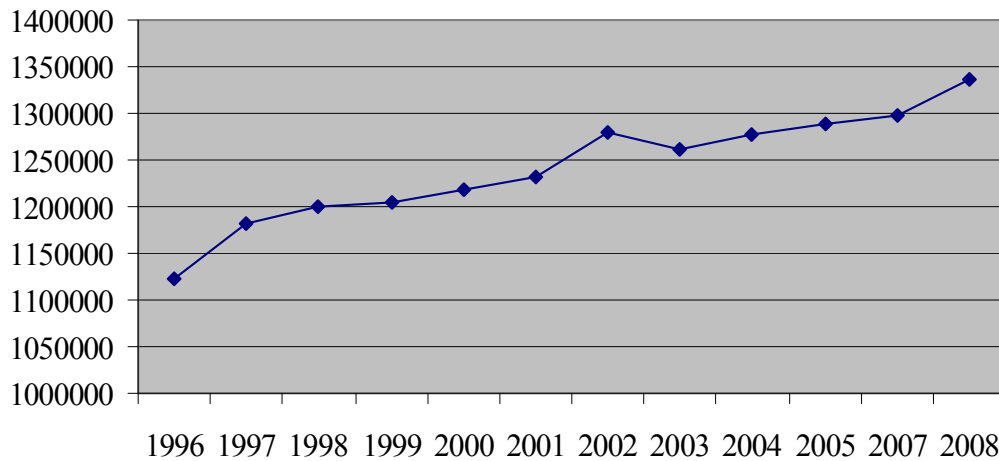
الشكل رقم 19: تطور التشغيل الإجمالي بالوظيفة العمومية (1996 - 2008)



المصدر: إعداد الشكل انطلاقاً من معطيات المديرية العامة للوظيفة العمومية

ومن خلال الإطلاع على المنحنى أدناه والمتعلق بتطور فئة المشغلين الدائمين، نجد أنه في نفس اتجاه المنحنى السابق تقريباً، وهذا يعبر على أن هذه الفئة هي التي تمثل قطاع الوظيفة العمومية أما المتعاقدين والمؤقتين فلا يمثلون إلا نسبة ضئيلة جداً.

الشكل رقم 20: تطور تشغيل الدائمين بالوظيفة العمومية (1996 - 2008)

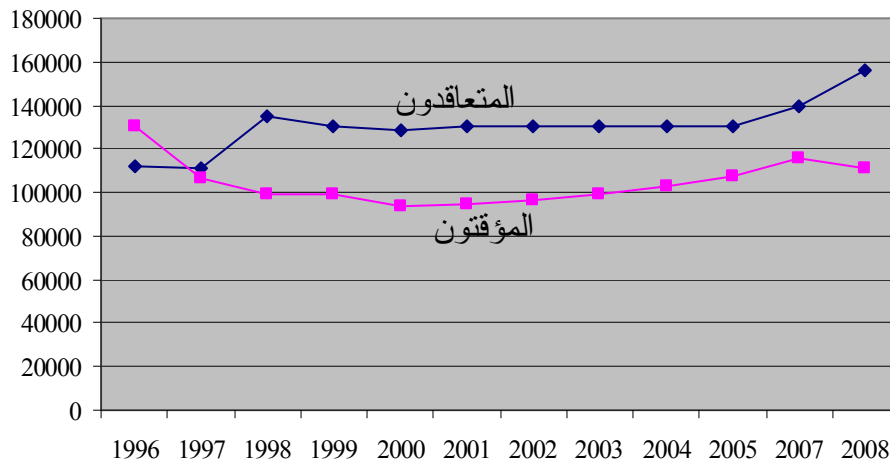


المصدر: إعداد الشكل انطلاقاً من معطيات المديرية العامة للوظيفة العمومية

أما ما يخص فئة المتعاقدين والمؤقتين فالمنحنى يبيّن أن عدا سنة 1997 التي عرف فيها عدد المتعاقدين استقرارا وعدد المؤقتين انخفاضا، فالعدد يبقى في حدود ثابتة تقريبا إلى غاية سنة 2004 انظر الشكل أدناه ليبدأ عندها في الصعود ليكون لدينا سنة 2008 حوالي 156.097 عامل متعاقد و111.161 عامل مؤقت.

ومن خلال هذه المعطيات يتبيّن أن الخناق والتقييد على مستوى الوظيفة العمومية كان بشكل أكبر على فئتي المتعاقدين والمؤقتين.

الشكل رقم 21: تطور تشغيل المؤقتين والمتعاقدين



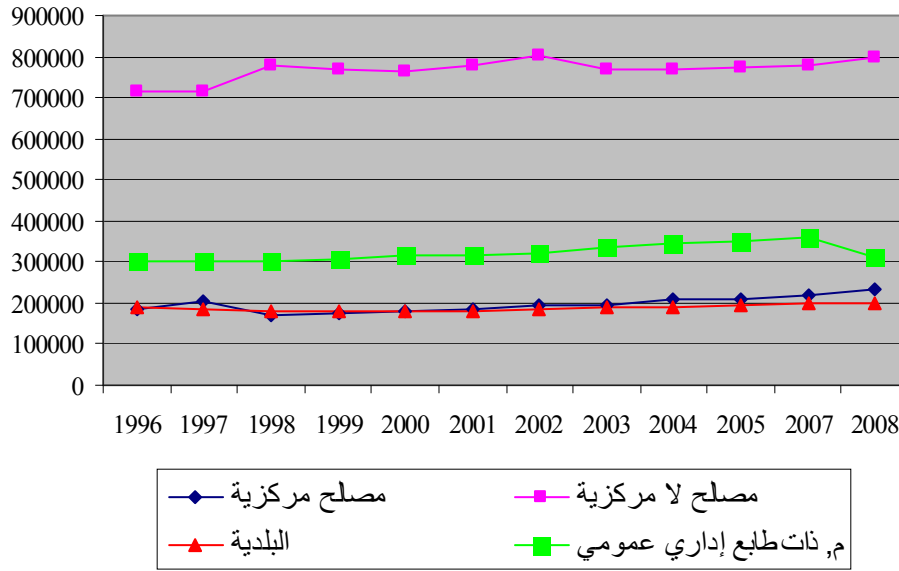
المصدر: انطلاقا من معطيات المديرية العامة للوظيفة العمومية

- أما ما يتعلق بتطور التشغيل في مختلف مصالح القطاع، فنجد أنه تم الاحتفاظ على نفس المستوى التشغيلي، كما نجد أن المصالح اللامركزية هي التي تستوعب أكبر نسبة من عدد المشغلين حيث يعبر عنها بالمنحنى المحصور بين 700.000 و800.000 مشغل. يظهر المنحنى على شكل مستقيم تقريبا مثله كباقي المنحنيات الأخرى تعبيرا على أن الزيادات لم تكن معتبرة بل حافظت على نفس مستواها تقريبا.

- المستوى الثاني للتشغيل بهذا القطاع يمثّل المشغلين بالمؤسسات ذات الطابع الإداري للمؤسسات ويعبر عنه بالمنحنى المحصور بين 300.000 و350.000 مشغل.

- المستوى الثالث فيخص المشغلين بالمصالح المركزية والبلدية حيث نجد تطابق تقريبا بين المنحنيين والتشغيل في حدود 200000 عامل عدا سنتي 2007 و2008 أين نلمس تجاوز ذلك وبعدها قليل في المصالح المركزية (انظر الجدول أدناه).

الشكل رقم 22: منحني تطور التشغيل بالوظيفة العامة بمختلف المصالح (2008/1996)



ويمكن الإشارة لتطور التشغيل عدديا بمختلف هذه المصالح في الجدول التالي:

جدول رقم 36: التطور العددي للتشغيل بالوظيفة العمومية بمختلف المصالح (2008/1996)

السنة	م. ذات طابع إداري عمومي	البلدية	مصالح لا مركزية	مصالح مركزية
1996	299577	188044	716803	182480
1997	300168	183171	712942	202240
1998	302472	181133	778003	171662
1999	308782	179520	769553	176851
2000	314238	180256	765447	180394
2001	314370	179552	778059	183824
2002	323004	185820	803422	193601
2003	335239	188975	769249	196580
2004	344824	190804	768840	207191
2005	349899	195296	772023	209492
2007	358022	197899	779710	217925
2008	311480	198789	798021	232131

المصدر: من معطيات مجمعة عن التقارير السنوية للمديرية العامة للوظيفة العمومية

المطلب الثاني: مستوى الدخل والاستهلاك

تميّزت الفترة التي طبعها النظام الاشتراكي، بتشغيل حجم كبير من العمال واعتبر ذلك تجسيدا لمبادئ هذا النظام الذي يعترف بضرورة تأمين العمل الذي يعتبر حقا لكل مواطن، ليتسنى له المساهمة في التنمية الاقتصادية للبلاد. "ويتأثر دخل الفرد بالتغيرات التي تطرأ على مستوى الدخل الوطني الإجمالي، إذ أن دخل الفرد يتحدد أساساً بحاصل قسمة الدخل الوطني الإجمالي على عدد السكان الكلي داخل الدولة".

وحسب الإحصائيات¹ المنشورة من طرف البنك الدولي في تقريره عن أوضاع العالم الاقتصادية في سنة 1974، فإن الدخل الوطني للجزائر بلغ 9,840 مليار دولار ومقارنة بعدد السكان البالغ حوالي 15.2 مليون نسمة نجد أن متوسط نصيب الفرد الجزائري من الدخل الوطني يكون في حدود 650 دولار. كما تمّ حساب وتيرة النمو الاقتصادي بين سنة 1965 - 1973 وقدّرت بـ 4,3% أما عن الزيادة في الدخل الفردي لنفس الفترة فكانت 1,7%.

ومن جهة أخرى المعطيات التي قدّمتها مديرية الإحصاء التابعة لكتابة الدولة للتخطيط سنة 1972 تشير أن عدد الأسر بلغ 2,27 مليون أسرة وأن متوسط عدد أفراد الأسرة بلغ 6,59 فرداً. وهذه التركيبة الاجتماعية للأسر لا تسمح بضمان مستوى معيشي لائق.

"واستنادا إلى دراسة قياسية لنفس الفترة أثبتت استمرار القدرة الشرائية في تزايد سنوي مقدر بـ 1,55% سنوياً، وتقدر الزيادة في الدخل الفردي بـ 4,8%² ورغم ذلك فإن هذه المؤشرات الإيجابية تتصادم مع وتيرة النمو الديمغرافي الذي وصل إلى 3,3%.

كما أن معدل الخصوبة وصل إلى 7,1% طفل لكل امرأة، وهذا ما جعل دخل الفرد الجزائري غير مؤهل لضمان حسن المعيشة، بسبب الفارق الملحوظ بين معدل نمو السكان، ومعدل نمو الدخل الوطني. وبالرغم من الظروف الديمغرافية التي عرفت فترة السبعينات فإن تطور الدخل والاستهلاك الفردي كان ملائماً على العموم وهذا ما يظهره الجدول التالي:³

¹ مجلة الاقتصاد العربي، عدد 5، 1976، ص 21، عن عيون عبد الكريم، جغرافيا الغذاء في الجزائر..

² étude socio économique 'une fonction de consommation pour l'Alger, OP CIT, P 93

عن نفس المرجع السابق.

³ وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، عن عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، مرجع سابق، ص 387.

جدول رقم 37: تطور الدخل والاستهلاك بين سنة 1967-1978

الوحدة: مليار دينار

السنوات	1967	1970	1974	1977	1978
الموارد النقدية للأسر بما فيها:	19,5	17,7	27,8	45,2	55
- الأجور	5,8	8,9	15,0	26,2	33,4
- الدخل الخام للمقاولين	5,0	6,2	8,2	12,5	14,0
- التحويلات	4,7	3,1	4,8	6,5	7,6
استهلاك الأسر	9,8	13,4	22,8	38,9	47,9

المصدر: وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية

ومن خلال معطيات الجدول: نسبة استهلاك الأسر إلى مواردها النقدية سجلت نسب متزايدة حيث ارتفع من 50,2% عام 1967 إلى 82% عام 1974 ليصل عام 1978 إلى 87%. ومن جهة أخرى هناك تباين في توزيع الدخل قطاعيا حسب الاستثمارات المعتمدة في كل قطاع طبقاً للإستراتيجية المنتهجة.

جدول رقم 38: بنية السكان العاملين والدخول سنة 1978

الوحدة: نسبة مئوية

البيـان	السكان العاملين %	الدخول %
نوى الدخل غير الزراعية	10,4	23
نوى الأجور غير الزراعية	61,4	64
نوى الدخل الزراعية	15	9
نوى الأجور الزراعية	13,2	4
المجموع	100	100

المصدر: وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية عن عبد اللطيف بن اشنهو مرجع سابق ص 393

ملاحظة: تم استثناء دخول التحويل.

من خلال هذه الأرقام نجد أن الدخل الموزعة على الشريحة غير الزراعية، كانت أوفر من غيرها، حيث أن هذه الفترة اهتمت بالجانب الصناعي مما أتاح فرصا واسعة للتشغيل.

وإذا أردنا أن نبيّن الأثر الاجتماعي للدخول الموزعة على الفئة المشغلة طيلة فترة الاقتصاد الموجه فلا بد أن نشير إلى:

- عجز الدولة في تحقيق الاكتفاء الذاتي في المواد الغذائية الأساسية، ولا يرجع ذلك لضعف مرد ودية العاملين بالقطاعات المعنية فقط، بل هناك عامل المناخ حيث كثيراً ما ساهم الجفاف بقسط كبير في عدم تحقيق الكفاية الإنتاجية. فضلاً عن تسارع وتيرة النمو الديمغرافي.

- اللجوء إلى الاستيراد كلف ميزانية الدولة نفقات باهظة. ففي سنة 1974 (قدرت مجموع الواردات بـ 17.786 مليار دينار جزائري يمثل نصيب الغذاء من هذه الواردات قيمة 30.740 دينار جزائري).¹

- لم تكتمف الدولة باستيراد المواد الاستهلاكية لتغطية العجز، باتخاذ حل ظرفي لمشكلة قائمة بل سعت إلى تثبيت الأسعار للعديد من السلع الواسعة الاستهلاك، تطبيقاً لسياسة الاشتراكية التي تبنتها الدولة. وأمام النمو الديمغرافي المتزايد الذي لم يواكبه نمو اقتصادي أصبح من غير الممكن الاستمرار في السياسة المنتهجة. وحتى تكون الصورة أكثر وضوحاً فيما يخص حجم الاستهلاك وفي ظل عدم استقرار الأسعار سنتطرق إليه كمياً مما يمكن من فهم تطور المستوى الغذائي للسكان.

فبالنسبة للحصة الغذائية نجد أنها شهدت تحسّن مستمر خلال العقود الأولى منذ الاستقلال فالكمية المتوسطة للحريبات *Calories* المتاحة في اليوم لكل فرد تغيّرت في المتوسط على النحو التالي:²

- 1740 حريبه في الستينات
- 2055 حريبه في السبعينات
- 2646 حريبه في الثمانينات

أما فيما يخص البروتينات المتاحة لكل كلغ من الوزن *de poids corporel* في اليوم هي الأخرى عرفت تحسناً حيث:

انتقلت من 47,1 غرام في الستينات إلى 53,8 غرام في السبعينات و75,9 غرام في الثمانينات. ويمكن إظهار الحصة الغذائية حسب نوع المنتج في الجدول التالي:

¹ عيون عبد الكريم، مرجع سبق ذكره، ص 25.

² CNES rapport sur le développement humain en Algérie, situation actuelle état nutritionnelle de la population et des enfants, bulletin n07, p117.

جدول رقم 39: تطوّر الحصة الغذائية في الجزائر (1968 - 1990)

الوحدة: كلغ/ساكن/سنة

1990	1984	1979	1969 - 1968	المنتجات المستهلكة
180	198	200	250	حبوب
7	6,45	6,10	3,40	خضر جافة
77	69	57,80	55,60	خضر خضراء
47	45,80	44,40	28,80	فواكه
9,80	9,50	9,10	/	فواكه جافة
0,92	0,55	3,35	/	زيتون المائدة
22	22,50	23,30	14,30	سكر
16,60	15,80	15,10	10,20	مواد دسمة
20	15,35	12,20	10,20	لحوم
5	2,90	2	0,17	بيض
83	76	72	34	حليب ومشتقاته (لتر)
0,35	0,20	0,12	/	عسل

المصدر: الملتقى العلمي حول لاستهلاك، جوان 1981، مشار اليه في سعيد بومنجل مرجع سابق ص 52

من خلال هذه الأرقام ورغم دعم الدولة للأسعار، يظل النمط الاستهلاكي للجزائري مثل باقي البلدان النامية حيث: يركز أساساً على الحبوب كمصدر للنشويات، وتليه الفواكه وبيقى استهلاك وتأمين البروتينات الحيوانية ضئيلاً، بسبب أسعار اللحوم المرتفعة. إذ أن أغلب المومنين من الخواص وتدخل الدولة لتثبيت أو دعم أسعار مثل هذه المنتجات لا يتم عادة إلا في بعض المواسم والأعياد. حيث تقوم بعملية الاستيراد لكسر تصاعد الأسعار، كما تحضي بعض أسعار المواد الأساسية كالسكر والحليب من دعم الدولة لها حتى تصبح في متناول شريحة واسعة من المجتمع.

لقد كان للتحويلات التي عرفها الاقتصاد العالمي اثر كبير على القدرة الشرائية للمواطن الجزائري، فالأزمة البترولية 1986 أدت إلى كبح الاستثمارات، مما زاد من ارتفاع حدة البطالة، كما أدت إلى ارتفاع أسعار المواد الاستهلاكية والتي في غالبيتها مستوردة. زيادة على ذلك الإجراءات التي انطلقت في إطار سياسة اقتصادية إصلاحية جديدة، جلبت معها كل معالم الاقتصاد الليبرالي: من تحرير للأسعار، رفع دعم الدولة، تقليص فائض العمال.

انعكاسات هذه السياسة تفاقمت في عقد التسعينيات رغم محاولات الدولة للحد منها، بتحسين الدخول والمحافظة على مجانية القطاعات الاجتماعية (الصحة والتعليم). فحرصت الدولة على رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون في كل سنة تقريباً حيث تضاعف 03 مرات خلال الأربع سنوات الأولى في عقد التسعينيات وهذا ما يظهره الجدول أدناه.

جدول رقم 40: تطوّر الأجر الوطني الأدنى المضمون

الشهر والسنة	المبلغ بالدينار	نسبة الزيادة السنوية %	الشهر والسنة	المبلغ	نسبة الزيادة السنوية %
جانفي 1990	1000	/	جانفي 1998	5400	89%
جانفي 1991	1800	56%	سبتمبر 1998	6000	90%
جانفي 1992	2000	90%	جانفي 2001	8000	75%
جانفي 1993	2500	80%	جانفي 2004	10000	80%
جانفي 1994	4000	63%	جانفي 2007	12000	83%
جانفي 1997	4800	83%			

المصدر: وزارة العمل والضمان الاجتماعي عن (ONS-DZ)

رغم أن نسبة الزيادة السنوية كانت مقبولة اسمياً، فإن الأجر الأدنى المضمون لا يمكن من ضمان مستوى معيشي (متوسط) يسمح بتلبية الحاجات الأساسية ويتعلق الأمر بالمواد الواسعة الاستهلاك (زيت، سكر، حليب، دقيق...).

ومن جهة أخرى أثبتت أجهزة الحماية الاجتماعية محدوديتها في احتواء ظاهرة الفقر ولو نسبياً. سواء تعلق الأمر ب:¹

- بمنحه الفئات الاجتماعية دون دخل * I.C.S.R تم منحها ابتداء من سنة 1992.
- أو منحة النشاطات ذات المنفعة العامة * (A.I.G) والتي تدفع للأشخاص الذين بلغوا سن العمل، وهذا مقابل مساهمتهم في أشغال ذات منفعة عامة في ورشات البلدية، وحددت بمبلغ

¹ CNES les effets socio-économiques. P255

*ICSR indemnité aux catégories sociales sans revenus.

*AIG indemnité activité d'intérêt général

*AFS allocation forfaitaire de solidarité.

2100 دينار وتمّ رفعه فيما بعد إلى 2800 دينار وهذا يقارب 50% من الأجر الأدنى المضمون.

- المنحة الجزافية للتضامن * (A.F.S) تدفع لأرباب العائلات الذين هم دون دخل، وكذا للذين تزيد أعمارهم عن 60 سنة، وكذا للمعوقين والعاجزين عن العمل (دون اشتراط السن) وحدّد مبلغ المنحة 600 دينار شهريا وارتفع إلى 900 دينار سنة 1996.

هذه المنح غير فعّالة بسبب ضعف المبالغ المقدّمة من جهة، ومن جهة أخرى عدم وصولها إلى مستحقيها في كثير من الأحيان. فضلا عن الإعانات المذكورة نجد صندوق التأمين على البطالة والذي يهتم أساسا فئة المسرّحين من العمال لأسباب اقتصادية.

وإذا كان هذا الأمر يتعلّق أساسا بالفئات ذات الدخل الضعيف التي تضررت بشكل محسوس فإن نسبة كبيرة تعاني من البطالة كما بيّنا سابقا (ارتفاع معدلات البطالة في عقد التسعينات) وكان لذلك أثر كبير على الحياة الاجتماعية لفئات واسعة. وحسب دراسة أعدتها C.N.E.A.P فإن:

- 67% من فئة مستفيدي الشبكة الاجتماعية يصرفون مستحقّاتهم كليا على الغذاء.
- 70% من كبار السنّ ينفقون كل رواتبهم على الغذاء.
- أكثر من 54% من المعوقين ينفقون رواتبهم على الغذاء.

ولقد عرف الفرد الجزائري عامة تدنى في الاستهلاك وخاصة في عقد التسعينات وهذا ما يظهره الجدول التالي:

جدول رقم 41: تطوّر استهلاك الأسر بالدينار الجاري والثابت 1989 - 1997

الوحدة: مليار دينار

1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989	استهلاك الأسر
1410.1	1319.2	11100.3	826.7	639.1	538.8	410.00	3050	257.3	بالدينار الجاري
1287.4	286.1	280.7	272.0	271.3	275.3	276.3	258.8	257.3	بالدينار الثابت
9896	100016	10006	9893	10329	10498	10776	10343	10559	الاستهلاك الفردي بالدينار الثابت
-1.2	0.1	1.1	-4.2	-1.6	-2.6	+ 4.2	-2.00		نسبة مئوية للتغيير السنوي

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

عرف الاستهلاك الفردي في عقد التسعينيات انخفاضا متتالية باستثناء سنة 1991 كما يظهره الجدول أعلاه، وقد كان لهذه الانخفاضات أثر على متوسط الحصة الغذائية للفرد.

وحسب التحقيق الذي قامت به *C.E.N.E.A.P** في مارس 1998 أثبتت:¹ تدهور في النمط الاستهلاكي خلال الفترة 1993 - 1997 حيث شهدت تناقصا في وتيرة الاستهلاك الشهري وهذا بالنسبة لأغلب المنتجات وخاصة المواد الغذائية كالحوم، البيض، ودرجة أقل مشتقات الحليب الخضر الطازجة والفواكه. وتم تعويض هذا النقص باستهلاك مواد غذائية أقل تكلفة كالعجائن والخضر الجافة ويرجع هذا التغيير في النمط الاستهلاكي أساسا إلى ارتفاع الأسعار. "فأسعار السلع التي كانت تدعمها الدولة شهدت تحريرا تدريجيا كما هو الحال بالنسبة للفواكه والخضر سنة 1980 ومن ثم توسعت لمنتجات أخرى في سنة 1989 وسنة 1992، وأخيرا الدقيق في سنة 1995."²

ولقد أدى ذلك أيضاً إلى تباين في الاستهلاك لفئات المجتمع. فحسب دراسة قام بها الديوان الوطني للإحصاء لتقييم المستوى المعيشي لسنة 1995 أظهرت أن 10% من الأسر الأكثر فقراً تستهلك ما يوافق 10/1 مما يستهلكه 10% من الأسر الأكثر غنى وهذا راجع إلى انخفاض القدرة الشرائية للمداخيل بشكل كبير، بنسبة 45% للفترة (1985 - 1999) 30% للفترة (1990 - 1996)."³

ولقد كان لضعف الاستهلاك الفردي أثر على صحة السكان، فحسب معطيات اليوم العالمي للتغذية نقلاً عن دراسة المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي لسنة 2000 تبين أن هناك حوالي:

- 1 مليون طفل يعاني من سوء تغذية حادة.

- أكثر من 5/1 من العائلات يفتقد إلى قوته اليومي.

ولقد كان لسوء التغذية انعكاس على صحة الأم والطفل، ولقد ظهر سوء التغذية في الجزائر في شكلين:⁴

- سوء تغذية بروتينية طاقوية *Malnutrition Proteino- Energetique*
- سوء تغذية راجع لفقدان عناصر هامة في التغذية *Carences en Micro - Nutriments*

¹ CNES rapport sur le développement humain en Algérie situation actuelle état nutritionnelle de la population et des enfants bulletin n07 p118

² Gredaal. com، Synthese de gredaal, revenus et consommations, la pauvreté en algerie une consequence des contraintes de l'environnement naturel.

³ Gredaal.com A Bouzidi les années 90 de l'économie algériennes ENAG édition p163

* CNEAP: centre national d etudes et danalyses pour la population et le developpement

* EDG: "end decade goals". enquete nationale sur les objectifs fin decennie

⁴ Cnes bulletin n07 p118

« فالشكل الأول ظهر في الستينيات بنسبة 60% للأطفال ثم تحسّن الأمر في منتصف السبعينات 1975 حيث انتقل إلى 28,5% للأطفال دون الخامسة. واستمر التحسّن حيث تقلّصت أمراض سوء التغذية للأطفال من 11,2% سنة 1987 إلى 09,2% سنة 1992. إلا إن هذا التناقص لم يستمر حيث:

- ازدادت أمراض سوء التغذية الأكثر حدّة من 1,5% سنة 1992 إلى 03% سنة 1995.
- ازدادت أمراض سوء التغذية الخفيفة هي الأخرى من 7,7% سنة 1992 إلى 10% سنة 1995. لتتراجع سنة 2000 إلى 6% حسب (E.D.G)*
- تزايد سوء التغذية يظهر من خلال بعض المؤشرات الصحية "تأخر في وزن الطفل مقارنة بالقامة بنسبة 4% سنة 1992 و 09% سنة 1995".
- وزن المولود مرتبط أيضا بالحالة الغذائية والصحية للام، فالنقص المسجل في وزن الأطفال الأقل من 05 سنوات عرف هو الأخر تغيرات، حيث في سنة 1975 كانت النسبة 28% ثم انخفضت إلى 08% سنة 1987 لتعرف تزايد آخر سنة 1995 أين بلغت 10%.
- سوء التغذية الحادة والأقل حدّة أخذت في الزيادة مرة أخرى سنة 2002. بعد أن سجلت تراجع في سنة 2000 مقارنة بسنة 1995، فنسبة الأطفال الذين يعرفون نقص في الوزن تغير على النحو التالي:¹

. 7,3% سنة 2000.

. 13% سنة 1995.

. 9,2% سنة 1992.

« الشكل الثاني لسوء التغذية تمثل النقص في:

- مادة الحديد بنسبة 17% للأطفال دون الخامسة سنة 1975، و 12% سنة 1987.
- فقر الدم بالنسبة للنساء الحوامل.
- فقر في مادة اليود في مناطق جغرافية محدودة "أي تلك المناطق الداخلية والبعيدة عن السواحل والتي لا تعتمد في غذائها على مصادر اليود كالأسمك، غير أن استخدام ملح اليود سمح بتقليص الأمراض الدرقية الناجمة عن نقص هذه المادة".
- النقص في الفيتامين (د) مما يسبب مرض الكساح تم تسجيل 28% سنة 1975. و 10% سنة 1987.

¹ Rapport national sur le développement humain 2002, P 81

المبحث الثاني: سياسة التشغيل وأثارها على "الصحة، السكن، التعليم"

إن المنطلق لتلبية الحاجات الاجتماعية تبدأ أساساً بتوفير فرص العمل، لأن البطالة معناها عدم استفادة الأفراد من دخول تمكّنهم من إنفاقها، كما يجب أن يكون الدخل كافياً لتغطية هذه الاحتياجات، ورغم أن الدولة قد خففت على دخول الأفراد بقسط كبير في هذا الجانب بفضل إرساء مجانية التعليم والصحة وإقرار برامج السكنات الاجتماعية، ولكن هناك بوادر عن عدم القدرة للإيفاء بذلك، فظهور الأسعار الرمزية للفحوصات والإقامة الإستشفائية والتكلم عن الدخول الاجتماعي وتخوف أرباب الأسر من تكاليف الدخول المدرسي والاحتجاج الذي تعرفه البلديات عن تقسيم السكنات الاجتماعية دليل على اتساع فئة المحتاجين كل هذه سمات على تغيير الوضع باتجاه معاكس.

وسنحاول في هذا المبحث التعرّض إلى بعض المؤشرات المتعلقة بكل قطاع، مما يمكننا من الوقوف على مدى تلبية هذه الجوانب، ومن جهة أخرى سنحاول تبيان مدى مساهمة العمالة في تنمية هذه القطاعات وخاصة بالنسبة للصحة والتعليم وذلك بالتعرّض إلى عملية تكوين الإطارات والمتخصصين بها.

المطلب الأول: تقييم الصحة والإسكان

الفرع الأول: الجانب الصحي:

إن دراسة أثر التشغيل على الجانب الصحي هو في حد ذاته يعني ما مكانة هذا القطاع في ظل التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تبنتها المخططات السابقة.

ونظراً للحالة الصحية التي كان يعيشها السكان جرّاء ما تركه المستعمر من سياسة التمييز المنتهجة، نشفت الأمراض وكثرت الأوبئة فكان كل ذلك حافزاً للاهتمام بهذا الجانب من قبل الدولة.

ولقد ارتأينا أن نعالج هذا الجانب من زاويتين:

الزاوية الأولى نحاول إظهار مدى قدرة الدخول الموزعة على المشغلين في تحسين ظروف المعيشة.

الزاوية الثانية فهي تتعلق بما رصدته الدولة من موارد بشرية للقطاع الصحي ومساهمته في محاربة الأمراض وتحسين الوضع الصحي للبلاد.

أ. الحالة الأولى: مدى مساهمة التشغيل في تحسين الوضع الصحي؟ نكون قد أجبنا على جزء منه عندما تعرضنا لدراسة مستوى الدخل والاستهلاك. فالنمو الديمغرافي المتسارع وقلة المداخيل أثر على القدرة الشرائية للأسر حيث¹ انخفضت بنسبة 15% سنة 1988، لتسجل انخفاضا مضاعفا سنة 1995 حيث قدرت بـ 38%. سياسة تحرير الأسعار حتمت على الأسر العودة إلى النمط الاستهلاكي المعتمد أساسا على الخضار الجافة والبقوليات، وعرفت أمراض سوء التغذية *proteino calorique* زيادة ملحوظة حيث انتقلت من 1,5% سنة 1992 إلى 03% سنة 1995 بالنسبة للشكل الحاد *formes sévères* ومن 7,7% إلى 10% لنفس الفترة بالنسبة للأشكال الخفيفة (*formes légères*).

استمرت أمراض سوء التغذية ولم يكن دعم الدولة لأسعار السلع الأساسية هو الحل الأنجع لأن الجانب الصحي هو سلسلة متكاملة، ترتبط بشروط السكن والتعليم وانتشار الوعي الصحي سواء على مستوى الفرد ومحيطه، غير أن الدخول الموزعة على العمال كانت تستنزفها المواد الغذائية مما ساهم في تدنى الوضع الصحي للمواطن والعامل بصفة خاصة رغم توفير ما يعرف بطب العمل، لأن الأمر لا يتعلق بالتكفل بفئة معينة من العمال، بسبب انتشار الأمراض المتنقلة والمعدية، والمعطيات التالية في الجدول التالي تبين استمرار بقاء هذه الأمراض.

¹ C.N.E.S commission des besoins sociaux. Rapport sur La santé de la mère et de l'enfant. ixe me session plénière p 45.

جدول رقم 42: حصيلة الأمراض الأساسية المتنقلة (1963 - 1982)

الوحدة: عدد حالات الإصابة

سنة 1982		سنة 1973		سنة 1963		الأمراض
معدل الوفيات لكل 1000 ساكن	عدد حالات الإصابة	معدل الوفيات لكل 1000 ساكن	عدد الحالات	معدل الوفيات لكل 1000 ساكن	عدد الحالات	
10,28	1978	9.05	1346	9,92	1073	التفونيد
64,45	12393	5.78	860	1,38	150	الأميبا
0,08	16	1.56	232	3,52	381	الدفتريا
2,97	573	5.31	790	5,46	591	السعال الديكي
4,26	821	8.43	1254	2,09	227	إلتهاب السحايا
0,32	63	0.24	37	0,53	58	التيتانوس
0,36	71	0.62	93	0,69	75	الشلل
153,85	29584	30.56	4541	8,33	902	الحصبة
0,02	4	0,02	03	/	/	الكلب
0	0	0.006	1	0,18	20	Typhus
0.42	71	21.07	3237	/	/	المالريا
35.6	6847	4.07	605	/	/	الكوليرا
29.6	5589	/	/	/	/	Hepatitis
	3392	/	/	/	/	الشيمنانيا
	970	/	/	/	/	Hydatos

Séminaire sur le développement d'un système national de santé l'expérience algérienne, Bilan de l'action sanitaire: F. Kacha, A. ouchefoune A. yaker, Ministère de la santé Alger 7/8 Avril 83, page 187

أما ما يتعلق بفترة التسعينيات فقد أدت الإصلاحات الهيكلية الى تفاقم الوضع الاجتماعي نتيجة عمليات التسريح، وارتفاع البطالة إضافة الى ضعف مدا خيل الدولة مما يحد من القيام بالإجراءات والبرامج الوطنية الصحية للوقاية من العديد من الأمراض، والتي ستزداد لا محال في ظل انخفاض القدرة الشرائية للسكان، وغياب التكفل الصحي المستمر وانعدام الشروط الصحية للسكن مما سمح بعودة أمراض الفقر من جديد. والجدول التالي يسمح بالتعرف على تزايد الأمراض ذات التصريح الإجباري.

جدول رقم 43: تطور الأمراض الأساسية ذات التصريح الإجمالي (2003/1997)

الوحدة: عدد الإصابات

2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	السنوات الأمراض
13 749	8 049	4293	4450	6 254	6 865	10 217	الإشمانيا الجلدية
6 241	4 607	4027	3623	3 789	3 250	2 874	التهاب السحايا
1110	3 218	2077	2805	2 881	2 767	4 834	التقوئيد
1932	2342	2829	2616	2 836	3 152	2 892	الأميبة
2783	3262	3200	3933	2 493	2 779	3 439	البروسيلوز
12688	6674	2423	1601	2 295	3 132	18 536	الحصبة
2080	2315	2705	2704	2 277	3 378	4 248	<i>Hépatite virale</i> الفيروس الكبدي
1358	1495	914	791	649	749	1 219	التراخوم
692	644	651	771	627	678	830	الكيس المائي
131	106	127	220	151	308	190	الإشمانيا الفيروسية
221	71	0	31	62	94	171	البلازسيوز
2	4	14	12	18	28	32	الكزاز
7	0	3	3	17	57	62	الخناق
17	60	141	32	7	13	31	السعال الديكي

Source : Institut National de la Santé Publique

وتظهر الأرقام أن الأمراض الموروثة إستماليا بقيت متفشية بين أفراد المجتمع، بالرغم من البرامج الصحية الوقائية. وهذا يبين أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنتهجة لم تستطع القضاء عليها نهائياً، بل الأرقام ترتفع وتتخفف تارة أخرى مما يدل على عدم انتهاج سياسة محكمة لمعالجة الوضع. فالأمر يتعلق بتشخيص الداء ومعرفة مسبباته وليس في التكفل بمعالجة أعراضه، فمجهودات الدولة في تدعيم أسعار الأدوية وسياسة التعويض الواسعة التي تبناها الضمان الاجتماعي، كلها لم تمنع من ظهور هذه الأمراض بقدر ما ساهمت فقط في معالجتها لتجنب الوصول إلى المضاعفات.

وإضافة إلى ما تمّ التطرق إليه فيما يخص الجانب الصحي للسكان بصفة عامة أو العمال بصفة خاصة، نرى أن هناك مؤشرات صحية أخرى تدهورت بسبب البطالة وضعف القدرة الشرائية.

فمعدل الوفيات للأطفال دون السنة الواحدة لا يزال يعرف ارتفاعا وخاصة لدى الأمهات اللواتي يعانين من الأمية ويسكنون مناطق نائية حيث:

غداة الاستقلال معدل الوفيات للأطفال الأقل من سنة بلغ 17% وسنة 1980 وصل إلى 8,5%، أما في سنة 1992 بلغ نسبة 6,038% ورغم انخفاضه سنة 1994 إلى معدل 5,5% فإن المعدل يبقى مرتفعا.

أما بالنسبة لمعدل الوفيات للأطفال الأقل من 05 سنوات فهو أكثر تعبيراً عن المستوى الاجتماعي للبلد، فمن خلاله يتم التعرف على نوعية المعيشة، مستوى الدخل، مستوى التربية والتعليم للأولياء، ... الشروط الصحية للسكن. معدل الوفيات لهذه الفئة بلغ 05% سنة 1989 وارتفع إلى 05,2% سنة 1995.

ب. الحالة الثانية: مساهمة التشغيل في تحسين الوضع الصحي، وفي هذه الحالة نحن لسنا بصدد الحديث عن تقييم الدخل الموزع وقدرته على ضمان معيشة حسنة للفرد، وإنما يتعلّق بمساهمة الموارد البشرية في القطاع الصحي، وكل ذلك مرتبط بالاستثمارات المتعلقة بهذا القطاع، والتي من شأنها أن تحتاج إلى أيدي عاملة على اختلاف المؤهلات في هذا التخصص. أي ما حصة القطاع الصحي من سياسة التشغيل المتبينة ؟

يمكن رصد اهتمام الدولة بالقطاع الصحي من خلال الهياكل الصحية المختلفة وتجهيزها بالعتاد الطبي، حيث شهدت هذه العملية تطوراً ملحوظاً وكلف ذلك نفقات هامة وخاصة في ظل تبني مجانية العلاج، وهذا ما تشير إليه الأرقام التالية في الجدول:

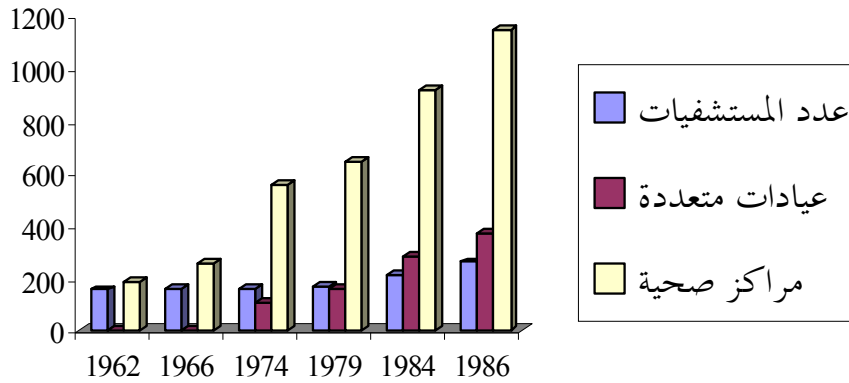
جدول رقم 44: تطور الهياكل الإستشفائية في الجزائر 1962-1986

السنة	السكان بالملايين	عدد المستشفيات	الأسرة	عيادات متعددة	مراكز صحية
1962	10,4	156	42787	0	188
1966	12	163	39418	0	256
1974	15,6	163	41728	106	558
1979	18,3	167	44885	157	644
1984	21	215	50210	285	914
1986	22,4	261	60040	370	1147

Source: Contribution à l'étude de l'économie de santé en Algérie, CREAD N° 13, 1988 page 48.

ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي:

شكل رقم 23: التطور السنوي للهيكل الصحية (مستشفيات، مراكز صحية، عيادات) الفترة (1986/1962)



يمكن الإستدلال أكثر على مدى نجاعة الإنفاق الصحي، ومدى مواكبته للنمو السكاني المتصاعد باللجوء الى تفحص المؤشرات في الجدول ادناه، فرغم التزايد المشار اليه في الشكل اعلاه فيما يخص إنشاء المستشفيات والعيادات أو المراكز الصحية لغاية 1986، فعكس ذلك نجد ان المؤشرات الصحية ادناه لاتبدي اي تحسن فيما يخص التكفل الصحي من خلال الهياكل الصحية، عدا مايتعلق بانتشار الصيدليات بشكل اوسع لأنها ترتبط بخريجي هذا التخصص وهي من إنفاق الخواص.

جدول رقم 45: تطور مؤشرات الصحية (1997-2001)

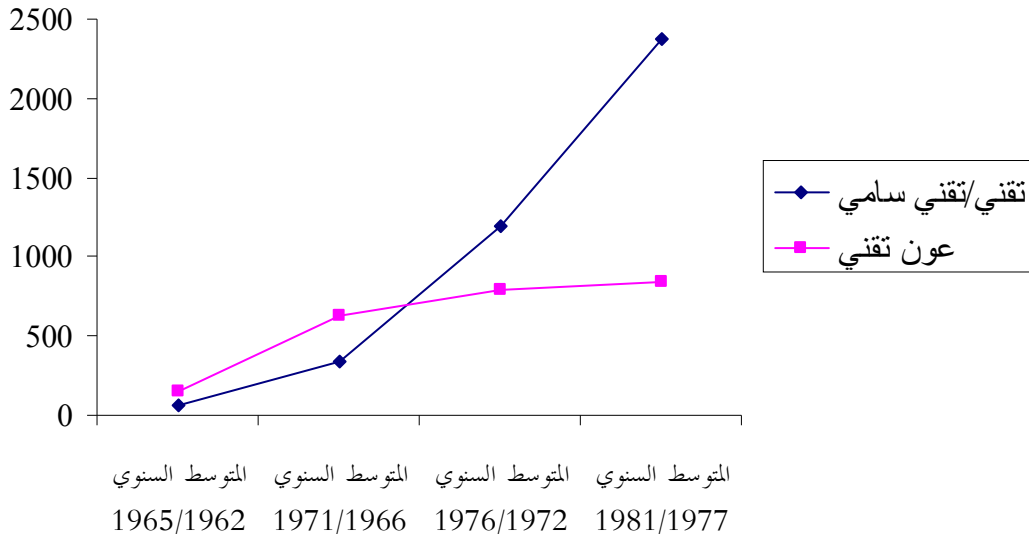
المؤشرات	1997	1998	1999	*2000	*2001
الأسرة/1000 ساكن	2	2	2	2	1,88
ساكن/عيادة متعددة	62365	60731	60627	60762	60666
ساكن/مركز صحي	25350	25454	23750	24020	23680
ساكن/قاعة علاج	6868	6667	6709	7171	6615
ساكن/صيدلية	6152	5780	5652	5449	5324

Source : Ministère de la santé et de la population
M.S.P.R.H, Estimation (*)

غير أن تلبية الطلب الصحي المتزايد بسبب تنامي عدد السكان لا يتوقف عند توفير الهياكل الصحية، بل لابد من مراعاة المورد البشري الذي بإمكانه تأمين الخدمات الصحية، ولذا كان لابد أن من توفير الإطارات اللازمة لتقديم الخدمات الصحية، من شبه طبيين، إداريين وأعاون الصيانة وأطباء عامين ومتخصصين.

بالنسبة لتكوين فئة شبه الطبيين فمنذ الاستقلال تمّ الانطلاق في عملية التكوين في سبعة معاهد فقط وبطاقة استيعاب ضعيفة كانت خمسة منها متركزة بالجزائر العاصمة. ونظراً للحاجة الماسة تم التأكيد في عدد المكوّنين حيث نسجل تفاوت كبير في عدد المتخرجين سنويا وهذا ما هو موضح في التمثيل البياني التالي:

الشكل رقم 24: معدل النمو المتوسط سنويا الخاص بتكوين الأعاون شبه طبيين (1962-1981)



المصدر: تم إعداد الشكل انطلاقاً من معطيات *A ziari le Développement des Ressources humaines. Séminaire sur le développement d'un système national de santé Alger 07/08 avril 1983*

أما بالنسبة لتكوين الأطباء فكانت جامعة الجزائر أول من قام بذلك في بداية الاستقلال ورغم الجهود المبذولة، فإنها لم تكن كافية لتلبية الحاجات السكانية فيما بين 1962 - 1971 لم يتم تكوين سوى 315 طبيب من بينها 191 جراح أسنان و152 صيدلي. ولكن فيما بعد بدأ عدد المكوّنين يعرف تزايداً ليصبح المجموع النهائي المكوّن إلى غاية 1981: 6483 طبيب، 994 صيدلي و2267 جراح أسنان.

ويمكن إظهار التغيّر في النسبة السنوية لتكوين هذه الفئة في الجدول التالي:

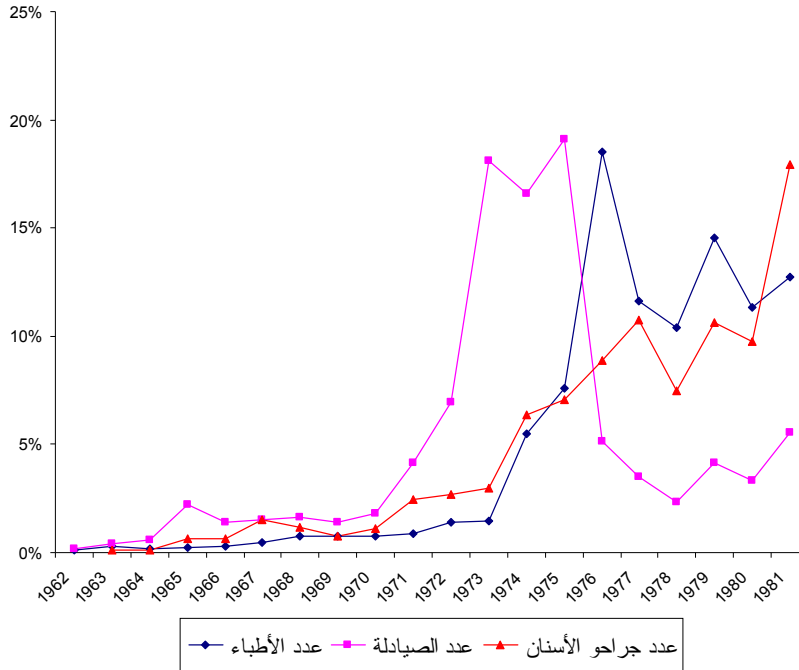
جدول رقم 46: النسبة السنوية لتكوين الأطباء والصيدلة وجراحو الأسنان

الوحدة: عدد الإطارات الصحية

السنوات	عدد الأطباء	% من الاجمالي	عدد الصيدلة	% من الاجمالي	عدد جراحو الأسنان	% من الاجمالي
1962	09	%0,14	02	%0,20	/	
1963	21	%0,32	04	%0,40	03	%0,13
1964	11	%0,17	06	%0,60	02	%0,09
1965	15	%0,23	22	%2,21	14	%0,62
1966	19	%0,29	14	%1,41	14	%0,62
1967	32	%0,49	15	%1,51	34	%1,50
1968	49	%0,76	16	%1,61	27	%1,19
1969	50	%0,77	14	%1,41	17	%0,75
1970	50	%0,77	18	%1,81	25	%1,10
1971	55	%0,85	41	%4,12	55	%2,43
1972	93	%1,43	69	%6,94	61	%2,69
1973	94	%1,45	180	%18,11	67	%2,96
1974	356	%5,49	165	%16,60	144	%6,35
1975	494	%7,62	190	%19,11	160	%7,06
1976	1202	%18,54	51	%5,13	201	%8,87
1977	752	%11,60	35	%3,52	244	%10,76
1978	674	%10,40	23	%2,31	169	%7,45
1979	942	%14,53	41	%4,12	241	%10,63
1980	734	%11,32	33	%3,32	221	%9,75
1981	827	%12,76	55	%5,53	406	%17,91
المجموع	6483	%100	994	%100	2267	%100

المصدر: تم إعداد الجدول انطلاقاً من نفس معطيات المصدر السابق، ص 144

الشكل رقم 25: تطور تكوين (أطباء، صيادلة، جراحو الأسنان) (1962-1981)



المصدر: إعداد الشكل إنطلاق من معطيات الجدول السابق.

ولقد استفاد المستخدمون الإداريون والتقنيون للصيانة بتكوين متخصص، بالنسبة لفئة الإداريين المتخصصين في الصحة، يمكن الإشارة إلى غاية سنة 1982 ليس هناك أي تكوين منظم لتسيير حوالي 200 قطاع صحي ومؤسسة استشفائية متخصصة. و 36 مؤسسة للتكوين الشبه الطبي. وفي سنة 1982 وفي شهر سبتمبر تبنّت المدرسة الوطنية للإدارة تكوين مديرين في الإدارة الصحية.

أما بالنسبة للتقنيين في الصيانة فتكفلت بتكوينهم مؤسسة *E.N.E.M.E.D** المؤسسة الوطنية المكلفة بحيازة وإرساء وصيانة التجهيزات الطبية الجراحية".

وبعد هذا الاستثمار الذي قامت به الدولة سواء فيما يخص الهياكل الصحية، وتجهيزها أو نفقات التكوين لمختلف الفئات التي تساهم في التسيير وفي تأمين الخدمات الصحية، فإن التشغيل بهذا القطاع الحساس عرف تطوراً ملحوظاً انظر الجدول أدناه.

* *ENEMED* (entreprise nationale chargée de l'acquisition, de l'installation et de la maintenance des équipements medico-chirurgicaux).

جدول رقم 47: تطور التشغيل في القطاع الصحي (شبه طبيين، جراحو الأسنان، إداريين)

الوحدة: عدد المستخدمين

السنة	1974	1976	1976 / 1974 نسبة النمو	1978	1980	1980/1978 نسبة النمو	1984/1982 نسبة النمو
المستخدمين الشبه طبيين	14400	21500	%49	38500	20000	-%48	21500
الأطباء المختصين في جراحة الأسنان	184	232	%51	280	350	%25	375
عدد المستخدمين الإداريين	780554	816000	%5	887652	905249	%2	918896

Source: Oufriha Fatima zohra, *cette chère santé OPU Alger 1992 P 69.*

لولا التكلفة الصحي الاجتماعي الذي أمنته المرافق الصحية العمومية، بفضل ما تقدمه من مجانية العلاج، لكان الوضع أكثر تازماً في ظل الدخل الضعيفة الموزعة على العمال، رغم سياسة التعويض للضمان الاجتماعي، ودعم أسعار الأدوية وخاصة المستوردة منها.

ومن جهة أخرى إستراتيجية الدولة في إنعاش هذا القطاع، سمح بتكوين المختصين في هذا المجال وتوسيع التشغيل بما يسمح التكلفة بالخدمات الصحية وذلك ما ساهم بقسط كبير في تقليص الأمراض.

أما فيما يخص عدد الأطباء فان نقص التأطير جعل معاهد التكوين جد محصور هذا من جهة، ومن جهة أخرى مدة التكوين الطويلة من 04 سنوات للصيادلة وجراحو الأسنان إلى 07 سنوات أو أكثر للأطباء العاميين والمختصين. كل هذه العوامل ساهمت في التقليل من عدد المكوّنين، وبقي الطلب على هذه الفئة متزايدا ولمدة طويلة نظرا للتزايد السكاني الكبير. ورغم ذلك فقد عرف عدد المشغلين من الأطباء تزايدا ملحوظا ومعدل الجزارة كفيل بإظهار الجهود المبذولة في مجال التكوين بسلك الأطباء.

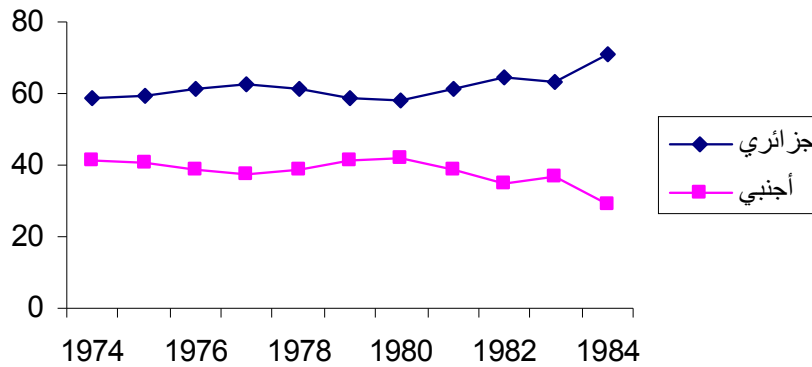
جدول رقم 48: تطور معدل الجزارة سلك أطباء القطاع العمومي

الوحدة: نسبة مئوية

السنة	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
الجنسية											
جزائري	58,95	59,30	61,40	62,80	61,20	58,98	58,22	61,37	64,40	63,15	70,7
أجنبي	41,03	40,70	38,60	37,20	38,80	41,01	41,77	38,93	35,00	36,85	29,3
المجموع	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source: Oufriha Fatma Zohra, OPCITE p 269.

ويمكن توضيح المعطيات السابقة في المنحنى البياني أدناه حيث يبيّن ان معدل جزارة القطاع الصحي بقى في حدود اقل من 60%، ولم يتجاوز ذلك لغاية سنة 1981 اين يأخذ المنحنى في التصاعد في حين نسبة الاجانب تاخذ في الانخفاض هي الأخرى.

الشكل رقم 26: تطور معدّل الجزارة في سلك الأطباء (1974 – 1984)

وعكس ما اشرنا اليه انفا بان الاستثمار في الهياكل الصحية رغم تزايد لم يواكب النمو السكاني، نجد ان التكفل الصحي من خلال الاطارات الصحية تعرّف مؤشراتته تحسّنا وخاصة الأطباء، جراحوا الاسنان والصيدالة. في حين يبقى النقص في ميدان التمريض ويعود ذلك لارتباط هذه الفئة بالتكوين في المعاهد ويتم تكوينهم بالدفعات وبشكل غير مستمر.

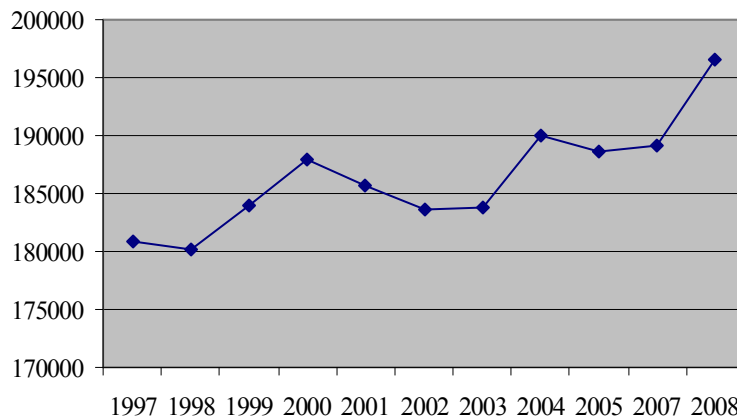
جدول رقم 49: مؤشرات التكفل الصحي بالسكان (1997-2001)

المؤشرات	1997	1998	1999	*2000	*2001
المستخدمين الطبيين					
ساكن/طبيب	1123	984	962	923	916
ساكن/جراح أسنان	4033	3689	3704	3707	3673
ساكن/لكل صيدلي	7818	6843	6511	6312	6206
المستخدمين شبه طبيين					
ساكن/ممرض ذو شهادة دولة	760	673	658	636	633
ساكن/ممرض مؤهل	1050	998	1049	1084	1158
ساكن/مساعد شبه طبي	2229	2262	2493	2701	2956

Source : Ministère de la Santé et de la Population
M.S.P.R.H, estimation (*)

أما بصفة عامة فإن قطاع الصحة العمومية شهد تزايد في التشغيل مقارنة بنهاية التسعينيات "أنظر المنحنى" حيث ما بين سنة 1997 وسنة 1998 تم تقليص التشغيل بحوالي 620 عامل ليأخذ مرة أخرى في الزيادة بين سنة 1999 - 2000 ليعرف في السنتين اللاحقتين انخفاض آخر ولكن مع الاحتفاظ بحجم تشغيلي أكبر من سنة الأساس (1997).

الشكل رقم 27: تطور التشغيل بقطاع الصحة 1997-2008



المصدر: إعداد المنحنى انطلاقاً من معطيات مجمعة من التقارير السنوية للمديرية العامة للوظيفة العمومية.

ويواصل منحى التشغيل في اتجاه موجب تتخلله فترات ثبات كما هو الحال بالنسبة لسنتي 22002 و 2003 وسنتي 2005 و 2007 ليسجل أقصى حد له في آخر سنة وبفارق معتبر عن السنة 2007 وذلك بزيادة تشغيل بحوالي 7572 عامل.

الفرع الثاني: تقييم السكن

تضمن دستور الدولة أحقية السكن لكل مواطن، لذا كان عليها تلبية حاجات الطلب، خاصة أن النمو الديمغرافي كان يندرج بحدوث أزمة حادة في الإسكان. وهكذا فإن السكن الإيجاري كان حلاً مناسباً لفئات واسعة من المجتمع. إذ لا تسمح الدخول الموزعة على العمال من التأجير عند الخواص ورغم أسعار التأجير التي كانت تبدو ملائمة بالقطاع العمومي، إلا أنها كثيرة ما كانت لا تسدّد وبقية الديون متراكمة وتحولت إلى منازل تفصل فيها المحاكم.

ولقد بدأت الدولة في حلول أخرى، تمثلت في السكنات الريفية في ظل ما يعرف بالبناء الذاتي حيث تتكفل الدولة بمنح مواد البناء ومنح الأراضي ويتكفل المستفيد بتكلفة البناء.

إن دراستنا هذه لإظهار اثر وعلاقة التشغيل بتحسين شروط السكن للمواطن، ليس معناه قطعاً أن التشغيل سيمكّن الفرد من تأمين سكن عن طريق الشراء، بل على الأقل يمكنه من تسديد حقوق الإيجار في إطار السكن الاجتماعي أو من خلال حصوله على السكن الوظيفي. كما هو الحال في بعض القطاعات كالتعليم والصحة والإدارة. وهكذا يمكن الجزم أيضاً أن ضمان السكن في شروط صحية لائقة لفئات واسعة من العمال تكفله الدولة اجتماعياً في ظل الاشتراكية التي سادت. ورغم الجهود التي بذلتها الدولة فإن المؤشرات تظهر أن شروط السكن كانت دون المستوى. حيث:¹

جدول رقم 50: معدل شغل كل سكن *Taux d'Occupation par Logement*

السنوات	1962	1966	1977	1982	1987	1993	1994
معدل شغل كل سكن	5,60	6,10	7,70	7,94	7,61	7,76	7,92

في حين أن المعيار المقبول 05 أشخاص لكل سكن معدل المشغول لكل غرفة.

¹ CNES rapport sur le logement social en Algérie octobre 1995 P. 06.

المطلب الثاني: الجانب التعليمي

فيما يخص التعليم وبنفس التحليل السابق فإننا سنعالج هذا الموضوع من زاويتين أيضا.

الزاوية الأولى: معرفة مدى استفادة فئة العمال من التعليم وقدرة الدخول الموزعة لتغطية تكاليف التمدرس، وفي غياب الإحصائيات الدقيقة التي تمكننا من معرفة مدى استفادة أسر العمال من التعليم، فإننا سننكلم عن تطور هذا القطاع في أوساط المجتمع ككل باعتبار التعليم مجاني. فكلما زاد معدل التمدرس معناه أن الجانب الاجتماعي للمجتمع بما فيهم العمال في تحسن، إذ أن رغم مجانية التعليم وإجباريته فإن الظروف التي تعرفها الأسر الجزائرية فيما يخص ارتفاع متوسط عدد أعضائها يؤثر على حجم نفقاتها مما يساهم ذلك في التسرب المدرسي. غير أن مجانية التعليم يلزم الدولة تحمّل أعباء الأسر من هذا الجانب فيما يخص الكتب المدرسية. فضلا عن توفير المطاعم المدرسية في المناطق النائية.

أما الزاوية الثانية: سنحاول من خلالها إظهار مساهمة التشغيل في تنمية القطاع التعليمي. مما يستدعي تأهياً خاصاً، أي نتطرق إلى تطور التشغيل في قطاع التعليم وإطارات وعمال. ونظراً للظروف التي مرت بها الجزائر طيلة الحقبة الاستعمارية فإن سياسة التجهيل المعتمدة أدت إلى نقص فادح في إطارات التعليم، ولذا فإن نوعية الإطارات المكلفة بمهام التربية والتعليم كانت جد مقلقة بسبب تدني مستوى الإطارات، انطلاقاً من الابتدائي إلى الجامعي. وحسب التشغيل العشوائي في ظل تلك الظروف فإن المر دودية لم تكن هدفاً حيث:¹

- إن المساعدين (في التعليم الابتدائي) يتم انتقاؤهم من التعليم المتوسط من الذين لم يستطيعوا مواصلة دراستهم بسبب محدودية قدراتهم.
- مستوى التعليم المتوسط في تدهور مستمر إذ يتم انتقائهم من بين الراسبين في الطور الثانوي لعدم الحصول على شهادة البكالوريا.

أما بالنسبة للتعليم الجامعي فكان ولا زال إلى يومنا يعرف نقصا بسبب عدد الطلبة المتزايد وتعدد التخصصات. وإذا كانت المر دودية لم تحدد كهدف في السنوات الأولى بعد الاستقلال فإن لذلك مبرراته.

¹ عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية، مرجع سبق ذكره، ص 419.

الأمية المرتفعة غداة الاستقلال كان عاملا معرقلا للتنمية، بسبب الحاجة إلى الكفاءات في مختلف القطاعات، "ففي سنة 1966 نسبة الأمية شملت 75% من السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 10 سنوات وما فوق". ولم يكن من السهل التخفيف من حدة الأمية أمام التزايد السكاني السريع ولمواجهة هذه المشكلة، فإن الاهتمام بالتعليم يعد من الأولويات فيما يخص استثمارات الدولة. ما يمكن من ذلك هو إتاحة التعليم المجاني للجميع، ففي سنة 1976 صدر مرسوم 76-67*، مما زاد من ارتفاع معدل المتدربين وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم 51: تطور عدد المتدربين لمختلف الأطوار

الوحدة: الآلاف

السنة	التعليم الأساسي	التعليم الثانوي	التكوين المهني	التعليم العالي	المجموع
1963/1962	808	18	2	04	832
1968/1967	1584	19	16	07	1626
1988/1987	5292	592	155	162	6201
1993/1992	5994	747	255	275	7271
1995/1994	6200	821	337	242	7600

Source : CNES.dz rapport apprentissage et formation professionnelle ou les transmissions du savoir p 21 Caracas le 07/081997

سمحت الجهود المبذولة في هذا الإطار من تراجع معدلات الأمية بأكثر من 11% خلال 11 سنة أي بنسبة 1% سنويا، 43,6% نسبة الأمية سنة 1987، وأصبحت 31,9 سنة 1998. كما أن معدل التمدريس للأطفال في سن 06 سنوات انتقل من 43,2% سنة 1966 ليصبح 93,35% سنة 2000/1999 وهذا ما يظهره الجدول التالي:

جدول رقم 52: تطور معدل الأمية (1966 – 1998)

الوحدة: نسبة مئوية

نسبة السكان	1966	1977	1987	1998
فئة 10 سنوات وما فوق	74,6	58,1	43,6	31,9
من بينهم:				
ذكور	62,3	48,2	30,8	23,7
نساء	85,4	74,3	56,7	40,3

Source : RGPH/ONS

* مرسوم 76-67 مؤرخ في 76/04/16 يتضمن مجانية التعليم والتكوين انظر المادة 06 الذي أقر مجانية التعليم

إن الانتقال الإيجابي لهذه المعدلات كان وراءه استثمارات في القطاع التعليمي، مدارس، معاهد وتجهيزات وإطارات. فما مدى تأثير السياسة التشغيلية على الجانب التعليمي؟ أي كل ما يتعلق بتكوين الأساتذة والتخطيط للاحتياجات بمختلف الأطوار التمدرس كل سنة، ومعالجة هذا الجانب غير كاف بل لابد من التطرق في الدراسة إلى زاوية أخرى، وهي هل أن قطاع التعليم خلق فرصاً لتشغيل فئات واسعة من المجتمع، وبدخول تمكن أرباب العائلات من تعليم أولادهم بدلاً من تشجيع التسرب المدرسي، وتشغيل الأطفال كحل لمساعدة العائلة اجتماعياً.

الفرع الأول: التشغيل بقطاع التربية والتعليم

لقد قطعت الدولة شوطاً كبيراً في تغطية القطاع التعليمي من حيث التأطير، ولكن الشيء الملاحظ هو أن النمو الديمغرافي له انعكاس سلبي كبير على مستوى التعليم، إذ أن محاولة تغطية حاجات التعليم من حيث التأطير سمح بتشغيل فئات دون مستوى المنصب.

جدول رقم 53: تطور عدد المستخدمين في قطاع التربية والتعليم

السنة	*66	*77	*87	*97	★2000	*2002
الطور 1، 2	30666	77009	139875	170460	170562	170039
الطور 3	4438	19663	74031	99907	101261	1044289
الطور الثانوي	2610	7042	31057	53343	54761	57274

Source : (*) Rapport du CNES, RNDH, bulletin N° 7, P 123.

(★) Rapport du CNES, RNDH, 2000 P 72.

2002 (*) Rapport du CNES, RNDH

إن إطارات التعليم في نهاية التسعينات 1998/1997 غالبيتهم من فئة الشباب 80% منهم تتراوح أعمارهم بين 20 و40 سنة ومن حيث الكفاءات نجد أن بالنسبة:¹

- 83,54% من معلمي الطور الأول والثاني من التعليم الأساسي دون مستوى البكالوريا.
- كما أن 53,78% تابعوا تكويناً بمعاهد متخصصة والباقي تم إدماجه باجتياز امتحان مهني داخلي.

¹ CNES Rapport Relation Formation Travail nov1999 P25.

- كما أن 63,75% من أساتذة الطور الثالث من التعليم الأساسي، هم دون مستوى البكالوريا غير أنهم تابعوا تكويناً خاصاً كما تمّ إحصاء 30,23% منهم حائزين على شهادة البكالوريا 88% منهم استفادوا من تكوين متخصص.

- أما بالنسبة لسنة الدراسية 2003/2002¹ فإن التأطير البيداغوجي تطور على النحو التالي:
- الطور الأول والثاني 167.529 أستاذ منهم 81.483 نساء أي نسبة 48.6%.
- الطور الثالث: 104.329 أستاذ منهم 53.462 نساء أي 51.2%.
- الثانوي: 57747 أستاذ منهم 26598 نساء أي 46.1%.

ولإظهار التطور العددي لأساتذة التعليم الأساسي والثانوي يمكن تفحص الجدول التالي:

جدول رقم 54: تطور تشغيل الأساتذة حسب الأطوار التعليمية (1979/2001)

الوحدة: عدد الأساتذة

متوسط المعدل السنوي		2001/2000	1990/1989	1980/1979	الفترة الأطوار
2001/1990	1980/1990				
1,4	5,4	169559	144945	85499	الطور الأول والثاني (الابتدائي)
2,3	11,5	102137	79983	26830	الطور الثالث
2,8	15,9	55588	40939	9365	التعليم الثانوي
1,9	8,1	327284	265667	121694	المجموع

Source : Rétrospective Statistique 1962/2000 DP M E N Février 2000. Voir Rapport du CNES le Manuel Scolaire Aspects Economiques et Sociaux, Décembre 2002 P 27

إن عدد الأساتذة الذين أوكلت لهم مهمة تأطير التعليم الأساسي والثانوي "تضاعف بحوالي 11 مرة بين 1963/1962 و 1992/1991. حيث انتقل العدد من 23612 إلى حوالي 286000 من بينهم 33% نساء وبمعدل جزارة بحوالي 99.4% حيث كانت نسبة الأساتذة الأجانب سنة 1963/1962 تمثل حوالي 39%".²

وحسب تقرير المجلس الاقتصادي الاجتماعي³ فإن مجموع الأساتذة لكل الأطوار انتقل من 327284 أستاذ سنة 2001 إلى 301602 أستاذ سنة 2002، ففي هذه السنة نجد 99,93% هم من

¹ Cnes .dz rapport 2003 emploi feminine p88 .

² CNES.dz rapport apprentissage et formation professionnelle ou les transmissions du savoir 07/08/1999 p21

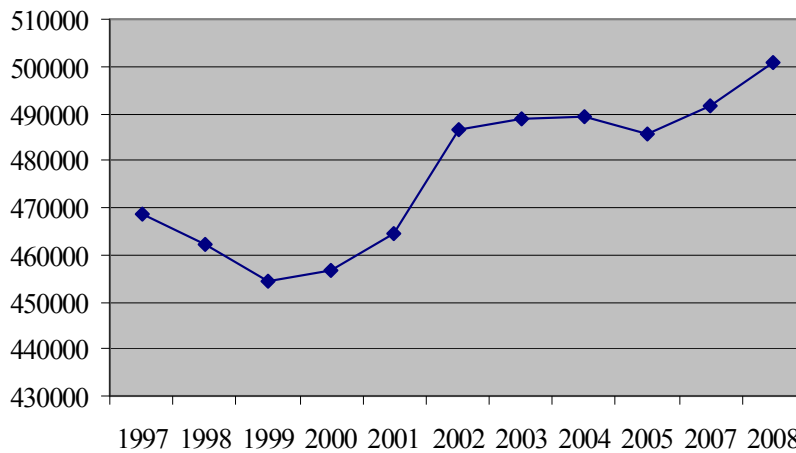
³ Rapport natonal du CNES sur le developpement humain 2000 page 87

جنسية جزائرية، الأجانب يقدر عددهم بـ 238 أستاذ أي نسبة 0,07% فقط، النساء يمثلون 160090 أي نسبة 48,3%.

- **الطور الأول والثاني** نجد عدد المعلمين 170039 منهم 47,86% نساء، معدل التأطير في هذا المستوى 27,6 تلميذ لكل معلم.
- **الطور الثالث** عدد الأساتذة 104289 أستاذ منهم 5,077% نساء، معدل التأطير 29 تلميذ لكل أستاذ.
- **الطور الثانوي** عدد الأساتذة 572740 منهم 44,96% نساء معدل التأطير 18 تلميذ لكل أستاذ.

وعموما فإن التشغيل بقطاع التربية والتعليم شهد تطورات ملموسة وأكثر حدة عما لاحظناه بالنسبة لقطاع الصحة، فأواخر التسعينات عرفت انخفاضا في التشغيل كما هو مبين في الشكل بالنسبة للفترة 1997-1999 وهي الفترة التي عرفت تطبيق مخطط التعديل الهيكلي، ليأخذ المنحنى في التزايد إلى أن يصل إلى حد الإشباع سنة 2002 مع تراجع طفيف سنة 2005. ويستأنف في التزايد ليبلغ أقصى حد له سنة 2008. "فترة التزايد تتزامن مع تصاعد إيرادات الدولة من البترول وبالتالي زيادة استثمارها في القطاع".

الشكل رقم 28: تطور التشغيل بقطاع التربية والتعليم (1997/2008)



المصدر: إعداد الشكل انطلاقا من معطيات مجمعة عن التقارير السنوية للمديرية العامة للتوظيف العمومية.

ورغم تزايد التاثير في مجال التربية والتعليم، نجد ان معدلات النجاح في فترة التسعينات لم تكن في المستوى، وهذا ما يبيته الجدول أدناه حيث ان نتائج الرسوب يشترك فيها أكثر من عامل فالجانب الاجتماعي لأرباب الأسر ساهم بدور كبير في ذلك. ومن هذا المنطلق يمكن معالجة أثر سياسة التشغيل على جانب التعليم أي سياسة التشغيل المنتهجة على المجتمع بأكمله. فالبطالة كانت حافزا لتسرّب الأطفال لإعانة العائلات، وسبباً في عدم التحاقهم بالتعليم ما دامت تمثل تكلفة تعرف تزايداً مستمراً، فالمصاريف المدرسية وأسعار الكتب ترتفع من سنة لأخرى.

جدول رقم 55: تطور نسبة النجاح في الامتحان حسب الأطوار (2001/1990)

الوحدة: نسبة مئوية

البيكالوريا	التاسعة أساسي	السنة السادسة	الطور
			السنة
19,97	46,8	79,46	1991/1990
19,63	47,31	79,54	1996/1995
24,64	44,28	66,27	1999/1998
31,29	41,74	79,5	2000/1999
32,74	50,64	77,42	*2001/2000

Source : Rétrospective Statistique 1962/2001 DPT M.E.N FEV. 2000

*Indicateurs Statistiques N 39 MEN 2000/2001

"ما بين سنة 1995 - 1999 كان متوسط سعر الكتاب المدرسي خمسة وستون دينار وانتقل في سنة 2000 إلى خمسة وسبعين دينار، بسبب ارتفاع الرسوم على القيمة المضافة"،¹ في حين تقديرات (الديوان الوطني للمنشورات المدرسية) فإن السعر المرجعي المتوسط للكتب المدرسية كما يلي:

- مجموع الكتب المدرسية للطور الأول هو 220 دينار.
- مجموع الكتب المدرسية للطور الثاني هو 550 دينار.
- مجموع الكتب المدرسية للطور الثالث هو 780 دينار.
- مجموع الكتب المدرسية للتعليم الثانوي 1200 دينار.

¹CNES commission population et besoins sociaux le manuel scolaire aspects économique et sociaux xxieme session plénière décembre 2002 .

وهذه الأسعار رغم تدعيمها من طرف الدولة إلا أن ذلك غير كاف، فالأولياء في كل دخول مدرسي يجدون أنفسهم في مواجهة إجتماعية صعبة "فبالنسبة لعائلة من 04 أطفال متمدرسين فان مصاريف الكتب المدرسية تكون في حدود 2.750 دينار أي ما يقارب 38% من الأجر الوطني الأدنى المضمون *SNMG* (8.000) دينار"¹ ويصبح الوضع أكثر تازماً إذا علمنا أن متوسط حجم الأسر يعرف توسعاً مستمراً، فتوزيع دخل الأسرة على عدد أكبر من الأفراد وفي مجالات أخرى كالاستهلاك والصحة لاشك انه سيقبل من حصة الإنفاق على الأفراد المتمدرسين ويمكن إظهار تطور متوسط حجم الأسرة حتى نهاية التسعينات كما يلي:²

- 5,91 في سنة 1966
- 6,65 في سنة 1976
- 7,10 في سنة 1987
- 7,12 في سنة 1992

وحسب نتائج الإحصاء العام لسنة 2008 انتقل متوسط حجم الأسرة من 6,6 أشخاص سنة 1998 إلى 5,8 سنة 2008 بالنسبة للتجمعات الرئيسية الحضرية، ومن 6,7 أشخاص إلى 6,1 بالنسبة للتجمعات الحضرية الثانوية، ومن 7,2 أشخاص إلى 6,4 بالنسبة للمناطق المبعثرة.

وكل هذه العوامل تظهر عدم قدرة دخول الأولياء من التغطية الكاملة للتعليم رغم مجانية وإجبارية التعليم من 6 - 15 سنوات دون أن ننسى الانعكاسات على قطاع التعليم بالنسبة لشريحة واسعة تعاني البطالة.

الفرع الثاني: التأطير الجامعي

رغم تزايد الطلبة (أنظر الجدول أدناه) نجد أن جانب التأطير لم يواكب ذلك فيما يخص صنف "أستاذ، أستاذ محاضر" التأطير انتقل من 01 لكل 9306 طالب سنة 1985 إلى 01 لكل 167 طالب سنة 1998، وهذا المعدل أدنى بكثير عما هو معمول به، فمثلاً في فرنسا هناك أستاذ لكل 80 طالب. أما فيما يخص صنف المعيدين نجد أن عددهم انخفض بحوالي 50% في نهاية التسعينات عما

¹ *Idem.*

² *CNES, Rapport Sur Le Logement Social Octobre 1995 P06*

كان عليه سنة 1985 إذ أن أغلبهم مهندسون أو من حاملي شهادة ليسانس ولا يستفيدون من شروط التوظيف الجديدة".¹

جدول رقم 56: تطور عدد الإطارات في التعليم العالي 1984 - 1999

الوحدة: عدد الإطارات

البيان	1985/1984	1995/1994	1998/1997	1999/1998
المجموع لإطارات التعليم العالي	11803	14684	15801	17111
الأساتذة	491	651	827	/
اساتذة محاضرون	703	734	1318	/
مكلفون بالدروس	/	5002	5932	/
اساتذة مساعدون	6167	5006	5527	/
عدد الطلبة	111766	256128	357644	383000
معدل التأطير المتوسط	9,4	17,4	22,6	22,4

Source: MEN Rapport du CNES bulletin n 07 PAGE 129

إضافة إلى ذلك نجد الفترة 2003/2002 عرفت تطورا على النحو التالي:

جدول رقم 57: تطور عدد الإطارات في التعليم العالي 2002/2003

السنة	الأساتذة	الأساتذة المحاضرين	المكلفين بالدروس	الأساتذة المساعدون	المساعدون	المجموع
2003/2002:	1239	1977	8605	7690	1258	2069

Source : Annuaire statistiques n32 année universitaire 2002-2003 M.E.R.S

ولقد أظهرت الدراسة* للفترة 98/97 و 99/98 أن التأطير على مستوى التعليم العالي لم يشهد أي تغيير وخاصة على المستوى الكمي، بحيث انتقل معدل التأطير من أستاذ لكل 23 طالب للسنة 98/97 ليصبح أستاذ لكل 24 طالب للسنة 99/98. أما على المستوى النوعي فنجد أن تأطير الطلبة من طرف (الأساتذة والأساتذة المحاضرين) فهو بمعدل أستاذ لكل 167 طالب للسنة 98/97.

فيما يخص تأطير الطلبة من الفئات الأخرى (أساتذة مساعدون، صنف المكلفون بالدروس، صنف المعيدون (حائزين على شهادة مهندس) نجد أن هناك انخفاض من حيث التأطير لنفس الفترة من

¹ CNES Rapport Relation Formation Travail nov1999 p35.

أستاذ لكل 26 طالب إلى أستاذ لكل 28 طالب. ويعود هذا التراجع إلى الإجراءات الجديدة لتوظيف الأساتذة والتي لا تخدم فئة المهندسين حيث تقلص عددهم بـ 251 في سنة واحدة فقط.

أما في سنة 2002 فإن الدراسة¹ أظهرت أن التأطير بهذا القطاع عرف تحسّنا مقارنة بسنة 2000 و بزيادة مقدارها 8,1% حيث انتقل العدد من 17460 إلى 17780.

- معدل التأطير: أستاذ لكل 26 طالب.

وعلى المستوى النوعي نجد:

. أستاذ لكل 172 طالب في صف الماجستير *Rang Magestral*

. أستاذ لكل 31 طالب في الأصناف الأخرى *Autres Grades*

أما حسب الجنس نجد أن نسبة النساء يمثلن 27% من مجموع الأساتذة.

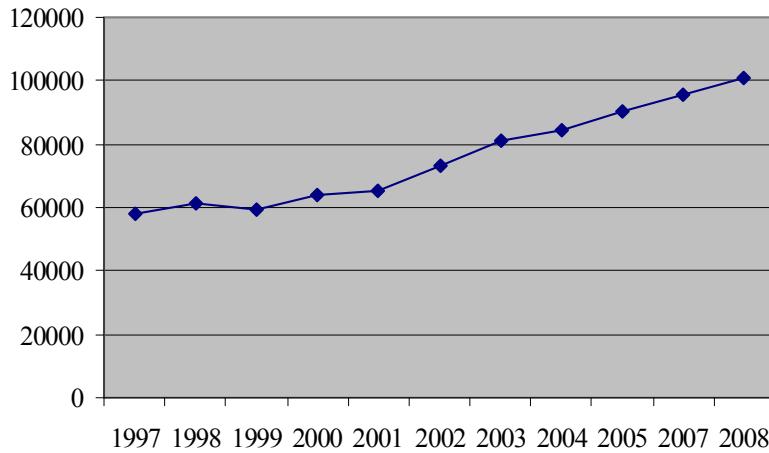
الأساتذة الأجانب لا يمثلون سوى 0.4% من المجموع الكلي.

من خلال المعطيات المتعلقة بحجم الإطار التعليمي، يظهر أن التشغيل ساهم في تنمية قطاع التعليم وتراجع الأمية. غير أن العملية مرّت بتجارب مختلفة تميّزت فيه المرحلة الأولى بتشغيل دون مراعاة الجانب النوعي بسبب زيادة عدد المتدربين، وانعكس ذلك سلباً على مردودية التعليم ويظهر ذلك من خلال فحص معدلات النجاح في الامتحانات النهائية حيث أن نسب الرسوب كان لها دلالة واضحة.

ويمكن الإشارة إلى تطور التشغيل بصفة عامة بقطاع التعليم العالي وهذا انطلاقاً من الشكل أدناه، ابتداءً من نهاية التسعينات، أي بعد الإصلاحات الهيكلية التي مرّت بها مؤسساتنا وخاصة الاقتصادية العمومية.

* Rapport national du C N E S sur le developpement humain 2000 page 78

¹Rapport national du C N E S sur le developpement humain 2002 page 94

الشكل رقم 29: تطور التشغيل بقطاع التعليم العالي (1997-2008)

المصدر: إعداد الشكل انطلاقاً من معطيات مجمعة عن تقارير سنوية للمديرية العامة للتوظيف العامة.

فمن خلال المنحنى نجد أن التشغيل للفترة (1997-1999) يكاد يكون ثابتاً، إذ عرفت الفترة تزايد محتشماً، بمعدل سنوي يتراوح تقريباً في حدود 2.03% كما انتقل عدد المشغلين من 63987 عامل إلى 65588 عامل أي بمعدل نمو سنوي في حدود 2.5%. ولم يعرف القطاع تزايد ملحوظ إلا انطلاقاً من سنة 2000.

الفرع الثالث: التأطير بالتكوين المهني

مساهمة التشغيل امتدت أيضاً لقطاع التكوين والتمهين، حيث أن الاهتمام بهذا الجانب معناه عملية إنقاذ للفئات المتسرّبة من المسار التعليمي، ومن جهة أخرى عملية كشف وصقل المواهب الشابة في الجانب العملي، مما يسمح للفئات المتكوّنة من اكتساب مهارات تسمح لهم بالاندماج في عالم الشغل.

التأطير البيداغوجي بالقطاع يعرف تحسناً متزايداً حيث "ارتفع بـ 751 أستاذ بين 98/1997 و2000/1999 وبمعدل يفوق 07% (من 10.672 إلى 11.423 أستاذ)¹، منهم 16% كأساتذة متخصصين في التعليم المهني "P. S. E. P"، أما الشريحة الأكبر من الأساتذة هم أساتذة التعليم المهني "P. E. P".

¹ Rapport national du C N E S sur le developpement humain 2000, P 85.

معدل التأطير للفترة 2000/1999 (أستاذ لكل 15 متربص في التكوين الإقليمي، أستاذ لكل 55 ممتن في التكوين عن طريق التمهين).

أما في سنة 2002 ورغم أن التأطير سجلّ تزايدا مقارنة بسنة 2001 بنسبة 2,73% (من 9146 إلى 9396) وهي موزعة كما يلي:

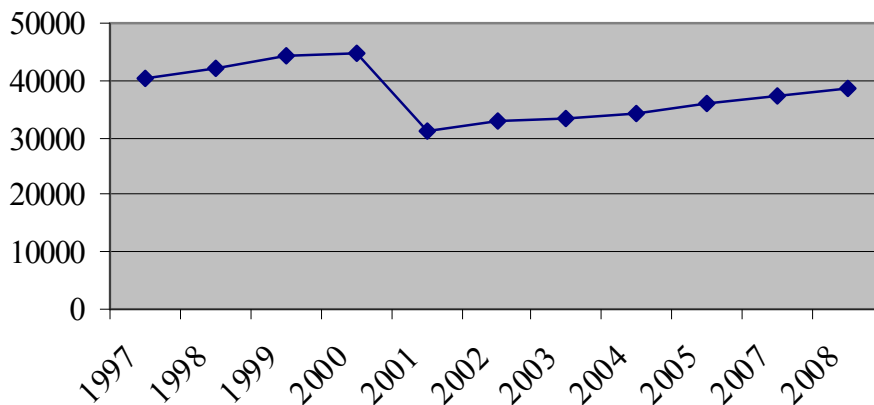
- 1520 أستاذ متخصص في التعليم المهني *P. S. E. P*
- 7783 أستاذ في التعليم المهني *P. E. P*
- 93 أعوان التدريب *Moniteurs*

وما يلاحظ هو أن هناك تراجع في معدل التأطير مقارنة بسنة 2000 حيث نسجل:

- أستاذ لكل 38 متربص وهو معدل انخفض قليلا عن المعدل المعياري، أستاذ لكل 25 متربص.
- معدل التأطير فيما يخص التمهين جد ضعيف 1 مكوّن لكل 122 متربص.

أما بالنسبة لسنة 2003 فتمّ تسجيل "9562 أستاذ سنة 2003 ومقارنة بسنة 2001 أين كان العدد يمثل 9146 فهناك نمو بنسبة 2,2%. 2256 يمثلون أساتذة مختصين في التكوين المهني *P. E. P* و 7306 من أساتذة التعليم المهني *P. E. P*¹ ويمكن أن نبيّن في المنحنى أدناه تطور التشغيل بصفة عامة أي سواء تعلّق الأمر بالإطارات أو أعوان الإدارة والعمال التنفيذيين، حيث يظهر من الأرقام.

الشكل رقم 30: تطور التشغيل بقطاع التكوين المهني والتمهين (1997-2008)



المصدر: إعداد الشكل انطلاقا من معطيات مجمّعة عن نفس المرجع السابق

¹ CNES .DZ 2003 emploi feminine p 88.

ابتداء من سنة 1997 والى غاية سنة 2000 شهد التشغيل بهذا القطاع تزايد طفيف وبمعدل سنوي متوسط يقدر بـ 3,47%. وابتداء من سنة 2001 عرف مستوى التشغيل انخفاض بحوالي 30,08% حيث انتقل من 44.725 سنة 2000 إلى 31.270 عامل سنة 2001 ليأخذ منحنى التشغيل في التزايد وبوتيرة ضعيفة بمعدل نمو سنوي متوسط يقدر بحوالي 3,47% تقريبا.

خلاصة الفصل الأول:

لقد كان لسياسة التشغيل اثر كبير على الجانب الاجتماعي والاقتصادي، باعتبار أن العمل هو مصدر الدخل التي ينفقها الأفراد لتلبية حاجياتهم بمختلف القطاعات، فسياسة التشغيل الناجحة هي تلك التي تهتم بخلق فرص العمل، وضمان أجور تمكن من تحقيق مستوى معيشي لائق. ومن خلال الدراسة التي تعرّضنا إليها في هذا الفصل يمكن أن نلخص الانعكاسات التي أفضت إليها سياسة التشغيل المتبعة في النقاط التالية:

1. البطالة:

- ارتفاع مستوى البطالة غداة الاستقلال بسبب سياسة التجهيل وانتهاج سياسة الأرض المحروقة من طرف فرنسا الاستعمارية، مما خلق عائقا في التوظيف "بسبب عودة المهاجرين الجزائريين، وبسبب انعدام المستوى التأهيلي لملاّ الشغور الذي تركه المعمرون "معدل البطالة سنة 1967 بلغ حوالي 30%".

- سياسة المخططات التنموية ساهمت في زيادة التشغيل، وخاصة في القطاع العمومي الصناعي بسبب المبالغ التي رصدت للنهوض بهذا القطاع في إطار سياسة الصناعات المصنّعة باعتبار أنها تسمح بالنهوض بمختلف القطاعات الأخرى، كما عرفت الفترة كبح في عملية التشغيل وخاصة بالمؤسسات العمومية.

2. الدخل والاستهلاك:

- سياسة التمييز في الوظائف والأجور خلال الفترة الاستعمارية كان لها اثر تجلّى في انتشار الأوبئة والأمراض بسبب سياسة الاستغلال لليد العاملة الجزائرية بأجور متدنية، سواء بالداخل أو بفرنسا.

- فترة الاقتصاد الموجه رغم التشغيل المتزايد بالمؤسسات العمومية، إلا أن الدخل الموزعة لم تتمكن من تحقيق الرفاهية لشريحة واسعة من العمال وذلك لسببين:

- أولا عدم قدرة الدولة على تحقيق الاكتفاء الذاتي من المواد الغذائية وإعتمادها على الاستيراد.

- ثانيا النمو الديمغرافي المتزايد وارتفاع حجم الفئة النشيطة الوافدة على سوق العمل.

- رغم دعم الدولة لأسعار المواد الضرورية ظل النمط الاستهلاكي للفرد الجزائري، مثل باقي البلدان النامية تعتمد على البقوليات، أما البروتينات الحيوانية فيشكل ضئيل.
- فترة التسعينات عرفت رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون سنويا تقريبا وزيادات وصلت حتى إلى 90%.
- محدودية أجهزة الحماية الاجتماعية لإحتواء ظاهرة الفقر، باعتبار أن المنح التي كانت تدفع أقل بكثير من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

3. الصحة والتعليم:

- نجد أن الأمراض الأساسية واصلت تفشيها في أوساط المجتمع الجزائري حتى بعد 10 سنوات من الاستقلال.
- ضعف القدرة الشرائية في نهاية الثمانينات، وتبني مخطط التعديل الهيكلي فيما بعد "تقليص العمالة تحرير الأسعار ورفع دعم الدولة لها"، مما ساهم في ظهور أمراض الفقر وتزايد نسب التسرب المدرسي.
- رغم وضعية الاقتصاد الوطني بعد الأزمة البترولية، تمّ الإبقاء على مجانية العلاج والتعليم وساهم الاستثمار بالقطاع الصحي في تشغيل عدد كبير من الإطارات، وواصلت جزارة القطاع سنة 1984 إلى 70,7% وحافظت الدولة على الخدمة العمومية للصحة مع فرض أسعار رمزية على الفحوصات، التحاليل والإقامة الإستشفائية.
- سياسة التكوين للمعلمين والأساتذة في مختلف الأطوار والاستثمارات الواسعة بالقطاع مكّنت من تزايد التشغيل بالقطاع، وتراجع الأمية في ظل مجانية التعليم "معدل التمدرس وصل إلى 93.35% في سنة 2000. كما يعرف قطاع التكوين المهني والتمهين تزايد في التأطير والتخصصات مما يسمح بإنقاذ الفئات المتسرّبة من التعليم، التعليم العالي يشهد التشغيل به تزايداً إلا أنه مازال يشكو من ضعف في التأطير النوعي.
- بعد الأزمة البترولية تمّ الإبقاء على مجانية التعليم ورغم تدخل الدولة لدعم أسعار الكتب المدرسية يبقى الأمر صعب، أمام تزايد حجم أفراد الأسر التي وصلت إلى حدود 7,2.

الفصل الثاني: حتمية الإصلاح التشريعي لقوانين العمل

مقدمة:

كانت قوانين العمل مستمدة أساساً من مصادر داخلية في شكل مواد دستورية، قوانين وتنظيمات وطنية، أو قرارات قضائية، وقد تكون في صورة اتفاقيات جماعية أو نظم داخلية، هذا فضلاً عن بعض الاتفاقيات الدولية.

لم تظهر الحاجة بشكل ملح إلى إجراء تعديلات على القوانين الوطنية، وذلك لمدة طويلة بسبب سياسة الانغلاق السابقة، ولم تشعر بضرورة أقلمة قوانينها إلا بعد أن لاحظت تعارض أوتصادم أحيانا مع قوانين دول أخرى وجدت الدولة نفسها مجبرة على التعامل معها في ظل سياسة الانفتاح الاقتصادي. وبات من الضروري توحيد القوانين وترقيتها، وخاصة كلما تعلق الأمر بالجانب الإنساني كما هو الحال في علاقات العمل التي يجب أن تستجيب لتطلعات النشطين في هذا المجال.

وهكذا سعت الجزائر إلى اعتماد تشريعات العمل الدولية، بمراعاة المعايير الدولية للتشغيل التي تصدر عن المكتب الدولي للعمل. وسنتعرض إلى أهم الاتفاقيات المبرمة في هذا الإطار.

المبحث الأول: المعاهدات الدولية الخاصة بالعمل

لقد جاءت هذه الاتفاقيات لتأطير علاقات العمل وتهتم بالجانب الإنساني للعامل، مما يسمح بحمايته من جميع أشكال الاستغلال، فهي توفر للعامل حماية أكثر من خلال تدعيم هذه الاتفاقيات لإنشاء جمعيات العمال، النقابات، مفتشيات العمل ... ومن جهة أخرى تمنع القيام بعمليات تشغيل الأطفال إضافة إلى العديد من الأحكام الخاصة بالعديد من الفئات، كما تحدد الراحة القانونية وتراعى العديد من الجوانب المتعلقة بالعامل كضمان التامين، الصحة ... وسنحاول في هذا المبحث التعرض إلى أهم الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر لما لذلك من اثر على علاقات العمل وسياسة التشغيل بصفة عامة.

المطلب الأول: الاتفاقيات الدولية الخاصة بعلاقات العمل

لقد سعت الجزائر إلى التوقيع على العديد من المعاهدات الدولية في مجال علاقات العمل

كالآتي:¹

¹ Programme United nation development

- اتفاقية دولية حول حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، تمّت المصادقة عليها في 19 أكتوبر 1962
- اتفاقية دولية تقر المساواة في الأجور، تمّت المصادقة عليها في 19 أكتوبر 1962
- اتفاقية الدولية تتعلق بالحد الأدنى لسن العمل لسنة 1973، تمّت المصادقة عليها في 30 أبريل 1984.
- اتفاقية حضر أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة 1999، تمّت المصادقة عليها في 09 فيفري 2001.
- اتفاقية منع التمييز في العمل وشغل الوظائف، تمّت المصادقة عليها في 12 جوان 1969

أ. تحديد السن الأدنى للاستخدام:

وفقا للمرسوم 83-518 المؤرخ في 03/09/1983¹، تمت المصادقة على الاتفاقية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل، الموافق عليها في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1973/06/26.

بالرجوع إلى النصوص التي أشارت إليها الاتفاقية الدولية، فيما يتعلق بتحديد السن الأدنى للاستخدام من طرف المكتب الدولي للعمل نجد أنه: "تم انعقاد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في جنيف في دورته الثامنة والخمسين في 06 يونيو 1973، حيث بعد الإشارة إلى الأحكام السابقة لاتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) 1919 واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) 1920، والحد الأدنى للسن (الزراعة) 1921، وبعد الإشارة إلى ما تبعتها من اتفاقيات قرر المجلس اعتماد:

المادة الأولى: " كل دولة تصادق على هذه الاتفاقية، عليها إتباع سياسة وطنية ترمي للقضاء فعليا على عمل الأطفال، ورفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني".

أما فيما يخص تحديد السن الأدنى للاستخدام،² فحسب الاتفاقية يجب أن لا يكون أقل من سن إنهاء الدراسة الإلزامية ولا يجوز أن يقل عن 15 سنة، ويجوز للدول الفقيرة اعتماد سن 14 كحد أدنى وهذا بعد استشارة المنظمات وأصحاب العمل.

¹ الجريدة الرسمية رقم 37 مؤرخة في 06/09/1983.

² لمزيد من التفصيل أنظر الاتفاقية الدولية بشأن الحد الأدنى للاستخدام رقم 138 موقع عليها خلال الندوة العامة لمنظمة العمل الدولية 26 بينه 1973.

ومن جهة أخرى يتم رفع الحد الأدنى لسن العمل إلى 18 سنة، عندما يتعلق الأمر ببعض الأعمال التي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث، بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها.

كما يرى المجلس أيضاً أنه بالإمكان أن يكون الاستخدام بدءاً من سن 16، شريطة أن تكون صحة وسلامة وأخلاق الأحداث مصانة، وأن يتلقى هؤلاء تدريباً مهنيّاً عن العمل المقصود.

ب. اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها:

وفقاً للمرسوم الرئاسي 2000-387 لـ 2000/11/28¹ تمت المصادقة على هذه الاتفاقية 182 والمكملة بالتوصية 190 المعتمدين خلال المؤتمر الدولي للعمل في دورته السابعة والثمانون المنعقدة بجنيف يوم 1999/06/17.

وتم اعتماد العديد من المقترحات² تهدف أساساً إلى اتخاذ تدابير وإجراءات من شأنها القضاء بشكل فعلي على أسوأ أشكال عمل الأطفال، ويكمن ذلك في ضرورة ضمان التعلّم الأساسي المجاني وإعادة تأهيل هذه الفئة بغية إعادة إدماجها اجتماعياً، وتقديم الإعانات لأسرهم إذ يجزم المجلس أن الفقر هو الدافع الأساسي لبحث هذه الفئة عن العمل. فإن الحل على الأمد الطويل يكمن في تحقيق النمو الاقتصادي، ولقد أشارت الاتفاقية إلى تحديد أسوأ أشكال عمل الأطفال حيث تم حصرها في:³

- كافة أشكال الرّق والممارسات الشبيهة بالرّق والاتجار بهم، عبودية الدين، القنانة والعمل القسري أو الإجباري بما في ذلك التجنيد الإجباري.
- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية، أو أداء عروض إباحية.
- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة.
- الأعمال التي يمكن أن تشكل خطراً على صحته وكذا سلوكه الأخلاقي.

ولقد كشف تقرير مكتب الدولي الصادر في سنة 2006 بعنوان "وضع حد لعمل الأطفال هدف في المتناول" أن: عدد الأطفال العاملين في العالم بلغ 218 مليون منهم 132 مليون تتراوح أعمارهم بين 5-14 سنة ويشغلون في نشاطات مختلفة والأمل في محاربة هذه الآفة تظهره النتائج

¹ الجريدة الرسمية رقم 73 المؤرخ في 2000/12/03.

² الاتفاقية الدولية رقم 182 الصادرة عن المكتب الدولي.

³ المادة 3 من الاتفاقية الدولية رقم 182.

التي تبين تقلص عمالة الأطفال بنسبة 11% بين سنة 2000 وسنة 2004 كما تقلص عدد الأطفال المشتغلين إلى حوالي 28 مليون مشتغل خلال 06 سنوات. (بين سنتي 2000 و2006).

أما بالنسبة للجزائر فتزايد الاهتمام بهذه الفئة مع الدخول في اقتصاد السوق، وما نتج عن ذلك من تدهور اجتماعي للأسر بسبب تسريح آلاف العمال، مما ساهم بشكل كبير في انتشار ظاهرة تشغيل الأطفال كسبيل لسد نفقات العائلات، ولوضع حد لهذه الظاهرة:

- صادقت الجزائر على اتفاقية حقوق الطفل المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1989/11/20. وتمت المصادقة عليها في 23 ديسمبر سنة 1992.¹

- صادقت الجزائر في سنة 2003، على الميثاق الإفريقي لحقوق الطفل وصحته ورفاهيته الموقع عليه سنة 1990.

أما فيما يخص الراحة القانونية والعطل والتغيب:

نجد أن القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990* المتعلق بعلاقات العمل أشار في المادة 33 إلى حق العامل في الراحة بيوم كامل في الأسبوع. كما أشارت المادة الموالية إلى الأعياد والعطل المدفوعة الأجر، كما أشار القانون أيضاً إلى أن الراحة الأسبوعية العادية تكون يوم الجمعة ويمكن تأجيل الراحة الأسبوعية والتمتع بها بيوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية.

كما خصت المادة 39 من نفس القانون 90-11 أن لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم، وقد تزداد مدة هذه العطلة عند الأخذ بعين الاعتبار ظروف وطبيعة العمل وماله من أثر على صحة العمال وأداءهم، حيث أشارت المادة 42 إلى منح عطلة إضافية لا يمكن أن تقل عن 10 أيام في سنة العمل الواحدة في المناطق الجنوبية، وتحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف في كل شهر عمل.

¹ الجريدة الرسمية رقم 91، المؤرخة في 1992/11/23.

* مرسوم 11/90، الجريدة الرسمية رقم 27 مؤرخة في 25 أبريل 1990.

المطلب الثاني: المعاهدات الدولية الخاصة في مجال حماية العمال

لم يتوقف الأمر فقط بالمصادقة على لوائح ونصوص المكتب الدولي للعمل فيما يخص علاقات العمل، بل تمّ الاستعانة بها أيضاً في مجال توفير الحماية للعمال. وفي هذا الإطار تمّ إبرام المعاهدات الدولية التالية:

- المعاهدة رقم 13 المتضمنة حماية الأمومة.
- المعاهدة رقم 17 المتضمنة التعويض عن حوادث العمل.
- المعاهدة رقم 24 المتضمنة التأمينات.
- المعاهدة رقم 44 المتضمنة الحماية من البطالة.
- المعاهدة رقم 62 المتضمنة التشغيل في قطاع البناء.
- المعاهدة رقم 77 المتضمنة الفحص الطبي المؤهل للعمل.

تساهم المعاهدات الدولية في إثراء النصوص القانونية الوطنية، التي تؤمّن الحماية للعمال فقانون العمل هو قانون اجتماعي بالدرجة الأولى، ويهدف إلى حماية العامل من كافة الأخطار التي قد تنتج عن علاقة العمل. فقد تكون هذه الأخطار ناجمة عن صاحب العمل كقيامه بالاستغلال، التسريح التعسفي، أو عن طبيعة العمل كتعرض العامل إلى حوادث العمل أو الإصابة بأمراض مهنية، أو غيرها من العوارض طيلة الحياة المهنية.

الفرع الأول: اتفاقية حماية الأمومة

يرى المكتب الدولي للعمل أنه حان الوقت لمراجعة اتفاقية وتوصيات حماية الأمومة 1952 ولذا فلقد قرر في 15 يونيو عام 2000 اعتماد مجموعة من المقترحات تأخذ شكل اتفاقية دولية ويندرج ذلك في إطار تعزيز المساواة لجميع النساء العاملات وصحة وسلامة الأم والطفل.

فلقد أشارت الاتفاقية إلى:¹ "وجوب اتخاذ تدابير مناسبة لضمان أن لا تضطر المرأة الحامل أو المرضعة إلى أداء عمل تعتبره السلطة المتخصصة ضاراً بصحة الأم أو الطفل، أو يقرر تقييم بوجود خطر جسيم على صحة الأم أو صحة طفلها".

¹ المادة 3 من الاتفاقية الدولية رقم 183 المتعلقة بحماية الأمومة جنيف 2000.

ولقد تضمنت الاتفاقية في موادها أيضاً: "تحديد أجازة الأمومة حيث: يجب أن لا تقل عن أربعة عشر أسبوعاً".¹ وأكدت الاتفاقية على: "ضرورة منح إعانات نقدية للنساء المتغيرات في الإجازة المشار إليها"²، إضافة إلى التأكيد على كل دولة عضو في الاتفاقية أن تتخذ تدابير مناسبة لضمان أن لا تشكل الأمومة سبباً للتمييز في الاستخدام، بما في ذلك فرص الحصول على العمل"³. كما للمرأة المرضعة "الحق في الحصول على فترة أو فترات توقف يومية أو تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية، وتحدد القوانين والممارسات الوطنية المدة اللازمة لذلك".⁴

الفرع الثاني: اتفاقية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة

تقدم المكتب الدولي للعمل بمجموعة من المقترحات في شكل اتفاقية دولية رقم 168 وذلك في يونيه 1988. حيث أكد على "ضرورة اتخاذ إجراءات لتنسيق نظام الحماية من البطالة لكل دولة عضو، ولا بد أن يساهم نظام الحماية ولاسيما طرق التعويض عن البطالة في تعزيز العمالة الكاملة".⁵ وعلى كل دولة عضو أن تعد برامج خاصة تسمح بخلق مناصب شغل وتعين على إيجاد فرص عمل "وخاصة لبعض الفئات التي تواجه صعوبات في العثور على عمل دائم مثل النساء، الشباب، المعوقين المسنين من العمال المتعطلين عن العمل لفترات طويلة، العمال المهاجرين المقيمين في البلد بصورة قانونية، والعمال المتأثرين بالتغيرات الهيكلية".⁶ كما أشارت الاتفاقية إلى ضرورة دفع إعانات في حالة البطالة الكاملة بشكل دوري، إذ يسمح بتعويض جزئي مؤقت عن فقد كسبه، وتساهم في القضاء على المخلفات الناجمة عن البطالة.

كما تنوه بضرورة أخذ بعين الاعتبار فئة الباحثين الجدد عن العمالة الذين لم يعترف بهم أبداً من قبل كعاطلين، ولذا وجب أن يتلقوا إعانات اجتماعية بالطرائق المقررة. كما أن قانون العمل تكفل بحماية حقوق العامل وعمله من تعسف المستخدم.

- الجزائر عرفت إصلاحات اقتصادية واسعة مع تطبيق مخطط التعديل الهيكلي أدى إلى غلق وتصفية العديد من المؤسسات الاقتصادية العمومية، ونجم عن ذلك تسريح العمالة الفائضة سعياً لتقليل التكاليف والأعباء وتحسين المردودية. فالقانون الجزائري الذي يعتبر البطالة "بأنها تعني من

¹ المادة 4 من الاتفاقية الدولية رقم 183 المتعلقة بحماية الأمومة جنيف 2000.

² المادة 6 من نفس الاتفاقية.

³ المادة 9 من نفس الاتفاقية.

⁴ المادة 10 من نفس الاتفاقية.

⁵ المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 168 للمكتب الدولي للعمل جنيف 1988.

⁶ المادة 8 من الاتفاقية الدولية رقم 168.

كانوا قد اشتغلوا سابقاً ومن بلغوا السن القانوني للعمل ولم يشتغلوا بعد وهم يبحثون عنه. فبالنسبة للفئة الأولى "الذين كانوا يشتغلون" فإن فقدان العمل يكون لأسباب تضمنتها المادة 66 من القانون 90-11 والشيء الجديد في ذلك هو فقدان العمل بسبب التسريح للتقليص من عدد العمال، لوضع حد لأي تعسف في هذا المجال، وهذا ما نصت عليه المادة 69 من نفس القانون "أنه يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا برر ذلك لأسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد ينبغي على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي". ولا يجوز للمستخدم الذي قام بالتقليص أن يقوم بتوظيف جديد لنفس الأصناف المهنية المعنية بالتقليص وفي المؤسسة ذاتها. ونص نفس القانون 90/11 في المادة 70 إلى أن اللجوء إلى عملية التقليص نفسها يأتي بعد استفاد جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما:

- توقيف العمل بالساعات الإضافية.
- العمل الجزئي.
- الإحالة على التقاعد وفقاً للتشريع المعمول به.
- دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم لهيئات أخرى إذا لم يرغبوا في ذلك.
- استفادة من التقاعد المسبق.
- توقيف التوظيف الجديد بالنسبة للأصناف المعنية بالتسريح.

يظهر اهتمام القانون الجزائري بحماية الأجور والمرتبات من خلال إثراء هذا الجانب تمّ بالتوقيع على المعاهدات الدولية التالية:

- المعاهدة الدولية رقم 63 المتعلقة بإحصاء الرواتب وساعات العمل.
- المعاهدة الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور.
- المعاهدة الدولية رقم 99 المتضمنة تحديد الأجور الدنيا (في المجال الفلاحي).
- المعاهدة رقم 100 المتضمنة العدالة في دفع الأجور والمرتبات بين الرجال والنساء.

تعتبر هذه المعاهدات مكمّلة للنصوص التي أقرتها التشريعات الوطنية، إذ تراعي أن تكون الأجور محددة بشكل عقلاي دون تعسف من طرف المستخدم، وتجنّب كل استغلال حيث:

- أشارت المادة 80 من القانون 90-11 بأن للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى وينتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل. كما تضمن التفارقة بين الدخل والراتب.

- أشارت المادة 87 من نفس القانون إلى الأجر الوطني الأدنى المضمون وتحديده بموجب مرسوم، بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً، ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون:

- متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة.
- الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك.
- الظروف الاقتصادية العامة.¹

أما فيما يتعلق بالاتفاقية الدولية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجر فنرى أنه يجب الأخذ بعين الاعتبار:²

أ. احتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة المستوى العام للأجور وتكاليف المعيشة وإعانات الضمان الاجتماعي ومستويات المعيشة النسبية للمجموعات الاجتماعية الأخرى.
ب. العوامل الاقتصادية، ومتطلبات التنمية الاقتصادية ومستوى الإنتاجية والرغبة في بلوغ مستوى من العمالة والحفاظ عليها.

وأكدت الاتفاقية على ضرورة أن تكون للأجور الدنيا بقوة القانون ولا يجوز تخفيضها ودائماً مع احترام حرية المفاوضة الجماعية.

المطلب الثالث: المعاهدات الدولية المتعلقة بالمتعاملين أو الشركاء الاجتماعيين

وفي هذا الإطار يمكن تسجيل المعاهدات الدولية التالية:

- المعاهدة الدولية 11 المتضمنة حق الجمعيات (مجال الفلاحة).
- المعاهدة الدولية 81 المعاهدة الدولية المتضمنة مفتشيه العمل.
- المعاهدة الدولية 87 المتضمنة الحرية النقابية وحماية الحق النقابي.
- المعاهدة الدولية 98 الدولية المتضمنة حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- المعاهدة الدولية 150 المتضمنة إدارة العمل.

¹ أنظر المادة 81، 82 من القانون 90-11 من الباب الرابع، الفصل الأول.

² الاتفاقية الدولية 3 يونيو 1970 المتعلق بتحديد الحد الأدنى للأجر.

وباستكمال التوقيع على هذه المعاهدات يكون قانون العمل الجزائري قد ضمن بذلك حماية قانونية أكثر للعامل، إضافة إلى ما ورد في علاقات العمل أو حماية العمال والأجور، نجد أن ضمان الجانب التمثيلي للعمال يكرّس حق الدفاع عن الحقوق في إطار نقابات أو جمعيات أو هيئات أخرى كمفتشية العمل التي يكون لها دور في حل المنازعات، والمراقبة لتجنّب أي تعسف في حق العمال.

أما عن المكتب الدولي للعمل فلقد اتجه إلى أبعد من ذلك من خلال الاتفاقية رقم 135 التي تسعى إلى توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، تمّت المصادقة على هذه الاتفاقية في 1971/06/23¹، وذلك قصد "حمايتهم من أي تصرفات تضر بهم بما فيها التسريح الذي يتخذ بسبب وضعهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال أو عضويتهم النقابية أو اشتراكهم في أنشطة نقابية. كما تسهر على ضمان تسهيلات تمكّنهم من أداء مهامهم بسرعة وفعالية"².

المبحث الثاني: الأحكام الجديدة الخاصة ببعض الفئات العمالية

إضافة إلى القوانين السابقة التي تسري على جميع العمال، نجد أن هناك أحكام تتعلق ببعض الفئات دون غيرها كما هو الحال بالنسبة للمرأة التي تستدعي طبيعتها الفيزيولوجية أن تنفرد ببعض الامتيازات كعطلة الأمومة، فترة الإرضاع، عدم القيام بأعمال يمكن أن تلحق ضرر بصحتها... ونفس الشيء بالنسبة للأطفال حيث تمّ تحديد السن القانوني للعمل والمتفق عليه دولياً، واتخذ إجراءات عقابية لمن يخالف ذلك. ومن جهة أخرى هناك فئة المعوقين والتي تكاد تكون محرومة من الظفر بمنصب العمل. ولذا كان من الضروري إيجاد قانون لحمايتهم ويلزم بتشغيلها وذلك حسب طبيعة العمل ووفق شروط معينة. إضافة إلى أحكام أخرى تتعلق بالأجانب والهدف منها هو حماية العمالة الوطنية من المنافسين الأجانب وذلك بإعطاء الأولوية لها في شغل المناصب.

المطلب الأول: الأحكام الخاصة بعمل النساء والأطفال "الأحداث"

أ. الأحكام الخاصة بعمل النساء

من حيث المبدأ العام تخضع النساء العاملات إلى نفس الالتزامات وتتلقى نفس الحقوق المطبقة على كافة العمال دون تمييز، سواء على أساس الجنس أو العرق،... وهذا تطبيقاً لمبدأ المساواة في علاقات العمل. غير أن طبيعة التكوين الفسيولوجي إضافة للعادات والتقاليد، يجعل المرأة تنفرد بأحكام خاصة فيما يخص طبيعة ونوعية الأعمال التي يجب أن تشارك فيها المرأة، ومنعها من

¹ الجريدة الرسمية رقم 07، المؤرخة في 2006/02/12.

² المادة 1 و6 من الاتفاقية 135 للمكتب الدولي للعمل جنيف 1971.

أداء أعمال تشكل خطورة عليها. ولهذا "تمنع مختلف القوانين العمالية في الجزائر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والتي تكون مصدر خطر مضر بصحتهن، أو تلك التي تتعدم فيها النظافة وما إلى ذلك من الأعمال الأخرى من نفس الطبيعة والظروف".¹ كما يجب الأخذ بعين الاعتبار حالة المرأة الحامل التي قد يؤدي عملها لتشكيل خطر عليها وعلى صحة جنينها.

ومن جهة أخرى نجد أن تشغيل النساء في الأعمال الليلية، لا يسمح به إلا في حالة خاصة وبترخيص من مفتش العمل في بعض المؤسسات التي تستدعي ظروف العمل تشغيل النساء ليلاً وذلك بعد توفير الأمن والحماية لهن.

ولقد أشارت المادة 28 من قانون علاقات العمل لسنة 1990 أنه "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذي تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي" وأكدت المادة 29 من نفس القانون على أنه "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في الأعمال الليلية، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخصة عندما يبرر ذلك بضرورة تستدعيها طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل" ويستثنى من هذا الحكم حرية المرأة المتزوجة واحتياجها لموافقة زوجها.*

ب. الأحكام الخاصة بالأحداث

لقد تناول قانون علاقات العمل هذا الجانب في العديد من المواد² فحددت المادة 15 من قانون علاقات العمل سن العمل بـ 16 سنة، وهو السن الذي أقرته الاتفاقية الدولية للعمل، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين. وكل من يخالف ذلك تترتب عنه عقوبة حيث أشارت المادة 140 من نفس القانون بأنه: "يعاقب بغرامة مالية على كل توظيف عمل قاصر لم يبلغ السن المقررة، إلا في حالة عقد التمهين المحررة طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

ورغم وجود هذه الأحكام الخاصة لحماية هذه الفئات فإن التجاوزات لها عديدة، وتكاد أن تكون بشكل علني بسبب الإهمال من طرف الهيئات المراقبة، وما يلاحظ هو أن عدم الامتثال لهذه الأحكام غالباً ما يكون في القطاع الخاص الذي يسعى إلى تشغيل الأيدي العاملة الرخيصة من فئة الأطفال يستغلون عادة في أعمال تتطلب مجهود يفوق سنهم "عمليات الشحن والإفراغ، أشغال البناء التنظيف، الدهن... مما يعرضهم للخطورة والضرر".

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري جزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية 1998، ص 106.

² لمزيد من التفصيل انظر واضح رشيد علاقات العمل في ضل الإصلاحات الاقتصادية في، مرجع سبق ذكره، ص 120. الجزائر، دار هومة، الجزائر 2003.

المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بالمؤقتين والمعوقين

أ. العمال المؤقتين:

إن اللجوء إلى هذا النوع من التشغيل الذي يعتمد على إبرام العقد لمدة محددة، هو لتجنب الفائض في العمالة حيث لا يتم اللجوء إليهم إلا عندما تكون المؤسسة بحاجة لذلك في الأعمال الدورية أو النشاطات الموسمية، كما هو في القطاع الفلاحي حيث يسمح ذلك بالتنقل من الأعباء والتكاليف الإضافية. ويسمح هذا النوع بسهولة إنهاء العقد. وابتداء من جويلية 1996 أصبح يمارس على هذه العقود نوع من الرقابة الإدارية، حيث تضمنت المادة 12 مكرر أنه * "يتأكد مفتش العمل المختص إقليمياً من أن عقد العمل لمدة محددة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل".¹ وفي حالة ثبوت عدم احترام صاحب العمل للنصوص السابقة الذكر، فإن ذلك يؤدي إلى تحويل عقد العمل المعني إلى عقد غير محدد. إضافة إلى ذلك هناك إجراءات عقابية تتمثل في دفع غرامة مالية 1000 - 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات". وما يلاحظ أن فئة الشباب كانوا الأكثر عرضة للاستغلال، في ظل غياب أو ضعف الهيئات الرقابية وفي ظل توسع تطبيق فكرة مرونة العمل والعمل المؤقت مما أدى إلى ارتفاع ممارسات العقود المحددة المدة في الجزائر من 1.08% سنة 1987 إلى 32% سنة 1997".²

ولقد عرف العمل المؤقت تطور في الأونة الأخيرة في المؤسسات العمومية، حيث لجأت إلى التقليل من فتح المناصب الدائمة والميل أكثر إلى التوظيف المحدود المدة، وذلك للتخفيض من التكاليف. ويمكن أن نبيّن تطور العمل المؤقت وحصته من إجمالي التشغيل في الجدول والشكل أدناه.

جدول رقم 58: نسبة العمل المؤقت إلى عروض العمل الممنوحة (1990-2001)

السنوات	مناصب العمل الممنوحة	حصة العمل المؤقت المشغولة	النسبة%
1990	78783	27443	34,83%
1991	53922	22837	42,35%
1992	44815	21916	48,90%
1993	43031	20258	47,08%
1994	44205	24179	54,70%

¹ أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 110.

* المادة 12 من قانون علاقات العمل المتممة بالامر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996.

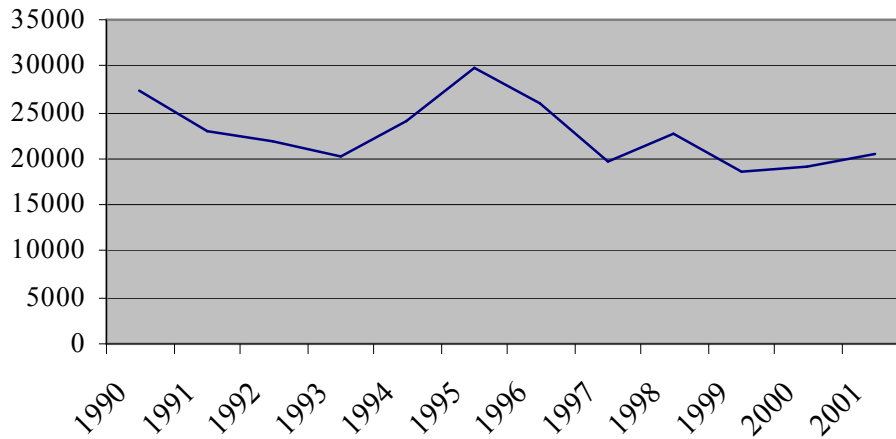
² أحمية سليمان، مقال بعنوان دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص العمل للشباب، منشورات منظمة العمل العربية 2008 ص 81.

1995	48695	29885	61,37%
1996	36768	25976	70,65%
1997	27934	19740	70,67%
1998	28192	22638	80,30%
1999	24726	18650	75,43%
2000	24533	19201	78,27%
2001	25662	20505	79,90%

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

ويمكن الإشارة في الشكل التالي إلى تزايد حصة العمال المؤقتين من مجموع المناصب الممنوحة، وخاصة ابتداء من سنة 1994 وهي الفترة القاسية التي شهدت تطبيق مخطط التعديل الهيكلي حيث تجاوزت حصة هذه الفئة 80% من إجمالي المناصب الممنوحة سنة 1998:

الشكل رقم 31: تطور فئة العمال المؤقتين بالنسبة لمناصب العمل الممنوحة في الوظيفة العمومية (1990-2001)



ب. العمال المعوقين (نوى الاحتياجات الخاصة):

يمكن تعريف المعوق على انه "ذلك الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث، أو بسبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً أو جزئياً

عن العمل، أو الاستمرار به والترقي فيه، وكذلك أضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع".¹

يستدعي الجانب الإنساني الاهتمام بهذه الفئة من الأشخاص، كما يستدعي الجانب الاجتماعي إدماج هذه الفئة مع غيرهم من أفراد فئات المجتمع، ولذا تضمن التشريع الجزائري أحكاماً عامة تنص على مبدأ المساواة بين هذه الفئة وغيرها من الفئات الأخرى للتمتع بكافة الحقوق.

وتؤكد المادة 16 من قانون علاقات العمل 1990 أنه: "يستوجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين تحدّد وفق كفاءات عن طريق التنظيم".²

كما تمّ إلزام المؤسسات* مهما كانت طبيعتها القانونية أو نشاطها على توفير عملا للمعاقين بنسبة لا تقل على 04% من مجموع أجراءها، وعلى ضرورة الإحتفاظ بعمل كل عامل أصبح معاقاً لسبب من الأسباب، حيث يسند إليه عملا يلاءم نوع إعاقته بعد إعادة تأهيله إلا إذا تعدّر ذلك لحدّة الإعاقه. وحفاظا على سلامة المعوق يمنع تشغيله في أعمال تعرضه لأضرار أو تزيد من حدّة إعاقته ولا يمكن تشغيل المعوق إلا بعد عرضه للفحص الطبي، ويجب على صاحب العمل توفير وتجهيز أماكن العمل بجميع الوسائل التي تمكّن هذه الفئة من أداء عملها ببسر وفي شروط تضمن لهم الصحة والسلامة المهنية.

المطلب الثالث: الأحكام الخاصة بعمل "الأجانب ومسيري المؤسسات الاقتصادية"

(أ) عمل الأجانب:

الأحكام القانونية التي صدرت في هذا الجانب تهدف إلى حماية اليد العاملة الوطنية من منافسة الأجانب. ولقد تضمن قانون 10/81 كفاءات وشروط تشغيل العمال الأجانب، أما عن قانون علاقات العمل الجديد 90-11 فإن المادة 21 أشارت إلى أنه "يجوز للمستخدم أن يوظف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وذلك حسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما".³

¹ المادة 76 من قانون العمل العربي الموحد، منشورات منظمة العمل العربية 2006، نموذج استرشادي، ص 32.

² واضح رشيد، مرجع سبق ذكره، ص 123.

* أنظر النصوص القانونية من المادة 76-83 من قانون العمل العربي الموحد نفس المرجع السابق، ص 32، 33.

³ أهمية سليمان، نفس المراجع السابق، ص 112.

وخلافاً لما هو معمول به حسب مبدأ حرية العمل فلا يجوز للعامل الأجنبي القيام بأي نشاط إلا بعد الحصول على ترخيص من الهيئة المختصة. وبالرجوع إلى نصوص القانون 10/81 "فإن مدة علاقة العمل محدّدة بسنتين قابلة للتجديد بناء على تقرير معلّل من الجهة المستخدمة".¹

ب. الأحكام الخاصة بمسيري المؤسسات الاقتصادية:

الجديد في هذا الجانب هو ما طرأ من تغيير على المؤسسات الاقتصادية بحكم الإصلاحات الاقتصادية للمؤسسات، جاءت قوانين جديدة لتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية ابتداء من سنة 1988، وأصبح بموجبها يخضع مسيروها لقواعد قانون العمل فهم مجرد عمال إطارات يخضعون لقانون خاص. ولذا نجد:

المادة الرابعة من قانون علاقات العمل تنص على أنه: "تحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعيّن مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون في إطار التشريع المعمول به".² وأصبحت مهمة تعيين مسيري ومديري المؤسسة من مهام الهيئة المالكة للأسهم ويمكنها عزلهم أيضاً.

ولقد جاء المرسوم التنفيذي رقم 290/90* المتضمن النظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، وأصبحت مهمة تعيين مسيري ومديري المؤسسات من شأن الهيئة المالكة للأسهم كما أعطى هذا القانون للمسير صفة مسير أجير، وبالتالي لا يخضع للقانون الداخلي ولا يحق له المشاركة في الانتخابات الداخلية المرتبطة بقضايا تتعلق بأصحاب الأسهم.

¹ واضح رشيد، مرجع سبق ذكره.

² , 214 RabeH Bentaher et les relations sicales dans khellif l'entreprise, EDT Bettaher Alger 1992. مشار إليه في

واضح رشيد جمع سبق ذكره.

* الجمهورية الجزائرية مرسوم تنفيذي 290/90 مؤرخ في 1990/ 09/29، الجريدة الرسمية رقم 42 سنة 1990.

خلاصة الفصل الثاني:

لقد تطور الاهتمام بالعنصر البشري في مختلف المدارس التسييرية، مما نتج ان مردودية العامل مرتبطة بالجانب التحفيزي بشقيه المادي والمعنوي، وأرباب المؤسسات العمومية والخاصة يسهرون على توسيع دائرة الحقوق العمالية، وخاصة في ظل المنافسة القائمة التي تستدعي الاحتفاظ بأصحاب الكفاءات والخبرات.

من خلال الدراسة التي تمّ التطرق إليها في هذا الفصل استنتجنا العديد من المجهودات التي قامت بها الدولة لتطوير الجانب التشريعي لعلاقات العمل، ويمكن أن نلخصها فيما يلي:

- صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية سنة 1966 والذي تضمن تنظيم علاقات العمل بهذا القطاع " شروط التوظيف، الحقوق، الواجبات والعديد من الأحكام الخاصة المتعلقة ببعض الفئات.
- إبرام العديد من الاتفاقيات الدولية تتعلق بالحريات النقابية وتنظيمها، حضر أسوأ أشكال عمل الأطفال، تحديد السن الأدنى للاستخدام، حماية الأمومة، النهوض بالعمالة والحماية من البطالة.
- إثراء الجانب التشريعي لعلاقات العمل، أصبح ضرورة تفرضه التطورات الدولية في علاقات العمل، مما أدى بظهور أحكام جديدة تتعلق بعمل النساء، الأحداث، ذوي الاحتياجات الخاصة، المعوقين، المسيرين وعمل الأجانب لما يتطلبه الدخول في اقتصاد السوق وما يواكبه من استثمارات أجنبية سواء مباشرة أو عن طريق الشراكة.

الفصل الثالث: الإصلاح الاقتصادي وانعكاساته على الشغل

مقدمة:

لقد كان للضرورة الاقتصادية أثر واضح في سعي الدولة للبحث عن سبل للخروج منها، وتجلت في عدم قدرة الدولة على الاستمرار في الحفاظ على بقاء المؤسسات المفلسة والاستمرار في تدعيمها مالياً، بحجة دورها الاجتماعي في امتصاص البطالة. ولقد ساهم كبر حجم المؤسسات العمومية في صعوبة التحكم في تسييرها، ولذا تمّ الشروع في إصلاحات هيكلية، تمثلت في إعادة الهيكلة العضوية والتطهير المالي لتخليصها من عبء المديونية الذي ظل يلاحقها. وكانت هذه الإجراءات تهدف لمنح انطلاقة جديدة لهذه المؤسسات. ولم تحقق هذه المحاولات ما كان يرجى منها، ليتم في الأخير المرور إلى تصفية المؤسسات أو بيعها للخوادم، فكان لهذه الإجراءات الإصلاحية أثر واضح على جانب التشغيل، وهذا بفعل عمليات التقليل التي لجأت إليها المؤسسات جرّاء تطبيقها لمخطط التعديل الهيكلي. وحتى المؤسسات الخاصة ساهمت في اتّساع ظاهر البطالة بسبب عدم قدرتها على الصمود أمام تدفق المنتجات الأجنبية المتميّزة بالجودة وبأسعار أقل، مقارنة بمنتجات هذه المؤسسات. فالمنافسة المهية يشجع على الاستيراد وليس على الإنتاج.

المبحث الأول: مخطط التعديل الهيكلي

المطلب الأول: إعادة هيكلة المؤسسات العمومية

نتج عن السياسة التي تميّزت بسيطرة القطاع العام وتدخل الدولة والتقليل من مجالات تدخل الخوادم احتكار جل القطاعات بيد الدولة. وربما كان ذلك ضرورياً في البداية، "فوجود قطاع عام كبير ومؤثر أمر ضروري للسيطرة على الموارد الاقتصادية الوطنية، وامتلاك هذه السيطرة مطلب أساسي وضرورة موضوعية في أي دولة تسعى للقضاء على روابط التبعية"¹. ولقد كانت سياسة التأميم تجسيد لنية الدولة في التحكم وتسيير اقتصادها، غير أن التماضي في توسيع القطاع العام وكبر حجم مؤسساته التي أصبحت تؤدي دوراً اجتماعياً، أدى إلى فشل وعجز هذه المؤسسات بسبب التشغيل غير الهادف، وانتشار الفوضى في التسيير، السرقة والمحسوبية، الإهمال وانعدام المراقبة وتعقد تسييرها

¹ ضياء مجيد الموسوي، الخصوصية والتصحيحات الهيكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2001، ص 14.

فكان من الضروري تبني سياسة جديدة تمكّن من تغيير الوضع نحو الأحسن انطلاقاً من هيكلية هذه المؤسسات. وتعود السياسة الهيكلية لـ 03 اعتبارات:¹

- انهيار المعسكر الاشتراكي وتراجع الإيديولوجية المتدخلة بما مكن إيديولوجية السوق من الانتشار.
- تراكم المشكلات الاقتصادية في الدول النامية، وعدم شجاعة الحكومات المتعاقبة على إجراء إصلاحات لعوامل عديدة مما أدى لتراكمها.
- انفجار أزمة المديونية.

إصلاح القطاع العام بدأ مع صدور القانون رقم 01/88 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية*، والذي منح للمؤسسات العمومية الاقتصادية الاستقلالية القانونية والمالية، حيث تنص المادة 07 منه "تتمتع المؤسسة العمومية الاقتصادية بالأهلية القانونية الكاملة، تشترط وتلتزم وتتعاقد بكيفية مستقلة بواسطة أجهزتها المؤهلة لهذا الغرض، بمقتضى قانونها الأساسي طبقاً لقواعد التجارة والأحكام التشريعية المعمول بها في مجال الالتزامات المدنية والتجارية".²

ولقد جاء قانون 02/88 المتعلق بالتخطيط، لتسهيل عملية الانتقال إلى اقتصاد السوق وتجنب معوقات التسيير المركزي. وهكذا شرعت الدولة في عملية التطهير المالي للعديد من المؤسسات، ولكن اصطدمت هذه العملية بالعديد من الصعوبات:³

- استمرار تراكم خسائر المؤسسات "حيث لم تكن لها سلطة كافية لتحديد أسعار منتجاتها".
- لم تأخذ إعادة الهيكلة بعين الاعتبار الحجم الفيزيائي للمؤسسات.

أ. **الهيكلية العضوية:** لقد سمحت هذه العملية بإحلال مؤسسات صغيرة ومتوسطة مكان الشركات الوطنية والدواوين الوطنية *Offices Nationaux* الضخمة، واعتمدت العملية على منطق التخصص، "وكان الهدف من ذلك هو تطوير وظيفة الإنتاج وخلق عوامل التدريب في كل الجهات

¹ عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية (دراسة تحليلية تقييمية)، ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر 2000، ص 237.

² محمد صغير بعلي، تنظيم القطاع العام في الجزائر، استقلالية المؤسسات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992، ص 60.

* انظر الجريدة الرسمية العدد 02 جانفي 1988.

³ محمد راتول، الاقتصاد الجزائري وبرنامج التعديل الهيكلي مدى انعكاساته على مستوى المعاملات التجارية مع الخارج، مجلة بحوث اقتصادية عربية العدد 23.

وكان لنتائج ذلك تعقد التنسيق القطاعي ما بين القطاعات¹ ومن جهة أخرى "سمحت العملية بتوقيف التشغيل بالمناصب الإدارية غير المنتجة. كما عرفت بعض المؤسسات تسريحات جماعية للعمال بسبب ضغوطات المركزية"².

ب. **الهيكلية المالية:** تمت عملية الهيكلية المالية على المؤسسات التي عرفت عجزاً في ميزانيتها وتراكت ديونها البنكية.

ج. **التعديل الهيكلي:** المؤسسات العمومية المطروحة للخصوصية تكون عادة غير مؤهلة. مما يجعلها لا تحظى بالإقبال عليها لشرائها. إعادة الهيكلية تضمن استمرارية هذه المؤسسات من جهة، وتضمن زيادة متحصلات البيع الناجم عن خصوصتها من جهة أخرى. إعادة الهيكلية هي نوع من الإعداد والتطوير للمؤسسات في اتجاه الملكية الخاصة³.

يمر تطبيق برنامج التعديل الهيكلي المسطر من قبل الهيئات المالية بثلاثة مراحل⁴:

1. **مرحلة التثبيت الاقتصادي:** ويتم على المدى القريب ويتكفل به صندوق النقد الدولي.
2. **مرحلة الإصلاح الهيكلي:** على المدى المتوسط والبعيد ويتكفل بهذه المرحلة البنك العالمي.
3. **مرحلة الإصلاحات السياسية:** وهدفها الوصول إلى الحكم الراشد *la Bonne Gouvernance*.

المطلب الثاني: دوافع مخطط التعديل الهيكلي وإجراءاته التمهيديّة

إن عملية تطبيق مخطط التعديل الهيكلي لم يكن من باب الصدفة، كما لم يكن اختيارياً بقدر ما كان عملية إجبارية فرضتها الظروف القائمة، وخاصة منها ما يتعلق بانخفاض أسعار البترول وضعف إيرادات الدولة من العملة الصعبة، مما حتم اللجوء إلى الاقتراض من الهيئات المالية الدولية هذه الأخيرة التي اشترطت تطبيق تعديل هيكلي وخاصة بالبلدان النامية، إيماناً منها أن المشكل في عجز ميزانيات هذه الدول، يعود إلى سوء تسييرها الراجع أساساً إلى الإفراط بالاهتمام بالجانب الاجتماعي مما أثقل كاهلها بالديون.

ولقد كانت أحداث أكتوبر 1988 خير دليل على تفاقم الوضع الاجتماعي، والتأكيد على استحالة الاستمرار في السياسة السابقة التي أظهرت شلل جميع القطاعات بمجرد انخفاض العائدات

¹ Hocine Ben Issad, *restructuration et réformes économiques*(1979 – 1993) OPU Alger 1994 P 40-41

² Hocine Ben Issad, *Idem*.

³ عبد المجيد قدي، مرجع سبق ذكره، ص 241.

⁴ أممين شفير، الإصلاحات الاقتصادية وأثارها على البطالة والتشغيل "حالة الجزائر" أطروحة ماجستير جامعة الجزائر 2001.

البتروولية، مما يحتم إجراء إصلاحات جذرية، وبالفعل في السنة الموالية 1989 تمّ الشروع في الدخول في اتفاقيات عديدة مع صندوق النقد الدولي:¹

- اتفاقية مايو 1989 *Stand Bay* الأولى: وشمل الاتفاق منح الجزائر ما قيمته 200 مليون دولار، ومن ثم 360 مليون دولار، وهذا لإعانة الجزائر لما أصابها جرّاء انخفاض العائدات البتروولية مع ضرورة تخفيض العملة، تحرير الأسعار والتخفيف من العجز في الميزانية.

- اتفاقية 03 جوان 1991 *Stand Bay* الثانية: وتم الاتفاق مع صندوق النقد الدولي على منح الجزائر ما قيمته 400 مليون دولار وتدفع على أربعة أقساط متساوية، كما تضمنت رسالة حسن النية بتاريخ 27 أفريل 1991 على ضرورة أن يشمل الاتفاق الإجراءات التالية:²

- تقليص من تدخل الدولة في الجانب الاقتصادي.
- إصلاح العديد من القطاعات الهامة لتدعيم الإيرادات كالنظام الجبائي، الجمركي وسعر الصرف.
- رفع القيود على التجارة الخارجية.
- لا بد من إنشاء شبكة للإعانات الاجتماعية للتخفيف من حدة تطبيق الإصلاحات.

- (اتفاقية أفريل 1994 - مارس 1995) *Stand bay* الثالثة: ولقد نصّت الاتفاقية على ضرورة تطبيق برنامج الاستقرار الاقتصادي وهذا خلال سنة كاملة (01 أفريل 1994 - 31 مارس 1995) ولقد تمّ في ظروف اقتصادية واجتماعية وأمنية جد قاسية حيث:³

- ابتداء من سنة 1994 تمّ فتح رأسمال البنوك التجارية إلى الشركاء الأجانب، كما تمّ اعتماد عدّة بنوك خاصة.
- تمّ تخفيض الدينار بـ 7.3% في مارس 1994 كما حدث تخفيض أكبر في الشهر الموالي وصل إلى 40.19% في أفريل 1994.
- خلال هذه السنة أيضا تمّ البدء في تحرير الأسعار، وتمّ إلغاء العمل بالأسعار المسقّفة بشكل نهائي، مما انجرّ عنه ارتفاع العديد من أسعار المنتوجات الغذائية الأساسية والتي كانت مدعّمة من طرف الدولة.

¹ ساحل محمد، مقال بعنوان تجربة الجزائر في مجال جذب الاستثمار الأجنبي المباشر، دراسة تقييمية، مجلة العلوم الإنسانية العدد 41 ربيع 2009،

WWW.U LUM .NL

² الهادي الخالدي، المرأة الكاشفة لصندوق النقد الدولي، دار هومة الجزائر 1996، ص 201.

³ بن لوصيف الزين، مقال بعنوان تأهيل الاقتصاد الجزائري للاندماج في الاقتصاد الدولي

<http://www.djelfa.info/vb/showthread.php?t=463271>

أما المرحلة الأخيرة من هذه الإجراءات فتمثلت في الشروع في تطبيق برنامج التعديل الهيكلي بين (أفريل 1994- مارس 1998) وهذا ما سنتناوله في المطلب الموالي.

* يرجع تبرير محتوى هذا البرنامج إلى استناد خبراء صندوق النقد الدولي في تشخيص وضعية البلدان المتخلفة، واقتراح العلاج على مقاربتين:¹

الأولى ترى أن العجز الذي تعاني منه هذه الدول يعود إلى الإفراط في الطلب الكلي بما لا يناسب إمكانيات العرض. أما الثانية فتري أن السبب يعود للإفراط في الإصدار النقدي.

ومن خلال هذا المنظور من البديهي أن يقضي هذا المخطط على التسهيلات التي كانت تقدمها الحكومة لاحتواء الوضع الاجتماعي، ومحاولة الهروب من آثار الأزمة التي بدأت تلاحقها مع بداية انهيار أسعار البترول سنة 1986، تلك التسهيلات التي زادت من رفع معدل التضخم وارتفاع الأسعار.

وبالفعل فإن محتوى المخطط تضمن تدابير تمكن من تحقيق النجاعة تتعلق "بسياسة الموازنة، السياسة النقدية وسياسة التجارة الخارجية".²

سياسة الموازنة: تهدف إلى عدم الإفراط في الطلب الكلي، واتخاذ العديد من الإجراءات التي تمكن من كبح تزايد معدلات التضخم. ولتحقيق ذلك يتطلب اتخاذ إجراءات كلها على عاتق المجتمع سواء ب:

- **الضغط على النفقات العامة** وما يشمل ذلك من تقييد التوظيف وتجميد الأجور، التقليل من النفقات العامة وخاصة ما يتصف منها بالمجانية كالتعليم، الصحة، السكنات الاجتماعية، رفع الدعم على أسعار السلع حتى الأساسية منها حيث "انخفضت مبالغ إعانة الأسعار التي كانت تمثل 4.9 % من الناتج الداخلي الإجمالي إلى 0.8 % سنة 1996".³

¹ أرواح عبد الباقي، غياط شريف، مقال بعنوان الآثار الاقتصادية والاجتماعية لبرنامج التصحيح الهيكلي، جامعة قالة الجزائر .
www.9alam.com/forums/attachment.php?attachmentid=3105&d...

² نفس المرجع.

³ محمد راتول، العولمة الاقتصادية وتحولات الاقتصاد الجزائري، الملتقى الدولي الأول حول العولمة وانعكاساتها على البلدان العربية، جامعة سكيكدة أيام 13-14 ماي 2001. عن بن لوصيف الزين، مرجع سبق ذكره، http://www.djelfa.info/vb/showthread.php?t=463271 .

- الرفع من إيرادات الدولة: هذا الإجراء أيضا يمس الجانب الاجتماعي بسبب ما تضمنه من رفع الضرائب، مما انعكس على زيادة أسعار السلع والخدمات، وكذا القيام بعملية الخصخصة أو الحل للمؤسسات المفلسة مما انجر عنه تسريح لعدد كبير من العمال.

سياسة التجارة الخارجية وميزان المدفوعات: وتشمل أساسا تحرير التجارة الخارجي ورفع احتكار الدول بتشجيع القطاع الخاص، ومنح المزايا للمستثمرين دون التمييز بين ما هو أجنبي أو محلي، خاص أو عمومي.

تمت في إطار هذا المخطط عملية "إعادة الجدولة بـ 17 مليار دولار كما تم منح 5.5 مليار دولار كقروض استثنائية بهدف تصحيح ميزان المدفوعات".¹

السياسة النقدية: تهدف إلى ترشيد هذا الجانب عن طريق الحد من الإفراط في الإصدار النقدي، ووضع حد أقصى لائتمان المصرفي، تشجيع الادخار عن طريق الرفع في سعر الفائدة.

وفي إطار إصلاح السياسة النقدية استفادت البنوك التجارية من حوالي 217 مليار دينار مابين 1991-1996 كتعويض عن 80% من الخسائر التي لحقتها بسبب تخفيض سعر العملة، كما تمت عملية تمويل العديد من البنوك، وفتح المجال أمام الشركاء الأجانب للاستثمار في البنوك التجارية، وكذا السماح بإنشاء البنوك الخاصة.²

المطلب الثالث: مراحل مخطط التعديل الهيكلي وأبعادها

لقد كان لتطبيق هذا المخطط انعكاسات اقتصادية واجتماعية، تعددت وتنوعت أثارها ببروزها التدريجي حسب الإجراءات التي تضمنتها مراحل المخطط. ولذا سنحاول التطرق إلى هذه الإجراءات التي كانت تهدف من ورائها الهيئات الدولية (صندوق النقد الدولي والبنك العالمي) إلى إجراء توازنات على المستوى الكلي، دون اعتبار لما لذلك من كلفة اجتماعية قد تزيد من الأمر تعقيدا أكثر.

(أ) مرحلة التثبيت الاقتصادي:

- **تقشف في الميزانية العمومية:** هذا الإجراء من شأنه التخفيض في ميزانية التجهيز والتسيير، وتقليص الاستثمارات غير الهادفة، تقليص عمليات التوظيف في الوظيف العمومي، ورفع

¹ بن لوصيف زين الدين، مرجع سبق ذكره، ص 11.

² نفس المرجع، ص 12.

الدعم عن المؤسسات. فلم يعد ممكناً تحمل أعباء المؤسسات العمومية التي كان تستقطب عددا هائلا من العمال.

- **تقليص الاستثمارات:** يؤدي إلى نقص في فرص العمل. فيزداد عدد الباحثين عن العمل وخاصة العمال الظرفيين الذين يتحولون إلى بطالين بمجرد انتهاء المشروع. وحتى الأجور ستميل إلى الانخفاض بسبب سهولة الحصول على العمالة من طرف أصحاب المؤسسات. "وبالفعل ازدادت البطالة ووصلت سنتي 1998 و 2000 إلى حدود 30% وإلى 23% سنة 2003".¹

- **التوقف عن الدعم المالي للمؤسسات العمومية:** يسمح بالإبقاء فقط على المؤسسات الناجحة، أما الباقي سيحوّل إلى الخواص الذين يقلّصون بدورهم من الفائض في العمال، أما الجزء الآخر من المؤسسات تتم تصفيته. وبذلك تقلّص عدد المؤسسات التي كانت تمثل ركيزة تتكفل بالجانب الاجتماعي لفئات واسعة من المجتمع. وخاصة القطاع الصناعي الذي كان أكثر تضررا من غيره بسبب التبعية التكنولوجية لهذا القطاع مما يستدعي تمويل أكبر.

- **ضعف القدرة الشرائية للأفراد** بسبب تدابير التقشف التي التزمت بها الدولة من خلال رفع تدعيم الأسعار وخاصة على المواد الأساسية، وبسبب ارتفاع نسبة التضخم الناجم عن السياسة السابقة حيث سجل سنتي 1994 و 1995 نسبة 29% و 29.8% على التوالي، وهذه الفترة تمثل بداية تطبيق برنامج التعديل الهيكلي. في حين انخفض التضخم سنة 1998 إلى 08% فقط جراء إدارة الطلب بشكل صارم". وظلت الأجور غير محفزة على العمل مما ساهم ظهور الإحساس بعدم الرضا مما أثر سلبا على مردود يتهم، وتنامت العديد من التصرفات كعدم الاكتراث والشعور بعدم المسؤولية، الإهمال، تقييد الإنتاج.

(ب) الإصلاحات الهيكلية:

تتمثل المرحلة الثانية من تطبيق مخطط التعديل الهيكلي في جملة من الإصلاحات يتكفل بها البنك العالمي. تهدف أساساً إلى تمكين الدولة من الحصول على مدا خيل من العملة الصعبة مما يسمح بتسديد ديونها، وذلك بتمية صادراتها باتخاذ جملة من الإجراءات:

1. تحرير التجارة الخارجية: معناه تخلى الدولة عن السياسة الحمائية السابقة، والسعي إلى جلب الاستثمارات الأجنبية، وإلغاء كافة القيود والحواجز الجمركية. وينعكس هذا الإجراء في مرحلته الأولى سلباً على التشغيل، بتدفق المنتجات الأجنبية ذات الجودة العالية مقارنة بالمنتجات الوطنية، مما يؤدي بالمؤسسات المحلية وخاصة غير القادرة على الصمود لأسباب مالية إلى التخلي عن النشاط

¹ بوزيد حميد، رسالة دكتوراه بعنوان النظام الضريبي الجزائري وتحديات الإصلاح الاقتصادي في الفترة 1992-2004، جامعة الجزائر 2006.

والبحث عن نشاط آخر تتعدم فيه المنافسة إن وجد. وتعمل هذه العوامل لصالح المنتج الأجنبي مما يدفع بالمؤسسات الوطنية إلى محاولة التخلف أو التخفيف من تكلفة المنتج كدفع أجور متدنية، التخلف من فائض العمالة، العمل في أوقات معينة "محاولة استغلال أمثل للموارد البشرية".

2. خصوصية المؤسسات العمومية: تتضمن هذه المرحلة أيضاً عملية بيع المؤسسات العمومية لصالح الخواص، لمدى قناعة المؤسسات المالية والنقدية الدولية بنجاعة القطاع الخاص المتميز بتوفير إدارة أكفأ تهدف للاقتصاد في استخدام الموارد، كما تسمح الخصوصية بتعميم الملكية على قطاع أكبر من المواطنين، وتخفف من الأعباء المالية التي تتحملها الحكومة من حيث تمويل المشاريع العامة ومواجهة الخسائر التي تتعرض إليها¹. وتعتبر الخصوصية في نظر العمال غياب لكل مزايا الفوضى والعشوائية التي أغرقوا فيها القطاع العام وعودة إلى الجدية التي يتهربون منها. فهي تقليص لما هو فائض من العمال، وعقلنه الأجور حسب المر دودية، وعدم الاهتمام بالجانب الاجتماعي. كما تسمح الخصوصية برفع إيرادات الدولة.

إن الإطار التنظيمي والقانوني للخصوصية تم بإصدار المرسوم الرئاسي رقم 22/95 المؤرخ في 22 أوت 1995 "تسارعت عمليات حل المؤسسات وخصصتها في نهاية 1996 وهذا بعد إنشاء 05 شركات جهوية قابضة، حيث تم خصصة 800 مؤسسة محلية وهذا في شهر أبريل 1998. أما البرنامج الثاني للخصوصية فركز أساساً على المؤسسات العمومية الكبرى، ويتطلع إلى خصصة 250 مؤسسة بين 1998-1999".² ولقد خصت الخصوصية من الجانب القانوني بالرخصة رقم 04/01 المؤرخة في 20 أوت 2001 التابعة للتنظيم، التسيير وخصوصية المؤسسات الاقتصادية العمومية، ولقد كان هذا لمرسوم إشارة واضحة إلى رغبة الدولة في إعطاء انطلاقة جديدة للخصوصية بسبب البطء الذي عرفته الخصوصية في فترة التسعينات، سواء بسبب الاصطدام الذي واجهته العملية بالحركات النقابية، وكذا التماطل في إعداد قوائم المؤسسات القابلة للخصوصية، إضافة إلى تداخل الصلاحيات بسبب تعدد الهيئات المشرفة على عملية الخصوصية وعدم كفاءة السوق المالي³.

ويمكن الإشارة إلى عمليات الخصوصية التي تمت في الفترة 2003-2007 في الجدول

التالي:

¹ سيد علي، وعبد المنعم، دراسات عربية مايو 1990 مشار اليه في ضياء مجيد الموسوي، مرجع سبق ذكره، ص 20.

² بن لوصيف زين الدين، تأهيل الاقتصاد الجزائري للاندماج في الاقتصاد الدولي، جامعة سكيكدة، ص 13.

³ محمد قويدري، تحليل واقع الاستثمار الأجنبي المباشر وأفاقها في البلدان النامية مع الإشارة لحالة الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة الجزائر 2005، ص 209، عن ساحل محمد، مرجع سبق ذكره.

جدول رقم 59: خوصصة المؤسسات العمومية للفترة (2003-2009)

المجموع	2007	2006	2005	2004	2003	السنوات طبيعة الخوصصة
192	68	62	50	7	5	خوصصة كلية
33	07	12	11	2	1	جزئية < 50%
11	6	1	1	3	0	جزئية > 50%
69	0	9	29	23	8	الاستعادة من طرف الأجراء
29	9	2	4	10	4	الشراكة
83	20	30	18	13	2	التخلي على الأصول للخواص الذين يشترونها من جديد
417	110	116	113	58	20	المجموع

المصدر: www.ons.dz

من خلال أرقام الجدول يظهر أن أكبر عمليات الخوصصة عددياً تمت بين 2005-2007 حيث عدد المؤسسات التي تمت خوصصتها تكاد تكون مستقرة سنوياً، تتراوح بين 110 إلى 116 مؤسسة. أما عن أشكال الخوصصة نجد أن 46% منها مخصصة كلياً، و20% تم التنازل عن أصولها للخواص أما المرتبة الثالثة فهي تمثل مؤسسات استرجعت من طرف الأجراء، ونسبتها من الإجمالي 16.5%. أما المؤسسات التي تمت خوصصتها جزئياً فنسبتها من المجموع ضئيلة جزئياً:

- خوصصة جزئية أكبر من 50% فهي تقدر بـ 7.9% من المجموع.
- خوصصة جزئية أقل من 50% فهي تقدر بـ 2.6% من المجموع.

أما المؤسسات التي تمت خوصصتها في إطار الشراكة فهي لا تمثل هي الأخرى سوى نسبة 07% فقط.

وحسب تقرير الديوان الوطني للإحصاء سمحت عمليات الخوصصة التي تمت في هذه الفترة باسترجاع ما يقارب 1.25 مليار دولار.

أما عن مساهمة الخوصصة في الاستثمار الأجنبي " فالأرقام تبين أنه من شهر جوان 2003 لغاية 2005 كانت المساهمة جد ضئيلة حيث من بين 238 مؤسسة بيعت نجد 31 مؤسسة منها للأجانب أي ما يعادل 13% فقط".¹

¹ جريدة الخبر اليومية الجزائرية، العدد 4774 الحد 06 أوت 2006، ص 13، عن ساحل محمد مرجع سابق.

ولقد تواصلت عمليات الخصخصة حيث "وصل عدد المؤسسات المخصصة مع بداية الثلاثي الأول من سنة 2008 حوالي 447 مؤسسة"¹ غير أن أهم العراقيل التي واجهت هذه العملية إضافة إلى ما ذكرناه سالفًا، نجد أن "الفترة 1989 - 2008 تعاقبت 12 حكومة وعرفت خلاله الخصخصة تغييرات هيكلية وتنظيمية. أول برنامج للخصخصة قام بإعداده المجلس الوطني للخصخصة واستمرت العملية مع هيئات أخرى جديدة مجلس المساهمة، ثم صناديق المساهمة الذي تحول إلى مجمع قابض ثم مؤسسات التسيير والمساهمة".²

3. إصلاح النظام الجبائي: يهدف مخطط التعديل الهيكلي إلى إلغاء الحواجز الجمركية والرسوم، بما يسمح بتدفق المنتجات الأجنبية ويساهم في استقطاب المستثمر الأجنبي. والعمل على الرفع من الضرائب وفرض الصرامة على تحصيلها، ووضع آليات لمحاربة الغش والتهرب الضريبي. وقد تقود عملية الإخضاع هذه إلى تقليص عدد كبير من المؤسسات الوطنية، بسبب قلة المبادرة والظروف غير المشجعة. وهذا من شأنه في الأخير أن يؤدي إلى التقليل من فرص العمل.

ولقد أدت سياسة التعديل الهيكلي إلى انعكاسات اجتماعية لما تتطلبه البرنامج من سياسة انكماشية ساهمت في إفقار فئات واسعة من المجتمع الجزائري، "وحسب تقرير المجلس الاقتصادي الاجتماعي لسنة 2006" أن المؤشرات الاجتماعية تبين استمرار التوترات الاجتماعية، حيث سنة 2005 بلغت البطالة 15.2%، و2.2 مليون شخص يعيشون في فقر مطلق منهم 517 ألف يعيشون في حالة قصوى من الحرمان. كما أن نسبة الأمية بين الكبار (أكثر من 15 سنة) سجلت 34.5% سنة 1998 و23.7% سنة 2005".³

ج) مرحلة الإصلاحات السياسية والوصول إلى الحكم الراشد

ويتعلق هذا بالجانب السياسي ورغم أن مصطلح الحكم الراشد معروف في المعجم الفرنسي منذ القدم والذي يعني "طريقة إدارة الحكم"، إلا أنه تم إحياء المصطلح من جديد سنة 1980 من قبل الهيئات المالية الدولية وبرنامج الأمم المتحدة.

والحكم الراشد بمفهوم هذه المؤسسات يعني إعادة النظر في مجموع الإجراءات والممارسات التي تمس بشكل أو بآخر طريقة الحكم.⁴

¹ [Http://ww.journaux.ma/Algerie/temmar](http://ww.journaux.ma/Algerie/temmar)

² [Http://www.Elkhebar.com/quotidien](http://www.Elkhebar.com/quotidien) 120537

³ منصور الزين، ناصر مراد السياسات الحكومية لتقليص الفقر (حالة الجزائر) منشورات الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية المؤتمر الثامن القاهرة 20-19 افريل 2007، ص 413 .

⁴ أممين شفير، مرجع سبق ذكره، ص 146.

المبحث الثاني: نتائج وانعكاسات الإصلاحات الهيكلية

المطلب الأول: التوازنات الكبرى والكلفة الاجتماعية

أ) التوازنات الكبرى: كما سبق الإشارة إلى ذلك فإن الهدف الأساسي من تطبيق هذه الإصلاحات هو تحقيق التوازنات على مستوى الاقتصاد الكلي، مما يسمح بتصحيح الإختلالات السابقة والبدء بالنهوض بالاقتصاد، وتحقيق معدلات النمو في إطار جديد مبني على التفتح الاقتصادي. نجد أن الجزائر واجهتها العديد من القيود بسبب ثقل المديونية الخارجية، واعتمادها على تصدير أحادي (المحروقات)، إضافة إلى ضعف الاستثمار الأجنبي بسبب سياسة الانغلاق التي اعتمدت لمدة طويلة.

ونتيجة للأسباب السالفة الذكر نجد أن تحقيق التوازنات الاقتصادية الكلية لم تتم إلا متأخرة إذ لم تظهر إلا في السنوات الأخيرة من تطبيق مخطط التعديل الهيكلي. ويمكن توضيح ذلك في ما يلي:

الجدول رقم 60: يبين تطور التوازنات الكبرى

المؤشر	1990	1995	1999	2000	2001
الناتج الداخلي الخام (مليار دينار)	554,4	1967	3168	4023	4222
الناتج الداخلي الخام/كل ساكن (بالدولار)	2471	1499	1593	1673	1773
متوسط التضخم سنويا %	17,90	29,78	2,94	0,34	4,23
خدمة الديون /للصادرات (مليار \$)	66,9	38,8	20,8	19,5	21,00
معدل الصرف (دينار/دولار)	8,96	47,65	66,57	75,29	77,26

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

حيث نجد أن:

- الناتج الداخلي الخام (PIB) تضاعف 08 مرات حتى "إن كان الجزء الأكبر من هذا التضاعف يعود لتدني قيمة الدينار".
- معدل التضخم تمّ التحكم فيه أقل من 1% سنة 2000.
- احتياطي الصرف عرف انتعاشا غير مسبوق.

رغم أن عمليات الإصلاح تتم بشكل بطيء يسجل ارتياح من جانب:

- تحقيق الأهداف على المستوى الاقتصادي الكلي.

- توفير المناخ لاقتصاد السوق وتغيير سلوك الأعوان الاقتصاديين، لما قامت به الدولة من إجراءات في العشريتين الآخرتين سواء تشريعية أو تنظيمية.

- نمو اقتصادي مستقر بعد أن كان يعرف تذبذبات، حتى ولو أن النمو المسجل ضعيف والزيادات التي تم تحقيقها في الفترة الأخيرة من تطبيق مخطط التعديل الهيكلي، لا تمثل سوى زيادات ضعيفة.

(ب) الجانب الاجتماعي: وكما كان منتظرا من خلال شروط صندوق النقد الدولي القاسية، فإن الوضعية الاجتماعية تدهورت بشكل كبير وازدادت الهوة بين طبقات المجتمع، وطفت كل مظاهر الفقر والانحراف.

ظاهرة الفقر أصبحت أكثر تفاقما، فحسب تقرير البنك العالمي سنة 1999 بلغت نسبة الفقر 12.2% سنة 1988 وانتقلت إلى 22.6% سنة 1995 ليصل إلى 24% سنة 2001.

ظاهرة البطالة البيانات الإحصائية تشير إلى الارتقاع المذهل في معدلات البطالة خلال فترة التسعينيات التي عرفت تطبيق مخطط التعديل الهيكلي، "حيث انتقلت من 23% سنة 1993 إلى 29% سنة 1997 و 29.2% سنة 1999".¹

تسريح عدد كبير من العمال نتيجة الإصلاحات التي طالت العديد من المؤسسات العمومية ويمكن أن نبيّن حجم المناصب المفقودة بالقطاع الاقتصادي في الجدول التالي:

جدول رقم 61: تسريح العمال بالمؤسسات حسب النشاط والطابع القانوني 1994-2001

المجموع	الخدمات	ب/أ/ع/ري	الصناعة	الفلاحة	القطاعات
155 991	31 781	98 136	24 606	1 468	EPE م/ع اقتصادية
100,00	20,37	62,91	15,77	0,94	%
102 687	25 070	64 091	11 641	1 885	EPL م/ع محلية
100,00	24,41	62,41	11,34	1,84	%
1 605	195	611	379	420	Privé م/خاصة
100,00	12,15	38,07	23,61	26,17	%
260 283	57 046	162 838	36 626	3 773	المجموع
100.00	21.92	62.56	14.07	1.45	%

Source : Annuaire statistique du ministère du travail et de la sécurité sociale 2003

¹ روايح عبد الباقي، مرجع سبق ذكره.

من خلال معطيات الجدول أعلاه يظهر أن القطاع العمومي هو الأكثر تضررا فيما يخص المناصب المفقودة، وهذا بسبب عمليات الحل والتصفية التي عرفتها مختلف المؤسسات العمومية فأعلى نسبة فقدان مناصب العمل، يسجله القطاع العمومي الاقتصادي المحلي بمعدل يتجاوز 62%. وهذا بقطاع البناء والأشغال العمومية، ويعود ذلك لكون القطاع كان يشغل أكبر عدد لطبيعة نشاطاته التي تحتاج لعمالة أكبر. يليه قطاع الخدمات وخاصة مؤسساته المحلية التي كانت تنشط أساسا بقطاع النقل، ووصلت نسبة تسريح العمال به إلى أكثر من 24%، ويأتي قطاع الصناعة في المرتبة الثالثة من حيث المناصب المفقودة، بسبب توقف الدولة عن تدعيم العجز المستمر لهذه المؤسسات. "نسبة المناصب المفقودة وصلت إلى 15,77% بالقطاع العمومي الاقتصادي"، أما القطاع الفلاحي فلم تسجل عمليات التسريح به إلا معدلات ضعيفة.

بالنسبة للقطاع الخاص أعلى نسبة تسريح يسجلها أيضا قطاع البناء والأشغال العمومية "38,07%". مما يبين الركود الذي أصاب هذا القطاع، كما أن الخواص الذين ينشطون بهذا القطاع هم يمثلون مؤسسات المقاولات التي تنشط في الاستثمارات العمومية. أما المرتبة الثانية يسجلها قطاع الفلاحة، ويعود ذلك إلى تراجع تدعيم الدولة سواء في شكله المادي أو العيني في شكل بذور، أسمدة. إضافة إلى الجفاف الذي تزامن مع فترة الإصلاحات في التسعينات. أما التسريح بالصناعة فعرف هو الآخر معدّل يقارب ما هو عليه في الفلاحة. ويمكن إرجاع ذلك إلى ارتفاع تكلفة المنتج وقلة الطلب عليه، بسبب ارتفاع الأسعار في ظل انخفاض القدرة الشرائية خلال فترة الإصلاح، مما حتم التخلص من العمالة الفائضة أو غلق المؤسسات.

ج) الاندماج في إطار العولمة: إن دواعي هذه الإصلاحات هو خلق مناخ لمواكبة الاقتصاديات الأخرى في إطار اقتصاد السوق، ففي هذا المجال نجد أن الجزائر من حيث التبادلات الخارجية لا زالت تعاني من العديد من القيود، مما لم يسمح لها بالاندماج أكثر بالاقتصاديات الدولية فنجد¹:

- الاتحاد المغربي منذ سنة 1985 لم يتجسد إلى يومنا هذا بالشكل الحقيقي.
- التبادل مع دول البحر الأبيض المتوسط لم يرقى إلى مستواه، رغم اتفاقية برشلونة 1988
- اتفاقية الدخول في شراكة مع الاتحاد الأوروبي تمّ إمضاؤها في سنة 2002 فقط، أي بعد كل من تونس (1995) والمغرب سنة (1996).

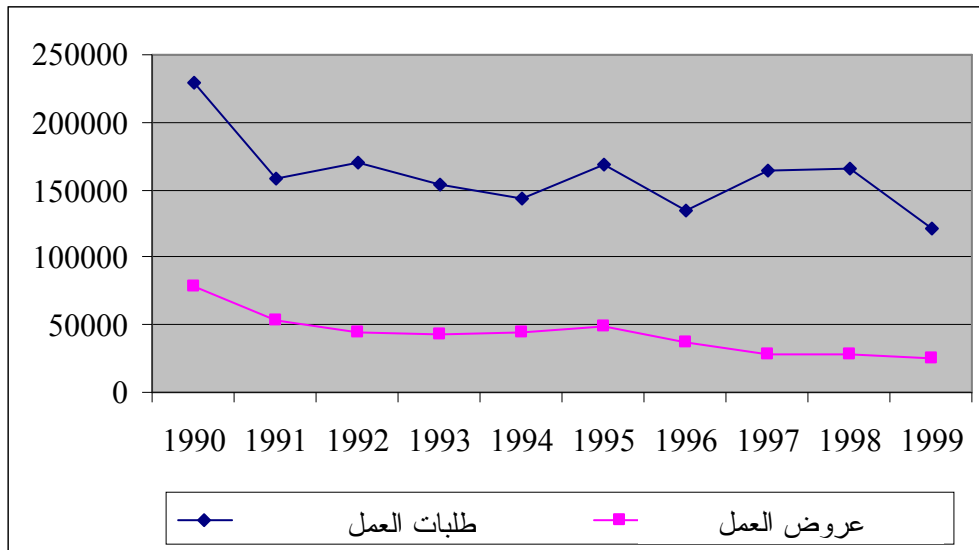
¹ Organisation Internationale du Travail, Bureau de L'OIT D'Alger, programme des emplois en Afrique ,Alger Octobre 2003. page 16.

- أغلب المبادلات الاقتصادية تتم مع دول الاتحاد الأوربي "60% من الواردات و70% صادرات".
- تعد الجزائر من الدول القليلة التي لم تندمج بعد في المنظمة العالمية للتجارة.

المطلب الثاني: اختلال العرض والطلب على الشغل

لقد أدت عملية الإصلاحات الهيكلية إلى إحداث تغيير في هيكل سوق العمل في الجزائر ويعود ذلك إلى تزايد شريحة طالبي العمل، جراء عمليات الحل والتصفية التي طالت المؤسسات الاقتصادية العمومية، والى تراكم الطلب على العمل، بسبب السياسة المنتهجة من طرف الحكومة في التقليل من النفقات العمومية، بكبح عمليات التشغيل بالوظيفة العامة. وما يمكن ملاحظته هو العجز الكبير المسجل في عملية التشغيل خلال فترة التسعينات وهي الفترة التي عرفت قساوة آثار الإصلاحات الهيكلية.

شكل رقم 32: يبيّن تطور طلبات العمل والعروض المقدّمة (1990-1999)



المصدر: إعداد الشكل انطلاقاً من معطيات الديوان الوطني للإحصاء

ومن خلال الشكل أعلاه يظهر أن منحى الطلب فوق منحى العرض، وهذا رغم ميل الطلب على العمل إلى الانخفاض وبشكل متذبذب، أعلى طلب يسجل في سنة 1990 بـ 229845 طلب عمل وأدنى قيمة له تسجل في سنة 2001 بـ 99913 طلب أما باقي السنوات فتعرف صعوداً وانخفاضاً بشكل متناوب سنوياً.

أما بالنسبة للعروض المقدّمة لمواجهة الطلب، فنجد انه يعرف انخفاضا سنويا مع تسجيل استقرار نسبي بين 1992-1995 وهذا يعود للركود الاقتصادي الذي عرفته هذه العشرية ونية الحكومة في كبح عملية التشغيل. ويمكن تبيان العجز السنوي المسجل في عملية التشغيل من خلال معطيات الجدول التالي:

جدول رقم 62: نسبة العجز في التشغيل السنوي

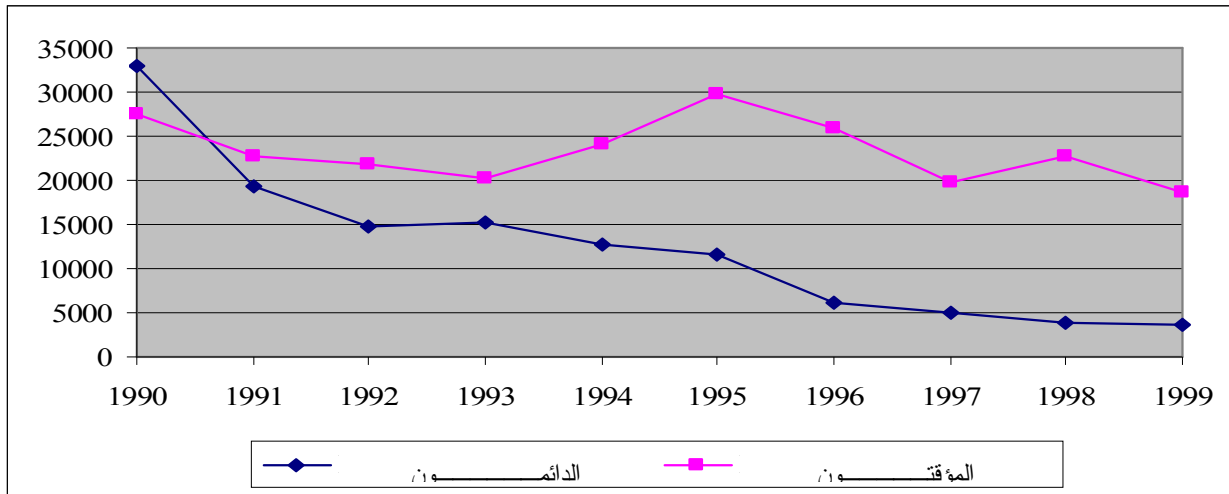
السنوات	العجز في التشغيل*
1990	66%
1991	66%
1992	74%
1993	72%
1994	69%
1995	71%
1996	73%
1997	83%
1998	83%
1999	80%

المصدر: تم إعداد الجدول انطلاقا من معطيات الديوان الوطني للإحصاء

من خلال أرقام الجدول يظهر أن نمو العجز في التشغيل لازم عشرية التسعينات، لكون الفترة عرفت ركود اقتصادي، وضعف في إيرادات الدولة مما قلّل من الإنفاق العام وخلق فرص عمل جديدة. وهذا ما يترجم نسبة العجز في المنتصف الأول من التسعينيات في حدود 70%، في حين المنتصف الثاني والذي يتزامن مع انعكاسات تطبيق مخطط التعديل الهيكلي فالعجز في التشغيل يزداد ليقف معدل 80% كما هو في سنتي 1997 و1998 أين بلغ العجز 83%.

ويمكن إظهار تطور التشغيل في هذه الفترة في المنحنى أدناه:

* تم حساب نسبة العجز بمقارنة عروض العمل المقدمة إلى حجم الطلب على العمل لكل سنة.

الشكل رقم 33: يبين تطور التشغيل الدائم والمؤقت سنويا

المصدر: إعداد الشكل انطلاقاً من معطيات الديوان الوطني للإحصاء

حيث عرفت أيضا إضافة إلى التقليل في التشغيل بشكل عام نجد أن الدولة سعت إلى كبح التشغيل الدائم بالمؤسسات العمومية، في حين ارتفع التشغيل المؤقت وهذا راجع إلى حالة عدم الاستقرار الاقتصادي الذي طبع فترة التسعينيات، والهدف من ذلك هو تقليل الإنفاق العمومي وترشيد تكاليف المؤسسات. فنجد لغاية 1990 التشغيل الدائم هو الأكبر حيث بلغت عدد المناصب المفتوحة حينها 3305 منصب دائم غير أن المناصب المفتوحة بهذه الصفة تبدأ في النقصان بشكل مذهل بنسبة قد تصل إلى 10% حيث أن عدد المناصب الدائمة سنة 2001 لا تتجاوز 3191 منصب فقط.

المناصب المؤقتة رغم ميلها هي الأخرى إلى التناقص في السنوات الأولى من التسعينيات إلا أنها أصبحت تفوق المناصب الدائمة، انطلاقاً من سنة 1991. مع بداية سنة 1994 نجد أن العمل المؤقت يتزايد، ويتزامن ذلك مع السنة التي شهدت بداية تطبيق برنامج التعديل الهيكلي وخلال الفترة اللاحقة يحدث تباعد بين التشغيل المؤقت والدائم كما يبيّنه الشكل أعلاه.

المطلب الثالث: هيكل سوق العمل بعد الإصلاحات

لقد كان للإصلاحات الاقتصادية أثر واضح في تغيير تركيبة سوق العمل بالجزائر، بسبب الإجراءات الجديدة سواء تعلّق الأمر بالجانب التشريعي والتنظيمي للعمل، ومن خلال سياسة الانفتاح وما لها من آثار مباشرة أو غير مباشرة على سوق العمل. إضافة إلى تخلي الدولة عن سياسة الاحتكار وفتح المجال أكثر أمام الخواص وتخليها عن الإفراط في دورها الاجتماعي السابق في تأمين العمل

ولو على حساب مؤسساتها العمومية. نتيجة لهذه الإجراءات كان من المنتظر أن تظهر سمات جديدة تميّز سوق العمل يمكن إيجازه في النقاط التالية:

- **بطالة الشباب:** تعود هذه البطالة في نظرنا أساسا إلى ما ميّز فترة التسعينات من تدهور اجتماعي بسبب ضعف القدرة الشرائية، وعمليات التسريح التي طالت العديد من المؤسسات العمومية مما جعل أفراد العائلات ليسوا مضطرين فقط على ترك مقاعد الدراسة بسبب زيادة التكاليف، بل لإعانة رب العائلة على تأمين الغذاء وحاجيات العائلة. ويمكن توضيح ارتفاع بطالة الشباب حسب الفئات العمرية.

جدول رقم 63: يبين تطور معدل البطالة حسب الفئات العمرية (1990 - 2001)

السنوات	1990	1992	1995	2001 (ذ + إ)
15 - 19 سنة	64,8	66,6	61,1	51,4
20 - 24 سنة	48,2	44,3	52,5	45,9
25 - 29 سنة	18,1	25,2	35,3	37,6
15 - 59 سنة	20,4	24,4	26,0	27,3

Source: Enquête emploi Décembre 1990, Décembre 1992, Septembre 2001 & LSMS Juillet 1995 - ONS

ومن خلال معطيات الجدول نجد أن البطالة المرتفعة مرتبطة بالفئة العمرية 15-19 سنة حيث نجد أن أعلى نسبة مسجلة سنة 1992 ويعود ذلك في نظرنا إلى سببين:

السبب الأول: يعود إلى نقص تأهيل هذه الفئة لأنهم في سن لا يسمح في الغالب من إنهاء تكوين متخصص، إذ أن عمليات التوظيف أصبحت تشترط الحصول على شهادات تأهيلية لتولي أي منصب كان.

السبب الثاني: كون أن سن هذه الفئة يناسب دخولها لسوق العمل لأول مرة، غير أن فترة التسعينيات عرفت إصلاحات هيكلية سببت تقليص وتقييد عمليات التوظيف.

أما ما يخص الفئة العمرية الثانية 20-24 سنة فهي الأخرى عرفت بطالة مرتفعة ولو بأقل حدة عن سابقتها. فرغم أن السن مكن من القيام بتكوين تأهيلي، مما يعطي لهم فرصة في التوظيف إلا أن البطالة تبقى مرتفعة، لأن دخولهم إلى سوق العمل يتزامن مع نهاية الثمانينات أي بداية الأزمة الاقتصادية.

- **بطالة أصحاب الشهادات:** بسبب الكبح الذي قامت به الحكومة في عمليات التوظيف سواء بالمؤسسات الاقتصادية العمومية أو بقطاع التوظيف العمومي، حيث لم يتمكن آلاف الإطارات المتخرجين من مختلف المعاهد والجامعات من إيجاد عملا، " فبلغ عدد البطالين لهذه الفئة 11,9% سنة 1992، ليرتفع المعدل إلى 19,07% سنة 1997. ومن بين أصحاب الشهادات الجامعية الذين هم في حالة بطالة سنة 1998 حسب الإحصاء العام للسكان نجد 48% حاملين لشهادة ليسانس و35% منهم مهندسين و17% حاملين لشهادة ما بعد التدرج ¹.

- **بروز عمل الأحداث والمتقاعدين:** عرفت فترة الإصلاحات الهيكلية التي ميّزها تدهور اجتماعي، بعودة المتقاعدين إلى سوق العمل من جديد، بعد أن وجدوا أن المعاش المتحصل عليه غير كاف. ولذا تمّ الاستجداد بالمؤسسات الخاصة التي وجدت هي الأخرى في هذه الفئة الخبرة الكافية والأجر الملائم، من جهة أخرى ازدادت عمليات التسرب المدرسي وفي سن مبكر، ودخول الأطفال سوق العمالة سواء مستقلين كتجار صغار بالأرصفة بيع السجائر، أكياس، صحف، ... أو بممارسة عمليات الشحن والإفراغ لدى الخواص وغالبا ما يتعارض العمل بصحة الأطفال ويعرضهم للأخطار.

تطور العمل النسوي: مساهمة العنصر النسوي في سوق العمل في تزايد (أنظر الجدول أدناه).

جدول رقم 64: يبين تطور معدل المساهمة

1998	1987	1977	1966	
48,81	47,04	42,11	45,83	معدل المساهمة
80,07	85,08	81,51	89,06	منها: ذكور
16,96	8,7	5,43	3,85	إناث

Source : ONS : RGPH 66 – 77 – 87 – 89

حيث إنتقل معدّل مساهمة المرأة من 5,5% سنة 1977 إلى حوالي 17% سنة 1998. واستمر التزايد حيث تمّ تسجيل معدّل المساهمة 21,4% سنة 1980 لينتقل سنة 2001 إلى 28,3% ويمكن إرجاع ذلك إلى ما يلي:

- انتشار الفقر في العشرية الأخيرة خاصة التسعينيات.

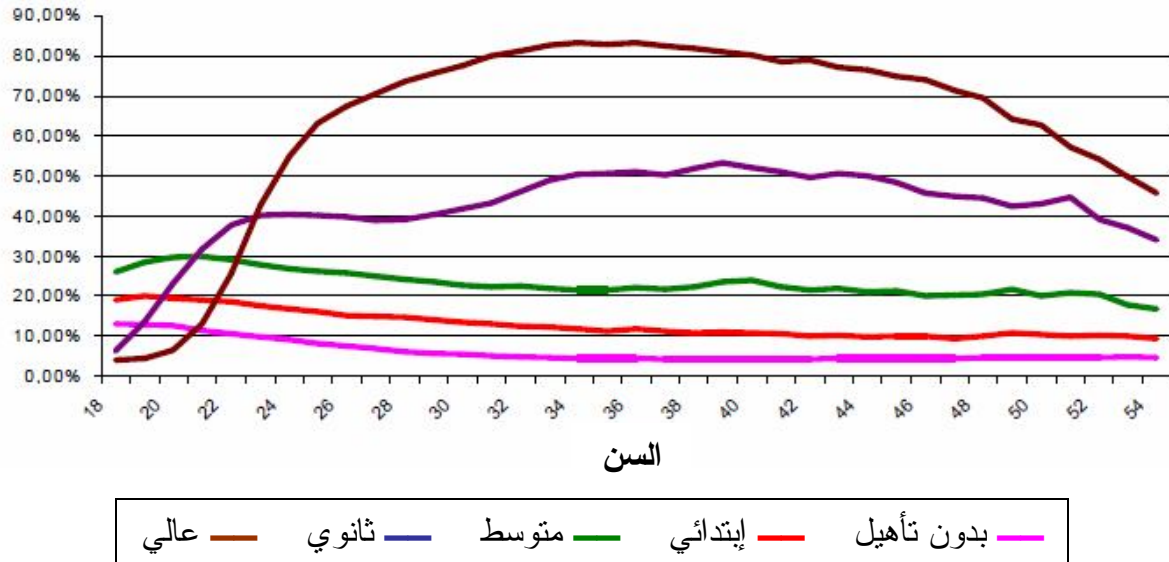
- حيوية القطاع الموازي مما سمح بإدماج المرأة بخلق فرص عمل بالبيوت.

¹ Organisation Internationale du Travail, Bureau de L'OIT D'Alger, programme des emplois en Afrique, Alger Octobre page 22.

- انتشار الوعي وتراجع الأمية في الوسط النسوي "حيث انتقل معدل الأمية من 76,1% سنة إلى 42% سنة 2001".¹

وبالفعل ساهم تطور المستوى التعليمي لهذه الفئة في الحصول على فرص العمل ويمكن إظهار ذلك في المنحنى البياني التالي:

شكل رقم 34: يبيّن معدل النشاط النسوي حسب مستوى التأهيل سنة 1998



Source : ONS – RGPH 1998

حيث نجد أن أعلى نسبة في تشغيلهن يتمثل في الحائزات على مستوى تعليمي عال ويلييه التعليم الثانوي، حيث أن اللواتي ينتهي مشوارهن الدراسي في المتوسط أو الابتدائي غالبا ما يتجهن للمكوث في البيوت، وعكس ذلك نجد الفئات السالفة الذكر الأكثر تعليما يفتح أمامهم المجال سواء في مواصلة التكوين بالمعاهد أو الجامعات، ومن ثم إيجاد فرص عمل أو الاستفادة على الأقل من برنامج عقود ما قبل التشغيل، وغالبا ما يتأخرون في الزواج ويتولد لديهم رغبة في ضرورة إيجاد عمل لضمان الدخل وتغطية التامين الاجتماعي.

- تزايد العمل الموازي: لقد بدا هذا النوع من التشغيل في الظهور بشكل أكثر وضوح في منذ بداية التسعينيات. وهذا ما يبيّنه الجدول التالي:

¹ World bank development Indicators 2003 femise2006, page 64.

جدول رقم 65: حصة العمل الموازي من إجمالي التشغيل

1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990
17,5%	17,1%	16,1%	15,3%	13,0%	12,5%	11,7%
	2002	2001	2000	1999	1998	1997
	21,1%	21,2%	20,2%	19,3%	18,9%	18,8%

Source : d'après ONS diverses années

أين تدهور الجانب الاجتماعي وضعفت القدرة الشرائية للمواطن، وقلت فرص العمل فكان من الضروري على ذوي الدخل الضعيفة القيام إضافة إلى عملهم الرسمي بنشاطات موازية، قصد تغطية النفقات الاجتماعية. وإن تعذر ذلك فتوكل المهمة لأفراد العائلة حتى ولو كانوا اقل من السن القانوني للعمل. ومن جهة أخرى هناك فئة أخرى تعاني من البطالة يحاولون الكسب اليومي من خلال أنشطة تجارية على الأرصفة أو القيام بممارسة أنشطة حرفية، خدمات ... دون سجل تهرباً من دفع الضرائب. العمل غيرالرسمي في تزايد مستمر في الجزائر حيث "قدر بـ 25% سنة 1985 خارج الفلاحة لينتقل إلى 29% سنة 1992 وإلى 33% سنة 1997 وإلى 40% سنة 2001".¹

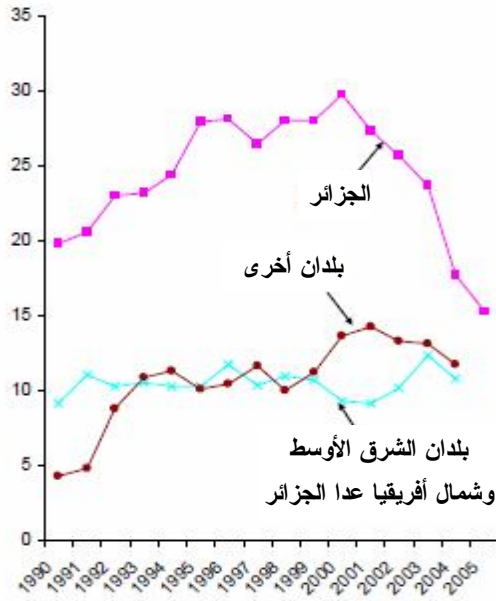
المطلب الرابع: أفاق إيجابية للإصلاحات**(أ) النمو الاقتصادي وانخفاض البطالة:**

عرف الاقتصاد الجزائري نمواً مشجعاً خلال السنوات الأخيرة، مما ساهم في تخفيض معدل البطالة، ورغم ذلك يبقى معدل البطالة مرتفعاً مقارنة ببلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

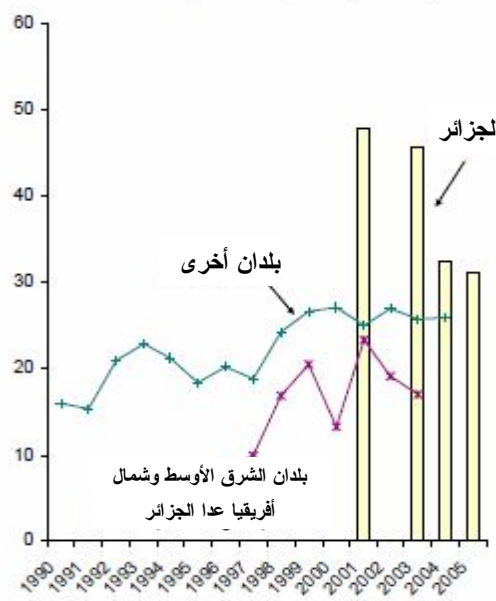
بدأت البطالة في الانخفاض منذ سنة 2000 ويمكن تتبع ذلك من خلال الشكل الموضح أدناه:

¹ Organisation Internationale du travail ,bureau de L'OIT, Alger, 2003 page 45.

شكل رقم 35/ب: معدل البطالة الإجمالي



شكل رقم 35/أ: معدل البطالة عند الشباب (15 - 24 سنة)



Sources : autorités algériennes (2005), estimations des services de la Banque mondiale (2006) et du FMI.

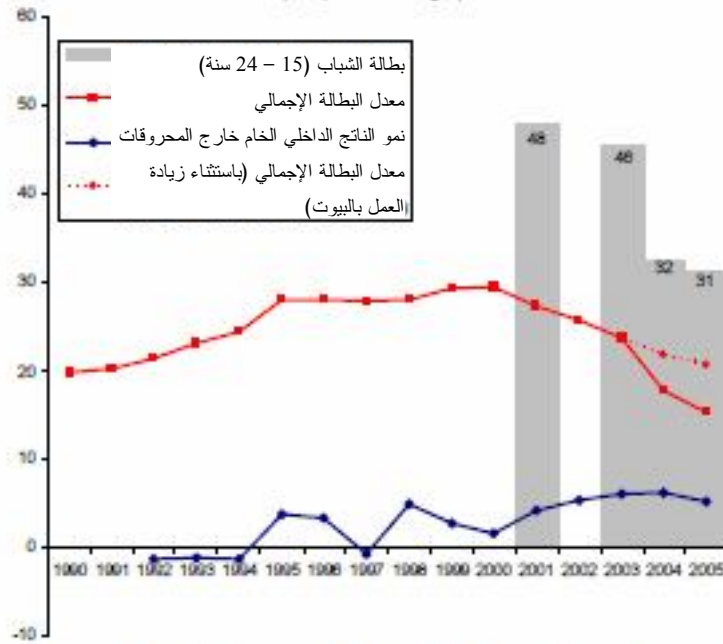
حيث انخفض معدل البطالة بـ 50% خلال 05 سنوات. "فسجل معدل البطالة 30% سنة 1980 وهو أعلى معدل لينتقل إلى 15.3% سنة 2005، وحتى معدل بطالة الشباب هو الآخر انخفض مروراً من 48% سنة 2001 إلى 31% سنة 2005".¹ ويبيّن الشكل أعلاه أن معدل البطالة المرتفع تسجّله الجزائر مقارنة بدول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وبالدول التي مرّت بفترة انتقالية في الفترة 1994-2004.

النمو الاقتصادي الحالي يكون قد ساهم في تخفيض معدل البطالة، حيث نجد أنه في ارتفاع لغاية 1995، ليبدأ في الاستقرار في النصف الثاني من العشرية، ثم يبدأ في الانخفاض ابتداءً من سنة 2001".²

¹ Fonds Monétaire International, rapport du FMI sur l'Algérie N07/61 Février 2007, Page 19.

² Fonds Monétaire International, Op Cit, page 20.

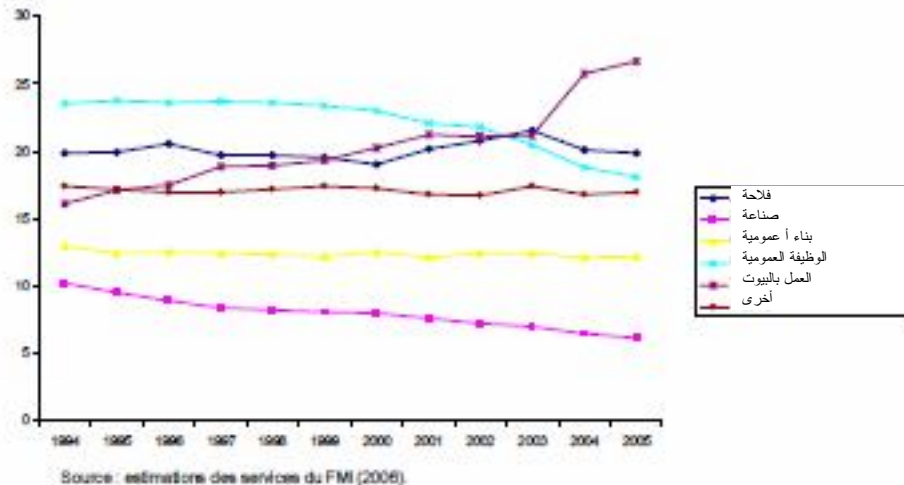
الشكل رقم 36: يبين البطالة والنمو بالنسب المئوية (1990 - 2005)



Sources : autorités algériennes (2005), estimations des services de la Banque mondiale (2006) et du FMI.

رغم تقليص العمال بالقطاع العمومي نجد أن "نفقات الدولة تبقى هي المحرك الأساسي لخلق مناصب الشغل في التوظيف العمومي مقارنة بالقطاعات الأخرى، مع الميل نحو الانخفاض بسبب الإصلاحات الهيكلية الممهدة للدخول في اقتصاد السوق"¹، ويمكن إظهار ذلك في المنحنى التالي:

شكل رقم 37: يبين حصة التشغيل القطاعي بالنسبة المئوية (1994 - 2005)



Source : estimations des services du FMI (2006).

¹ Fonds Monétaire International, Op Cit , P 21.

قطاع الأشغال العمومية رغم أنه عرف استقرارا منذ سنة 2000، نجد أن التشغيل به عرف ارتفاعا بـ 03% سنة 2001، ليصبح 08% سنة 2004 بسبب زيادة الإنفاق العمومي وسياسة تشجيع خلق الاستثمارات والمشاريع الكبرى "برنامج الإنعاش الاقتصادي".

* مواصلة ديمومة انخفاض البطالة بين سنة 2004-2005 يعود أساسا إلى خلق مناصب عمل في البيوت، وأغلبها مناصب مؤقتة فقط ويعود هذا إلى الدور الذي لعبه القطاع الخاص في التشغيل.

إذا كانت الفترة الممتدة بين سنة 1973-1985 عرفت امتصاص البطالة عن طريق خلق 150000 منصب سنوي في المتوسط، نجد عكس ذلك الفترة 1987-1995 عرفت جمود كلي حيث كان لصدمة أسعار البترول انعكاس على ذلك، مما أدى إلى ارتفاع في معدل البطالة أين انتقل إلى 21% سنة 1987 كما عرفت سنوات التسعينات تزايد في معدلات البطالة ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

جدول رقم 66: تطور البطالة (1966 - 2003)

1992	1991	1990	1989	1987	1985	1984	1983	1982	1978	1966
23,8	21,2	19,7	18,1	21,4	9,7	8,7	13,1	16,3	22	32,9
2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995	1994	1993
23,7	25,9	27,3	29,5	29,2	28,0	28,0	28,0	28,1	24,4	23,2

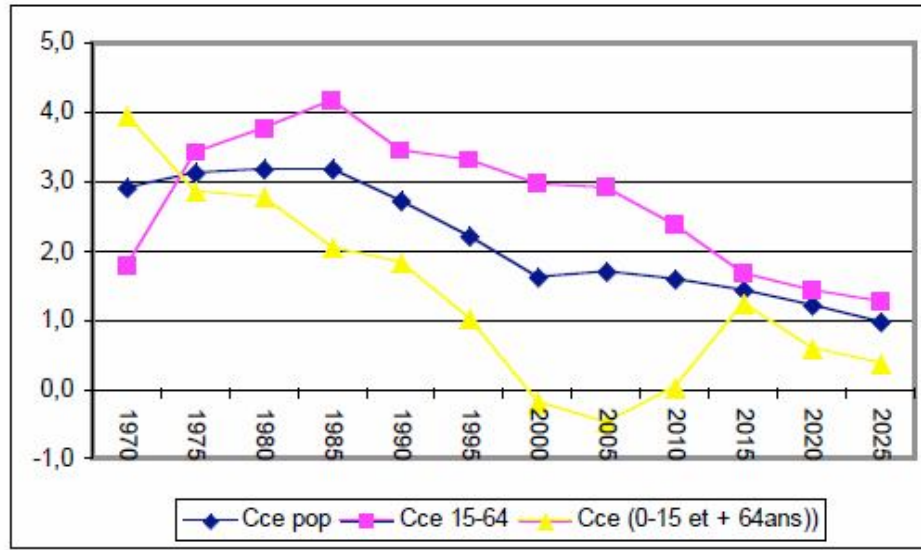
Source : ONS RGPH et MOD diverses années

ب) العوامل الديمغرافية:

إن معدل الخصوبة ومعدل الوفيات يعرف انخفاض بسبب تحسن الظروف المعيشية والصحية (مخطط تباعد الولادات)، كما نلاحظ أن هذه الانخفاضات لا تتم بصورة متساوية لجميع الفئات العمرية.

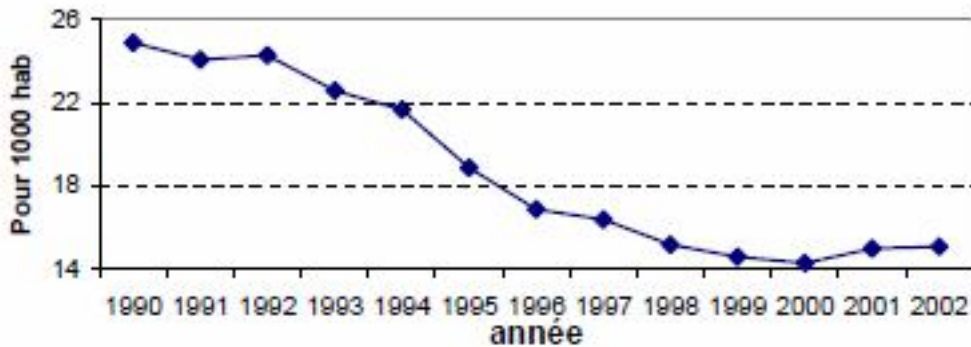
وما يلاحظ في أغلب بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أن الزيادة السريعة تكون في فئة الذين هم في سن العمل مقارنة بالفئة (المعتمدة) أي الذين تتراوح أعمارهم أقل من 15 سنة والذين هم أكبر من 64 سنة، ويمكن توضيح تطور النمو السكاني حسب الفئات في الشكل التالي:

الشكل رقم 38: يبين النمو السكاني حسب الفئات العمرية (1970 - 2025)



Source: World Population Prospect UN. 2002

الشكل رقم 39: يبين تطور النمو السكاني (1990 - 2002)

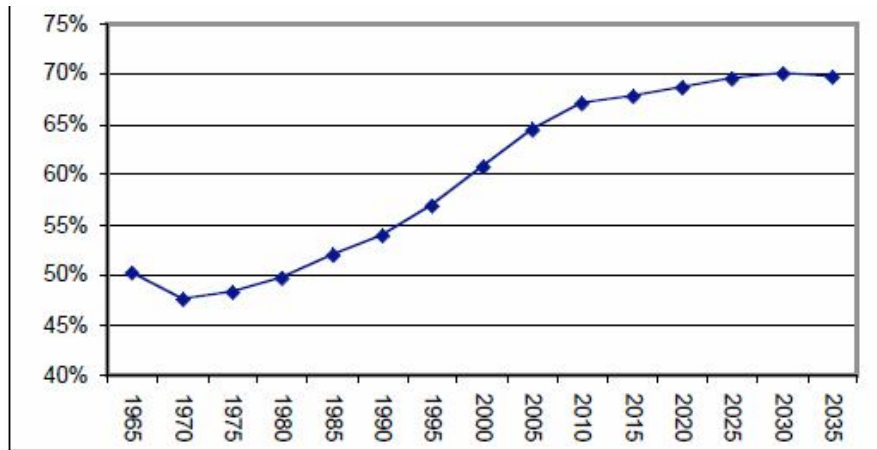


Source : ONS, 2003

فرغم ميل السكان الذين هم في سن العمل إلى الانخفاض (انظر الشكل أعلاه) إلا أن هذه الفئة تبقى تمثل أكبر نسبة من إجمالي السكان. "معدل نمو السكان الذين هم في سن العمل انتقل من 4.2% للفترة 1980-1985 إلى 2% بين 2000-2004 ويبقى نمو هذه الفئة منذ سنة 1970 أعلى من وتيرة نمو إجمالي السكان".¹ وهذا ما يبينه الشكل التالي:

¹ FEMISE 2006, P 03.

الشكل رقم 40 : يبين حصة السكان في سن العمل من إجمالي السكان



Source: World Population Prospect UN. 2002

(ج) مؤشرات كلية إيجابية : إضافة العوامل المحفز للتممية السلفية الذكر يمكن الإشارة إلى العديد من المؤشرات الايجابية التي عرفتها الفترة الأخيرة:¹

* خلال الفترة 1999-2003 الإنتاج الداخلي الخام عرف نموا بمعدل متوسط يقدر بـ 3.8% وبوتيرة أسرع من النمو السكاني، في حين في سنة 2004 وصل إلى 5.2%.

* أزمة المديونية قد تم حلها تقريبا الديون الخارجية أصبحت لا تمثل سوى 26% من الناتج الداخلي الخام في سنة 2004.

* التضخم تم ضبطه حيث تراوح بين 1- 03% منذ سنة 1999.

* نتيجة للبرامج التي اعتمدها الحكومة، تقلصت نسبة البطالة حيث وصل إلى 7.17% سنة 2004 في حين كانت النسبة تمثل 29% سنة 2000.

* القطاع الفلاحي يبقى لا يمثل سوى 10% من الناتج الداخلي الخام وذلك بارتباطه بالعامل المناخي. قطاع المحروقات يسيطر بشكل واسع على الاقتصاد الجزائري، حيث يمثل أكبر من 95% من الصادرات هذا ما جعل الاقتصاد الوطني رهن أسعار البترول.

¹ Système des nations unies en Algérie ,maison des nations unies ,bilan commun de pays .Hydra Alger septembre 2005, page07.

* إن البجوحة المالية التي عرفتھا الجزائر في السنوات الأخيرة بسبب ارتفاع أسعار البترول مكن من عودة الاستقرار الاقتصادي والسياسي ووضع العديد من البرامج التنموية، وقد ساهم ذلك في تحسين ظروف المعيشة وتقليص البطالة "حيث انتقل معدل البطالة من 29,5% سنة 2000 إلى 23,5% سنة 2003 و 17,7% سنة 2004 ورغم ذلك تبقى بطالة الشباب مرتفعة.

البرنامج التكميلي لدعم النمو يهدف إلى خفض معدل البطالة وذلك بخلق 02 مليون منصب عمل مما يمكن من خفض البطالة إلى 10%".¹

¹ *Système des nations unies. Bilan commun de pays .Hydra Alger septembre 2005, page09.*

خلاصة الفصل الثالث:

التشغيل العشوائي بمؤسسات عمومية، أظهرت عجزها في كل مرة مما استدعى تدخل الدولة لضمان بقائها، غير أن الأزمة الاقتصادية أجبرت الدولة على تطبيق شروط الصندوق الدولي وضرورة الشروع في الإصلاحات الاقتصادية.

ومن خلال ما تمّ التطرق إليه في هذا الفصل نستنتج:

- أهم أول إجراء تمثّل في صدور قانون 1/88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية لمنح الاستقلالية القانونية والمالية.
 - الشروع في إعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات بسبب كبر حجم المؤسسات العمومية واستمرار تراكم الخسائر بها.
 - تطبيق مخطط التعديل الهيكلي لتصحيح الإختلالات التي عرفتتها المؤسسات العمومية.
 - تطبيق الإصلاحات بنية تصحيح المؤسسات الاقتصادية العمومية، لتصبح ذات مردودية تضمن استمرارها وتنافسيتها في ظل اقتصاد السوق ويسمح بتوسيع استثماراتها، مما يعزز أيضا خلق فرص عمل أكثر، غير أن العملية كانت مكلفة جدا اجتماعيا لما صاحبها من عواقب أنية:
- تسريح جماعي للعمال مما زاد من تفاقم البطالة والآفات الاجتماعية، بسبب غلق وتصفية العديد من المؤسسات.

رفع دعم الدولة للمؤسسات العمومية وأسعار المنتجات، مما كان له انعكاس على القدرة الشرائية حتى على العاملين. ولقد كان لهذه الإجراءات أثر واضح في تغيير تركيبة وهيكل سوق العمل، انطلاقا من ازدياد بطالة الشباب وانتشار عمل الأحداث وعودة المتقاعدين إلى العمل، وتنامي العمل الموازي. كل ذلك يمثل مؤشرات عن تفاقم الجانب الاجتماعي وخاصة خلال تطبيق برنامج التعديل الهيكلي. ومن جهة آخر حدث تحسّن في المؤشرات الاقتصادية الكلية وخاصة مع بداية الألفية أين اتجهت نحو الانخفاض: البطالة، التضخم، المديونية وكان للنمو الاقتصادي دور في ذلك والعائد أساسا إلى زيادة العوائد البترولية.

الباب الثالث

أساليب محاربة البطالة في الجزائر

الفصل الأول: برامج خلق النشاطات

مقدمة:

لم تكتف الدولة باتخاذ البرامج الظرفية للتشغيل أي ما يعرف بالتشغيل المؤقت، بل سعت رغم قلة الإمكانيات المادية إلى خلق برامج بإمكانها أن تساهم في التنمية الاقتصادية، فإن كان الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وجد أساسا لدفع التعويضات للمسرحين اقتصاديا، نجد أن له دور استراتيجي بمساهمته في إعادة إدماج العمال عن طريق دعم البحث والعمل الحر، إضافة إلى مساهمته في مساعدة المؤسسات المالية التي تواجه صعوبات مالية، وقيامه بالتكوين التحويلي الذي يسمح للمسرحين باكتساب مهارات جديدة تمكنهم من إعادة الإدماج. أما ما يتعلق بخلق النشاطات فأصبحت المهمة الأخيرة التي أوكلت إليه.

فإذا كان الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة اهتم بالفئة العمرية بين 19-35 سنة، نجد أن برامج أخرى كالقرض المصغر قد وجه لكل قادر عن العمل له 18 سنة وما فوق، ويهدف إلى منح سلفه تمكن الفرد من اقتناء عتاد أو تجهيز يمكنه من خلق نشاط ذاتي. فهو بذلك برنامج يهدف إلى ترقية الشغل ودعم العمل للذين لا يملكون مؤهلات. أما ما يتعلق بالمؤسسات المصغرة والتي تستدعي تمويل ثلاثي الأطراف: البنك، الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب والمستفيد، كما أن الفئة العمرية المستفيدة هي من 19-35 سنة، وهكذا نجد البرامج السالفة الذكر قد مسّت جميع الفئات العمرية.

إضافة إلى هذه البرامج نجد وكالة تطوير الاستثمار ساهمت مشاريعها في خلق العديد من النشاطات، كما ساهمت بشكل خاص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة، لما تتميز به من مؤهلات ومزايا مما استدعى الاهتمام بها أكثر من قبل.

المبحث الأول: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

المطلب الأول: دواعي التأمين على البطالة وشروط الاستفادة منه

الفرع الأول: دواعي التأمين عن البطالة

لقد انتشر التأمين في العديد من الدول حيث بدأت برامج قومية بإعانات من الدولة بنظم اختيارية وكان أول ظهور لهذا النوع من التأمين في فرنسا سنة 1905 ثم النرويج في العام الموالي والدمرك في عام 1907. أما أول تشريع إجباري فكان في بريطانيا سنة 1911، إيطاليا سنة 1919 ألمانيا سنة 1927 الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1935 ثم اليابان سنة 1947 وكندا سنة 1955.

أما عربياً فلم يعرف هذا التأمين إلا في ثلاثة دول وهي مصر سنة 1964 تونس سنة 1972 والجزائر سنة 1994.¹

إن عمليات الإصلاحات الاقتصادية المتواصلة، وخاصة ما يتعلّق بالمؤسسات الاقتصادية العمومية والتي شهدت عمليات تقليص في العمال، وعمليات الحلّ، وعمليات الخوصصة كل ذلك ساهم في بروز فائض في العمالة، وتزايد في معدل البطالة، ولذا فإن مئات الملفات تصل شهرياً لدى وكالات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

عمليات التسريح الجماعي عرفته الفترة 1994-1997 وهي تمثل فترة تطبيق مخطط التعديل الهيكلي، وما عرفه من انعكاسات اجتماعية، حيث استنادا إلى معطيات مفتشية العمل فإن خلال هذه الفترة تمّ تسجيل فقدان 405.000 منصب عمل منهم²

- 212.960 عامل مفصول *Travailleurs Licencies*
- 50.700 عامل استفاد من منحة في إطار التسريح الإرادي.
- 100.840 عامل أحيّلوا على البطالة التقنية.
- 40.531 عامل استفاد من التقاعد المسبق.

وفيما يخص العمال المفصولين، فقد وصل عددهم سنة 2001 إلى 260.283 عامل. يمكن إظهار مختلف القطاعات والمؤسسات التي ساهمت في ذلك في الجدول التالي:

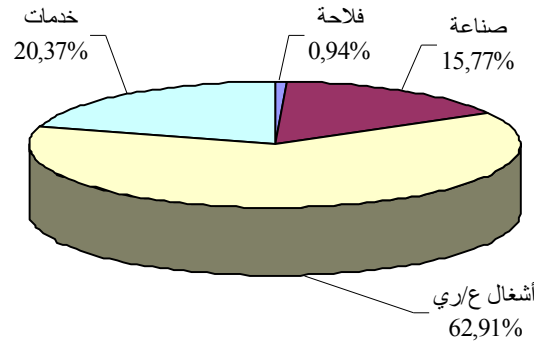
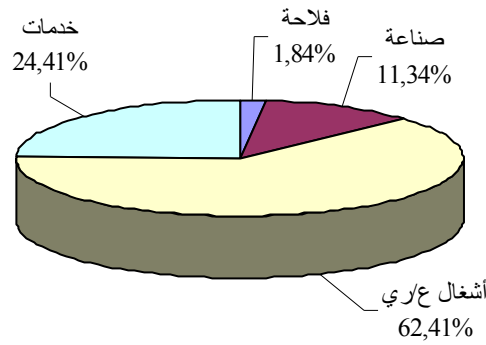
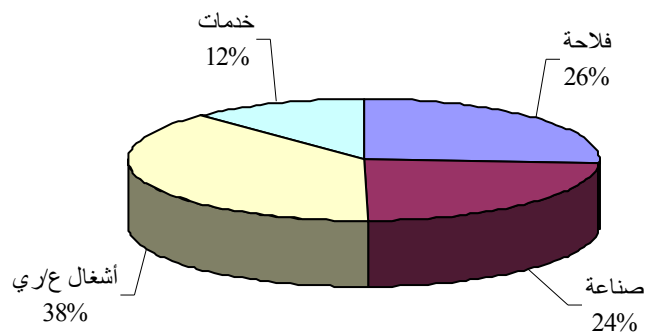
جدول رقم 67: المناصب المفقودة حسب طابع المؤسسة والنشاط الوحدة: عدد المفصولين

المجموع	خدمات	أشغال ع/ري	صناعة	فلاحة	المؤسسة/القطاع
155.991	31.781	98.136	24.606	1.468	مؤسسات ع اقتصادية
102.687	25.070	64.091	11.641	1.885	مؤسسات ع محلية
1.605	195	611	379	420	مؤسسات خاصة
260.283	57.046	162.838	36.626	3.773	المجموع

Annuaire statistiques du ministère du travail et de sécurité Sociale 2003

¹ سيف الدين هيتو خبير التأمينات الاجتماعية بمصر، مقال بعنوان تأمين البطالة مجلة العمل العربي صادرة عن منظمة العمل العربية، العدد 73، مصر ديسمبر 1999، ص 85.

² Organisation Internationale du Travail, bureau de L'OIT Alger. programme des emplois en Afrique, marche du travail en Algérie pour une politique nationale de l'emploi profil de pays, page 27 Alger octobre 2003

الشكل رقم 41: نسبة المناصب المفقودة بالمؤسسات العمومية الاقتصادية سنة 2001**الشكل رقم 42:** نسبة المناصب المفقودة بالمؤسسات العمومية المحلية سنة 2001**الشكل رقم 43:** نسبة المناصب المفقودة بالمؤسسات الخاصة سنة 2001

المصدر: إعداد الأشكال انطلاقا من معطيات الجدول السابق

كما أن الأرقام المقدّمة من قبل الديوان الوطني للإحصاء تبيّن أن عدد المسرّحين ما بين 1990 – 1995 تجاوزوا 288 ألف عامل، في حين ما بين 1995 وديسمبر 2000 فاق 260 ألف عامل.

ورغم وجود وكالة التشغيل التي تستقبل طلبات العمل، فإن معطيات سوق العمل في الجزائر يصعب تحديده بدقة بسبب المهن الحرة، والسوق الموازي، والعمل غير مصرّح به، إضافة إلى أنه هناك من البطالين لا يحبذون تسجيل أنفسهم في الوكالة.

لقد تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 188/94¹ والذي تضمن القانون الأساسي لصندوق التأمين عن البطالة.

ويعني الصندوق كل البطالين الذين فقدوا أعمالهم بصفة لا إرادية، لأسباب اقتصادية سواء في إطار النقل من عدد العمال أو حل المؤسسات، والمعنيون بالاستفادة تتراوح أعمارهم من 35 إلى 50 سنة، ويكمن دور هيكل الصندوق للتأمين عن البطالة من أجل المحافظة على الشغل وحماية الأجراء، وتتمثل في:²

الوكالة الوطنية للشغل: ويكمن دورها في التكفل بالأجراء المسرّحين والبحث لهم عن منصب شغل، وكذا التنسيق مع مصالح الصندوق سواء للقيام بعمليات التحويل أو التكوين، عندما يستدعي الأمر ذلك.

مفتشيه العمل: فهي تسهر على تطبيق ما تضمنه مرسوم 11/94 المؤرخ في 26 مايو المتضمن إنشاء تأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين فقدوا عملهم لا إرادياً لأسباب اقتصادية وتطبيق المرسوم 183/94 وكذا التأشير على القوائم الإسمية للأجراء الذي تتوفر فيهم شروط الحماية والمحافظة على شغلهم.

الصندوق الوطني للتأمين: ويتكفل أساساً بدفع مستحقات البطالة، كما يساهم في إعانة البطالين في البحث عن منصب الشغل.

الفرع الثاني: شروط الاستفادة من التأمين عن البطالة

إن الاستفادة من إعانات صندوق تحتم توافر الشروط التالية:³

- أن يتراوح السن ما بين 35 - 50 سنة.

- أن يكون مقيماً بالجزائر.

¹ مرسوم 88/94 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق لـ 06 جويلية 1994 المتعلق بالقانون الأساسي للصندوق.

² منشورات وزارة العمل والحماية الاجتماعية، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، المديرية الجهوية تيارت.

³ *Quatre nouveaux dispositifs pour l'emploi en 2004 direction général de l'emploi et de l'insertion. DEVCO 2004*

- أن لا يشغل أي عمل مأجور عند تقديم طلب المساعدة.
 - أن يكون مسجلاً لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) على الأقل منذ 06 أشهر كطالب عمل، أو منخرط لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).
 - يجب أن يتمتع بكفاءات مهنية تتلاءم والنشاط المستهدف.
 - إمكانية المساهمة في تمويل المشروع.
 - أن لا يكون قد قام بنشاط لحسابه الخاص منذ 12 شهر على الأقل.
 - عدم الاستفادة من إعانات في إطار خلق نشاطات.
- إن الأجير الذي تتوفر فيه الشروط السابقة يدفع مستخدمه أو المصفي مساهمة تسمى بتحويل الحقوق والتي يتم حسابها عن آخر هيئة أجيرة أو مستخدمه له، وذلك بنسبة 80% من أجر شهر من كل سنة أقدميه من ضمن حد إجمالي يقدر بـ 12 شهر وتكون هذه المساهمة مستحقة عن كل فترة أقدميه تفوق 3 سنوات.

المطلب الثاني: التعويضات التي تقدمها هيئة التأمين عن البطالة

- يجب التعويض عن البطالة على أساس أجر مرجعي والمقدر بنصف المبلغ بجمع متوسط الأجر الشهري الخام مع الأجر الوطني الأدنى المضمون.
 - يجب أن لا يقل التعويض عن البطالة عن 50% من الأجر المرجعي غير أنه لا يقل عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يزيد عنه بـ 3 مرات.
- ويكون التعويض بشكل متناقص تدريجياً حيث أنه يمثل:
- 100% من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من فترة التكفل.
 - 80% من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من فترة التكفل.
 - 60% من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من فترة التكفل.
 - 50% من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من فترة التكفل.
- كما يخصم من مبلغ التعويض حصة الضمان الاجتماعي، ويكون أداء التعويض شهرياً ويتم دفع التعويض ثلاثة شهور بعد أول تسجيل. إضافة إلى التعويض الشهري عن البطالة يستفيد الأخير من تعويضات أخرى وهي:
- الاستفادة من أداءان التأمين عن المرض، الأمومة، ... إلخ.

- المنح العائلية.
- أخذ في الحسبان فترة التكفل من قبل نظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد.
- الاستفادة من رأس مال الوفاة لفائدة ذوي الحقوق.
- بعد انقضاء فترة التأمين عن البطالة، يبقى المؤمن يستفيد من الأداءات العينية عن المرض والمنح العائلية لمدة 12 شهر.
- يمكن إحالة الأجير بعد انقضاء فترة التأمين عن البطالة إلى التقاعد المسبق (في حالة توفر الشروط) إذا لم يكن بالإمكان إدماجه في الحياة العملية.

المطلب الثالث: نشاطات صندوق التأمين عن البطالة

وبحكم ما يقدّمه هذا الصندوق من امتيازات بإمكانها أن تحد من أزمة البطالة وتساهم في التخفيف من آثارها الاجتماعية، وحتى وإن كان ذلك بشيء نسبي، فلقد لاقت العملية استحسانا لدى فئات عمالية واسعة، وما ساعد على ذلك هو فتح العديد من المراكز الجهوية (13 مركز) وحسب المعطيات المذكورة في الجدول أدناه والمتعلقة بعدد الملفات المقبولة حسب كل مركز، وإذا استثنينا عامل العدد السكاني للولاية، فنجد أن الجزائر، البلدية، تيزي وزو، سطيف، عنابة وقسنطينة وهي الولايات الأكثر استقطاباً للمؤسسات وخاصة الصناعية. حيث أن معطيات مفتشيه العمل سنة 1998 سجلت حلّ 815 مؤسسة من بينها 134 مؤسسة عمومية اقتصادية و679 مؤسسة عمومية محلية. أكبر نسبة من حيث غلق المؤسسات كان في قطاع الصناعة بنسبة 54%، ولذا فإن عدد المستفيدين كان أكبر بهذه المناطق التي عرفت عمليات التسريح، في حين الولايات الأخرى وخاصة الجنوبية (ورقلة، بشار) فكان العدد منخفضا مقارنة بباقي الولايات.

وإن الوتيرة المتزايدة التي يعرفها الصندوق من سنة لأخرى ناجم عن سياسة التقليل والتسريح، التي كانت هي الأخرى تنتمي بفعل إجراءات الخصوصية وحل المؤسسات. فالتقليل من العمالة، والتوجه نحو التقاعد المسبق، كلها آليات فرضت نفسها خلال هذه المرحلة وخاصة أن المؤسسات العمومية تمثل مؤشر متوسط الكتلة الأجرية على القيمة المضافة بحوالي 60% وحتى المؤسسات الخاصة لم تسلم بسبب الأعباء المتزايدة في ظل انخفاض العملة الوطنية ومرد وديتها، بسبب فتح مجال المنافسة وتحرير الاستيراد، فالكل ساهم في ارتفاع مستوى البطالة.

فيما بين 1994 - 1998 يمكن إحصاء ما يقارب 1400 مؤسسة تم حلّها ونجم عن ذلك أيضا تقليص 250.000 عامل منهم 40.000 حولوا للتقاعد المسبق. وفي ظل النمو الديمغرافي السريع فإن سوق العمل يجد نفسه سنويًا أمام 250.000 طالب عمل جديد.

ولقد تكفّل نظام التأمين عن البطالة منذ نشأته بأكثر من 200000 عامل، وكان بالإمكان أن يكون العدد أكبر، لولا وجود صيغ أخرى بديلة كالخروج الإرادي والتقاعد المسبق واقتصار التسريح المعني بهذا النظام على المؤسسات الاقتصادية دون الوظيفة العمومية. أما فيما يخص استحداث النشاطات فلقد سمح هذا البرنامج في الفترة 2004-2007 من إنشاء حوالي 670 مؤسسة صغيرة في الجزائر العاصمة فقط، ومكّنت من خلق 1959 منصب جديد.¹

جدول رقم 68: التطور السنوي للملفات المقبولة في المراكز الجهوية للتأمين عن البطالة CNAC

2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	السنوات المراكز الجهوية
9.994	9.834	9.665	9.639	9.497	9.126	3.844	الشلف
11.164	11.155	11.122	10.944	10.918	10.041	6.361	باتنة
5.562	5.522	5.489	5.420	4.976	4.439	883	بشار
18.164	17.926	17.407	17.348	17.070	15.841	11.250	البليدة
8.813	8.764	8.675	8.561	8.480	7.761	5.102	تيارت
18.117	17.803	17.440	17.285	16.920	15.157	11.136	تيزي وزو
16.469	16.259	16.131	16.085	15.931	14.999	11.965	الجزائر
16.617	16.596	16.484	16.352	15.883	13.880	5.501	سطيف
14.827	14.783	14.523	14.222	13.717	12.424	6.603	سيدي بلعباس
25.550	25.455	25.580	25.454	25.124	23.860	10.804	عناينة
21.802	21.097	21.041	21.283	20.657	19.641	8.071	قسنطينة
7.036	7.0187	6.971	6.947	6.828	4.973	3.121	ورقانة
14.296	14.244	13.783	13.694	13.126	12.488	7.510	وهران
188.411	249.625	184.311	183.234	179.127	164.630	92.151	المجموع

Source: www.cnac.dz /statistique/données régionales Statistiques arrêtées au 31/07/2005

¹ سليمان أحمية، مقال بعنوان دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص العمل للشباب، منشورات منظمة العمل العربية 2008 بعنوان المشروعات الصغرى والمتوسطة كخيار للتشغيل للشباب والحد من البطالة في البلدان العربية، ص 91.

جدول رقم 69: نسبة الملفات المقبولة حسب المراكز الجهوية CNAC

السنوات	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
الشلف	4,17%	5,54%	5,30%	5,26%	5,24%	3,94%	5,30%
باتنة	6,90%	6,10%	6,10%	5,97%	6,03%	4,47%	5,93%
بشار	0,96%	2,70%	2,78%	2,96%	2,98%	2,21%	2,95%
البليدة	12,21%	9,62%	9,53%	9,47%	9,44%	7,18%	9,64%
تيارت	5,54%	4,71%	4,73%	4,67%	4,71%	3,51%	4,68%
تيزي وزو	12,08%	9,21%	9,45%	9,43%	9,46%	7,13%	9,62%
الجزائر	12,98%	9,11%	8,89%	8,78%	8,75%	6,51%	8,74%
سطيف	5,97%	8,43%	8,87%	8,92%	8,94%	6,65%	8,82%
سيدي بلعباس	7,17%	7,55%	7,66%	7,76%	7,88%	5,92%	7,87%
عنابة	11,72%	14,49%	14,03%	13,89%	13,88%	10,20%	13,56%
قسنطينة	8,76%	11,93%	11,53%	11,62%	11,42%	8,45%	11,57%
ورقلة	3,39%	3,02%	3,81%	3,79%	3,78%	28,12%	3,73%
وهران	8,15%	7,59%	7,33%	7,47%	7,48%	5,71%	7,59%
المجموع	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

المصدر: تم إعداد الجدول انطلاقا من معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

من خلال معطيات الجدول نجد أن عدد الملفات المقبولة عرف تراجعا سنة 1998 مقارنة بسنة 1997 في بعض الولايات التي عرفت معدلات مرتفعة للقبول سنة 1997 "تجاوزت 12%" عدا ولاية عنابة التي بقت نسبة قبول الملفات بها مرتفعة، أما بالنسبة للسنوات اللاحقة وفي جميع الولايات فكانت هناك زيادات ولكن بشكل ضئيل، مما يشير إلى التحكم في عدد الملفات المقبولة سنويا. وقد يعود ذلك لتقيّد صندوق التأمين عن البطالة بميزانية محدودة، ولا يتوقف الأمر عند التحكم عدديا في انتقاء الملفات المقبولة، بل حتى في إيداع الملفات أو قبولها للإيداع إن صحّ التعبير حيث نجد عددها متقارب باستثناء سنتي 1996 و 1997 التي تمثل بداية نشاطات الصندوق ويمكن إيضاح ذلك في الجدول أدناه:

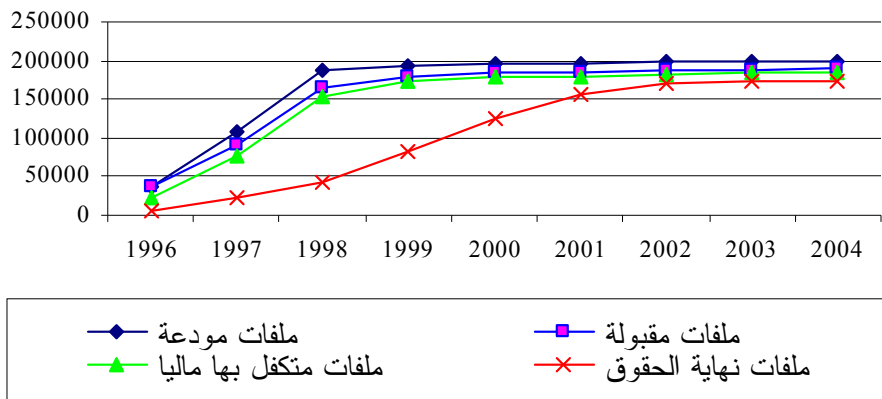
جدول رقم 70: التطور السنوي لوضعية ملفات التأمين على البطالة

2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	وضعية الملفات سنويا
200.167	199.328	198.379	196.783	195.279	192.558	188.007	108.696	38.045	ملفات مودعة
189.488	188.411	186.456	184.311	183.384	179.127	164.630	92.151	36.108	ملفات مقبولة
185.077	184.159	183.085	180.154	178.008	173.360	154.286	76.385	22.767	ملفات متكفل بها ماليا
174.298	172.407	169.124	155.102	126.173	81.139	42.761	21.845	6.868	ملفات نهاية الحقوق

source: www.cnac.dz

وتظهر الصورة أكثر وضوحا في الشكل التالي، حيث أعلى منحى يمثل الملفات المودعة والتي لم تعالج الا بصفة مبدئية فقط إذ تمثل مجموع الطلبات في صورتها الخامة، أما المنحى الثاني والذي يرافق تطور الملفات المودعة، فهو يمثل الملفات المقبولة ويكاد يحدث تطابق بينهما إذ تتراوح الملفات المقبولة في حدود 85% و 95%. وهذا يعني أن الملفات المرفوضة نسبتها ضعيفة، كما ان كل الملفات المقبولة متكفل بها ماليا. وما يلاحظ هو البطء في عملية إنهاء الحقوق للملفات المقبولة بحيث أن في السنوات الاولى لم تكن سوى في حدود 19% فقط، لتبدأ العملية في التصاعد ابتداء من سنة 2000.

الشكل رقم 44: التطور السنوي لوضعية ملفات التأمين عن البطالة (1996 - 2004)



ويمكن التدقيق اكثر بحساب النسب فمعطيات الجدول أدناه أيضا بإمكانها أن تعطينا فكرة عن المجهودات المبذولة من طرف صندوق التأمين عن البطالة، وبغض النظر عن العدد الكبير للملفات المعالجة، فإن المؤشرات التالية تبين مدى تكفل الصندوق بالطلبات- فعدد الملفات التي لقيت قبولا

بالنسبة للمودعة خلال الفترة تتراوح بين 88% و95% وهذا يعني أن عدد الملفات التي تقبل للإيداع معناه أنها تحضي بالقبول وتحتفظ ضئيل جدا.

- أما عدد الملفات تحت التسديد بالنسبة للملفات المقبولة فعدا سنة 1997 التي شهدت معدل 63%. نجد ان المعدل تراوح بين 97% و98% للفترة 1999-2004 مما يدل على المجهودات التي يبذلها الصندوق وعدم التماطل في الشروع في دفع التعويضات للبطالين.

- أما عدد الملفات التي تم إنهاء حقوقهم بالنسبة للمتكفل بهم ماليا بدأت نسبتهم ترتفع ابتداء من سنة 2000 لتصل سنة 2003 و2004 إلى غاية 94%.

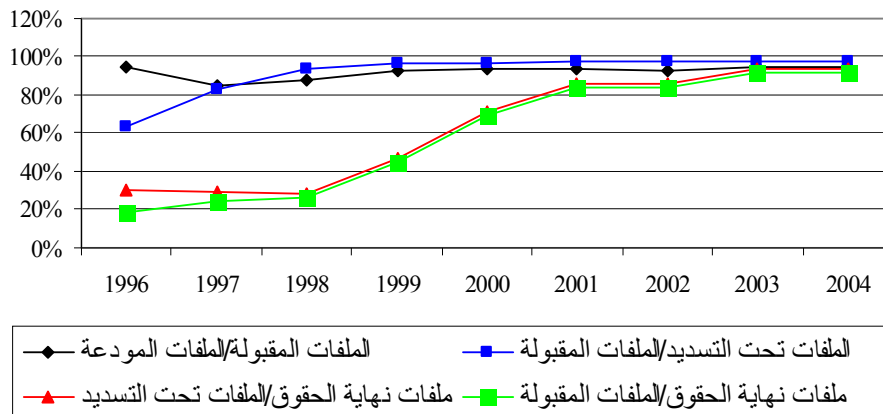
جدول رقم 71: مؤشرات عن معالجة ملفات التأمين عن البطالة

2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	وضعية الملفات سنويا
95%	95%	93%	94%	94%	93%	88%	85%	95%	م. مقبولة/م. مودعة
98%	98%	98%	98%	97%	97%	94%	83%	63%	م. تحت التسديد/م. مقبولة
94%	94%	86%	86%	71%	47%	28%	29%	30%	م. نهاية الحقوق/م. تحت التسديد
92%	92%	84%	84%	69%	45%	26%	24%	19%	م. نهاية الحقوق/م. مقبولة

المصدر: انطلاقا من معطيات الجدول السابق

ويمكن إظهار تطور هذه المؤشرات في الشكل أدناه، أين يظهر تصاعد في عملية إنهاء الحقوق سواء للملفات تحت التسديد أو للملفات المقبولة.

الشكل رقم 45: مؤشرات عن معالجة ملفات التأمين عن البطالة (1996 - 2004)



ولا يتوقف دور الصندوق في دفع التعويضات للمسرّحين لأسباب اقتصادية بل نجد أنه منذ إنشائه سنة 1994 عرف العديد من المحطات:

- السهر على تطبيق النظام القانوني لتعويض البطالين ابتداء من سنة 1994.
- القيام بإجراءات نشيطة لدعم إدماج المستفيدين من مساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات ابتداء من سنة 1998.
- إنشاء جهاز لدعم استحداث نشاطات البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 35 - 50 سنة.

بالنسبة للمهمة الأساسية التي وجد الصندوق من أجلها ألا وهي دفع التعويضات للبطالين اللذين يستوفون الشروط السالفة الذكر، "فقد بلغ عدد المستفيدين 189.185 لغاية شهر أوت لسنة 2005 من بينهم 174.767 مستنفذا لحقوقه التعويضية"¹.

فيما يخص الإجراءات النشيطة لدعم البطالين فهي تتمثل أساسا إما في:

(1) إعادة الإدماج عن طريق دعم البحث عن الشغل أو عن طريق دعم العمل الحر.

(2) التكوين التحويلي بحيث يسمح للبطالين اكتساب مهارات ومؤهلات جديدة من شأنها أن تساهم في تسهيل إدماجهم مهنيا، وذلك عن طريق القيام بدورات تكوينية قصيرة المدى "03 أشهر"، الفترة الممتدة "بين سنة 1998 - 2004 تم تسجيل 1278 مستفيد من دورات في التكوين التحويلي".

أما مساهمة الصندوق في الحفاظ على مناصب الشغل بالمؤسسات التي تواجه صعوبات مالية فإن دورها يكمن في المساهمة في رأسمالها لتجنب إفلاسها، فلغاية أكتوبر 2005 استفادت 19 مؤسسة متوسطة عمومية من إجراءات المساعدة سمحت بإنقاذ 1837 منصب عمل.

استحداث النشاطات من طرف البطالين بين 35 - 50 سنة تمثل المهمة الأخيرة التي أسندت للصندوق، إذ أن عملية تعويض البطالين لا تمثل سوى مهمة ظرفية أشرفت على النهاية بعد أن استفذ جّل المستفيدين من هذا التعويض لحقوقهم، والمهمة الجديدة للصندوق تمتّ بصدور المرسوم الرئاسي رقم 03/514² وتلي ذلك إثراء للقانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بصدور

¹ النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة رقم 31 لسنة 2005، ص 02.

² الجريدة الرسمية رقم 84، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2003. مرسوم رئاسي يتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوى المشاريع البالغين ما بين 35 و50 سنة ص 07.

* الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة في 11 جانفي 2004 مرسوم تنفيذي رقم 04-01 يتعلق بتتيمم القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ص 05.

مرسوم تنفيذي رقم 01/04 بحيث يسمح له بتمويل وإحداث النشاطات السالفة الذكر لاسيما عبر منح قروض غير مكافأة.

أما الإجراءات التنظيمية للقيام باستحداث النشاطات "فقد تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 02/04¹ كتحديد شروط الاستفادة، الحد الأدنى للأموال الخاصة في المشروع، ومبلغ القروض غير المكافأة، وغيرها من الإجراءات التحفيزية الأخرى" ويمكن تلخيص ما جاء به المرسوم فيما يلي:

- مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 05 مليون دينار.
- يحدد الحد الأدنى للأموال الخاصة تبعا لمبلغ الاستثمار كما يلي:
 - 05% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يقل عن 02 مليون دينار.
 - 10% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يزيد عن 02 مليون ويقل أو يساوي 05 مليون دينار.
 - وقد يخفض إلى 08% عندما ينجز الاستثمار في مناطق خاصة، مناطق الجنوب والهضاب العليا.
- الاستفادة من القروض غير المكافأة تتغير حسب مبلغ الاستثمار حيث:
 - تمثل 25% من التكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يقل مبلغه عن 02 مليون دينار.
 - تمثل 20% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يفوق مبلغه 02 مليون ويقل عن 05 مليون دينار أو يساويها.
 - ويرفع إلى 22% من المبلغ الاجمالي للإستثمار عندما ينجز المشروع بمناطق خاصة أو في ولايات الجنوب والهضاب العليا.
- تخفيض في نسبة المعدل المطبق على القروض الممنوحة من طرف البنوك:
 - تخفيض 75% من المعدل المدين المطبق من طرف البنوك والمؤسسات المالية، إذا كانت الاستثمارات منجزة في قطاع الفلاحة، الري، والصيد البحري.
 - تخفيض بنسبة 50% من المعدل المدين من طرف البنوك والمؤسسات المالية، إذا تمت الاستثمارات في جميع القطاعات الأخرى.

¹ الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة في 11 جانفي 2003، مرسوم تنفيذي رقم 02-04 مؤرخ في 03 جانفي 2004 يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35-50 سنة، ص 05، 06، 07.

- ضرورة انخراط البطالين ذوى المشاريع في صندوق ضمان الأخطار الناجمة عن الإقراض.

* وعلى مستوى النتائج المحققة لغاية 2005 نجد أنه " تمّ إستقبال 198500 شخص معني باستحداث النشاطات وتمّ إيداع في نفس السنة 3538 ملف، كما تمّ إعتقاد 19700 ملف من قبل لجان الانتقاء و الاعتماد، وعلى مستوى البنك تم إحصاء 9183 ملف كما تمّ إنشاء 950 مؤسسة تمكنت من خلق 2535 منصب شغل".¹

المبحث الثاني: القرض المصغر

يعتبر القرض المصغر من بين الآليات التي اتخذتها الدولة لحل مشكل البطالة فهو بذلك موجه لفئة البطالة، أو أولئك الذين يمارسون عملاً مؤقتاً غير مضمون، ولكل من يرغب في خلق منصب عمل ذاتي بنفسه، مما يسمح ببحث وتطوير نشاط منتج للسلع وخدمات.

إن الانطلاق الرسمي للقرض المصغر بالجزائر تم في شهر جويلية 1999 "ويتراوح القرض المصغر بين 50.000 دج و 350.000 دج وهو قابل للتسديد على مرحلة تتراوح بين 12 إلى 60 شهر".²

وتعتبر السلطات العمومية القرض المصغر برنامجاً يهدف إلى ترقية وتنمية الشغل، وهو موجه للفئات التي تعاني من البطالة ولا تملك مؤهلات للاستفادة من جهاز المؤسسة المصغرة.

المطلب الأول: مفهومه وشروط الاستفادة منه

أ. مفهوم القرض المصغر:

"يعرف كقرض ذو حجم محدود، يسدّد على فترة قصيرة وهو مخصص لخلق نشاطات تهدف إلى دفع الفئات السكانية إلى الرجوع إلى إقامتهم الأصلية".³

ومن هذا التعريف يظهر أن الهدف من هذا القرض هو المحافظة على النشاطات الحرفية والصناعات التقليدية المنتجة لسلع وخدمات، فهو بذلك أداة لمكافحة البطالة وامتصاص فائض من اليد العاملة.

¹ محمد طالبي، مقال بعنوان دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر بين المردود الضئيل وكيفية التفعيل، مجلة دراسات اقتصادية العدد 12، مركز البصيرة الجزائر 2006 ص 52

² منشور رقم 004 مؤرخ في 19 ديسمبر 2000 .

³ منشور وزاري مشترك رقم 02 المؤرخ في 02/10/2000 متعلق بتنفيذ جهاز القرض المصغر المؤهل للاستفادة من الهبة السعودية.

يعتبر القرض المصغر "سلفه صغيرة الحجم وهو مخصص لاقتناء عتاد بسيط يتم تسديده على مرحلة قصيرة ويمنح حسب كفاءات تتوافق مع الاحتياجات أو العوائق التي ترتبط بالنشاطات والأشخاص المعنيين".¹

إن القرض المصغر موجه أساساً نحو ترقية الشغل الحر (الشغل الذاتي) والشغل المنجز بمقر السكن وكذا نحو الحرف الصغيرة التقليدية المنتجة للسلع والخدمات، كما أنه يعتبر وسيلة لمكافحة البطالة والفقر، ولقد ظهر هذا النوع من القرض في العديد من البلدان السائرة في طريق النمو والتي شهدت فائض في اليد العاملة بسبب تسريح العمال جراء الإصلاحات الاقتصادية التي شهدتها.

ب. شروط الاستفادة من القرض المصغر:

للحصول على القرض المصغر يجب:²

- بلوغ سن 18 فما فوق "أي ليس هناك حد أقصى لسن المستفيد".
- التمتع بكفاءات تتوافق مع المشروع المراد انجازه.
- إثبات مقر الإقامة.
- إلزامية دفع منحة الخطر سنوياً والمقدرة بـ 01% من كلفة المشروع لدى صندوق الضمان.
- إلزامية تسديد مبلغ السلفة والفوائد إلى البنوك حسب الجدول الزمني للاستحقاق الذي تم الاتفاق عليه مع البنك.

إضافة إلى الشروط السابقة وجب على المستفيد:³

- دفع مساهمات شخصية في التمويل وذلك في حدود 10% من كلفة المشروع كجزء من التمويل الذاتي، ولا يحق للمستفيد الجمع بين الاستفادة من الشبكة الاجتماعية وجهاز القرض المصغر.
- توفر الشروط الاجتماعية المتعلقة بتأهيل الاستفادة من القرض المصغر (البطالة، عامل مسرح، ظروف اجتماعية اقتصادية غير مستقرة، إعاقة، أشخاص تحت الكفالة).
- تقديم طلب قرض للحصول على عتاد مدعم بملف فواتير شكلية.
- أن تكون وضعية المستفيد من السلفة اتجاه الخدمة الوطنية قد تم تسويتها.

¹ منشور رقم 10 المؤرخ في 22 جويلية 1999 متعلق بتطبيق الإجراءات الخاصة بالقرض المصغر.

² منشورات الوكالة للتنمية الاجتماعية بعنوان القرض المصغر.

³ منشور رقم 10 المؤرخ في 22 جويلية 1999.

فرغم التسهيلات التي وفّرتها الدولة في منح هذا النوع من القروض، كتخفيض معدل الفائدة غير أن البنوك المانحة أصبحت تخشى تمويل هذا النوع من المشاريع، بسبب تعدد مخاطر عدم التسديد. والشيء غير المحفز هو أن من أصل 407 مشروع مولها البنك الجزائري بالولاية لصالح الشباب البطال فإن 10% فقط منهم سدّوا ديونهم وهو ما يعكس عدم تحمس البنوك للتمويل وتخوفها من عدم استرجاع أموالها، ومن جهة أخرى صرّح مسؤول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب عن رقم 100 مؤسسة مصغرة وهمية.

وبالنظر للصعوبات التي واجهت الجهاز في بلوغ أهدافه، وخاصة ما يتعلق بالتمويل البنكي لهذه المشاريع أو صعوبة التسديد من طرف المستفيد اتخذت تدابير جديدة:¹

- التخفيض في المساهمة الشخصية للمشروع حيث كان المستفيد ملزم بدفع 10% من كلفة المشروع، في حين أصبح ملزم بدفع ما بين 03 إلى 05% فقط وذلك حسب الحالات.
- كلفة المشروع المراد تمويله يجب أن يتراوح ما بين 50.000 دج و 400.000 دج.
- ضرورة تسديد المستفيد للاشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقرض المصغر بنسبة 0,5% من القرض البنكي.

جهاز القرض المصغر يمنح أيضا سلف بدون فائدة وللئمة نفسها، وهي موجهة للذين يملكون عتادا وهم بحاجة إلى مواد أولية، مبلغ السلفة لا يتعدى 30.000 دج.

المطلب الثاني: حصيلة برنامج القرض المصغر في مجال التشغيل

رغم أن هذا البرنامج موجه للفئات التي لا تملك مؤهلات وموجه للفئة العمرية ما فوق 18 سنة دون تحديد حد أقصى للسّن، فإننا نجد أن مساهمة هذا البرنامج في مجال التشغيل جد نسبية ويعود ذلك لطبيعة القرض الممنوح، فالمبلغ الضئيل لا يسمح إلا بإنشاء مشاريع صغيرة لا يمكن أن يشغل أكبر عدد من العمال، إذ يسمح للمستفيد بخلق نشاط ذاتي مستقل، وهو الهدف الذي وجد البرنامج من أجله، لتمكين إدماج هذه الفئة للمساهمة في التنمية الاقتصادية.

يمكن الوقوف على حصيلة البرنامج فيما يخص عدد السلف غير المعوّضة لغاية سنة 2006 بالاطلاع على الجدول التالي:

¹ منشورات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بعنوان قروض بنكية مكتملة بسلف بدون فائدة

جدول رقم 72: حصيلة توزيع السلف غير المعوّضة في إطار القرض المصغر سنة 2006

قطاع النشاط	عدد السلف الممنوحة	القيمة بالدينار الجزائري	متوسط قيمة السلفة	النسبة المئوية
الزراعة	7.384	197.719.725,4	26.776,78	%19
الصناعة	12.192	328.754.057	26.964,74	%19
ب أ عمومية	763	22.317.220,2	29.249,31	%21
الخدمات	1.752	52.443.642,81	29.933,59	%21
صناعة تقليدية	3.459	92.992.972,33	26.884,35	%19
المجموع	25.550	69.422.7617,72	139.808,76	%100

المصدر: وكالة تسيير القرض المصغر "ANGEM" سنة 2006

أما فيما يخص حصيلة مناصب العمل التي تمّ إنشاؤها في إطار هذا لبرنامج، فنجد قطاع الصناعة والصناعات التقليدية تمثل النشاطات الأكثر استقطابا لليد العاملة. ثم يليهما قطاع الزراعة وهذا منطقي مادام أن القرض يمنح أساسا لشراء عتاد، كما تمنح السلف غير المعوّضة للذين يملكون العتاد وهم بحاجة إلى رأسمال لشراء مواد أولية. ويمكن توضيح استفادة كل قطاع من مناصب الشغل في الجدول أدناه.

جدول رقم 73: حصيلة مناصب العمل حسب قطاع النشاط في إطار القرض المصغر سنة

2006

الوحدة: مناصب عمل

قطاع النشاط	نساء	رجال	المجموع
زراعة	2.695	8.381	11.076
الصناعة	16.606	1.683	18.289
ب أ عمومية	38	1.106	1.144
خدمات	1.286	1.341	2.627
الصناعة التقليدية	4.411	778	5.189
المجموع	25.036	13.289	38.325

المصدر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر "ANGEM" 2006

المبحث الثالث: المؤسسات المصغرة

إن عملية دعم وتمويل هذا النوع من المؤسسات هو من اختصاص الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ويتمثل الأمر في شكلين من الاستثمار:¹

استثمار الإنشاء: ويتعلق بإنشاء مؤسسة مصغرة، من طرف شاب أو شباب أصحاب مشاريع مؤهلين لجهاز المؤسسة المصغرة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

استثمار التوسّع: وهذا النوع من الاستثمار تشرع فيه المؤسسة المصغرة بعد الانتهاء من مرحلة استغلال الإنشاء.

المطلب الأول: المؤسسة المصغرة تمويلها وخصائصها

إن عملية التمويل سواء كان الأمر يتعلق بإنشاء المؤسسة المصغرة أو عملية التوسيع وذلك في صيغتين:

صيغة التمويل الثنائي: وحسب هذه الطريقة تكمن المساهمة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع، بقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

صيغة التمويل الثلاثي: وهنا نجد طرف ثالث يتدخل إضافة إلى الشباب المستفيد، ووكالة تشغيل الشباب، حيث تكمل المساهمة المالية بقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل و بقرض بنكي يحفظ جزء من فوائده من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

إضافة إلى المساعدات المالية المقدّمة سواء من طرف الوكالة أو البنك في شكل قروض بدون فوائد أو تخفيضها كما هو الحال في التمويل الثلاثي، تستفيد المؤسسة المصغرة في شكلها استثمار الإنشاء أو التوسيع من إعانات جبائية أو شبه جبائية.

خصائص المؤسسة المصغرة

- إن جهاز المؤسسة المصغرة موجه أساسا لفئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 35 سنة عند إيداع ملفاتهم فيما يخص استثمار الإنشاء، أما فيما يتعلق بالمسير فيمكن أن يصل عمره إلى 40 سنة.

¹ منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بعنوان جهاز المؤسسة المصغرة.

- يمكن للمؤسسة المصغرة أن تنشأ سواء من فرد واحد أو مجموعة من الأفراد.
- يجب على الشاب أو الشباب أصحاب المشاريع، أن لا يستغلوا منصبا أو عملا مأجورا عند إيداع ملفاتهم فيما يخص استثمار الإنشاء.
- يبلغ استثمار الإنشاء حدّه الأقصى 10 ملايين دينار.
- يجب على المستفيد أن يكون قادرا على دفع المساهمة المالية، والتي يختلف مستواها حسب طبيعة الاستثمار.
- يتم قبول استثمار الإنشاء انطلاقا من الدراسة التقنية الاقتصادية للمشروع وعلى أساس الفاتورات الشكلية، هذه الدراسة بإمكان أن تقوم بها مصالح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- اما فيما يخص استثمار التوسيع فيتم قبوله بعد استقاء مرحلة استغلال استثمار الإنشاء، وذلك أيضا من قبل مصالح الوكالة.

المطلب الثاني: إجراءات وخطوات الاستفادة من استثمار الإنشاء للمؤسسة المصغرة

تمر بمرحلتين:

أ. مرحلة الإنجاز: وتتم بالخطوات التالية:

- تقديم طلب منح الإعانة وملف الشاب أو الشباب أصحاب المشاريع لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- القيام بالدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع وذلك من قبل مصالح الوكالة، ومن ثم تسليم شهادة التأهيل.
- إيداع الملف لدى البنك والحصول منها على شهادة الموافقة البنكية.
- وضع قانون أساسي للمؤسسة المصغرة.
- تسجيل المؤسسة المعنية في السجل التجاري.
- فتح حساب لدى البنك مع دفع المساهمة المالية من قبل صاحب المشروع.
- اشتراك المؤسسة المصغرة في صندوق الضمان الاجتماعي.
- الحصول على قرار منح الإعانات المالية من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مع التوقيع على دفتر الشروط وأوراق منح القرض بدون فائدة، والذي يحوّل لفائدة المؤسسة المصغرة.
- يتم سحب الشيكات البنكية من طرف البنك لصالح الموردين لاقتناء التجهيزات.

ب. مرحلة الاستغلال: خلال هذه المرحلة يتم:

- تسليم الوثائق المتعلقة بإنجاز الاستثمار لدى مصالح وكالة دعم تشغيل الشباب (الفواتير النهائية ومستندات رهن التجهيزات المقتناة من طرف المؤسسة المصغرة).
- يتم تحرير محضر معاينة إنجاز الاستثمار من طرف الوكالة.
- تسليم قرار منح الإعانات المالية المتعلقة بالاستغلال من طرف مصالح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

المطلب الثالث: إعانات مالية وجبائية في إطار إنشاء المؤسسة المصغرة

إن حرص الحكومة على إنجاح هذا البرنامج لما سيكون له من انعكاس إيجابي على إنعاش الاقتصاد والتنمية الاجتماعية، بخلق مناصب لامتصاص وتشغيل الفائض في العمالة الذي أفرزته الإصلاحات الاقتصادية.

هذا الحرص من طرف الحكومة يتجلى في تقديم إعانات مالية وجبائية وشبه جبائية للتخفيف من أعبائها.

أ. في مرحلة الانجازات:

- الإعانات المالية تتجسد في:¹

قرض بدون فائدة: وتتمثل في قرض طويل المدى تمنحه الوكالة دون فائدة.

تخفيض نسب الفائدة: بما أن التمويل الثلاثي بالفوائد على القروض التي تمنحها البنوك تغطيتها جزء منها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

- إعانات جبائية وشبه جبائية:²

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة على التجهيزات المقتناة والخدمات الموجهة للمؤسسة المصغرة.

¹ منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، بعنوان استثمار الإنشاء بتمويل ثلاثي جهاز المؤسسة المصغرة.

² نفس المرجع.

- تطبيق المعدل المخفض لـ 5% للحقوق الجمركية على التجهيزات المستوردة والتي تدخل في إنجاز الاستثمار.
 - الإعفاء من رسوم نقل الملكية على المكتسبات العقارية التي تتم في إطار إنشاء النشاط.
 - الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسة المصغرة.
 - الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات وإضافات البناءات.
- ب. مرحلة الاستغلال:

- الإعانات الجبائية والشبه جبائية تكون لمدة 03 سنوات ابتداءً من تاريخ انطلاق النشاط وتكون لمدة 06 سنوات إذا كان النشاط في المناطق الخاصة.
- الإعفاء كلياً من الضريبة على أرباح الشركات، الضريبة على الدخل الإجمالي، الدفع الجزافي والرسم على النشاط المهني.
- الاستفادة من المعدل المخفض 07% لاشتراكات أصحاب العمل، فيما يخص المرتبات المدفوعة لأجراء المؤسسة المصغرة.
- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات وإضافات البناءات.

حخص أطراف التمويل للمؤسسات المصغرة:

المستوى الأول: أي قيمة الاستثمار أقل من 2000.000 دج نجد أن المساهمة ثابتة رغم اختلاف مناطق النشاط سواء كانت عادية أو خاصة وهي كما يلي:

المساهمات الشخصية	قرض بدون فائدة	قرض بنكي
05 %	25 %	70 %

المستوى الثاني: قيمة الاستثمار ما بين 2.000.001 دج و 10.000.000 دج، نجد أن المساهمة الشخصية والقرض البنكي تتباين حسب منطقة إنجاز النشاط وذلك كما يلي:

قرض بنكي		قرض بدون فائدة	المساهمات الشخصية	
مناطق أخرى	مناطق خاصة		مناطق أخرى	مناطق خاصة
70 %	72 %	20 %	10 %	08 %

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مرجع سبق ذكره.

أما فيما يخص التخفيضات:

مناطق قطاعات	مناطق خاصة	مناطق أخرى
قطاعات أولية	%90	%75
قطاعات أخرى	%75	%50

القطاعات الأولية المعنية: فلاحية، الصيد البحري، الرّي.

المطلب الرابع: استثمار التوسيع بالمؤسسة المصغرة

لا يتوقف دور الوكالة الوطنية لتدعيم الشباب عند إنشاء المؤسسة المصغرة، بل تبقى دوماً تتابع وتدعم هذه المؤسسة، كدراسة إمكانية توسيع الاستثمار المنجزة من طرف المؤسسة بعد استيفاء مرحلة لاستغلال استثمار الإنشاء.

ويتم تمويل استثمار التوسيع بتمويل ثنائي يتمثل في:

- المساهمة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع.
- مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتقديم قرض بدون فائدة، ويختلف مبلغ هذا القرض حسب طبيعة الاستثمار.

• خطوات وإجراءات الاستفادة من الاستثمار الموسع في إطار المؤسسة المصغرة:

1. طلب منح الإعانة على مستوى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
2. قيام مصالح الوكالة بدراسة مطابقة التوسيع ومنح للمستفيد شهادة المطابقة.
3. تسليم قرار منح الإعانة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وكذا التوقيع على دفتر الشروط وأوراق الأمر بالقرض الممنوح من طرف الوكالة.
4. تحويل القرض الممنوح بدون فائدة لحساب المؤسسة المصغرة.

• الإعانات المالية والجبائية:

- الإعانة المالية: تتمثل في قرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وهو قرض على المدى الطويل.
- الإعانات الجبائية: ويتمثل في الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة، وكذا تطبيق المعدل المخفض 05%. فيما يخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة المقتناة من طرف المؤسسة والتي تدخل في الاستثمار.

وفيما يخص الهيكل المالي لعملية تمويل استثمار التوسيع في جهاز المؤسسة المصغرة فهو يتم حسب مستوى قيمة الاستثمار، ولا يأخذ بعين الاعتبار المناطق التي يتم فيها سواء كانت منطقة عادية أو مناطق خاصة.

ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

جدول رقم 74: يبين مبلغ القرض والمساهمة الشخصية حسب قيمة استثمار التوسيع

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة من طرف الوكالة الوطنية	حجم الاستثمار
75 %	25 %	$\geq 2.000,00$ دج
80 %	20 %	$- 2.000,001$ $10.000,00$ دج

المصدر: نفس المرجع السابق.

تطور المؤسسات المصغرة في الجزائر

لقد عرفت المؤسسات المصغرة تزايداً سنوياً، دون أن تعرف أي تراجع في مختلف القطاعات. وهذا ما يوضحه الجدول أدناه، غير أنه رغم ذلك فإن الزيادة لم تكن بشكل كبير فلقد انتقل عددها من 39.642 مؤسسة سنة 2001 إلى 97.015 مؤسسة سنة 2008. وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم 75: يبين تطور العددي للمؤسسات المصغرة في الجزائر 2001-2008

2008•	2007•	2006•	2005*	2004*	2003*	2001*	قطاع النشاط
12511	12174	12023	12002	11967	11938	11684	نقل المسافرين
12302	11423	10832	10293	9705	9150	7243	نقل البضائع
30315	26172	22857	19214	14857	12288	7333	خدمات
10981	10269	9731	8893	7567	6429	4816	الزراعة
15261	13380	11852	10199	8012	6816	4830	الصناعة التقليدية
5583	4795	4152	3516	2797	2420	1617	الصناعة
4634	3759	3141	2563	1900	1513	914	ب. أ. عمومية
2613	2216	1955	1660	1367	1129	740	الأعمال الحرة
1999	1539	1232	968	696	549	379	السياحة
313	254	219	164	100	78	46	الري
503	399	284	161	102	83	40	الصيد
97015	86380	78278	69633	59070	52393	39642	المجموع

المصدر: * الوكالة الوطنية لتدعيم تشغيل الشباب • وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات الحرفية، نشرات 2006، 2007، 2008.

بالنظر للأسباب التي وجدت من أجلها هذه المؤسسات وهو خلق نشاطات بإمكانها أن تساهم في امتصاص البطالة وتحقيق التنمية، فما يلاحظ هو أنه رغم العدد الكبير للمؤسسات المصغرة لبعض القطاعات إلا أن مساهمتها في التشغيل دون المستوى، بسبب طبيعة المشروع ذاته كنشاط النقل.

فقطاع النقل (للبنائين أو المسافرين) الذي يأتي في المرتبة الثانية من حيث عدد المشاريع بعد قطاع الخدمات، حيث فاقت عدد المشاريع به 12500 مشروع سنة 2008، غير أنه من ناحية التشغيل نجد أن مساهمته ضئيلة مقارنة بالقطاعات الأخرى، ويعود هذا لطبيعة هذه المشاريع البسيطة سواء تعلق الأمر بحجم القرض المحصل عليه أو من حيث التشغيل الذي لا يتعدى 03 أفراد على العموم.

بالنسبة لقطاع الخدمات فإن تزايد عدد المشاريع به عرف قفزة مميّزة، حيث وصلت سنة 2008 حوالي 30315 مشروع، أي تضاعف العدد أربع مرات مقارنة بسنة 2001 بسبب الرواج الذي عرفه قطاع الخدمات. وخاصة تلك التي لها علاقة بالاتصالات "خدمات هاتفية" العديد من الخدمات كبيع البطاقات...، التعبئة الهاتفية بيع الهواتف، تصليحها وغيرها من النشاطات الجديدة. هذا ما جعل الخدمات تحتل الصدارة من حيث التشغيل قطاعيا فيما يخص المؤسسات المصغرة. أما المرتبة الثالثة من حيث عدد المشاريع نجد قطاع الصناعات التقليدية الذي عرفت مشاريعه تزايدا بمتوسط سنوي في حدود 17,6%، وأعلى زيادة سجلت في الفترة 2004-2005 ويعود هذا الإقبال لربط الصناعات الحرفية أو التقليدية بالعديد من الحوافز الخاصة، وكذا تسهيل الولوج لهذا القطاع من قبل القائمين على ذلك بغية تشجيع والنهوض بهذا القطاع لما له من علاقة بقطاعات واعدة كالسياحة. كما سمح هذا القطاع بتشغيل عدد لا بأس به وصل إلى حدود 52640 مشروع مما يجعله في المرتبة الثالثة لاستيعاب اليد العاملة، إضافة إلى الدور الذي يقوم به أصحاب هذه المشاريع في التكوين للحفاظ على هذا النوع من الصناعات.

قطاع الزراعة شهدت المشاريع به تزايدا ثابتا في الفترة 2003-2005 في حدود 17% سنويا، لتعرف بعد ذلك تناقصا بحيث تراوحت الزيادة السنوية بين 5% و 9,55% فقط للفترة الممتدة بين سنتي 2005-2007. ليرافقها نفس معدلات الزيادة في التشغيل، مما يبيّن أن الوافدين الجدد للعمل بهذا القطاع تمّ توظيفهم بالمؤسسات الجديدة، ولم يتم أي تشغيل إضافي بالمؤسسات التي أنشأت سابقا بين 2003-2005 أي حافظت على نفس العدد المشغل ولم تقم بأي توسيع يستدعي عمالة إضافية.

أما بالنسبة للقطاعات الباقية الصناعة، البناء والأشغال العمومية، الرّي والصيانة تعرف عددا محدود من حيث المشاريع مقارنة بالقطاعات الأخرى. ويعود ذلك للحجم المالي الذي تتطلبه إضافة إلى طبيعة المشاريع التي تحتاج إلى تأهيل خاص، ورغم ذلك فإن هذا النوع من المشاريع ساهم في تشغيل لا بأس به كما يظهر في الجدول أدناه:

ومن جهة أخرى نجد أن هناك عدم توازن في عدد المؤسسات المصغرة المنشأة حسب القطاعات، ويعود ذلك أساسا إلى تكلفة المشروع وطبيعته، حيث يتزايد عدد المؤسسات المصغرة التي تكون تكلفتها أقل، لأنها أكثر حضا لقبول تمويلها من طرف البنوك حيث تعداد هذه المؤسسات يزداد بقطاع الخدمات، نقل المسافرين، نقل البضائع، والصناعات التقليدية. كما تمتاز مشاريع القطاعات الأكثر إقبالا عليها بسهولة التسيير وإمكانية تحقيق الربح. ويمكن إظهار معدّل التطور السنوي لهذه المؤسسات حسب قطاع النشاط في الجدول التالي:

جدول رقم 76: يبين معدّل التطور السنوي للمؤسسات المصغرة حسب كل قطاع

قطاعات النشاط	متوسط الزيادة السنوي للمؤسسات المصغرة
نقل المسافرين	0,95%
نقل البضائع	6,11%
خدمات	19,91%
الزراعة	11,42%
الصناعة التقليدية	17,60%
الصناعة	18,26%
ب. أ. عمومية	25,20%
الأعمال الحرة	18,31%
الصيانة	29,59%
الري	32,99%
الصيد	44,74%
المجموع	
المصدر: إعداد النسب انطلاقا من الجدول السابق.	

ورغم قلة بعض المشاريع عدديا في بعض القطاعات، كما الحال في الصناعة، الري والأشغال العمومية، الصيد إلا أن مساهمتها في التشغيل كانت معبرة وهذا يعود لكون أن هذه المشاريع رغم قلتها فهي تتطلب تمويل أكبر، إضافة إلى أن طبيعة نشاطاتها تقتضي تشغيل عدد أكبر، لذا وصل إلى حدود 45% تقريبا في الصيد البحري. وعكس ذلك نجد مشاريع متفوقة عدديا "نقل البضائع، نقل المسافرين" إلا أن التشغيل بها جد متدني.

ويمكن توضيح تطور التشغيل بالمؤسسات المصغرة عدديا في الجدول التالي:

جدول رقم 77: يبين حجم التشغيل السنوي بالمؤسسات المصغرة

الوحدة: عدد المشغلين

2008	2007	2006	2005	2004	2003	2001	قطاعات النشاط
31280	30462	30095	30048	29968	29902	29294	نقل المسافرين
25147	23407	22226	21173	20053	19014	15499	نقل البضائع
83538	71896	63084	53546	41889	35021	22302	خدمات
28479	26510	25059	22818	19374	16418	12212	زراعة
52640	46509	41897	36816	29777	25680	18724	صناعة تقليدية
19857	17181	15060	12957	10406	9092	6420	الصناعة
17832	14651	12677	10451	7907	6474	4360	ب أ العمومية
6465	5500	4869	4163	3478	2875	1939	الأعمال الحرة
5555	4249	3396	2007	1963	1563	1119	الصيانة
1311	1073	953	705	396	311	203	الري
2537	1870	1307	739	429	320	196	الصيد
274741	243308	220623	195423	165640	146670	112268	المجموع

المصدر: نفس المصدر السابق.

المبحث الرابع: مشاريع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار A.N.D.I

المطلب الأول: مشاريع الوكالة (تطورها وتمويلها)

تعتبر كمؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتمّ إنشاؤها طبقا للامر رقم 03/01/2001 ويمكن تلخيص أهم المهام الموكلة إليها فيما يلي:¹

- إنشاء شباك وحيد لا مركزي مما يسمح بالتخفيف من الإجراءات الشكلية التأسيسية، للمؤسسات وتجسيد المشاريع في أقرب وقت.
- استقبال المستثمرين المقيمين، وغير المقيمين وإعلامهم ومساعدتهم.
- القيام بمتابعة الاستثمارات، للتأكد من مدى التزام المستثمرين بتعهدهم خلال فترة الإعفاء.
- تسهر الوكالة على منح الامتيازات المرتبطة بالاستثمارات، في إطار الترتيب المعمول بها.

¹ أنظر الأمر رقم 03/01 مؤرخ في 20 أوت سنة 2001 يتعلق بتطوير الاستثمار.

المادة 06 منه فيما يخص إنشاء وكالة تطوير الاستثمار.

المادة 21 منه فيما يخص التعريف بالوكالة والمهام المسندة إليها.

المادة 23 منه فيما يخص إنشاء الشباك الوحيد.

- تسيير صندوق دعم الاستثمار.

لقد ساهمت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في بعث العديد من المشاريع التي كان لها دور في خلق مناصب شغل جديدة، ويمكن توضيح مساهمة المؤسسات المصغرة في امتصاص البطالة في الجدول أدناه:

جدول رقم 78: المشاريع الممولة وحجم التشغيل سنويا في إطار ANDI

السنوات	عدد المشاريع	عدد المشغلين	المبلغ بالمليون دينار
2002	3 109	96 545	368 882
2003	7 211	115 739	490 459
2004	3 484	74 173	386 402
2005	2 255	78 951	511 529
2006	6 975	123 583	707 730
2007	11 497	157 295	932 101
2008	16 925	196 754	2 401 890
المجموع	51 456	843 040	5 798 993

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

حيث نستنتج من أرقام الجدول أن:

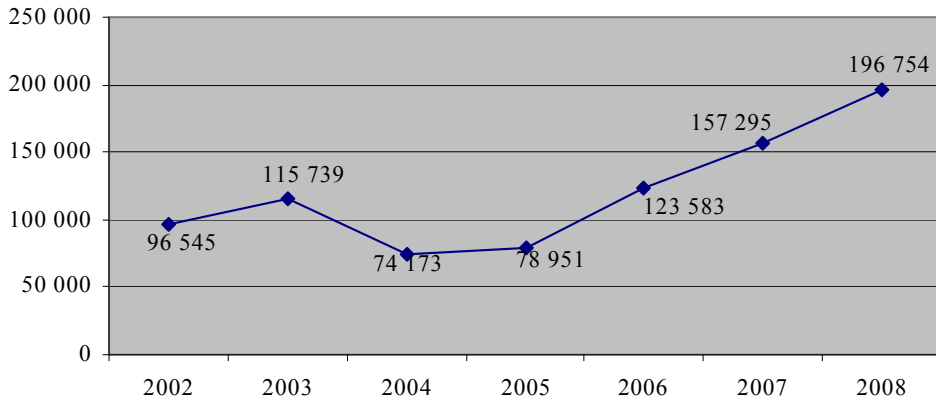
- هناك تزايد سنوي في حجم المبالغ المالية التي تخصص لوكالة تطوير الاستثمار، ويعود ذلك أساسا إلى تزامن الفترة هذه، بزيادة العوائد البترولية جراء ارتفاع أسعار البترول، كما يتبين أيضا نية الحكومة في زيادة الإنفاق وتوسيع مجال الاستثمار لإنعاش الاقتصاد مما يسمح بخلق فرص عمل جديدة.

- وقد يبدو أن أهمية المشاريع الاستثمارية لا يكمن في عددها السنوي بل في المبالغ المخصصة لها، فكل ما كان المشروع ضخم كلما ما سمح بتشغيل عدد أكبر، ولكن من جهة أخرى نجد أن عدد المشاريع مهم هو الآخر، فهو يعبر عن بعث وخلق مشاريع جديدة حتى وإن كانت صغيرة فهي قابلة للتوسع كما قد تشير إلى عقود لمستثمرين أجانب يبدؤون مشاريعهم الاستثمارية بنوع من التحفظ وكلما وجدوا مناخا ملائما كلما زادت وتوسعت استثماراتهم.

- نجد هناك ارتباط إيجابي بين المبالغ المخصصة للاستثمار وحجم التشغيل.

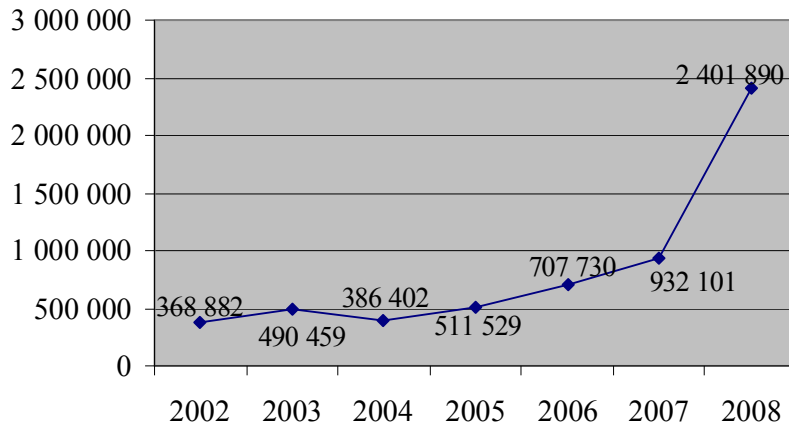
ومن خلال الشكل أدناه نجد أن حجم التشغيل في إطار هذه الوكالة أخذ منحى متزايدا انطلاقاً من سنة 2005، حيث تضاعف عدد المشغلين سنة 2008 مقارنة بسنة 2001، وهذا مع الإشارة أن التشغيل عرف استقرار في سنتي 2004 / 2005.

الشكل رقم 46: تطور عدد المشغلين (2002-2008) في إطار وكالة ANDI



ويرتبط حجم التشغيل بالتمويل أي بحجم المشاريع ومدى قدرتها على استيعاب يد عاملة أكثر وهذا ما يظهره الشكل التالي:

الشكل رقم 47: حجم التمويل للمشاريع (2002-2008) في إطار وكالة ANDI



المصدر: إعداد الشكلين انطلاقاً من الجدول السابق

عرفت السنة 2005 تراجع في الاستثمارات من حيث عدد المشاريع أي بفارق 1.229 مشروع عن السنة 2004. ولكن رغم ذلك نلاحظ زيادة في التشغيل بفارق إيجابي يقدر بـ 4.778 عامل ويعود ذلك إلى ما اشرنا إليه سابقاً، وهو أن المشاريع في سنة 2005 رغم تراجعها عددياً إلا أنها كانت مشاريع ضخمة سمحت بتشغيل أكثر. وبالفعل نجد أن المبلغ المالي المخصص لها هو 511.529 مليون دينار في حين أن سنة 2004 المبلغ المخصص للاستثمار هو 386.402 مليون دينار فقط رغم أن عدد المشاريع كان أكثر.

ولقد استطاعت وكالة تطوير الاستثمار بتشغيل خلال هذه الفترة "2002-2008" حوالي

843.040 عامل.

أما فيما يتعلق بأهمية استثمارات الوكالة في التشغيل إذا ما أخذنا بعين الاعتبار طابع هذه الاستثمارات فيمكن الاستدلال بالجدول أدناه:

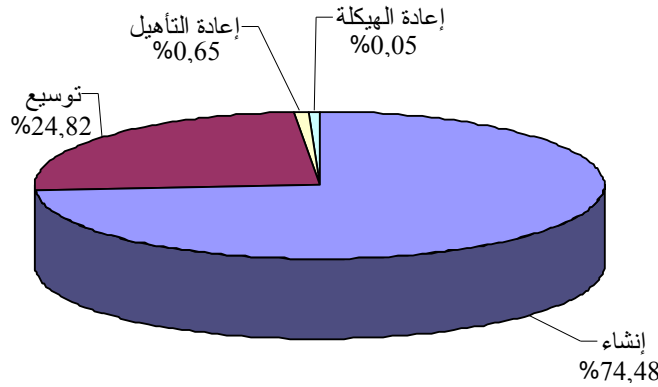
جدول رقم 79: عدد المشاريع وحجم التمويل والتشغيل بها حسب طابعها

طابع الاستثمار	عدد المشاريع	%	المبلغ مليون دينار	%	عدد المشغلين	%
إنشاء	38 710	75.23 %	4 229 480	72.93 %	627 888	74.48 %
توسيع	12 474	24.24 %	1 388 928	23.95 %	209 239	24.82 %
إعادة التأهيل	262	0.51 %	180 338	3.11 %	5 504	0.65 %
إعادة الهيكلة	10	0.02 %	247	0.00 %	409	0.05 %
المجموع	51 456	100 %	5 798 993	100 %	843 040	100 %

المصدر: إعداد الجدول انطلاقاً من معطيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

إذ يمكن من جهة أخرى أن نعبر عن أهمية التطور العددي للمشاريع بالنسبة للتشغيل، بغض النظر عن حجم التمويل لها في كون أن مرحلة الإنشاء تحتاج إلى عمالة أكثر وهذا ما تبيّنه الأرقام أدناه، حيث أن 75% من حجم التشغيل للفترة المذكورة كان من نصيب مرحلة الإنشاء، كما أن صغر حجم المؤسسات لا يعنى عدم أهميتها فغالبا ما ساهمت عمليات توسيعها في التشغيل حيث أن خلال هذه الفترة دائما ساهمت بأكثر من 24%.

الشكل رقم 48: نسبة التمويل للمشاريع حسب طابعها (2002-2008) في إطار *ANDI*



المصدر: إعداد الشكل انطلاقاً من معطيات وكالة *ANDI*

اما عن توزيع حصة التشغيل قطاعيا في إطار استثمارات الوكالة، فيمكن إظهارها من خلال الجدول التالي:

جدول رقم 80: توزيع حصة التشغيل قطاعيا في إطار استثمارات الوكالة (2002-2008)

قطاع النشاط	عدد المشاريع	%	المبلغ مليون دينار	%	عدد المشغلين	%
الزراعة	1 742	3.39 %	93 493	1.61 %	30 872	3.66 %
ب. أ. عمومية ري	8 025	15.60 %	1 312 795	22.64 %	210 186	24.93 %
الصناعة	6 873	13.36 %	2 613 017	45.06 %	236 079	28.00 %
الصحة	534	1.04 %	53 104	0.92 %	12 009	1.42 %
النقل	30 103	58.50 %	733 067	12.64 %	198 868	23.59 %
السياحة	465	0.90 %	122 300	2.11 %	20 896	2.48 %
الخدمات	3 702	7.19 %	549 184	9.47 %	113 824	13.50 %
التجارة	2	0,01 %	37 514	1,10 %	15 500	2,40 %
الاتصالات	10	0,03 %	284 519	8,38 %	4 806	0,74 %
المجموع	51 456	100 %	5 798 993	100 %	843 040	100 %

المصدر: إعداد الجدول انطلاقاً من معطيات الوكالة الوطنية للاستثمار

فمن خلال معطيات الجدول يظهر أن أكثر من نصف عدد المشاريع الممنوحة في إطار هذه الوكالة، هو موجه لقطاع النقل 58.50% ويليه كل من قطاعي البناء/أ/عمومية والصناعة بنسب متقاربة في حدود 16% و 13% على التوالي. وهذه القطاعات الثلاثة هي التي تساهم في التشغيل وبشكل متساوي تقريبا بين 23% و 28%، إضافة الى أن قطاع الصناعة رغم انه إستحوذ على أكثر من 45% من حجم التمويل الا ان مساهمته في التشغيل متقاربة مع قطاع البناء و/أ/عمومية 24.93%، رغم ان تمويله أقل عنه بحوالي 50%. ونفس الشيء بقطاع النقل التشغيل بلغ 23.59% وتمويله أقل ب 03 مرات مما هو في الصناعة.

المطلب الثاني: مجهودات وكالة تطوير الاستثمار ومكانة التشغيل

إن حرية الاستثمار التي اقرها قانون الاستثمار في الجزائر وكذا مبدأ المساواة بين المستثمر الأجنبي والجزائري، يجعل من الوكالة نقطة جذب للاستثمار الأجنبي وخاصة أنها تتمتع بالشباك الوحيد اللامركزي الذي يخفف الكثير من الإجراءات، التي كانت تعقد وتطيل في فترة البدء في الاستثمار.

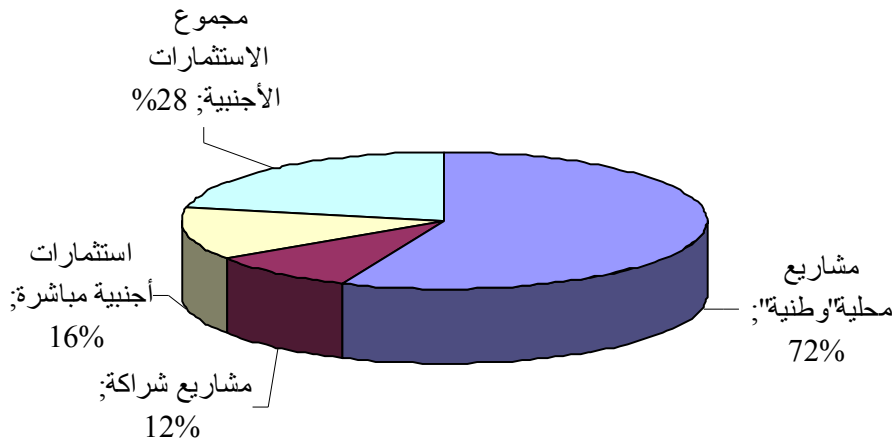
ورغم الامتيازات الأخرى التي تتمتع بها الوكالة إلا أن حجم لاستثمارات الأجنبية، لا يزال جد ضئيل كما أن فرص التشغيل به جد محتشمة. وهذا ما يمكن ملاحظته من خلال الجدول التالي:

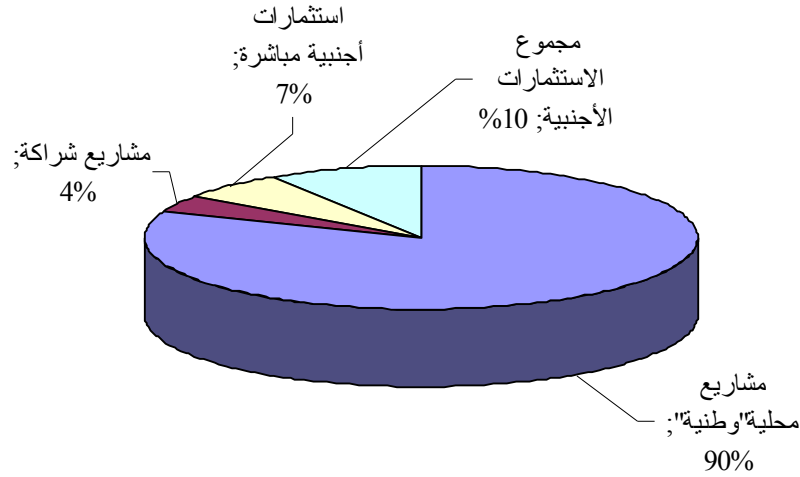
جدول رقم 81: تطور المشاريع وكالة *ANDI* الوطنية والأجنبية (2002-2008)

المشاريع الاستثمارية	عدد المشاريع	%	المبلغ: مليون دينار	%	عدد المشغلين	%
مشاريع محلية "وطنية"	50 766	%98,66	4 153 806	%72	753 753	%89,53
مشاريع شراكة	291	%0,57	722 523	%12	30 097	%3,57
استثمارات أجنبية مباشرة	399	%0,78	922 665	%16	58 190	%6,90
مجموع الاستثمارات الأجنبية	690	%1,34	1 645 187	%28	88 287	%10,47
مجموع الاستثمارات	51 456	%100	5 798 993	%100	843 040	%100

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير استثمار

الشكل رقم 49: حجم التمويل مشاريع الوكالة حسب الطابع (2002 - 2008)



الشكل رقم 50: حصص توزيع عدد المشغلين حسب الطابع (2002 - 2008)

المصدر: إعداد الشكلين إنطلاقاً من معطيات الجدول السابق.

نلاحظ خلال هذه الفترة أن:

- الاستثمارات المحلية تكاد تغطي كل استثمارات الوكالة سواء من حيث عدد المشاريع حوالي 99% أو من حيث المبالغ المستثمرة حوالي 72%، مما يبيّن فشل الوكالة في استقطاب المستثمرين الأجانب.

- من جهة أخرى نلاحظ أن تكلفة خلق منصب شغل في استثمارات الشراكة، أكبر مما هو عليه في الاستثمارات الأجنبية "حوالي 24 مليون دينار في إطار الشراكة و 15 مليون دينار في إطار الاستثمار المباشر". ولذا لا بد أن تسعى الوكالة إلى جذب الاستثمار المباشر مما يسمح لها بامتصاص البطالة وبتكلفة أقل.

- نلاحظ أن الحجم المالي للاستثمارات الأجنبية في مجمله لا يمثل سوى 10% من الاستثمار الكلي للوكالة.

- عدد الاستثمارات الأجنبية خلال الفترة 2002 - 2008 بلغ 690 مشروع.

- نلاحظ أن هناك عدم توازن قطاعي فيما يخص الاستثمارات الأجنبية، حيث تمّ التركيز على القطاع الصناعي الذي يمثل حوالي 51% من الاستثمارات الأجنبية، ويليه قطاع الرّي والأشغال العمومية بأكثر من 28% وقطاع الاتصالات بحوالي 21%. أما بالنسبة للقطاعات الأخرى فلم تخصص لها سوى مبالغ مالية قليلة، رغم أن منها قطاعات تحتاج إلى استثمار أجنبي ضخم كقطاع

الصحة وقطاع السياحة. والنقل وهي قطاعات بإمكانها خلق فرص عمل جديدة لأنها مازالت لم تستغل بعد وخاصة من طرف الخواص.

- أغلب المشاريع الإستثمارية الأجنبية التي قامت بها وكالة تطوير الاستثمار في الفترة 2002-2008 تمت في قطاع الصناعة، حيث نجد أنها تتفوق سواء في عدد المشاريع "55,65% من مجموع الاستثمارات الأجنبية"، وتمثل 51,93% من حيث المبالغ المالية الكلية المستثمرة طيلة نفس الفترة. أما الاهتمام الثاني للاستثمار الأجنبي للوكالة فهو يخص قطاع البناء والأشغال العمومية والرّي حيث أن الحصة المالية المخصصة لهذا القطاع في الفترة المذكورة أنفا قدرت بحوالي 28%.

- الإستثمار الأجنبي للوكالة في قطاع الاتصالات للفترة المذكورة: كانت هناك 03 مشاريع فقط إلا أنها تمثل مشاريع ضخمة بحصة مالية تقدر بـ 21,75% من إجمالي الإستثمارات الأجنبية للفترة.

- قطاع الخدمات في نفس الفترة يحتل المرتبة الثالثة من حيث عدد المشاريع الأجنبية بـ 142 مشروع في حين أن المبالغ المالية المستثمرة في هذا القطاع لا تمثل سوى 6.65% من إجمالي الإستثمارات الأجنبية للفترة.

ونفس الشيء لقطاع النقل رغم أن هناك 33 مشروع أجنبي إلا أنها مشاريع صغيرة نسبتها من إجمالي الاستثمارات الأجنبية للفترة تمثل 0,76% فقط.

ومن خلال الأرقام السالفة يظهر أن الإستثمار الأجنبي لم يوجه إلى قطاعات مهمة كقطاع الزراعة والصحة والسياحة، النقل فالمبالغ المالية المستثمرة فيها تكاد لا تذكر، ولذا من الضروري إعادة النظر للاهتمام أكثر بهذه القطاعات التي تحتاج إلى استثمارات فهي لازالت لم تستغل بعد بكامل طاقتها.

أما فيما يخص الطابع القانوني لإستثمارات الوكالة للفترة 2002-2008، نجد أن هناك سيطرة للقطاع الخاص، من حيث عدد المشاريع باكثر من 99% ومن حيث المبالغ المستثمرة بحوالي 71.86%. أما مساهمة مشاريع القطاع الخاص في التشغيل فهي إيجابية حيث مساهمتها في إستثمارات الوكالة 96% من مجموع المشغلين أما بالنسبة للقطاع العمومي والمختلط فبسبب ضعف المشاريع في هذا الإطار نجد أن التشغيل بها جد محتشم وهذا ما يبيّنه الجدول التالي:

جدول رقم 82: إستثمارات الوكالة حسب الطابع القانوني 2002-2008

القطاع القانوني	عدد المشاريع	%	المبلغ بالمليون دينار	%	عدد المشغلين	%
الخاص	51 051	%99.21	4 166 901	%71.86	809 286	%96.00
العمومي	355	%0.69	995 883	%17.17	25 013	%2.97
المختلط (خاص وعمومي)	50	%0.10	636 209	%10.97	8 741	%1.04
المجموع	51 456	%10	5 798 993	%100	843 040	%100

المصدر: نفس المرجع السابق

المطلب الثالث: برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي

خلال سنة 2001 قرّرت الحكومة تطبيق برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي وذلك بتخصيص مبلغ 525 مليار دينار، أي ما يعادل 07 مليار دولار على مدى 04 سنوات، ويهدف هذا البرنامج إلى إخراج الاقتصاد الوطني من الركود وذلك بتشجيع الطلب، خصوصا أن البلاد مرّت بفترة من الإصلاحات الهيكلية القاسية اجتماعيا وخاصة أن ذلك تزامن مع ثقل المديونية الخارجية.

ونظرا لتحسن الوضع المالي في الفترة الأخيرة جرّاء ارتفاع العائدات البترولية، بات من الضروري البحث عن طرق لإعادة النهوض بالاقتصاد الوطني وفيما يخص الأهداف المسطرة والنتائج لهذا البرنامج نجد¹:

فيما يتعلق بتقييم النفقات المخصصة لتنفيذ هذا البرنامج، نجد أنه جد مكّاف إذ يمثل حوالي 05% من الإنتاج الداخلي الخام، كما أن القطاعات المستهدفة تتعلق بعالم الريف والمناطق المعزولة الأهلة بالسكان المستضعفين.

- يهدف البرنامج خلال 04 سنوات لخلق 626.380 عامل دائم، و186.850 عامل مؤقت أي بمعدل تشغيل سنوي يقدر 200.000 عامل.

* النتائج الأولى لمخطط دعم وإنعاش الاقتصاد

النتائج الأولى لهذا المخطط (مارس 2003) حسب التصريحات الرسمية سمح بخلق 457.431 منصب خلال الفترة (سبتمبر 2001 - ديسمبر 2003) من بينهم 222.141 عامل دائم و233.290 عامل مؤقت. سمح هذا البرنامج عموما بتحسين الإطار المعيشي وإعادة إسكان 02 مليون

¹ Organisation Internationale du travail ,bureau de L'OIT Alger, Op Cit, P 45.

ساكن وهذا بتجنيد 222000 مؤسسة. 90% منها تابعة للقطاع الخاص، أغلب هذه الانجازات تابعة للجماعات المحلية أما ما يتعلّق بالمشاريع المركزية فتعرف تأخر حوالي 1.400 مشروع.

هذا البرنامج مسطرّ لخلق 626.380 منصب عمل دائم و186.850 منصب مؤقت ينشطون في محورين أساسيين وهما الهياكل القاعدية، الأشغال الكبرى (*Infrastructures et Grand Développement Local*) 146.000 منصب عمل، والتنمية المحلية البشرية (*Travaux Humain*) 40.850 منصب عمل. أما فيما يتعلق بالمناصب الدائمة فأكبر نسبة تشغيل مسجّلة في قطاع الفلاحة 330.000 منصب عمل. (أنظر ملحق برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001).*

لقد سمح برنامج تدعيم الاستثمار بتحقيق نتائج إيجابية خلال 03 سنوات، حيث تقلّصت بطالة الشباب بحوالي النصف في نهاية سنة 2004، وهناك مبادرة إضافية للفترة 2005 - 2009 كانت لها ثمارها في نهاية 2006 في حين نجد أن الأمر تغير في بداية 2007، حيث الإحصائيات تبيّن أن عدد المناصب المنشأة غير كافية للشباب بسبب أن البرامج العمومية هذه تعمل على خلق مناصب عمل مؤقتة فقط، كما أن تكاليف التشغيل كانت ثقيلة مقارنة بما تمّ تقديره.

"ورغم ذلك تبقى البطالة إحدى المشاكل الأساسية الوطنية، حيث بلغت حوالي 12.5% سنة 2008 في حين بطالة الشباب وصلت إلى 25%".¹

* **برنامج تدعيم الأسعار:** لقد اعتمدت الجزائر برنامج التدعيم الغذائي، وهذا لمحاولة محاربة البطالة وانعكاساتها، وكان لهذا التدعيم أعباء كبيرة على ميزانية الدولة، كما أن هذه المساعدات لم تصل إلى مستحقيها إلا بشكل نسبي. وحسب تقرير البنك العالمي للفترة 1991 - 1995 فإن ما تحصلت عليه الشريحة المستهدفة أقل 03 مرات مما استفاد منه الأغنياء. ولذا كان لابد من البحث عن سبل أخرى والتخلّي تدريجيا عن سياسة التدعيم الغذائي، "حيث تمّ تحرير الأسعار مع الإبقاء على تدعيم السلع الواسعة الاستهلاك، أما التحويلات للأفراد الفقراء تتم من خلال برنامج الشبكة الاجتماعية لتعويض الدعم السابق، كما أن الأحداث الأخيرة الناجمة عن الجفاف وندرة المحصول لسنة 2008 جعل الدولة تخصص 2.5 مليار دولار لتدعيم الغذاء".²

* Programme de soutien a la relance économique a court et moyen terme 2001-2004 , annexe B programme sectoriels.

¹ FEMISE les pays partenaires méditerranéens. face a la crise AOUT2009 Page99.

² Op Cit. page102.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال الدراسة السابقة يتبين أن هناك اعتراف ضمني على العواقب السلبية على الجانب الاجتماعي لفترة تطبيق مخطط التعديل الهيكلي، وذلك من خلال شروع الحكومة في خلق آليات جديدة لاحتواء الوضع بسبب ارتفاع معدل البطالة. ولقد سمحت البرامج التشغيلية باستهداف مختلف شرائح المجتمع:

- التأمين عن البطالة لقد ساهمت شروط الاستفادة من هذا البرنامج من حصر الفئة المستهدفة والمتمثلة في المسرّحين لأسباب اقتصادية، ولذا فإن الملفات المودعة مقبولة بحوالي 95%.
سمح هذا البرنامج بدفع التعويضات لهؤلاء البطالين، وإعادة الإدماج عن طريق التكوين التحويلي أو بدعم العمل الحر، إضافة إلى تمكّن الصندوق من مساعدة وإنقاذ العديد من المؤسسات التي تواجه صعوبات مالية.

وما نستنتجه هو أن دور الصندوق كان ظرفي بحيث انتهى دوره بانتهاء عدد المعوضين ولذا أسندت إليه مهام جديدة تمثلت في تمويل واستحداث النشاطات مرسوم 01/04.

- **القرض المصغر:** الفئة المستهدفة 18 سنة وما فوق ويهدف منح القرض إلى خلق النشاط الذاتي واختيار المشروع، وبحكم أن القرض موجه لشراء عتاد فإن التشغيل قطاعيا ارتفع بقطاع الصناعة والصناعات التقليدية وبنسبة أقل في الفلاحة.

البرنامج اعترضه العديد من الصعوبات وخاصة من جانب التمويل البنكي لانعدام الضمانات، إضافة إلى عدم قدرة المستفيد من دفع الحصة الأولية للمشروع والمقدّرة بـ 10% من القيمة الإجمالية مما استدعى تخفيضها إلى ما بين 3% إلى 5%.

- المؤسسات المصغرة: ما يمكن استنتاجه من خلال الدراسة لهذا البرنامج هو:

- الفئة المستهدفة هم الشباب ما بين 19 سنة و 35 سنة.
- تعدد طرق التمويل للمشروع ثنائي أو ثلاثي وتدخل الوكالة لمنح قرض بدون فائدة
- منح الحوافز الجبائية وشبه الجبائية، ومرافقة تمنحها الوكالة في جميع مراحل إنجاز المشروع.
- من خلال تفحص المعطيات المتعلقة بتطور المشاريع نجد:

عدم اهتمام القائمين في أول الأمر على تحقيق توازن في التنمية القطاعية، حيث تم قبول المشاريع التي تتميز بتكلفة أقل "نقل المسافرين، الخدمات، ثم بدرجة أقل في الصناعة والزراعة". في

المرحلة المئوية تم البحث على توجيه الاستثمارات إلى القطاعات الأخرى كالصيد البحري، البناء والأشغال العمومية، الري".

رغم كبر تعداد المؤسسات في قطاعات معينة إلا أن دورها في التشغيل كان جد ضئيل كما هو الحال بمؤسسات النقل أين لا يتعدى عدد المشغلين 03 عمال.

- الوكالة الوطنية لتدعيم الاستثمار: سمحت بتوسيع أكثر لمجال خلق النشاطات بحيث لم يقتصر دورها على المستوى الوطني، بل في تمويل مشاريع عن طريق الشراكة أو في إطار الاستثمارات الأجنبية المباشرة. من خلال الدراسة السابقة نستنتج:

- سيطرة الاستثمارات الوطنية من حيث المبالغ المستثمرة حوالي 72%.
- قطاعيا نجد عدم توازن من حيث حجم الاستثمارات بالمبالغ، حيث تمّ التركيز على الصناعة والبناء والأشغال العمومية على التوالي 28%، 24% ثم النقل 23.56% أما الباقي فنسب أقل.
- تكلفة خلق منصب عمل مرتفع في حالة الشراكة مقارنة بالاستثمار الأجنبي المباشر.
- ساهمت مشاريع الوكالة في التشغيل في جميع مراحل الاستثمار، وأكبر نسبة مسجلة في مرحلة الإنجاز، أما فيما يخص مرحلة إعادة الهيكلة والتأهيل فالتشغيل يكاد لا يذكر.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

مقدمة:

ظهرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، وتنامت أكثر في الفترة التي عرفت فيها الدولة انفتاح اقتصادي، حيث أصبح ينظر إلى هذا النوع من المؤسسات كوسيلة لمكافحة الفقر، وامتصاص البطالة بشكل خاص والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. غير أن الأفراد الذين يسعون إلى خلق هذه المؤسسات هم من ذوي الدخل الضعيف، ولا يملكون ضمانات عينية تسمح بالاستفادة من الإقراض البنكي، وغالباً نجد أن المستثمرين الجدد لا يتمتعون بالتجربة الكافية والخبرة التي تمكن من إنجاز مشروعاتهم. وفي ظل هذه المؤشرات البنوك تتجنب المخاطرة في عملية تمويلها. مما يحد من إنشائها ويعرقل توسع بعضها الآخر. ونظراً لأهمية هذه المؤسسات في بعث التنمية المحلية فإن الحكومة لجأت إلى خلق آليات جديدة تحت البنوك على تقديم القروض، وذلك عن طريق إنشاء صناديق وطنية لضمان مخاطر القروض. ولا شك أن هذه الصناديق سيكون لها دور أكثر أهمية، إذ أن البنوك من المرتقب أن تضيّق الخناق أكثر في عملية الإقراض غير المضمونة وهذا مع زحف الأزمة المالية العالمية.

المبحث الأول: مفهومها وأهميتها

المطلب الأول: تعاريف حول المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

لقد أصبح من الصعب إيجاد تعريف موحّد لهذا النوع من المؤسسات إذ يختلف من دولة لأخرى، اعتماداً على معياري الحجم لعدد العمال أو رأس المال. فما يبدو مؤسسة صغيرة أو متوسطة في بلد متطور، قد يكون مصنّف كمؤسسة كبيرة في بلد نام والعكس صحيح، ولذا نجد أن هناك من يعرف هذا النوع من المؤسسات بأنها: "تلك المؤسسات التي تمتاز بمحدودية رأس المال وقلة العمال محدودية التكنولوجيا المستخدمة، بساطة في التنظيم الإداري وتعتمد على تمويل ذاتي حيث رأس المال يتراوح بين 5 - 65 ألف دولار وعدد العمال أقل من 10".¹

البنك الدولي يعرف المنشآت الصغيرة والمتوسطة باستخدام معيار عدد العمال والذي يعتبر معياراً مبدئياً (بأنها تلك المنشآت التي توظف أقل من 50 عامل. ويصنف المشروعات التي يعمل بها

¹ سعاد لحينة، عضو مجلس إدارة غرف تجارة وصناعة، مقال بعنوان، تجربة تشجيع المشاريع الصغيرة في سلطنة عمان، مارس 2005، ص 01.

أقل من 10 عمال بالمشروعات المتناهية الصغر. والتي بها ما بين 10 - 50 عامل تعتبر مؤسسات صغيرة، وما بين 50 - 100 عامل فهي مصنفة كمؤسسات متوسطة).

ولقد اختلف الاقتصاديون في التفرقة بين المشروعات الكبيرة والصغيرة، حيث أن الاعتبار القائم بالتفرقة على أساس حجم العمال خاطئ. فمثلا مطبعة تشغل 10 عمال تعتبر كبيرة، أما مصنع يشغل 100 عامل فهو يعتبر صغير هذا في الصناعة، وفي هذا ما يجعل التفرقة تتم على أساس الإنتاج الكبير والإنتاج الصغير في المشروعات التي تعمل في فرع واحد، أما الزراعة فتدخل عوامل أخرى للتفرقة كمساحة الأرض، خصوبة الأرض طرق الزراعة...¹.

الأمم المتحدة للتنمية الصناعية:

تعرف المشروعات الصغيرة بأنها تلك المشروعات التي يديرها مالك واحد ويتكفل بكامل المسؤولية بأبعادها الطويلة والقصيرة الأجل، كما يتراوح عدد العمال فيها ما بين 10 - 15 عامل.²

وهناك العديد من دول العالم التي تستخدم هذا المعيار للتعريف بالمنشأة الصغيرة والمتوسطة فنجد أن:³

- الولايات المتحدة الأمريكية، إيطاليا، فرنسا المنشأة الصغيرة والمتوسطة توظف حتى 500 عامل.
- السويد توظف حتى 200 عامل.
- في كندا وأستراليا حتى 99 عامل.
- في الدنمارك توظف حتى 50 عامل.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحتل مكانة مهمة في اقتصاديات العديد من دول العالم مثل إيطاليا الهند، تونس وماليزيا.

وتعتبر إيطاليا الدولة الأوروبية الأبرز في هذا المجال انطلاقا من أن 98% من الشركات الصناعية بها لا تحتاج لأكثر من 100 عامل، وهذه المؤسسات يقوم عليها الاقتصاد الإيطالي حيث تعتبر أقوى الشركات المصدرة في مجالات الصناعات الغذائية، المنسوجات، والسيراميك.¹

¹ محمد الشيخ، محمد يسرى عثمان، إيمان محمد احمد دراسات الجدوى، الجامعة العمالية المنصورة، دار النشر المغربي 2007 ص 25.

² مصطفى يوسف كافي، جامعة تشرين، دور المشروعات الصغيرة في التنميتين الاقتصادية والاجتماعية، مجلة الوحدة، مؤسسة الوحدة للصحافة والطباعة والنشر والتوزيع، اللاذقية، 2006/09/05، ص 01.

³ ماهر حسن الخروق، إيهاب مقابلة، المشروعات الصغيرة والمتوسطة أهميتها ومعوقاتها، مركز المنشآت الصغيرة والمتوسطة، الأردن آذار 2006، ص 03.

تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

لقد تمّ الاعتماد في تعريف هذا النوع من المؤسسات في التشريع الجزائري على معياري عدد العمال والجانب المالي، حيث أشارت الجريدة الرسمية:²

المادة الرابعة: يقصد بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلك المؤسسات التي تقوم بإنتاج السلع و/أو الخدمات، التي تشغل من 1 إلى 250 عامل ورقم أعمالها السنوي لا يتجاوز 02 مليار دينار أو الميزانية العامة السنوية تتراوح بين 100 و500 مليون دينار.

المادة الخامسة: أشارت إلى تصنيف المؤسسة المتوسطة، بأنها تلك التي تشغل ما بين 50 - 250 عامل ورقم أعمالها يتراوح بين 200 - 02 مليار دينار أو الميزانية العامة السنوية تتراوح بين 100 - 500 مليون دينار.

المادة السادسة: تصنّف المؤسسات الصغيرة بأنها تلك التي تشغل بين 10 - 49 عامل، ورقم أعمالها لا يتجاوز 200 مليون دينار أو الميزانية العامة السنوية لا تتجاوز 100 مليون.

المادة السابعة: تصنّف المؤسسات المتناهية الصغر أو الصغرى إلى تلك التي تشغل ما بين 1 - 9 عمال تحقق رقم أعمال أقل من 20 مليون دينار، أو الميزانية العامة السنوية لا تتجاوز 10 مليون دينار.

المطلب الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تظهر أهمية هذه المؤسسات في إعادة إدماج العمال المسرحين لظروف اقتصادية، مما يسمح باستغلال الكفاءات والتجارب وتجسيد أفكارهم في الواقع هذا ما يساهم في امتصاص البطالة، لما يتميز به هذا النوع من المؤسسات في خلق فرص عمل في شتى القطاعات. فعملية تمويل هذه المؤسسات أصبح من الأولويات التي تدعوا إليها الدول، لتجنب الآفات الاجتماعية والمساهمة في التنمية الاقتصادية المحلية، وتظهر أهمية التركيز على هذا النوع من المؤسسات إلى عدم مساهمتها بشكل فعّال في المناطق العربية، "فقطاع الصناعات التحويلية الذي يتكون أساساً من الصناعات الصغيرة

¹ مازن جلال خيربك، يومية الثورة، مؤسسة الوحدة للصحافة والطباعة والنشر سوريا 2005/11/22.

² Journal Officiel de la République Algérienne N 077 article 4-5- 6-7

والمتوسطة نجد أن مساهمتها في الناتج المحلي لا تتجاوزن 10% في حين أن في البلدان المتطورة يزيد عن 35% في العديد من الدول الحديثة التصنيع".¹

"أما على المستوى العالمي فنجد أن هذا النوع من المؤسسات عرف دعما ومساندة في القطاعين العام والخاص: حيث أنها تمثل 90% تقريبا من المؤسسات في العالم وتشغل ما بين 50% - 60% من القوى العاملة في العالم".²

المبحث الثاني: وضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

المطلب الأول: تطورها ومساهمتها في التشغيل

لقد عرف هذا النوع من المؤسسات تزايدا سنويا متباينا حيث: أن الأرقام تبين ان في سنة 2001 هناك اهتمام بقطاع الصناعات التقليدية، حيث تسجل نسبة 10%، وهذا لمحاولة الدولة لإنعاش هذا القطاع باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتنمية قطاع السياحة، أما القطاع الخاص بهذه المؤسسات ورغم انه اقل من الصناعات التقليدية فيما يخص التطور السنوي بمعدل سنوي متوسط يقدر بـ 8,46% إلا أنه يمثل ما يقارب 72% من المجموع الكلي لهذه المؤسسات.

أما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية فهي تعرف كل سنة تناقصا وهذا بعد أن عرفت استقرارا على مدى أربع سنوات، انطلاقا من 2001 تم إحصاء 784 مؤسسة. ونسبتها من إجمالي هذه المؤسسات يكاد يكون معدوما، بسبب ما أصاب المؤسسات العمومية من عمليات التصفية الخوصصة. وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

¹ محمد بن يوسف، المدير العام للمنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين، الملتقى العربي الرابع للصناعات الصغيرة والمتوسطة باليمن 25 / 26

نوفمبر 2007. www.xinhuanet.com

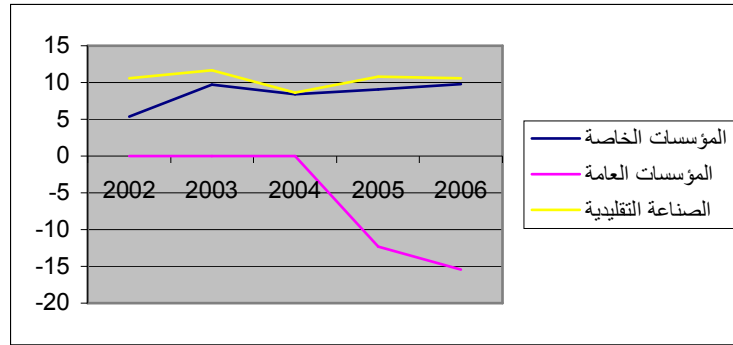
² ماهر محسن المحروق، إيهاب مقابل، مرجع سابق، ص 05.

جدول رقم 83: نسبة التطور السنوي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر حسب الطابع القانوني (2002-2006)

معدل التطور السنوي					نوعية المؤسسات ص - م
2006	2005	2004	2003	2002	
%9.75	%9.05	%8.42	%9.71	%5.37	المؤسسات الخاصة
%15.45-	%12.34-	%0.00	%0.00	%0.00	المؤسسات العامة
%10.56	%10.77	%8.62	%11.64	%10.58	الصناعة التقليدية
%9.91	%9.53	%8.45	%10.21	%6.73	المجموع

المصدر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، نشره 2006 رقم: 12، ص 06.

الشكل رقم 51: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطابع القانوني 2002 - 2006



المصدر: إعداد الشكل انطلاقاً من معطيات الجدول السابق

ويمكن الإشارة إلى هيكله هذه المؤسسات من حيث عددها سنويا حسب طابعها القانوني في

البيانات التالية:

جدول رقم 84: يبين التطور العددي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2005-2007)

2007 السداسي الأول		2006		2005		طبيعة المؤسسات
النسبة من الإجمالي	عدد المؤسسات	النسبة من الإجمالي	عدد المؤسسات	النسبة من الإجمالي	عدد المؤسسات	
71.60	284244	71.61	269806	71.71	245842	م. خاصة
0.18	711	0.19	739	0.25	874	م. عامة
28.22	112017	28.19	106222	28.02	96072	صناعة تقليدية
%100	396972	%100	376767	%100	342788	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من معلومات مجمعة عن نشرات وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لسنوات 2005 2006 2007.

فيما يخص تطور إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القطاعات، نجد أن ليس هناك أي تغيير فيما يخص إستراتيجية توزيع هذه المؤسسات، حيث أن المعطيات المتوفرة منذ سنة 2005 "انظر الجدول أدناه" تبين أن هناك محافظة على نفس الترتيب حيث يحتل الصدارة قطاع البناء والأشغال العمومية الذي يستحوذ على أكثر من الثلث للمجموع الكلي، ويليهما كل من قطاع التجارة. أما القطاعات الأخرى لا تمثل سوى نسب ضئيلة، مما يبيّن عدم استغلال هذه القطاعات التي ما زالت تحتاج إلى توجيه وتشجيع أكثر، كقطاع خدمات المؤسسات، النقل والمواصلات، الفنادق والإطعام، وهذا يرجع إلى عدم الإقبال على المجازفة في مشاريع دون أن تكون هناك تجارب سابقة. فيتم تفضيل القطاعات التي تتعدم فيها المخاطرة وتميل إلى الربح الأكيد.

فمن الضروري على الدولة أن تسعى إلى تحقيق توازن قطاعي يمكن من تحقيق تنمية اقتصادية شاملة، وذلك لن يتم إلا بخلق آليات جديدة تمكن من توجيه الاستثمارات لهذه المجالات، إضافة إلى رفع الضمانات على المخاطر وتسهيل الاستفادة منها في هذه الاستثمارات مما يشجع الانجذاب إليها. هذا فضلا عن فتح مجال للتكوين مما يسمح لذوي الاختصاص بطلب قروض لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، بمجالات يمتلكون فيها الخبرة والكفاءة مما يزيد من فرص النجاح.

جدول رقم 85: تطور الشغل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الوحدة: عدد المشغلين

2006	2005	2004	نوعية المؤسسات
708136	642987	592758	مؤسسات خاصة
269806	245842	/	أرباب مؤسسات
61661	76283	71826	مؤسسات عامة
213044	192744	173920	صناعات تقليدية
1252707	1157856	838504	المجموع

المصدر: نشرية المعلومات سنة 2006/2005/2004 وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية

المطلب الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين التدعيم والعراقيل

إن صعوبة تمويل هذه المشاريع يعتبر أهم العراقيل التي تواجه عملية إنشائها في الجزائر كما يمكن أن نلخص أهم المشاكل التي تواجهها فيما يلي:

- عدم وجود ارتباط وتكافل بين المؤسسات الكبيرة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بسبب انعدام المعلومة وضعف تدفقها.

- صعوبات تتعلق بالإجراءات كثيرا ما كانت تتسبب في العديد من المشاكل، كعدم الفصل بين الملكية والإدارة، وعدم ارتباط السلطة بالمسؤولية.
- قيود تتعلق بصاحب المشروع نفسه، كعدم اكتساب التجربة والمستوى الكافي لإدارة المشروع، وإضافة إلى انعدام روح المبادرة الفردية.
- صعوبات تتعلق بالتمويل غالباً ما ترفض البنوك عملية تقديم قروض لانعدام الضمانات.
- صعوبات تتعلق بالضرائب والرسوم التي تحول دون تحقيق أرباح هامة، تساهم في تنمية هذه المؤسسات.
- صعوبات تتعلق بالعقار.
- انتشار الفساد الإداري الذي يمثل عائق أمام المستفيدين الحقيقيين، ويفتح المجال أمام الانتهازيين للاستفادة من التسهيلات الممنوحة في هذا الإطار، دون أن يكون هناك استثمار هادف.
- صعوبات فنية وتسويقية (بسبب صغر حجم رأس مالها).
- صعوبة الإقراض بسبب رفض البنوك لتقديم قروض دون ضمانات، إذ أن أغلبهم من المبتدئين لم يتم التعامل معهم، ويفتقد البنك لمعلومات حول مدى وفائهم للتسديد، كما أنهم يفتقدون للخبرة مما يعرض المشاريع الممولة إلى المخاطر. هذا ما أدى بالحكومة لإعادة النظر في إيجاد صيغ وآليات جديدة لتشجيع البنوك على تمويل هذه المشاريع، سواء عن طريق الصندوق الوطني لضمان المخاطر أو في إطار صندوق الضمان لبرنامج ميديا الذي اقترحه الاتحاد الأوروبي لتأهيل المؤسسات.

الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر¹

- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار *ANDI*.
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب *ANSEJ*.
- الوكالة الوطنية للتطوير الاجتماعي *ADS*.
- الصندوق الوطني للتأمين من البطالة *CNAC*.
- صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة *FGAR*.
- صندوق ترقية التنافسية الصناعية لتأهيل المؤسسات الصغيرة.
- برنامج التأهيل *MEDA*.
- صندوق المحيط والحفاظ عليه من التلوث.

¹ <http://www.unica-na. Or g/cie2008documents/samia.ppt>

- صندوق ترقية المحيط.
- صندوق ترقية الصادرات.
- صندوق تطوير منطقة الجنوب.
- صندوق البحث العلمي والتطوير التكنولوجي.
- صندوق التكوين والتدريب المهني.

فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة رغم أنها تتصف بالمرونة التي تمكنها من التكيف مع المتغيرات الخارجية والداخلية، نجد أنها لا تعرف استقراراً وخاصة في البلدان التي لم تعتمد هذا النوع من المؤسسات إلا منذ مدة قصيرة، وخاصة فيما يتعلق بعملية إنشائها ومساعدتها على النمو، والتوسع وضمان استمراريتها.

فالجزائر لم تعرف بنوكها تطوراً في مجال الإقراض والاستثمار، لأنها لم تتمتع في السابق بالاستقلالية التي تسمح بروح المبادرة، والاجتهاد في تنمية مواردها بسبب احتكار الدولة ومركزية قراراتها. غير أن الدخول في اقتصاد السوق وما حمله من تغيرات على الجانب التشريعي وجدت البنوك نفسها مجبرة على التأقلم مع المناخ الجديد، والاستجابة لكل متطلباته والاستفادة من استقلاليتها. ولكن وجدت نفسها عاجزة على ذلك في ضوء قدم الآليات المستخدمة، وضعف هيكلها ونقص خبرة إطاراتها.

فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إحدى المتغيرات الجديدة التي رميت في أحضان هذه البنوك التي غالباً ما ترفض عملية الإقراض دون ضمان، لأنها ترى في ذلك ما يهدد بقائها هي الأخرى.

فنظراً لأهمية هذا النوع في المؤسسات وفي ظل المناخ غير المشجع نجد من الضروري:

- تطوير الجهاز المصرفي الجزائري وتنويع اختصاصاته.
- خلق آليات جديدة تمكن البنوك من الحصول على الثقة والضمان، لتشجيع تمويل هذه المشروعات.

- ضرورة إسهام الجمعيات المحلية في تكوين وإنشاء هذه المؤسسات، كما هو معمول به في العديد من الدول العربية كمصر، الأردن، تونس... فيجب أن تخرج الجمعيات عن مجالها الكلاسيكي وتدخل مجالات الاقتصاد للمساهمة في التنمية الوطنية.

- ضرورة مساعده الحكومة لهذه المؤسسات بتخفيض الرسوم والضرائب والإعفاء منها في بعض الأحيان، لتشجيع توجيه هذه المؤسسات نحو قطاعات معينة "كالصناعات الحرفية" أو لتشجيع إقامتها في مناطق محرومة وتعاني من حدة البطالة (الجنوب الجزائري).

- خلق توعية أكثر عن طريق كل وسائل الإعلام للتعريف بوجود صناديق وطنية لضمان المخاطر.
- نظراً لضعف مجال التسويق في هذه المؤسسات بسبب رأس مالها المحدود فيجب على الحكومة أن تساهم في تسويق منتجاتها، وتدعيم مركزها التنافسي بالتقليل من تكاليف المنتج وذلك ب:¹
 - إعفاء المواد الأولية المستوردة من الرسوم الجمركية والتخفيف من الرسوم والأعباء للأرباح المعاد استثمارها.
 - ويجب على الدولة أن تخصص أموال أكثر لهذا القطاع، بحيث تكون حصة تدعيم هذه المؤسسات يكون أكثر في برنامج النمو الاقتصادي.
 - ضرورة خلق دورات تكوينية لتمكين أصحاب المشاريع الاستفادة من تقنيات التسيير. والتعرف على خطوات إنجاح مثل هذه المشاريع.
 - ضرورة خلق نظام معلوماتي يمكن من استغلال المعطيات في الوقت المناسب، لاحتلال مركز تنافسي يضمن بقائها وتطورها.
- والملاحظ هو أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تعود معظم مشاكلها إلى مرحلة الإنشاء، ويرجع ذلك إلى ضعف روح المبادرة ونقص التوعية.

¹ Mr. Bensaci Zaim. President du conseil national consultative pour la promotion des P.M.E

خلاصة الفصل الثاني:

لقد ازداد الاهتمام بهذا النوع من المؤسسات في بلادنا بعد الانعكاسات السلبية التي عرفتھا المؤسسات الاقتصادية العمومية، بسبب كبر حجمها وتعقّد مهامها مما أدى إلى تقسيمها إلى مؤسسات صغيرة يسهل التحكم في تسييرها، وما يلاحظ هو أن هذا النوع عرف اتساعا أكثر بالقطاع الخاص وخاصة بقطاع الصناعات التقليدية.

من خلال تفحص المعطيات المتعلقة بتطور هذه المؤسسات نجد أن:

- تتركز المؤسسات الصغيرة أساسا بقطاع البناء والأشغال العمومية "أكثر من الثلث"، ثم يأتي قطاع التجارة أما الباقي فينسب ضئيلة. ونستنتج أيضا عدم مساهمة هذا النوع من المؤسسات في استغلال قطاعات لازالت خامة كالمواصلات، الفنادق، الإطعام.

- ساهمت المؤسسات الخاصة الصغيرة والمتوسطة بقسط كبير في التشغيل، وتليها المؤسسات المتعلقة بالصناعات التقليدية أما العمومية منه فهي تعرف تراجعًا سنويًا.

ولضمان نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لا بد من خلق مناخ ملائم بإزالة كل القيود التي تحد من انتشارها ولذا لا بد من:

• تطوير القطاع البنكي والقضاء على القيود التمويلية "الضمانات"، وذلك عن طريق التوسيع من مساهمة صناديق الضمان من المخاطر.

• إسهام الجمعيات المحلية في تكوين وإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، لتساهم بذلك في التنمية الاقتصادية.

• السعي إلى تحقيق توازن قطاعي وذلك لخلق نوع من التكامل فيما بينها، بدلا من التركيز على قطاعات معينة فقط.

الفصل الثالث: برامج التشغيل المؤقت

مقدمة:

إن تفاقم أزمة البطالة وخاصة في الفترة التي بدأت تظهر فيها عواقب الإصلاحات، وخاصة تسريح العمال وانعدام فرص العمل بسبب غلق العديد من المؤسسات العمومية، إضافة إلى الركود الاقتصادي الذي عرفته تلك الفترة، بسبب ضعف الإنفاق الاستثماري: كل هذه العوامل كانت تنذر بانفجار اجتماعي يستدعي التخفيف من حدّته، ولم يكن هناك سبيل آخر سوى خلق برامج اجتماعية تسمح بتشغيل مؤقت، ليتمكن البطالون من استغلال مناصب عمل بالتناوب سواء بالنسبة لفئة الأفراد الذين لا يملكون أي مستوى أو بالنسبة لحاملي الشهادات.

ولقد تمّ اتخاذ العديد من البرامج منها:

- برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة *TUPO/HUMO* والذي انطلق سنة 1997، بدعم من البنك العالمي في إطار دعم الشبكة الاجتماعية.
- برنامج المنفعة العمومية *A.I.G* انطلق سنة 2001 وهو موجه للعائلات التي لا تملك أي دخل أو تعويض.
- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية *I.S.I.L* انطلق سنة 1990.
- برنامج عقود ما قبل التشغيل *C.P.E* تم انطلاقه سنة 1998 موجه لفئة الجامعين والحاصلين على شهادة تقني سامي.

المبحث الأول: البرنامج الخاص بأشغال ذات منفعة عمومية

المطلب الأول: البرنامج الخاص بأشغال ذات منفعة عمومية

للاستعمال المكثف لليد العاملة

في إطار البعد الاجتماعي والتماسك القطاعي طلبت الحكومة الجزائرية من البنك العالمي دعم الشبكة الاجتماعية، وتمخض عن ذلك هذا البرنامج الذي يمثل في حد ذاته اختبار لإرادة الحكومة في التخفيف من آثار الإصلاحات الاقتصادية على الفئات السكانية المحرومة، وذلك بتحسين الهياكل الاجتماعية والتخفيف من ظاهرة الفقر. ويتم تنفيذ المشروع حسب المخطط التالي:¹

¹ اتفاقية أساسية ما بين القطاعات، تتعلق بطرق تسيير وتنفيذ برامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة، حررت في 29 جويلية 1996.

- تمويل المشروع من إعانات ميزانية الدولة وقرض البنك الدولي.
- الصندوق الوطني الاجتماعي للتنمية هو الأمر بالصرف الرئيسي، أما الثانوي فهو مندوب تشغيل الشباب.

وبما أن البرنامج يهدف إلى التماسك القطاعي، نجد أن تنفيذ البرنامج هو تحت مسؤولية القطاعات التالية:

- وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني.
- وزارة الداخلية والجماعات المحلية والبيئة.
- وزارة التجهيز والتهيئة العمرانية.
- وزارة الفلاحة والصيد البحري.

تقوم وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني بالإشراف والمراقبة. وعبر خلايا التسيير تؤمن حسن تنفيذ المشروع في انتظار إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية.

• أهداف البرنامج والفئات المستهدفة

يمكن تقييد الأهداف التي يرمي إليها هذا البرنامج في عدة نقاط، أهمها إحداث عدد معتبر من مناصب الشغل كما يسمح تنفيذ هذا المشروع من:¹

- صيانة الهياكل العمومية عبر تنفيذ الأشغال ذات النتائج الاقتصادية والاجتماعية النافعة.
- تنمية القطاع الخاص عن طريق مساهمة المقاولين الصغار والمؤسسات المصغرة.
- الأشغال بهذا البرنامج تعني القطاعات الخاصة بالطرق، الغابات، الفلاحة والأشغال البسيطة المتعلقة بالرّي.

• المستفيدون:

يمكن إحصاء ثلاثة أطراف من المستفيدين من برنامج الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة:²

¹ محمد تاميني، المدير العام لوكالة التنمية الاجتماعية، منشورات الوكالة جوان 2001.

² نفس المرجع.

أولاً- الولايات والبلديات: بحيث يجب أن تكون تتميز بـ:

- نسبة بطالة جد مرتفعة.
- تكون من المناطق التي تعرف فقراً فيما يخص الهياكل.
- يجب أن تكون مؤهلة للاستفادة من البرنامج، كأن يكون المحيط ملائم أو تتوفر على موارد طبيعية غير كافية مما وجب المحافظة عليها وحمايتها.

ثانياً- الفئات المستهدفة من السكان: هم البطالون ومن الأفضل أن يكونوا من فئة الشباب والذين لم يستفيدوا من تعويض النشاطات ذات المنفعة العامة، أو أي منصب مأجور عن مبادرة محلية.

ثالثاً- المؤسسات المصغرة وصغار المقاولون: والذين يفضل أن يتواجدوا في المناطق التي تتم فيها المشاريع، وغير متعهدين مع مؤسسات أخرى.

. مساهمة البرنامج في مختلف القطاعات

هذا البرنامج يستهدف الشباب البطال الذين هم دون مؤهل، ويمس أساسا المناطق المحرومة التي مستها البطالة بشكل واسع. تمّ انطلاق المشروع سنة 1997 عملية تنفيذ البرنامج وتسييره أسندت إلى وكالة التنمية الاجتماعية، وحسب إحصائيات هذه الأخيرة فان عدد المشغلين لغاية 2000/09/30 في مختلف القطاعات مبيّنة في الجدول التالي:

جدول رقم 86: عدد المشغلين في إطار برنامج تشغيل المنفعة العمومية للاستعمال المكثف

للبيد العاملة "Tupo-Himo" لغاية 2000/09/30 في مختلف القطاعات

نسبة التشغيل	المشغلين	التشغيل المرتقب	نسبة الانجاز	المنجزة	المشاريع المرتقبة	طبيعة المشروع
93%	65670	70399	99%	1622	1638	الطرق
94%	40037	42517	102%	1149	1130	الغابات
103%	471	457	50%	05	10	الزراعة
98%	29581	30097	100%	933	931	الري
79%	4210	5333	100%	137	137	Viabilisation
94%	139969	148803	100%	3846	3846	المجموع

Source : ADS rapport national sur le développement humain 2000 p 96

ومن خلال المعطيات المبيّنة في الجدول أعلاه يظهر أن الاستثمارات بهذا البرنامج، استهدفت أساسا مجالات البنية التحتية والقطاعات التي لها علاقة بالتنمية الفلاحية "قطاع الغابات، الفلاحة، الري ... الطرقات". ولكن ما يلاحظ هو ان القطاع الفلاحي في سنة 2000 عرف تأخرا في إنجاز المشاريع المبرمجة حيث لم يتم إنجاز سوى نصف عددها. ولكن رغم ذلك فإن التشغيل بهذا القطاع فاق ما كان مقدرًا. ومن جهة أخرى نجد أن المشاريع المتعلقة بانجاز الطرقات كانت أكبر وبفارق كبير عن بقية المشاريع الأخرى، عدا قطاع الري وهذا التفوق من شأنه أن يقضي على البطالة التي تعرفها العديد من المناطق النائية، بحكم أن مشاريع الطرقات منها ما هو ولائي أو محلي بلدي.

ويمكن إظهار تطور التشغيل في إطار هذا البرنامج في الجدول التالي:

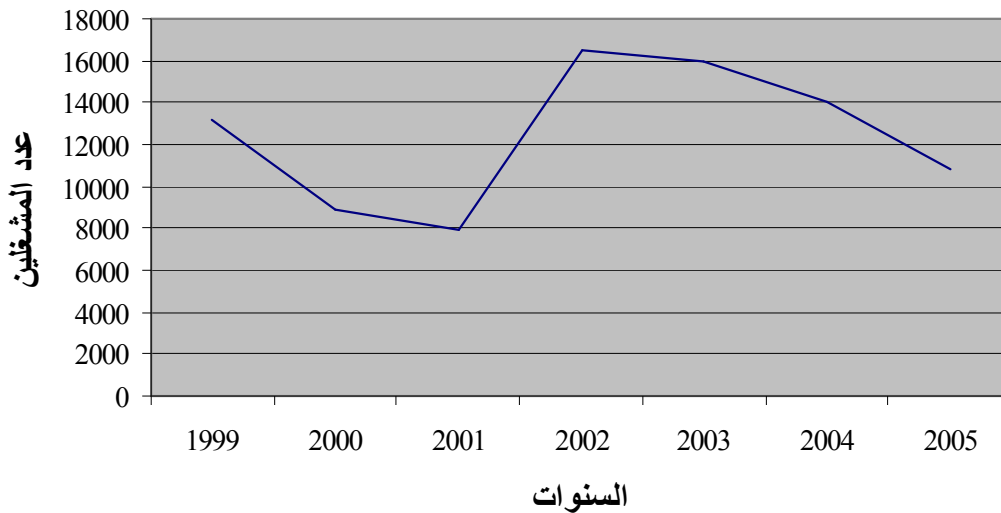
الشكل رقم 52: تطور التشغيل في إطار هذا البرنامج (1999 - 2005) *Tupo-Himo*

الوحدة: عدد المشغلين بالآلاف

En équivalent permanent

السنة	99	2000	2001	2002	2003	2004	2005
عدد المشغلين	13230	8917	7968	16535	15978	14000	10820

ويظهر في المنحنى أدناه أن عملية التشغيل في إطار هذا البرنامج عرف قفزة نوعية في الفترة 2002-2004 وهي الفترة التي عرفت تطبيق مخطط الانعاش الاقتصادي.



المطلب الثاني: برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة A.I.G

أتى هذا البرنامج في إطار جهاز الشبكة الاجتماعية الذي يهدف لمحاربة كل أشكال التهميش والإقصاء الاجتماعيين، وهو يهدف بذلك إلى مساعدة الفئات الاجتماعية المحرومة، ولقد تزامن إنشاء هذا البرنامج مع انطلاق مخطط التعديل الهيكلي وما يفرزه من تسريح وبطالة، لذا فإن هذا البرنامج يمثل تكفل اجتماعي من طرف الدولة للفئات المحرومة دون دخل.

ابتداء من أول يوليو قرّرت الحكومة دفع تعويضات سنة 1994 حيث أشار المرسوم 94-108¹ "تدفع التعويضات للفئات الاجتماعية بدون دخل كمرحلة انتقالية، والتعويض من أجل تشغيل أشخاص بدون دخل في إطار أعمال ذات منفعة عامة، وكذلك لمساعدة الفئات الاجتماعية بدون دخل والعاجزة بدنيا عن الشغل".

ولقد حدّد المرسوم التنفيذي 94-336² بكل وضوح أن هذا التعويض يدفع مقابل أداء عمل بعنوان نشاطات ذات منفعة عامة، وهذا ما يميّزه عن المنح الأخرى التي يتكفل جهاز الشبكة الاجتماعية بدفعها مما يجعله مصنّف في إطار برامج التشغيل المؤقت *Dispositifs d'Emploi d'Attente*.

"يمنح هذا التعويض لعضو أو أعضاء في عائلة بدون دخل شارك عضوها أو أعضاء في العائلة فعلا في أنشطة ذات منفعة عامة."³

أما بالنسبة لطبيعة هذه النشاطات فهي تنحصر أساسا في:

- صيانة المعدات والممتلكات العمومية في الوسط الريفي والحضري مع إعادة تهيئة الوسط.
- نشاطات تحضيرية لخلق مناصب شغل، والتي قد تتمثل في عمليات تكوين للفئات المحرومة حتى تتلائم مع فرص العمل التي يتم استحداثها فيما بعد.
- نشاطات اجتماعية "تظافة المحيط تنشيط ثقافي رياضي.

¹ مرسوم تشريعي 94-08 مؤرخ في 26 مايو سنة 1994، يتضمن القانون التكميلي لسنة 1994.

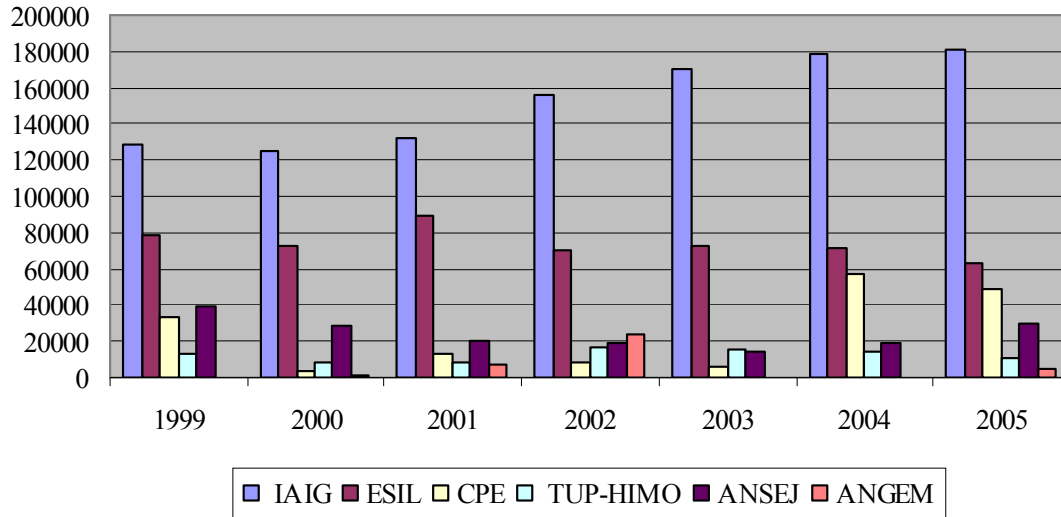
² مرسوم تنفيذي رقم 94-336 مؤرخ في 24 أكتوبر سنة 1994 يتضمن تطبيق أحكام المادة 22 من المرسوم 94-08.

³ المادة 05 من المرسوم التنفيذي 94-336.

* انظر المنشور رقم 01 مؤرخ في 28 فيفري 1995 المتعلق بتنفيذ المرسوم رقم 94-336.

مساهمة هذا البرنامج في التشغيل يمكن إظهارها في الشكل أدناه، حيث أن حجم المشغلين سنويا يفوق مختلف البرامج الأخرى وبشكل معتبر، ويليه برنامج التشغيل المأجور بمبادرة محلية، أما الباقي من البرامج فمساهمتها في التشغيل ضعيفة وستتطرق إليها لاحقاً.

شكل رقم: 53 يبين مساهمة برامج التشغيل في الفترة (1999 - 2005)



المصدر: إعداد الشكل انطلاقاً من معطيات P 19 Pdf/ProblemGeneral.pdf www.ceneap.com.dz

. مبلغ التعويض في إطار نشاطات ذات المنفعة العامة

حدد مبلغ التعويض في إطار النشاطات ذات المنفعة العامة بـ 97 دج لليوم على أن لا يتعدى المبلغ الشهري 2100 دج، وهذا نظير الاشتراك الفعلي في الأشغال لمدة 08 ساعات/يومياً.

ورغم أن مبلغ هذا التعويض تمّ تعديله عدة مرات، إلا أنه يظل بعيد كل البعد عن الأجر الوطني الأدنى المضمون، "بعد سنتين تقريباً أصبح التعويض يقدر بـ 128 دج لليوم دون أن يتجاوز المبلغ الشهري 2800 دج".¹

¹ انظر المادة 01 من القرار الوزاري المشترك رقم 153 مؤرخ في سبتمبر 1996، المتضمن تحديد مبلغ التعويض لنشاطات ذات المنفعة العمومية والمنحة الجزافية.

المطلب الثالث: برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية ESIL

يمثل البرنامج تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها الرامية إلى محاربة البطالة ودفع التنمية، وهو برنامج موجه أساسا للفئة العمرية بين 19-30 سنة والذين هم بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة. وعرف أول انطلاقة له سنة 1990 في إطار الجهاز الأول "جهاز الإدماج المهني للشباب *DIPJ".

"إن الهدف المسطر لهذا البرنامج للفترة 1990-1994 هو إدماج 500.000 شاب ولمدة 12 شهر، في حين لم يتم إدماج سوى 332.000 شاب ولمدة متوسطة تقدر بـ 06 أشهر".¹

وتمّ الإبقاء عليه منذ سنة 1997 كأداة للإدماج الاجتماعي والمهني للشباب. ويدخل هذا البرنامج في إطار آليات التشغيل المؤقت، ولقد عرف البرنامج تراجعاً من حيث عدد المدمجين للفترة 1997-2000 وهذا ما يظهره الجدول التالي:

جدول رقم 87: عدد المدمجين في إطار ESIL للفترة 1997-2000

الوحدة: بالآلاف

السنوات	1997	1998	1999	2000
مجموع المدمجين	1812	1529	1575	1454
المدمجين إناث	542	532	646	568
نسبة الإناث %	29.2	34.8	41	39.1

Source : rapport national sur le développement humain 2000 P 92

وإضافة إلى التراجع الذي يعرفه البرنامج فيما يخص عدد المدمجين، نجد أن هناك عامل آخر يشير إلى عدم فعاليته، وهو أن عقود الإدماج التي هي أقل من 06 أشهر تمثل 66% من إجمالي المدمجين، ويرجع ذلك إلى ضعف تمويل البرنامج للاستجابة للطلبات الواسعة مما أدى إلى طغيان الجانب الاجتماعي على البرنامج وهو محاولة إرضاء شريحة واسعة من هذه الفئة عن طريق التقليل من مدة الإدماج، مما يسمح بتعاقب العديد منهم على المنصب المفتوح سنوياً.

*DIPJ : dispositif d'insertion professionnelle des jeunes

¹ Bellataf et Arhab, « les dispositifs de lutte contre le chômage et d'insertion des jeunes et des femmes au marché du travail » p06 universite de Béjaia , Algérie

ويمكن تبيان تطور عدد المدمجين حسب المدة في الجدول التالي:

جدول رقم 88: عدد المدمجين في إطار *ESIL* الوحدة : عدد المدمجين

المدمجين حسب المدة	1997	1999	2000
03 أشهر	60041	67472	50802
06 أشهر	51864	46307	49496
09 أشهر	6810	6778	1118
12 أشهر	21643	16975	16355
مدد أخرى	12585	20033	27710
المجموع	152943	157565	145481

Source: MTSP rapport national sur le développement humain 2000 P 93.

وبنفس الوتيرة نجد أن العدد المتوسط للمناصب المفتوحة لسنة 2001-2002 قدر بـ 72.500 منصب سنويا، في حين أن عدد المدمجين لنفس الفترة يفوق ضعف عدد المناصب.

وإضافة إلى مدة الإدماج الضعيفة نجد ان مساهمة هذا البرنامج في خلق مناصب شغل دائمة جد ضئيلة بحيث "لم تمثل سوى نسبة 3,3% للفترة 1990-1994 ومن بين مليون مشغل مقترح في إطار هذا البرنامج للفترة 1990-1998 لم يستفد من التشغيل النهائي سوى 02% منهم فقط".¹

جدول رقم 89: تطور المدمجين في إطار الشغل المأجور بمبادرة محلية سنة 2001-2002

السنة	مجموع المدمجين	النسبة المئوية للمدمجين حسب المدة		
		أقل من شهر	تساوي 06 أشهر	أكبر من 06 اشتر
2001	178512	37	43	20
2002	151495	34	39	27

¹ Bellattaf et Arhab Op cite p 07 .

جدول رقم 90: توزيع المشغلين الأجوريين بمبادرة محلية حسب طبيعة النشاط

القطاع السنة	1997	1998	1999	2000	2001
الفلاحة/الغابات	9487	13517	8842	8822	10921
اشغال ع/ري	38936	54241	32142	36443	38061
الصناعة	2498	4135	1978	2563	2474
الخدمات	68852	69877	75194	71657	89846
الإدارة	33170	39455	39409	25996	37210
المجموع	152943	181225	157565	145481	178512

Source: Ministre du travail de la protection sociale et de la formation professionnelle.

وما يمكن قوله عن هذا البرنامج هو أنه يتميز بـ:

- من حيث المستوى موجه لفئة بدون تأهيل أو تملك تأهيل بسيط.
- من حيث السن موجه للفئة العمرية بين 19-30 سنة.
- مدة الإدماج ضعيفة بسبب محدودية التمويل والسعي إلى الاستجابة لأكثر عدد من الطلبات حيث يتم استغلال المنصب السنوي لإدماج عاملين أو أكثر.
- الأجر المحدد 2500 دج يوافق الأجر الوطني الأدنى المضمون لسنة 1991، وهو يمثل مبلغ جد قليل مقارنة بتطور أسعار السلع.
- المستفيدين من التشغيل النهائي لا يمثل سوى نسبة ضئيلة جدًا كما بينا سابقاً.

المبحث الثاني: برنامج عقود ما قبل التشغيل

يهدف هذا البرنامج أساساً إلى الإدماج المهني لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، وبالتالي فهو محاولة لإدماج ذوي الشهادات العليا في المجال المهني، حيث يعرف سوق العمل تدفق من ذوي الشهادات حوالي 120.000 متخرج جامعي سنوياً¹ من طلاب الجامعات والمعاهد الوطنية، في حين سياسة التشغيل بالمؤسسات العمومية تغيرت عما كانت عليه بسبب ثقل الأعباء فكان لا بد من إيجاد حل لامتناس البطالة ولو بشكل ظرفي فقط.

¹ وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي، ملف بعنوان إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة مارس 2008 .

إن هذا البرنامج مسير بموجب المرسوم رقم 402/98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 والمتضمن إدماج المهنيين الشباب ذوي الشهادات التعليم العالي، وكذا الحاصلين على شهادة تقني أو تقني سامي من المعاهد الوطنية للتكوين، ويمنح امتيازات سواء لحامل الشهادة أو المستخدم.¹

❖ حامل الشهادة:

- ◆ يستفيد من عقود ما قبل التشغيل لدى مستخدمي القطاعين العمومي والخاص لفترة مدتها 12 شهر، قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة مماثلة بالإدارات والمؤسسات العمومية. ولمدة 06 أشهر فقط بالمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة.
- ◆ يسمح له العقد باكتساب خبرة مهنية ويسهل إدماجه في عالم الشغل.

❖ أما بالنسبة للمستخدم:

- ◆ يسمح له العقد بتوظيف جامعيين وتقنيين سامين وبالتالي الاستفادة من قدرات الإطارات بأقل الأعباء.
- ◆ عملية التوظيف هذه تمكّن من دعم فعالية المؤسسة.
- ◆ الدولة هي التي تتكفل بالرواتب الشهرية للمستفيدين من عقود ما قبل التشغيل.
- ◆ يستفيد المستخدم من مزايا جبائية وشبه جبائية منها تخفيضات تدريجية على الدفع الجزافي محددة كما يلي:

- 100% خلال السنة الأولى.

- 50% خلال السنة الثانية.

- 30% خلال السنة الثالثة.

¹ الجريدة الرسمية رقم 91 الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1998.

المطلب الأول: إجراءات التمويل وعلاقات العمل

برنامج عقد ما قبل التشغيل يمول من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب *ANSEJ* وتخصص إعتمادات مالية لهذا الصندوق في إطار النشاطات المرتبطة بالبرنامج الوطني للتشغيل الأولي. ولقد تم تعزيز الجهاز بالعديد من الإجراءات القانونية والتنظيمية لتسهيل عملية تطبيق هذا البرنامج¹: تم تكليف وكالة التنمية الاجتماعية *ADS* بتنفيذ البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل، وذلك في إطار اتفاقية تبرم بين الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ووكالة التنمية الاجتماعية. أما على المستوى المحلي تعتمد وكالة التنمية الاجتماعية على مندوبيات تشغيل الشباب، فيما يخص تمويل عقود ما قبل التشغيل بصفتها إحدى التزامات الدولة.

تنجز وتدون إجراءات التمويل من قبل وكالة التنمية الاجتماعية، وترسل إلى مندوبي تشغيل الشباب.

إن هذا العقد لا يمثل علاقة عمل حسب الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، فهو يمثل توقيع عقد بين المستفيد والمستخدم ومندوب تشغيل الشباب ويمثل عقد ما قبل التشغيل، فهو يقترح علاقة تعاقدية بين التكوين والإدماج ذات الطابع المؤقت، وبعد إبرام العقد فإن حامل الشهادة مجبر بالتقيد بالالتزامات التالية:

- ◆ المثابرة والمواظبة في متابعة الدروس النظرية أو التطبيقية التي قد تقدم له عند ورود احتمال توظيفه.
- ◆ احترام النظام الداخلي للمؤسسة.
- ◆ الالتحاق بمنصب العمل الذي يعين فيه وفي حالة المخالفة قد يلغى العقد.

المطلب الثاني: شروط وحقوق الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل

يستفيد من هذا البرنامج²:

- ذوي شهادة التعليم العالي والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية.
- أن تكون هذه الفئة من جنسية جزائرية.
- تراوح أعمارهم ما بين 19 - 35 سنة.

¹ انظر منشور رقم 08 المؤرخ في 29 جوان 1998 والمتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الإدماج المهني للشباب في إطار «عقود ما قبل التشغيل».

² مرسوم تنفيذي رقم 402-98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998.

- أن يكونوا معفيين من التزامات الخدمة الوطنية.
- أن يكونوا من طالبي التشغيل للمرة الأولى.

المستوفون للشروط السالفة ملزمون بتسجيل أنفسهم لدى الوكالات المحلية للتشغيل، وفي حالة عدم وجودها في بعض المناطق "يمكن استثناءً أن تستقبل التسجيلات على مستوى هيكل أخرى محددة بموجب تعليمات وزارية" إطلع على محتوى المادة 14.¹

"تسجيل عروض التشغيل الأولى تتم لدى مصالح مندوبي تشغيل الشباب، ويكلف مندوبو تشغيل الشباب بجرد مجموع الطلبات وعروض التشغيل الأولى على مستوى الولاية".²

مدة التشغيل ومستويات الأجور: مدة عقد التشغيل الأولى سنة 01 ويمكن تمديدتها استثنائياً مرة واحدة ولمدة 06 أشهر.

- عملية تمديد المدة تتم بطلب من المستخدم ولذا يخفض مستوى الأجر الذي تتحمله الدولة، ويتم تعويض هذا التخفيض من قبل المستخدم، ويصبح أجر حامل الشهادة يساوي على الأقل 80% من الأجر المخصص لعامل دائم يشغل منصب مماثل.

أما مستويات الأجور فقد نصت عليه المادة 07 من نفس المرسوم، ويمكن أن نشير إلى مساهمة الدولة في فترتين:

الفترة الابتدائية: والمحددة سنة واحدة

- الجامعيون (الترج) 6000 دج الإجمالي للشهر.
- التقنيون السامون 4500 دج الإجمالي للشهر.

أما بالنسبة لفترة التمديد:

- الجامعيون (الترج) 4000 دج الإجمالي للشهر.
- التقنيون السامون 3000 دج الإجمالي للشهر.

¹ المادة 14 من المرسوم تنفيذي رقم 402-98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 تنص على إن الشباب ذوى الشهادات المرشحوين للبرنامج الوطني لتشغيل الشباب عليهم التسجيل لدى وكالات التشغيل وفي بعض المناطق التي لا تتوفر على هذه الأخيرة بإمكان التسجيل في هيكل أخرى تحدد بتعليمات الوزارة المكلفة بالتشغيل.

² المادة 15 من المرسوم تنفيذي رقم 402-98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998. تنص أن عروض التشغيل في إطار عقود ما قبل التشغيل يتم تسجيلها لدى مديرية تشغيل الشباب وهي المكلفة على مستوى الولاية بتنسيق مجموع الطلبات بالعروض في إطار عقود ما قبل التشغيل.

ويتحمل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب حصة رب العمل في الضمان الاجتماعي.

يستفيد حامل الشهادة خلال الفترة الابتدائية المحددة بسنة من نظام التعويضات الذي يتحمله المستخدم، والمطبق على مستخدمين يشغلون منصب مماثلاً.

يمكن للهيئة المستخدمة أن توافق على أجر إضافي لحامل الشهادة، والذي ترى أنه مطابقاً لمستوى الأجور المطبق في الشركة أو المؤسسة.

المزايا المخصصة للمستخدمين والتزاماتهم اتجاه حامل الشهادة:

إن هذا البرنامج جاء بالعديد من المزايا في إطار عقود ما قبل التشغيل للمستخدمين مع تقييدها بالتزامات ونذكر من ذلك:¹

- يعفى المستخدم من دفع أجور المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل، وذلك طوال فترة أولية تقدر بـ 12 شهر، والتي يمكن أن تمتد إلى 06 أشهر أخرى بطلب من المستخدم. وفي حالة التمديد هذه يلتزم المستخدم بتوقيع عقد تشغيل مع الشاب حامل الشهادة لمدة سنة على الأقل بعد انقضاء 18 شهر الأولى.

- مزايا جبائية وشبه جبائية مرتبطة بتوظيف الشاب حامل الشهادة، بشكل دائم وذلك وفقاً لأحكام القانون.

- المستخدم ملزم باحترام تخصص الشاب، وعليه يجب أن يوجه إلى منصب شغل يتناسب مع الشهادة المتحصل عليها.

- المستخدم ملزم بتسليم المستفيد شهادة عمل بعد انقضاء فترة عقد ما قبل التشغيل.

- في حالة التوظيف المتعدد أي عدد كبير من حاملي الشهادة لدى مستخدم واحد، فالمستخدم لا تقبل منه نسبة الفشل في إدماج هؤلاء إلا بنسبة 20%.

- الهيئات المستخدمة التي لم يسبق لها وأن منحت فرص توظيف بعد انقضاء الفترة الأولية، لا يمكن أن تستفيد استثناءً سوى من تجربة ثانية لتوظيف الخريجين الجدد في إطار عقود ما قبل التشغيل.

ولقد عرف هذا الجهاز إقبالا متزايد في كل سنة حيث بعد 04 سنوات فقط من إنشائه بلغ عدد المسجلين 143695 وسجلت سنة 1998 أكبر رقم بـ 45228 مسجل وهذا بسبب التراكم في عدد البطالين من ذوى الشهادات العليا، مما يظهر اتساع البطالة للفئة المستهدفة، وعدم اتخاذ أي إجراءات أخرى من شأنها أن تساهم في امتصاص البطالة.

¹ انظر منشور رقم 08 المؤرخ في 29 جوان 1998، مرجع سبق ذكره.

لقد عرف برنامج عقود ما قبل التشغيل استجابة واسعة وهذا بالنظر إلى الأهداف المرجوة منه والتي تخص فئة الإطارات كما تهتم المستخدمين.

♦ ففيمما يخص الشباب:

- يسمح البرنامج بمعالجة مشكل البطالة لهذه الفئة التي وجدت عائقاً في عملية الإدماج المهني ولمدة طويلة، حيث أن هذا البرنامج يعتبر أكثر تكيفاً مع هذه الفئة.
- يسمح البرنامج للشباب باكتساب خبرة وتجربة تلائم مجال تخصصهم وتكوينهم.
- يسمح بإمكانية التوظيف بعد انتهاء فترة العقد.

♦ ففيمما يخص المستخدمين:

- يساهم البرنامج في تحسين مستوى تأطير المؤسسات، من خلال إدماج ذوي الشهادات والكفاءات.
- يسمح البرنامج باستفادة المستخدم من امتيازات جبائية وشبه جبائية.

ويمكن الاطلاع على مدى الجهود والنتائج المتعلقة بهذا الجهاز خلال (04 سنوات) منذ بدء تنفيذ مشروع برنامج عقود ما قبل التشغيل أي (1998-2001). وهذا بالتعرف على عدد المسجلين سنويا ومدى قدرة الهيئات المكلفة بالاستجابة لطلبات العمل في إطار هذا البرنامج:

التجاوب مع البرنامج: بلغ عدد المسجلين لهذه الفترة 143.695 ونجد أن أكبر نسبة سجلت في السداسي الثاني لسنة 1998 أي في بداية البرنامج حيث تقدر نسبة المسجلين 31,5% وهذا يدل على أن الفترة السابقة أدت إلى تراكم وتنامي عدد البطالين "ذوي الشهادات"، ووجدوا في هذا البرنامج منفذا للدخول في سوق العمل. ومن ثم عرفت التسجيلات أرقاماً متقاربة تراوحت بين 17,8% و28,2% وهذا يدل على أن الأعداد من المتربصين الذين لا يجدون عملاً يكاد يكون ثابتاً خلال هذه الفترة ويمكن توضيح ذلك بالأرقام في الجدول التالي:

جدول رقم 91: عدد المسجلين في إطار عقود ما قبل التشغيل الوحدة: عدد المسجلين

السنة	1998 السداسي الثاني	1999	2000	2001	المجموع
عدد المسجلين	45.228	25.606	32.323	40.538	143.695
النسبة المئوية	31.5%	17.8%	22.5%	28.2%	100%

Source: Anem/ Fevrier 2002 Cnes rapport portant évaluation des dispositifs d'emploi p83.

كما أن تحليل ودراسة (الفئة المسجلة) تمكن من إدراك نوعية الطلب على العمل فمن حيث:

- **الجنس:** نجد أن الإناث يحتلون الصدارة بنسبة 64,50% من الإجمالي المسجلين حيث يقدر عددهم بـ 92.802 مسجلة. أما الذكور فنجد أنهم يمثلون نسبة 35,50% من إجمالي المسجلين حيث يقدر عددهم بـ 50.893 مسجل.
- **المستوى العلمي:** نجد أن 70,5% من الإناث المسجلات متحصلات على شهادات جامعية أما الذكور المسجلين فإن نسبة 61,62% منهم تحصلوا على شهادات جامعية فهناك تفوق للنساء من حيث العدد والمستوى.
- **توزيع الطلب:** نجد أن أغلب المسجلين يتركزون أساساً بالمدن الكبيرة الجزائر، وهران قسنطينة تيزي وزو، عنابة حيث في مجموعها تستحوذ على حوالي 35,50% من مجموع المسجلين ويعود ذلك إلى كبر حجم عدد السكان في هذه المدن بصفة عامة، وتزايد عدد ذوى الشهادات بها والذي ساهم في ذلك وفرة المعاهد التكوينية [تسمح بالحصول على شهادة تقنى سامي].

ورغم أن الدراسة السابقة أظهرت تناقصا في عدد المسجلين مقارنة بالسنة الأولى من بدء تطبيق البرنامج إلا أننا نلاحظ تذبذب في عددهم في السنوات اللاحقة، ويمكن إرجاع ذلك إلى زيادة عدد الوافدين على الجامعات بسبب ارتفاع نسب النجاح في امتحان البكالوريا ومن ثم زيادة خريجي الجامعات، ومن جهة أخرى هناك زيادة في عدد المعاهد الوطنية العمومية والخاصة. مما يسمح بتخرج حاملي شهادة تقنى سامي.

فالطلب على العمل من طرف هذه الشريحة بدأت تعرف تزايدا من سنة لأخرى، وهذا بسبب تخرج أصحاب الشهادات دون وجود منافذ لسوق العمل في ظل غياب إستراتيجية للموازنة بين التكوين واحتياجات السوق. وأصبح دور البرنامج ينتهي عند استقاء المدمج لمدة العمل فيه دون السعي نحو تشغيل دائم.

المناصب المفتوحة خلال الفترة [1998-2001]: إن تبني البرنامج سمح بفتح 39373 منصب لصالح ذوى الشهادات حسب الوكالة التنموية الاجتماعية تم توزيعها بين القطاع الاقتصادي والإدارة ولقد خصص منها 67% لذوى الشهادات الجامعية و33% للحاصلين على شهادة تقنى سامي ولمعرفة كيفية تطبيق ذلك على المستوى القطاعي فيمكن الاطلاع على الجدول التالي:

جدول رقم 92: يبين موازنة بين المناصب المفتوحة والمشغولة للفترة (1998-2001)

الوحدة: عدد المشغلين

قطاع	المناصب المفتوحة	%	المناصب المشغولة	%	الفرق	نسبة الإدماج
الإدارة	21276	%54	17081	%55	4195	%80
القطاع الاقتصادي	18097	%46	14004	%45	4093	%77
المجموع	39373	%100	31085	%100	8288	%79

المصدر: جدول من إعداد الباحث انطلاقاً من معطيات وكالة التنمية الاجتماعية عن نفس المرجع السابق.

إضافة إلى الفروقات التي يظهرها الجدول فيما يخص المناصب المفتوحة وعدم استغلال جزء هام منها "حوالي 8.288 منصب عمل" نجد أن هناك عامل آخر أكثر أهمية وهو تعبير واضح على أن البرنامج لم يتمكن من تطبيق أهم مبادئه والتي يأخذ اسمها منه وهو الوعد بالتشغيل، وخاصة وهو في المرحلة الأولى "بعد 04 سنوات فقط" أي هناك قدرة على الدمج "فلم يسجل البرنامج خلال هذه الفترة سوى تشغيل دائم لحوالي 3520 من بين 30.185 مشغل في إطار عقد ما قبل التشغيل أي ما يعادل نسبة 11,3% فقط".¹ أما بين سنة 2002 و2003 تزايد عدد المدمجين بحوالي 44,9% وهذا ما يبيته الجدول التالي:

الجدول رقم 93: عدد المسجلين إلى المدمجين في إطار عقود ما قبل التشغيل 2002-2003

السنة	2002	2003
عدد المسجلين	34764	78306
عدد المدمجين	27049	39203
نسبة الإدماج	%78	%50

المصدر: إعداد الجدول انطلاقاً من معطيات إحصائية للوكالة الوطنية للتشغيل سنة 2004.

وبعد 10 سنوات من اعتماده تم البحث عن صيغة جديدة تخصص مرافقة أكثر نوعية سواء على مستوى الفرد كطالب عمل أو على مستوى المؤسسة التي هي الأخرى موجودة في حالة إعادة تأهيل.

¹ CNES.DZ rapport sur « évaluation de l'emploi féminin » p 98.

المطلب الثالث: السياسة الجديدة لترقية تشغيل الشباب:

تعتمد على:

- دعم ترقية التشغيل المأجور.
- دعم تنمية المقاول.
- إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP).

يتضمن الجهاز ثلاثة (03) عقود إدماج:

1. إدماج حاملي الشهادات (CID) موجهة لخرجي التعليم العالي (الطور القصير والطويل المدى) وكذا التقنيين الساميين خرجي المؤسسات الوطنية للتكوين.
2. عقود الإدماج المهني (CIP) موجهة للشباب طالب العمل لأول مرة خرجي الطور الثانوي المعمم التربوية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكوين مهني.
3. عقود التكوين/إدماج (CFI) موجهة لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل.

ويرمي هذا الجهاز إلى التكفل بنفقة الجامعيين والتقنيين الساميين حيث أن بلادنا تعرف تدفق على مستوى العمل يقدر بـ 120.000 حامل شهادة جامعية. خصص لهذه الفئة جهاز عقود ما قبل التشغيل منذ سنة 1998 ولكن بعد 10 سنوات اتضح ضرورة تخصيص مرافقه أكثر نوعية سواء على مستوى الفرد كطالب عمل أو على مستوى المؤسسة الموجودة في حالة إعادة تأهيل.

♦ خصائص الجهاز:

- ربط مسألة تسيير بطالة حاملي الشهادات بالقطاع الاقتصادي.
- مرافقة أحسن لحامل الشهادة الجامعية، من خلال نشاطات تكوين وإعادة تأهيل وتحسين المعارف.
- استفادة الشباب حامل الشهادة من منحة شهرية، يتم تثمينها على أساس تلك الممنوحة حالياً.

وإضافة إلى هذه الامتيازات نجد هناك دعم لفائدة المستخدمين على الشكل التالي:

- عقد عمل مدعم بتشجيع وتوظيف حاملي الشهادات، ويضمن هذا العقد للمستخدم مساهمة من الدولة في أجر الشاب الجامعي وفق صيغة تناقصية تدريجية.

- إشراك الوكالة الوطنية للتشغيل في استغلال كل فرص التوظيف لهذه الفئة، والتفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة لفائدة حاملي الشهادات، وهي الصيغة التي تمكن المرور من منصب عمل بعقد إدماج على نفقة الدولة إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من الدولة.

- منح المستخدمين امتيازات جبائية وشبه جبائية.

قطاع الإدارة العمومية لم يعط نتائج من حيث التوظيف بعد إنشاء العقد في إطار عقود ما قبل التشغيل، فالمقاربة الجديدة تبقى على نفس مدة العقد مع نفس مستوى المنحة الجديدة، ودورها يكمن في ضبط عدد الجامعيين الذين سيتوجهون إلى هذا القطاع (الإدارة العمومية)، وفي هذا السياق هذا الجهاز يعطي الأولوية للجامعيين الموجودين في صيغة عقد إدماج بموجب الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

تعتمد الإستراتيجية الجديدة على محاور أساسية من شأنها تنمية الاستثمار، وخلق آليات جديدة لتسهيل عملية الإدماج المهني، وكذا عصرنه وتحديث تسيير ومراقبة سوق العمل. ويمكن إيجاز هذه المحاور فيما يلي:

1. تدعيم الاستثمار في القطاعات الاقتصادية الصناعية والفلاحية، ولتحقيق ذلك لا بد من الإسراع في تنظيم الأراضي الفلاحية وإصلاح العقار الصناعي، وكذا الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأهميتها في امتصاص البطالة.
2. تسهيل عملية الإدماج في عالم الشغل عن طريق التكوين والتأهيل، حيث يتم تدعيم المستخدمين الذين يشاركون في عملية التكوين وخاصة في التخصصات النادرة. أما فيما يخص المشاريع الكبرى فيتم إجراء اتفاقيات التكوين في الموقع، حيث يتم استخلاف اليد العاملة الأجنبية بشكل تدريجي. وكذا اتخاذ تدابير من شأنها خلق موازنة بين مخرجات التعليم العالي والتكوين المهني مما يسمح بتغطية الاحتياجات.
3. تشجيع الاستثمار لخلق فرص عمل جديدة وذلك عن طريق منح حوافز جبائية وشبه جبائية للمستخدمين.
4. ضرورة عصرنه تسيير سوق العمل وذلك عن طريق مواصلة برنامج إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل، بتحديث هيكلها وربطها بشبكة الأنترنت، الاستمرار في توظيف الإطارات قصد رفع نسبة التأطير.
5. الاهتمام بالجانب التنظيمي وذلك بتنصيب لجان للتنسيق بين مختلف القطاعات وهما: اللجنة الوطنية للتشغيل برئاسة رئيس الحكومة وتضم وزراء مختلف القطاعات واللجنة القطاعية المشتركة لترقية التشغيل برئاسة الوزير المكلف بالتشغيل، كما تمتد على مستوى الولايات برئاسة الوالي.

6. تسيير آليات سوق العمل تتم من قبل اللجان المذكورة آنفا، إضافة إلى الوزارة الوصية عن طريق هيكلها غير المتمركزة والمرفق العمومي للتشغيل.
7. ترقية تشغيل الشباب.

ويعتمد المخطط الجديد لترقية التشغيل ومكافحة البطالة على آليتين هما:

- دعم وترقية الشغل المأجور.
- دعم المبادرات المقاولتية.

أولاً- دعم وترقية الشغل المأجور:

ولتحقيق هذا الهدف تمّ وضع جهاز جديد للمساعدة على الإدماج المهني يتضمّن 03 عقود

هي:

(I) عقود لحاملي الشهادات:

- يستفيد حامل الشهادة من مرافقة أحسن وذلك طيلة فترة العقد، وذلك من خلال القيام بتكوين وإعادة تأهيل في الموقع، وخضوعه لتأطير إجباري قصد تنمية معارفه أو القيام بتكوين قصير المدى بالمؤسسة المستخدمة.
- تم ربط بطالة حاملي الشهادات بالقطاع الاقتصادي، إذ أن قطاع الإدارة العمومية لم يعط نتائج ايجابية فيما يخص دمج هذه الفئة في وظيفة دائمة.
- لتشجيع عملية دمج هذه الفئة بالمؤسسات تمّ منح حوافز جبائية وشبه جبائية للمستخدمين، إضافة إلى تحمّل أجرة حامل الشهادة على عاتق الدولة حيث يستفيد من منحة شهرية ذلك وفق صيغة تناقصية.
- إعطاء أهمية للوكالة الوطنية للتشغيل لتلعب دور الوساطة بين المؤسسات وطالبي العمل من هذه الفئة.
- التحكم أكثر في الطلب على العمل بقطاع الإدارة العمومية.
- الأجرة وفترة الإدماج.

1.I. تحديد الأجر:

أ. في إطار عقود حاملي الشهادات:

الجامعي: حسب الأجر القاعدي لمبتدأ في الوظيفة العمومي صنف 11 برقم استدلالي 498 بنسبة 55% منه أي 12.300 دج.

التقني السامي: يحدد الأجر بـ 50% من الصنف 10 برقم استدلالي 453 أي 10.100 دج وتتكفل الدولة بحصة المستخدمين للاشتراك في الضمان الاجتماعي.

2.I. فترة الإدماج:

الهيئات والإدارات العمومية: سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم بالاحتفاظ بمنحة الإدماج.

القطاع الاقتصادي: سنة واحدة غير قابلة للتجديد.

يُلحّ الجهاز الجديد على إعطاء الأولوية في التوظيف للجامعيين الموجودين في وضعية عقود إدماج.

II عقود الإدماج المهني:

- استفادة المستخدم وطالب العمل من نفس الامتيازات المادية المذكورة آنفا (حوافز جبائية وشبه جبائية للمستخدم ومنحة شهرية على عاتق الدولة للمدمج).
- ضمان مرافقة أحسن لطالب العمل في المؤسسة، الإدارة، الجماعات المحلية، وذلك عن طريق التكوين وتحسين المستوى للتكيف مع منصب العمل أملا للتثبيت فيه.
- تسيير بطالة هذه الفئة أصبحت مرتبطة باحتياجات التنمية المحلية.
- إعطاء الأولوية للمدمجين في الإدارة والجماعات المحلية في التوظيف كمتعاقدين.

1.II. تحديد الأجرة:

أجر شهري يتحدد حسب الأجر القاعدي الملحق بالصنف 08 برقم استدلالي 379 للوظيفة العمومية بنسبة 36% منه أي 6.100 دج للمدمجين في الإدارة والهيئات العمومية ونسبة 47% منه للمدمجين في القطاع الاقتصادي أي 8.000 دج.

2.II. فترة الإدماج:

الهيئات والإدارات العمومية: سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم للاحتفاظ بمنحة الإدماج.

القطاع الاقتصادي: سنة واحدة غير قابلة للتجديد.

(III) عقود إدماج/ تكوين:

إن المقاربة الجديدة من خلال هذه العقود المتعلقة بالفئة التي هي دون تكوين ولا تأهيل تكمن في استفادة المدمج من:

- تكوين لمدة 12 شهر حيث يتم تصنيفهم على مستوى حرفيين ومؤطرين، أو على مستوى الجماعات المحلية. في إطار صيانة الغابات أو المباني وهذه الأخيرة توكل إلى مؤسسات مصغرة أنشأت في إطار وكالة تشغيل الشباب أو الصندوق الوطني للتأمين، بغرض استفادة هذه المؤسسات هذه من الحوافز الممنوحة.
- الاستفادة من منحة وعقد عمل مدعم.
- استفادة المؤطرين والحرفيين من امتيازات جبائية وشبه جبائية.

1.III. تحديد الأجرة:

- منحة شهرية تقدر بـ 4.000 دج طيلة فترة التكوين لدى مؤطرين وحرفيين.
- ويستفيد من أجر المنصب المشغول عندما يكون المستفيد مدمج في إطار انجاز ورشات وذلك في إطار الأحكام التشريعية السارية المفعول.

2.III. فترة الإدماج:

سنة واحدة عندما يكون التكوين لدى حرفيين ومؤطرين، كما يمكن أن تكون فترة الإدماج متعلقة بمدة انجاز الو رشات إذا كان مدمجا بها.

ولقد اظهر الجهاز نية في مساعدة المؤسسات الاقتصادية التي تمنح توظيف دائم للمستفيدين وذلك بالتكفل بجزء من الأجر، وغيرها من التدابير التحفيزية المتعلقة بالجانب الجبائي حيث:

- بالنسبة لإدماج حاملي الشهادات تتكفل لمدة 03 سنوات بدفع أجرة متناقصة سنويا: 12.300 دج، 10.000 دج، 7.800 دج.
- بالنسبة للإدماج المهني تتكفل لمدة 02 سنتين بدفع أجرة متناقصة سنويا: 8.000 دج 6.000 دج.
- يتكفل الجهاز بمصاريف التكوين المؤهل لمنصب العمل الدائم.
- يستفيد المستخدم خلال 03 سنوات من أحكام القانون 21-06 المؤرخ في 11/12/2006 المتعلق بإجراءات تشجيعية لترقية الشغل المتضمن تخفيض من حصة أرباب العمل في الضمان الاجتماعي.

ثانياً- تنمية المبادرة والمقاوتية:

- لم يأت الجهاز لترقية التشغيل بالجديد فيما يخص الهيئات الخاصة بهذا المجال إذ تمّ الإبقاء على تجربة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- ركّز الجهاز على تكثيف عملية التكوين في مجال التسيير بالنسبة للمقاولين الشباب قبل وبعد إنشاء المشروع، وكذا بالنسبة لمستخدمي الوكالات المعنية بمرافقة المقاولين.
- ضرورة إعادة تنظيم الوكالات المتخصصة في النشاطات المصغرة.
- إقحام البنوك في إنجاح الإصلاحات وذلك من خلال التخصص في المؤسسات المصغرة.
- فتح شبابيك خاصة، واعتماد لا مركزية القرض البنكي. واعتماد صيغة التمويل الثنائي مع رفع سقف الإقراض بدون فائدة.
- السعي نحو تخصيص مؤسسات مالية لتمويل مشاريع استحداث النشاطات.

والملاحظ أن الدولة سعت من خلال هذا البرنامج إلى استهداف جميع شرائح المجتمع القادرة على العمل، وذلك من خلال الأجهزة التالية:

أ. جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: الموجه للشباب اللذين تتراوح أعمارهم بين 19-35 سنة، وقد تصل إلى 40 سنة بالنسبة للمسيرين عندما يخلق المشروع 03 مناصب شغل. سقف الاستثمار يحدد بـ 10 مليون دج.

ب. جهاز القرض المصغر المسير من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: وهو مخصص لتحفيز التشغيل الذاتي وتنمية المهن الصغيرة. سقف الاستثمار حدد بـ 400 ألف دج.

ج. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: لقد وجد هذا الجهاز لفئة أخرى من حيث السن ومن حيث أسباب البطالة، حيث اهتم بفئة المسرّحين من العمل لأسباب اقتصادية، وتتراوح أعمارهم بين 35-50 سنة والراغبين في إنشاء مؤسسات مصغرة. سقف الاستثمار الممنوح هو 5 ملايين دج.

ومن خلال ما تطرّقنا إليه في هذا الباب فيما يتعلق بآليات محاربة البطالة في الجزائر نجد أن البرامج والجهود المتبّعة غير متكاملة* فهي تعتمد أساسا على دعم الطلب سواء من خلال تبني نظام تحفيزي لأرباب العمل لزيادة فرص العمل أو من خلال برامج خلق النشاطات أو برامج التشغيل المؤقت، ولكن هناك قصور فيما يخص التأثير على عرض العمالة من خلال تبني تكوين وتدريب يتوافق مع حاجات الإنتاج، أو رفع المهارات وبذل جهود لتطوير برامج التعليم.

أما القصور الثاني فهو في آليات التوفيق بين العرض والطلب حيث هناك نقص في انتشار المعلومة، ونقص في مكاتب التشغيل وضعف أدائها إن وجدت وخاصة في مجال الإرشاد والتوجيه.

* مكافحة البطالة تعتمد على التأثير على العرض والطلب من العمال وتطوير آليات التوفيق بينهما. لمزيد من التفصيل أنظر البرنامج الذي تقدمت به منظمة العمل العربية لدعم التشغيل ومحاربة البطالة في البلدان العربية، مجلة العمل العربي العدد 85 سنة 2008، ص 21.

خلاصة الفصل الثالث:

إضافة إلى البرامج التي اعتمدها الدولة لمساعدة البطالين على خلق النشاطات، تم اعتماد برامج أخرى للتشغيل المؤقت عرفت فترة التسعينيات، بسبب تفاقم الوضع الاجتماعي جرّاء تطبيق مخطط التعديل الهيكلي، استهدفت هي الأخرى فئات مختلفة من حيث العمر والمستوى وتميّزت أساسا بضعف الأجور الممنوحة وقصر مدة الاستفادة "أقصاه عامين بعقود ما قبل التشغيل". وما يمكن استنتاجه هو:

- برنامج الشغل المأجور سنة 1990:

الفئة المستهدفة 19-35 سنة ودون مؤهل، ما ميّز البرنامج هو التراجع من حيث مدة الإدماج " بين 1997-2000 ويعود ذلك إلى ضعف التمويل وسعي القائمين إلى إشراك أكبر عدد من المستفيدين.

التعويض الممنوح في إطار هذا البرنامج جد ضئيل 2500 دينار ما يعادل الأجر الوطني الأدنى المضمون لسنة 1991.

لم يستطع البرنامج تحقيق دمج نهائي سوى في حدود 2% فقط بين 1990-1998 مما يؤكد الدور المؤقت للبرنامج.

- AIG برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة

ما يلاحظ هو تزامن هذا البرنامج مع تطبيق مخطط التعديل الهيكلي، وبالتالي فهو يمثل حل مؤقت يسمح بحصول الأفراد الذين هم دون دخل على تعويض، ولكن مقابل المشاركة في عمل ذو منفعة عامة. ما يمكن استنتاجه هو:

- البرنامج تحضيره بحكم دوره التكويني في مجالات خاصة " صيانة المعدات والممتلكات العمومية".
- المنحة المقدمة في إطار هذا البرنامج تبقى ضعيفة، رغم الزيادات التي تمت عليها من 2100 دينار إلى 2800 دينار بالنظر إلى مدة العمل التي حددت بـ 08 ساعات يوميا.

- برنامج الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة

جاء هذا البرنامج تكملة للبرنامج السابق، إذ يستهدف نفس فئة البطالين دون مؤهل وهو ممول من طرف البنك العالمي، يسمح بمساعدة البلديات وهو موجه لقطاعات لم تستفد من خدمات البرامج السابقة كقطاع الري، الغابات، الطرقات والفلاحة.

• جميع المشاريع المقترحة في إطار هذا البرنامج لغاية نهاية سبتمبر 2009 في القطاعات السالفة الذكر تمّ انجازها، عدا قطاع الفلاحة" لم يتم إنجاز سوى 50% منها فقط" كما تمّ تشغيل ما كان ينتظر منها تقريبا حوالي 139960.

- برنامج عقود ما قبل التشغيل:

لقد جاء هذا البرنامج لتلبية طلبات فئة الجامعيين والمحصلين على شهادة تقني سامي من مختلف المعاهد الوطنية، ويعود هذا الاهتمام إلى التدفق الذي عرفه سوق العمل من هذه الفئة ورغم مستواهم التأهيلي نجد أنهم في حالة بطالة، ومن خلال الدراسة السابقة يتبين لنا أن:

رغم المزايا الممنوحة سواء للمستخدم من خلال الاستفادة من هذه الطاقات وتحمل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب عملية تمويل البرنامج غير أن:

- المستخدم كثيرا ما لا يمنح موافقته لاستقبال المستفيد لاعتبارات "كالاحتفاظ بالسر المهني بالنظر أن المستفيد سيغادر بمجرد انتهاء العقد".
- المستخدم يسعى إلى إدماج من يرغب فيهم لاعتبارات شخصية "قرابة، علاقات ... وهذا بسبب حدة البطالة مما يزيد من كثرة الضغوطات على المستخدم.
- لم يستطع البرنامج من تطبيق أهم مبادئه وهو الوعد بالتشغيل بحكم الأولوية التي يمنحها البرنامج.
- بسبب حصر هذا البرنامج في تقديم مساعداته لفئة خريجي الجامعات فقط، تمّ مراجعة ذلك باستحداث سياسة جديدة لترقية تشغيل الشباب تعتمد على:

- دعم وترقية الشغل المأجور.
- دعم وتنمية المقاولاتية.
- وتم إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني لخريجي الجامعات، الثانويات، والذين هم بدون تكوين ولا مؤهل.

المخاتمة

من خلال دراستنا لمختلف سياسات التشغيل التي تبنتها الجزائر منذ الاستقلال، نجد أن هذا التباين والتنوع في السياسات التشغيلية لم يكن وليد قناعة نحو تبني الأفضل منها، بقدر ما كانت سياسات يفرضها الواقع فهي تمثل حتمية لا غير. فهي سياسات نابعة عن استعمار حقيقي أو من تبعية إيديولوجية مفروضة أو من تبعية اقتصادية تحتمها قوى وهيئات دولية.

نتائج اختبار الفرضيات

لقد بدأنا دراستنا هذه بطرح فرضية أولى فحواها أن المستعمر ساهم بقسط كبير في رسم خريطة سوق العمل في الجزائر، وأن ذلك كان له انعكاس على سوق العمل حتى بعد الاستقلال. ومن خلال دراستنا نؤكد صحة هذه الفرضية، لما وقفنا عليه من أساليب التمييز في مناصب العمل، والأجور وفي أحقية التعليم: أين كان المستوطنون يرفضون تعليم الجزائريين ولعل انتشار الأمية بين الجزائريين ساهم في استغلالهم في الأعمال الشاقة وبأجور منخفضة.

وما يؤكد فرضيتنا أكثر هو صدور العديد من القوانين المجحفة في حق الجزائريين حيث تطرقنا إلى القوانين العقارية التي حولت الجزائريين من ملاك إلى كادحين، وقانون الأهالي الخاص بالجزائريين، وقانون إلغاء النظام الحرفي. وهكذا ساهمت الأساليب الاستعمارية في تفكيك التركيبة الاجتماعية وجعل العمال تحت استغلال البورجوازية الفرنسية في المصانع والحقول. وما يؤكد صحة الفرضية، الدراسة التي قام بها عبد اللطيف بن أشنهو في دراسته لتكوّن التخلف في الجزائر 1830-1962.

أما ما يخص **الشرط الثاني من الفرضية** وهو العواقب السلبية للسياسة الاستعمارية على سوق العمل في الجزائر بعد الاستقلال، فلقد توصلنا إلى أن الشغور الذي تركه المستوطنون وتبنيهم لسياسة الأرض المحروقة تركت للجزائر اقتصاد شبه مدمر.

على **المستوى الداخلي** تجلّت العواقب من خلال إسناد مهام تسيير المؤسسات العمومية لأفراد دون تأهيل، في إطار ما يعرف بالتسيير الذاتي الذي سادته العشوائية وتعدد القرارات مما أثر على المر دودية.

فإذا كان الحل المختار كما أشرنا سابقاً يتمثل في التسيير الذاتي، فاعتقادنا أن ذلك لم يكن صائباً من المنظور الاقتصادي. بل هو حل سياسي محاولة للتعبير عن مكاسب الثورة ونوع من

التعويض الثوري، إذ أن جل المدراء هم من قدماء المجاهدين، فالنتائج السلبية كانت منتظرة بسبب عدم الاضطلاع بأمور التسيير والاقتصاد وانعدام الخبرة.

وفي رأينا رغم أن التجربة كانت فاشلة في مضمونها فإن المرور بهذه المرحلة كان أمر حتمي نظراً لغياب سياسة واضحة يجب اعتمادها حتى وإن كانت معالمها قد اتضحت من خلال ميثاق (طرابلس)، فالمنهج الاشتراكي المسطر يجعل من التسيير الذاتي المعتمد سالفاً مرحلة مصيرية كافية لغرس في نفوس العمال حب الانتماء إلى المؤسسة، والشعور بالمسؤولية في التسيير وضرورة إشراكهم في اتخاذ القرارات وتسطير الأهداف المنشودة، فبقدر ما خسر التسيير الذاتي مادياً سمح باكتساب معنوي في صالح تكريس الاشتراكية.

من جهة أخرى على المستوى سوق العمل الخارجية والمتمثلة في فرنسا فان سوق العمل بها تشبّع بعودة أبنائها، وظهر بذلك نوع من التقييد على الهجرة باتجاه فرنسا، وهكذا افتقد الجزائريون لفرص العمل بالداخل بسبب غلق العديد من المؤسسات الأجنبية وبفرنسا بسبب إبرام العديد من الاتفاقيات لتقييد الهجرة اتجاهها. وتستمر انعكاسات السياسة الاستعمارية لأكثر من عقد بعد الاستقلال لعدم وجود عمالة مؤهلة تحتاج إلى تكوين، لم يرقى إليه الجزائريون جراً سياسة التمييز وخاصة بقطاع التعليم والصحة أين تمّ اللجوء لتشغيل الأجانب.

إن دراستنا السابقة لمشكل التشغيل في الجزائر عبر مختلف الفترات يجعلنا نقف على حقيقة واضحة وهي أن الإرث الاستعماري، ونضج ثمار مخططاتها قد طفت على سطح مجتمع متفكك أنهكته مكوناته الأساسية الجهل، الفقر، وتفشي الأمراض، فالطول لم تكن سهلة كما أنها لن تكون جاهزة في مجملها حتى ولو تضافرت كل الجهود.

وفي نظرنا مشكلة التشغيل في الجزائر ساهم في إرساء جذورها الاستعمار بقسط كبير باستثماره في زرع الأمية بين أبناء الشعب الجزائري، فسمح بتكوين مجتمع يعمه الجهل يفتقد إلى التكوين والتأهيل، فكان ذلك حكراً على فئة المعمرين لا غير. وكانت بذلك تسعى إلى تحقيق أهدافها بتجسيد خططها الرامية إلى تسخير الموارد البشرية الوطنية في عمليات الإنتاج، البناء، التصنيع وغيرها من القطاعات الإستراتيجية. ولكن في أدنى المستويات وفي مهام بسيطة تعتمد أساساً على المجهود العضلي لا علاقة لهم باتخاذ القرارات، ولا بتحديد الأهداف ويفتقدون إلى أدنى المعلومات المتعلقة بالمؤسسة التي يعملون بها. أما عمليات التسيير والتأطير فهي من اختصاص المعمرين الذين وفرت لهم كل الظروف الملائمة للتعليم والتكوين. ولم يتوقف الأمر عند هذا الحد بل ظل التمييز قائماً في نظام الأجور الذي كان يخدم فئة المعمرين ويسلب وينهب بذلك عرق وحقوق البسطاء من العمال الكادحين، وخاصة في القطاع الزراعي الذي شهد نمو البرجوازية مما ساهم في نزوح العمال من الريف باتجاه المدن بحثاً عن أعمال دائمة وأقل جهداً نسبياً مقارنة بالقطاع الفلاحي.

أما فيما يخص **الفرضية الثانية** والتي تتمثل في اعتقادنا أن الجزائر انتهجت سياسة تشغيلية غير هادفة في ظل التوجه الاشتراكي، فإننا نؤكد صحة هذه الفرضية إذ أن هذه المرحلة عرفت تبني سياسة اقتصادية اعتمدت على إنشاء مؤسسات عمومية ضخمة وخاصة بالقطاع الصناعي في إطار ما يعرف بالصناعات المصنّعة التي كانت تتعت بالتبعية نظريا وتكنولوجيا مما جعل من مؤسساتنا مخبرا للأجانب، كما أن اعتبار العمل حقا لكل مواطن جعل من المؤسسات العمومية مكان لتكريس هذا الحق في غياب أي إستراتيجية لتحقيق النجاعة.

إن سياسة التشغيل في ظل الاشتراكية والذي اعتمد سياسة المخططات التنموية، التي استدعت استقطاب الأجانب بحكم التخصص والمستوى العالي الذي لم يرق إليه المجتمع الجزائري للأسباب السالفة الذكر.

وما يجب أن ننوه به هو أن هذا الشعور النوعي في الوظائف كان على حساب الفئة النشيطة. بحيث فئة العاطلين عن العمل تمثل جزء هام يتعلق بانعدام التكوين المتخصص والمؤهلات اللازمة لتولي الوظائف.

ولكن بدلاً من البحث عن خلق نشاطات جديدة لتوسيع دائرة التشغيل الذي يستدعي تكويننا عاليا كالأهتمام بالقطاع الفلاحي. نجد عكس ذلك فضلت الدولة الإهتمام بالجانب الصناعي من سنة لأخرى عبر تبني سياسة الصناعات التصنيعية. وهي صناعات ثقيلة مكلفة ولا تظهر مرد وديتها إلا بعد سنوات.

وكان الإهتمام بالصناعة في تلك الفترة لاعتبار أن الصناعة هي محرك التنمية الاقتصادية ويسمح بمكننة مختلف القطاعات، وكان من الأفضل الإهتمام بالصناعات الخفيفة لما يتطلبه من تمويل متواضع وتقنيات بسيطة كما أن مرد وديتها تظهر على المدى القصير.

أما القطاع الفلاحي فكانت السياسة التشغيلية به عقيمة أي لم تشهد تطورات ولم تعرف. ورغم ما عرفته الثورة الزراعية من شعارات وما خصص لها من أموال ضخمة، فيمكن القول أنها لم تفتح آفاق جديدة للتشغيل، وظل مستوى التشغيل بالقطاع الفلاحي ثابتاً تقريباً رغم التزايد في السكان النشطين.

ولقد كانت السنوات التي اعتمد فيها المخطط الخماسي مرحلة اكتشاف عيوب السياسة التشغيلية السابقة والتي ظهرت جلياً في نهاية الثمانينات، التشغيل في هذه المرحلة متعلق أساساً بتغطية الحاجيات من الأيدي العاملة المتخصصة، كما تمّ الشروع في عملية الجزارة في قطاع التعليم الذي يعتمد أساساً على تكوين العمال المؤهلين وتدعيم المؤسسات بالإطارات والتقنيين. لكن كما أشرنا سابقاً استفاقت الجزائر على حقيقة سياستها العشوائية عندما انهارت أسعار البترول. ولعل أزمة البترول لسنة

1986 وما أنجر عنها يعتبر تأكيد ملموس على صحة فرضيتنا عن تبني الدولة لسياسة التشغيل بدافع اجتماعي، حيث وجدت المؤسسات العمومية نفسها مضطرة لمعرفة واقع مؤسساتها وفي ظل انخفاض إيراداتها، ورغم عمليات التطهير المالي التي استهدفتها إلا أن أغلبها وجدت نفسها أمام عمليات الحل والتصفية.

أما ما يخص الفرضية الثالثة والتي تتعلق بالنتائج المتوقعة من عمليات الإصلاحات الهيكلية والمتمثلة في تفاقم الوضع الاجتماعي سواء أنيا أو على المدى القصير. فإن تأكيد صحة هذه الفرضية أيضا تترجمه أساسا شروط التعديل الهيكلي وخاصة تحرير التجارة التي جعلت من أسواقنا منافذ للمنتجات الأجنبية، وما أنجر عن ذلك من ركود في المؤسسات العمومية الذي أفضى إلى تسريح وتقليص في العمالة، إضافة إلى التخفيض في العملة الوطنية مما أدى إلى انخفاض القدرة الشرائية وما يؤكد هذا الشطر من الفرضية الدراسة التي قامت بها قصاب سعديّة عن إختلالات سوق العمل في الجزائر 1990-1994 أين أثبتت تطور العمل غير الرسمي في هذه الفترة بسبب انخفاض الأجور الحقيقية التي تؤدي إلى البطالة والتي بدورها تغذي السوق غير الرسمية.

فيما يخص الشطر الثاني من الفرضية والتي نرى فيها أن الحلول والبرامج المعتمدة لاحتواء الأزمة الاجتماعية تمثل حلول ظرفية تهدف إلى امتصاص الغضب الاجتماعي وخاصة منهم الشباب لأنهم يمثلوا ما يفوق 70% من المجتمع ولتأكيد ذلك أشرنا في دراستنا أن:

- أن الشريحة المستهدفة هي فئة الشباب كما هو الحال بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر وهي بذاتها حلول ظرفية فبالنسبة لعقود ما قبل التشغيل والذي تبلغ أقصى مدة للتوظيف 1 عام و6 أشهر مع إمكانية تمديد 6 أشهر أخرى، لا يمكن اعتباره توظيف هذا من جانب المدة فضلا عن الراتب الممنوح، فهو ضعيف مقارنة بالمستوى التأهيلي المطلوب للاستفادة، ولقد تم رفضه في العديد من الدول كما هو الحال في فرنسا أين شارك في الإضراب حتى طلاب الثانوية واعتبروا ذلك استخفافاً لمسارهم ولطبيعة العقد الذي ينتهي بمجرد استيفاء المدة المشروطة في العقد.

كما أن العينة المستفيدة جد محصورة سواء في المستوى أو في السن، كما أن الاستفادة لا تتم أكثر من مرتين على الأكثر.

- أما عن القرض المصغر فإن هذه العملية عرفت مشاكل مع البنوك الممولة فيما يخص مشكل الضمان، ومن جهة أخرى البيروقراطية والمحسوبة فيما يخص عملية انتقاء ملفات المستفيدين وظاهرة الرشوة التي جعلت العديد من الراغبين للاستفادة ينفرون من ذلك، عندما يجدون أن الرشوة قضت على جزء كبير من القرض.

- كما أن هناك فئة أخرى ترى أن البنوك ريبوية بحكم أسعار الفائدة المفروضة على القروض وتصبح بذلك محرومة من هذا المساعدة، إضافة إلى انعدام الرقابة والمتابعة في عملية استثمار هذه القروض وخاصة أن السقف المحدد ضئيل فغالبا ما يتم استهلاكه دون أن يحقق أي عائد منتظر.

وفي ظل هذه النقائص والانتقادات نجد أن دور هذه البرامج شكلي في حين أنه يحسب على التشغيل وتزويد في معدلاتها اسميا غير أن الواقع غير ذلك تماما.

ونفس الشيء بالنسبة للآليات الأخرى التي تتعلق أساساً بفتح مجال للاستثمار الذي من شأنه أن يخلق مناصب عمل جديدة كما هو الحال في المؤسسات المصغرة التي تدعمها وكالة تشغيل الشباب أو تلك الاستثمارات التي تمنح في إطار الوكالة الوطنية لدعم ومتابعة الاستثمار (APSI)، فالمشكل الموحد هو التماطل في معالجة الملفات والمحسوبة في انتقائها، وإن كانت الدولة تبحث عن مخرج لتسهيل الإجراءات كما هو الأمر (في الشباك الوحيد) غير أن الأمر ليس بتلك السهولة في القضاء على البيروقراطية المتعلقة بعدم نزاهة الأعوان القائمين على ذلك.

أما الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والذي يمثل الهيئة المحتضنة للعمال المتقاعدين أو المسرّحين، فبالرغم مما يملكه من إمكانيات لإنقاذ العامل من البطالة، كمنح الرواتب، والبحث عن عمل ملائم عن طريق مركز البحث عن العمل، وكذا القيام بتكوينات تسمح بتطابق المهنة مع العامل، ورغم كل هذا فإن تطبيق ذلك في الواقع لم يكن سوى في حالات محصورة وبقت تلك الأدوار نظرية أكثر منها واقعية، وأصبح دور المركز ظرفي فقط ينتهي بالمنخرطين فيها ببطالة حتمية بعد انقضاء فترة التمتع بالحقوق.

وهكذا يظهر أن الدولة قد استخدمت آليات لكبح تزايد البطالة، الصمام الأول في عقود ما قبل التشغيل وهم من فئة الشباب وهم يمثلون الوافدون الجدد إلى سوق العمل وهم في بداية مسارهم المهني. ويمكن أن نظيف آلية أخرى تمثلت أساسا في كبح تدفق خريجي الثانويات نحو عالم الشغل حيث نلمس في الفترة الأخيرة تساهلا في رفع مستوى عدد الناجحين باتجاه الجامعات أمام انتشار المراكز الجامعية والجامعات وبناء العديد من الأقطاب في كل الولايات تقريبا وهذا ما يعطل دخول هذه الطاقات عالم الشغل لما يقارب 04 سنوات أما الصمام الثاني فهو التأمين عن البطالة وهو يتعلق بفئة تعد من المشغلين ولا بد من الاحتفاظ بهم لأن تدفقهم إلى سوق البطالة سيزيد الأمر تازماً أكبر. وبهذا فإن مثل هذه الحلول لا تقضي على البطالة بقدر ما تساهم فقط في تباطؤ وتيرتها فقط.

وإضافة إلى هذه الآليات ولتفادي تدفق جيوش من الجامعيين إلى سوق العمل فإننا نلمس تسهيل تشجيع للمهن الحرة، كالمحماة والأطباء الخواص وغيرهم أصبحوا يستفيدون من قروض

تمكّنهم من توفير مستلزمات القيام بأعمال في إطار خاص بعيداً عن القطاع العام الذي أصبح غير قادر للاستيعاب.

وهكذا فإن الحلول المتبنية هي حلول ترقيعية وليست جذرية وحتى هذه الحلول فإن تجسيدها اعترضه العديد من العراقيل والقيود السالفة الذكر (محسوبة، رشوة، بيروقراطية)، فضلاً عن النظام البنكي غير المتطور، مما ساهم في تعطل تنفيذ البرامج المسطرة، فالنظام البنكي الجزائري مازال يعاني من التسيير التقليدي، وعدم اتساع نشاطاته.

إن القطاع العام الذي ظل لمدة طويلة يؤمّن الجانب الاجتماعي، بحكم ما يوزعه من دخول على آلاف العمال دون أدنى حساب لتكلفتها أو لمرد وديتها داخل المؤسسة ها هو اليوم يمثل مصدر هاماً لتفشي البطالة. سواء بسبب عمليات الخصخصة أو تصفية المؤسسات، وقد كان للآليات السابقة دوراً حتى ولو كان نسبياً أو ظرفياً ولكن الأمر الأكثر تازماً هو في سياسة الانفتاح والشاركة الحتمية في وقت أصبح الاستثناء عن القاعدة غير مرغوب، ووجب الاندماج والتكامل الاقتصادي ولكن وجب أيضاً تصوّر مكانتنا من خلال ذلك، فالدراسة لهذا الجانب كما تعرضنا إليها فهي مازالت تمثل أفاق وتنبؤات في ظل حالات محتملة.

أما المسار المعتمد لمواجهة المنافسة في هذا الإطار، هو في الطريق الصحيح من خلال بعث عمليات إعادة تأهيل لمؤسساتنا الوطنية حتى تكون في مصف المؤسسات الأجنبية، كما أن الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد يكون البديل أو النقيض للسياسة الصناعة المصنّعة المتبنية في بداية الإستقلال والتي قادتنا إلى تبعية مطلقة وهدر لأموال ضخمة، فهذا النوع من المؤسسات (أي الصغيرة والمتوسطة) ستسمح بفتح فضاء للتشغيل لما تقدمه من خدمات للمؤسسات الكبيرة فهي بذلك تسهل بقاء المؤسسات العملاقة وتساهم في التنمية الاقتصادية.

ومن خلال تقييمنا السابق للسياسة المتبعة في محاربة البطالة وخلق نشاطات استثمارية تمكن من استيعاب العمالة فيمكن أن ندلي بالاقتراحات التالية:

- استعادة هيبة الدولة فيما يتعلق بالقوانين والتشريعات التنظيمية التي وجب احترامها والامتثال لنصوصها، إذ أننا لاحظنا أن المشغلين في إطار عقود ما قبل التشغيل لم يستفيدوا من التوظيف الدائم رغم استفادتهم من تمديد الفترة، بل كانت المناصب لأشخاص آخرين بناء على اعتبارات شخصية.

- الصرامة أيضاً في متابعة المشاريع الاستثمارية الممنوحة في شكل قروض بنكية، إذ غالباً ما تم تغيير وجهة هذه الأموال، ولم تساهم لا في التنمية الاقتصادية ولا في عملية التشغيل تحديداً. وقد

يكون الأمر أكثر وضوحاً في قروض التدعيم الفلاحي، التي ذاع صيت التسبب والإهمال الذي اعترأها دون حسيب ولا رقيب.

- التخلص من الرقابة الشكلية دون أي إجراء، بسبب تماطل حتى المحققين. ولذا نرجو اتخاذ الإجراءات الجزائية لهؤلاء المحققين قبل غيرهم وهذا حتى يطغى نوع من المصادقية، ويساهم في قمع أساليب الغش.

- إن التركيز على عنصر تشديد الرقابة والصرامة، لا شك أنه يجعل المقبلين على القروض يستخدمونها في الاتجاه الصحيح وسيساهم ذلك في إنعاش الاقتصاد.

- ترشيد النمو الديمغرافي باستخدام أساليب التوعية لأهمية تباعد الولادات، مما يسمح بخلق توازن بين الفئة النشيطة ومناصب العمل المقترحة، فعمليات التسريح الاقتصادي وتسارع وتيرة النمو الديمغرافي خلقا أزمة خانقة وساهما في نقشي البطالة وارتفاع نسبتها.

- التخلي عن الحلول الظرفية الترقية كما هو الحال في تشغيل الشباب والشبكة الاجتماعية، فهذه القوائم الاسمية التي تعدها البلدية قابلة للتجديد والتغيير شهرياً، وبالتالي فالمستفيد معرض للإقصاء في أي وقت، وإضافة إلى أن المبلغ المتقاضى متدني بشكل كبير. كما أن توزيع المستفيدين على المؤسسات العمومية غالباً ما ساهم في نقشي الفوضى والإهمال فبدلاً من أن يدعم الخدمات نجد أنه أصبح يعتمد على هذه الفئة "تشغيل الشباب" في حين أن الموظفين الدائمين يستفيدون من غيابات دون ترخيص، ولقد مكّن هذه الفئة من التعرف على أسرار المؤسسات المهنية، كما سادتها حتى السرقة مادام أن هذه الفئة عملها ظرفي فقط. ولذا نقترح أن تكون عملية التشغيل في هذا الإطار لمدة أطول ويحكمها عقد بين المستخدم لتحديد المسؤولية المتبادلة.

- الاهتمام أكثر بقطاعات لازالت خامة منذ الاستقلال، فالقطاع السياحي وتموقع الجزائر على امتداد شريط ساحلي، ومساحة أكبر من الصحراء كلها مؤهلات حان الوقت للاستثمار فيه، وحتى باستقطاب شركات أجنبية فالمجال الخدماتي فيما بعد سيساهم في امتصاص عدد كبير من العمالة إضافة إلى مداخل السياح من العملة الصعبة التي من شأنها أن تضاعف من إيرادات الدولة واستثمارها في مشاريع أخرى هادفة.

- الترشيح الاقتصادي للإنتاج داخل المؤسسات أصبح ضرورة لا بد منها لتحافظ عن بقائها ليس في التحكم في نفقاتها فقط بل حتى يكون سعر المنتج ملائماً مقارنة بأسعار المنتجات الأجنبية المتدفقة ويجب أن تكون في مستوى الجودة.

- التخفيض من العمالة قد يكون أسلوباً هادفاً، للمحافظة على المؤسسة واستمراريتها وبقاء نسبة كبيرة من عمالها، بدلاً من تبني التوظيف العشوائي غير المدروس الذي قد يؤدي إلى ثقل الأعباء ومن ثم إلى إفلاسها.

- السعي إلى التكوين في المجالات التي تعتمد على مؤهلات عالية وهذا لتغطية الحاجات مستقبلاً بدلاً من اللجوء إلى التشغيل الأجنبي، كما حدث في التعليم أو مازال يحدث في المجال الصحي.

- إقامة معاهد تكوينية متخصصة عالية في مجالات تتميز بها الجزائر، كما هو الحال في الصناعات البترولية عن طريق إجراء التبرصات الميدانية بإمكانها أن تمكن من تصدير الموارد البشرية لبلدان أخرى، وهذا لإيجاد منافذ وأسواق أخرى للفائض من العمالة الجزائرية.

- تبني سياسة إعلامية تسمح بالتعريف بهيئات التشغيل وأجهزتها، وبشروط الاستفادة منها وذلك عن طريق تنظيم ملتقيات وندوات محلية، وكذا الاحتكاك الأكثر بالمؤسسات المعنية كمراكز التكوين المهني، الصناعات الحرفية التقليدية ... ومع اتحاد الفلاحين ...

- ضرورة الإصلاح البنكي وتوسيع دائرة التخصص حتى تكون هناك بنوك تتكفل بعمليات التشغيل فقط عن طريق منح قروض، والقيام بالدراسة التقنية للمشاريع بصفة جدية، ومتابعة عمليات التنفيذ واعتماد سياسة المنح بالأقساط كمعيار هام لتحفيز إنهاء المشاريع.

- إعادة تأهيل المؤسسات العمومية إذ أنها تستقطب عدداً هاماً من العمالة وهذا من شأنه أن يضمن استمرار والإبقاء على الأقل على الحجم المشغل، وهذا في ظل المنافسة الأجنبية المفتوحة.

تشجيع أكبر فيما يخص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها أكثر ملائمة للتركيبية الاجتماعية، فهي تحتاج إلى أموال متواضعة وعدد محدود من العمالة، غير أن مردوديتها تجعلها تزداد توسعاً وتساهم بذلك في امتصاص البطالة بتعددتها واختلاف مجالاتها الاستثمارية، وخاصة في المجال الريفي فهي تسمح بتنمية المداخل لهذه الفئة التي لا تعرف إلا تشغيلاً موسمياً ومردوداً يتأثر بحالة المناخ، ولذا فالانصراف إلى المجال الحيواني سيكون له وقع أكبر.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً- المراجع العربية:

1. الكتب:

- ♦ أحمد رمضان، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية الإسكندرية 2001.
- ♦ أحمد ماهر تقليل العمالة، الدار الجامعية الإسكندرية 2000.
- ♦ أحمية سليمان، التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري جزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية 1998.
- ♦ ب. هامل، الدولة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 1992.
- ♦ بومخلوف محمد، اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر 1991.
- ♦ تركي رابح، مشكلة الأمية في الجزائر، مكتبة الشعب الجزائر 1981.
- ♦ تومي صالح، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة الجزائر 2004.
- ♦ حرفوش مدني، الكامل في الاقتصاد، دار الأفاق الجزائر 1999.
- ♦ حسن بهلول القطاع التقليدي والتناقضات الهيكلية في الزراعة بالجزائر تجديده ونظام دمجها في الثورة الراحية.
- ♦ رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة (تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية) عالم المعرفة الكويت أكتوبر 1998.
- ♦ زغودود علي، المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، المؤسسة الجزائرية للطباعة 1987 الجزائر.
- ♦ سعيد بومنجل، الدليل الإحصائي للطالب.
- ♦ ضياء الدين مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1994.
- ♦ ضياء مجيد الموسوي، الخصوصية والتصحيحات الهيكلية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2001.
- ♦ عبد الحميد الإبراهيمي، المغرب العربي في مفترق الطرق، مركز الدراسات العربية بيروت 1996.

- ◆ عبد الرحمان فار الذهب، دروس في الاقتصاد السياسي، جامعة وهران 1992 – 1993.
- ◆ عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التخطيط 1962 – 1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1982.
- ◆ عبد اللطيف بن أشنهو، تكوّن التخلف في الجزائر (محاولة لدراسة حدود التنمية في الجزائر 1830-1962)، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر 1979.
- ◆ علاوي لعلالي، استقلالية المؤسسات عبر الإصلاحات، جامعة الجزائر، مارس 1984.
- ◆ عمار بوحوش، العمال الجزائريون بفرنسا، الشركة الوطنية للنشر والإشهار الجزائر 1979.
- ◆ عيون عبد الكريم، جغرافيا الغذاء في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر.
- ◆ قدي عبد المجيد، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية (دراسة تحليلية تقييمية)، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2000.
- ◆ لوران بلانك، الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان بجدّة، دار النشر عويدات، بيروت 1973 الفصل الأول.
- ◆ محمد الشيخ، دراسات الجدوى، الجامعة العمالية المنصورة، دار النشر المغربي 2007.
- ◆ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 1989.
- ◆ محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1999.
- ◆ محمد شريف إلمان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برتي الجزائر 1994.
- ◆ محمد صغير بعلي، تنظيم القطاع العام في الجزائر، استقلالية المؤسسات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992.
- ◆ محمد فوزي أبو السعود، مقدمة في الاقتصاد الكلي مع تطبيقات، الدار الجامعية الإسكندرية، 2004.
- ◆ محمد هشام خواجكية، دار القلم للطباعة والنشر، الكويت 1986.
- ◆ المخطط الخماسي 1980 – 1984، وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية.
- ◆ نزار سعد الدين العيسي، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الثقافة، الدار العلمية الدولية عمان 2001.
- ◆ الهادي الخالدي، المرأة الكاشفة لصندوق النقد الدولي، دار هومة الجزائر 1996.

2. رسائل وأطروحات:

- ♦ أحمين بشفير، الإصلاحات الاقتصادية وأثارها على البطالة والتشغيل (حالة الجزائر) جامعة الجزائر 2005.
- ♦ بوزيد حميد، رسالة دكتوراه بعنوان: النظام الضريبي الجزائري وتحديات الإصلاح الاقتصادي في الفترة (1992 - 2004)، جامعة الجزائر 2006.
- ♦ بوصافي كمال، رسالة دكتوراه بعنوان: حدود البطالة الظرفية والبطالة البنوية في الجزائر، جامعة الجزائر 2006.
- ♦ زروخي فيروز، رسالة ماجستير بعنوان: إستراتيجية تخفيض العمالة، جامعة الجزائر 2006.
- ♦ عشوي نصر الدين، رسالة دكتوراه بعنوان: التخطيط الطويل الأمد للقوى العاملة على مستوى المؤسسة كنظام، جامعة الجزائر 2006.
- ♦ قصاب سعدي، رسالة دكتوراه بعنوان: إختلالات سوق العمل وفعالية سياسة التشغيل في الجزائر 1990-2004، جامعة الجزائر.
- ♦ كلو مهدي، رسالة ماجستير بعنوان: الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة (دراسة حالة عينة حملة الشهادات العليا مهندس دولة وشهادة الدراسات الجامعية التطبيقية 1990 - 1993)، جامعة الجزائر.
- ♦ لخلف عثمان، رسالة دكتوراه بعنوان: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتميئها (دراسة حالة الجزائر)، جامعة الجزائر.

3. مقالات ومدخلات:

- ♦ أحمية سليمان، مقال بعنوان دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص العمل للشباب، منشورات منظمة العمل العربية 2008.
- ♦ البشير عبدا لكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاد شمال إفريقيا، جامعة الشلف الجزائر، العدد 00 2004.
- ♦ بن لوصيف زين الدين، مقال بعنوان تأهيل الاقتصاد الجزائري للاندماج في الاقتصاد الدولي، جامعة سكيكدة الجزائر.
- ♦ راتول محمد، الاقتصاد الجزائري وبرنامج التعديل الهيكلي مدى انعكاساته على مستوى المعاملات التجارية مع الخارج، مجلة بحوث اقتصادية عربية العدد 23.

- ♦ روابح عبدا لباقي، غياط شريف، الآثار الاقتصادية والاجتماعية لبرنامج التصحيح الهيكلي، جامعة قالمة الجزائر.
- ♦ ساحل محمد، مقال بعنوان تجربة الجزائر في مجال جذب الاستثمار الأجنبي المباشر دراسة تقييميه، جامعة البليدة الجزائر.
- ♦ سعاد لجينة، عضو مجلس إدارة غرف تجارة وصناعة، تجربة تشجيع المشاريع الصغيرة في سلطنة عمان، مارس 2005.
- ♦ سليمان أحمية، مقال بعنوان دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص العمل للشباب، منشورات منظمة العمل العربية 2008 بعنوان المشروعات الصغرى والمتوسطة كخيار للتشغيل الشباب والحد من البطالة في البلدان العربية.
- ♦ سيف الدين هيتو خبير التأمينات الاجتماعية بمصر، مقال بعنوان تامين البطالة مجلة العمل العربي صادرة عن منظمة العمل العربية، العدد 73، مصر ديسمبر 1999.
- ♦ علي غربي واقع التنمية في الجزائر، دراسة سييسولوجيا الصراع الصناعي مجلة الأزمة.
- ♦ مازن جلال خيريك، يومية الثورة، مؤسسة الوحدة للصحافة والطباعة والنشر سوريا 2005/11/22.
- ♦ ماهر حسن المحروق، إيهاب مقابلة، المشروعات الصغيرة والمتوسطة أهميتها ومعوقاتها مركز المنشآت الصغيرة والمتوسطة، الأردن آذار 2006.
- ♦ محمد بن يوسف، المدير العام للمنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين، الملتقى العربي الرابع للصناعات الصغيرة والمتوسطة باليمن 26/25 نوفمبر 2007.
- ♦ محمد راتول، العولمة الاقتصادية وتحولات الاقتصاد الجزائري، الملتقى الدولي الأول حول العولمة وانعكاساتها على البلدان العربية جامعة سكيكدة 13-14 ماي 2001.
- ♦ محمد طالبي، مقال بعنوان دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر بين المردود الضئيل وكيفية التفعيل، مجلة دراسات اقتصادية العدد 12، مركز البصيرة الجزائر 2006.
- ♦ مصطفى يوسف كافي، جامعة تشرين، دور المشروعات الصغيرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة الوحدة مؤسسة الحدة للصحافة والطباعة والنشر والتوزيع، اللاذقية 2006/09/05.
- ♦ منذر واصف، ماهر حسن محروق، المنشآت الصغيرة والمتوسطة ودورها في التسعير وتوفير فرص العمل: التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية القاهرة، 2008.

- ♦ منصور الزين، ناصر مراد السياسات الحكومية لتقليص الفقر (حالة الجزائر) منشورات الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية المؤتمر الثامن القاهرة 19- 20 فرييل 2007.
- ♦ النشيرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة رقم 31 لسنة 2005.

4. اتفاقيات، مراسيم ونصوص قانونية:

- ♦ الاتفاقية 135 للمكتب الدولي للعمل جنيف 1971 المادتين 1 و6.
- ♦ اتفاقية أساسية ما بين القطاعات، تتعلق بطرق تسيير وتنفيذ برامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة، حررت في 29 جويلية 1996.
- ♦ الاتفاقية الدولية 3 يونيو 1970 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجر.
- ♦ الاتفاقية الدولية بشأن الحد الأدنى للاستخدام رقم 138 موقع عليها خلال الندوة العامة لمنظمة العمل الدولية 26 يونيه 1973.
- ♦ الاتفاقية الدولية رقم: 168 للمكتب الدولي للعمل جنيف 1988 المادة 2.
- ♦ الاتفاقية الدولية رقم: 182 المادة 3.
- ♦ الاتفاقية الدولية رقم: 183 المتعلقة بحماية الأمومة جنيف 2000.
- ♦ الأمر رقم: 03/01 مؤرخ في 20 أوت سنة 2001 يتعلق بتطوير الاستثمار.
- ♦ الأمر رقم: 1971 يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.
- ♦ الأمر رقم: 71 - 74 مؤرخ في 15 نوفمبر 1971 يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات المادة 07.
- ♦ الجريدة الرسمية العدد 02 جانفي 1988.
- ♦ الجريدة الرسمية العدد 46 مؤرخ 16 يوليو 2006، ضمانات وحقوق الموظف وواجباته.
- ♦ الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة في 11 جانفي 2004 مرسوم تنفيذي رقم 04-01 يتعلق بتنظيم القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- ♦ الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة في 11 جانفي 2003، مرسوم تنفيذي رقم 04-02 مؤرخ في 03 جانفي 2004 يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35-50 سنة.
- ♦ الجريدة الرسمية رقم 07، المؤرخة في 12/02/2006.
- ♦ الجريدة الرسمية رقم 27 مؤرخة في 25 أفريل 1990، مرسوم 11/90.
- ♦ الجريدة الرسمية رقم 37 مؤرخة في 06/09/1983.
- ♦ الجريدة الرسمية رقم 42 سنة 1990 مرسوم تنفيذي 290/90 مؤرخ في 29/09/1990.

- ♦ الجريدة الرسمية رقم 73 المؤرخ في 03 ديسمبر 2000.
- ♦ الجريدة الرسمية رقم 84، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2003، مرسوم رئاسي يتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوى المشاريع البالغين مابين 35 و 50 سنة.
- ♦ الجريدة الرسمية رقم 91 الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1998.
- ♦ الجريدة الرسمية رقم 91، المؤرخة في 23/11/1992.
- ♦ قانون العمل العربي الموحد، المادة 76-83.
- ♦ قانون العمل العربي الموحد، منشورات منظمة العمل العربية 2006، نموذج استرشادي.
- ♦ قانون علاقات العمل المتممة بالأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996 المادة 12.
- ♦ القرار الوزاري المشترك رقم 153 مؤرخ في سبتمبر 1996 المادة 01، المتضمن تحديد مبلغ التعويض لنشاطات ذات المنفعة العمومية والمنحة الجرافية.
- ♦ مرسوم رقم: 74-255 مؤرخ في 28 ديسمبر 1974 يتضمن تحديد كفاءات تأسيس لجان الصحة والأمن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية.
- ♦ مرسوم 76-67 مؤرخ في 16/04/76 يتضمن مجانية التعليم والتكوين المادة 06 الذي أقر مجانية التعليم
- ♦ مرسوم 88/94 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق لـ 06 جويلية 1994 المتعلق بالقانون الأساسي للصندوق.
- ♦ مرسوم التنفيذي 94-336 المادة 05.
- ♦ مرسوم تشريعي 94-08 مؤرخ في 26 مايو سنة 1994، يتضمن القانون التكميلي لسنة 1994.
- ♦ مرسوم تنفيذي رقم: 402-98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 المادة 14.
- ♦ مرسوم تنفيذي رقم: 402-98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 المادة 15.
- ♦ مرسوم تنفيذي رقم: 94-336 مؤرخ في 24 أكتوبر سنة 1994 يتضمن تطبيق أحكام مرسوم رقم: 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 ويتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- ♦ مرسوم رقم: 74 - 252 مؤرخ في 28/12/1974. يتضمن تحديد كفاءات تأسيس اللجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية.
- ♦ مرسوم رقم: 74 - 253 مؤرخ في 28/12/1974. يتضمن تحديد كفاءات تأسيس وتسيير اللجان الدائمة للمستخدمين والتكوين وتحديد اختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية.

- ♦ مرسوم رقم: 177/06 المؤرخ في 31/05/2006، يتضمن إحقاق المديرية العامة للوظائف العمومي برئاسة الحكومة.
- ♦ مرسوم رقم: 66-136 مؤرخ في 02 يونيو 1966 والمتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والمؤقتين في الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- ♦ مرسوم رقم: 74 - 251 مؤرخ في 28/12/1974 يتضمن تحديد كفاءات تأسيس اللجنة الاقتصادية والمالية واختصاصها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية.
- ♦ مرسوم رقم: 74 - 254 مؤرخ في 28/12/1974 يتضمن تحديد كفاءات تأسيس لجنة التأديب واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية.
- ♦ مرسوم رقم: 75-150 المؤرخ في 21 نوفمبر 1975 خاص بالمؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي ويتعلق بصلاحيات مجلس العمال.
- ♦ مرسوم رقم: 84-34 مؤرخ في 18/02/1984 يتضمن إحقاق المديرية العامة للوظيفة العمومية بالوزارة الأولى.
- ♦ منشور رقم: 004 مؤرخ في 19 ديسمبر 2000.
- ♦ منشور رقم: 01 مؤرخ في 28 فيفري 1995 المتعلق بتنفيذ المرسوم رقم 94-336.
- ♦ منشور رقم: 08 المؤرخ في 29 جوان 1998 والمتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الإدماج المهني للشباب في إطار «عقود ما قبل التشغيل».
- ♦ منشور رقم: 10 المؤرخ في 22 جويلية 1999 متعلق بتطبيق الإجراءات الخاصة بالقرض المصغر.
- ♦ منشور وزاري مشترك رقم 02 المؤرخ في 19/10/2000 متعلق بتنفيذ جهاز القرض المصغر المؤهل للاستفادة من الهيئة السعودية.
- ♦ منشورات الوكالة التنموية الاجتماعية بعنوان القرض المصغر.
- ♦ منشورات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بعنوان قروض بنكية مكملة بسلف بدون فائدة.
- ♦ منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بعنوان جهاز المؤسسة المصغرة.
- ♦ منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، بعنوان استثمار الإنشاء بتمويل ثلاثي جهاز المؤسسة المصغرة.
- ♦ منشورات وزارة العمل والحماية الاجتماعية، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المديرية الجهوية تيارت.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

1. الكتب:

- ♦ *Annuaire Statistique 1970, Direction des Statistiques.*
- ♦ *Annuaire statistique de l'Algérie résultat 1969 juin 1971.*
- ♦ *Dix ans d'effort édition populaire de l'armée B E U Alger.*
- ♦ *F. Kacha, A. ouchefoune A. yaker, Séminaire sur le développement d'un système national de santé l'expérience algérienne, Bilan de l'action sanitaire, Ministère de la santé Alger 7/8 Avril 83.*
- ♦ *Hamid Temmar stratégie du développement indépendant O.P.U Alger 1983.*
- ♦ *Hocine Ben Issad, restructuration et réformes économiques (1979 – 1993) OPU Alger 1994.*
- ♦ *IGHEMAT « Le marche du travail en Algérie série n° 01.*
- ♦ *J. Gautié, les politiques de l'emploi, « les marges étroites de la lutte contre le chômage, Vuibert, Juin 1993.*
- ♦ *M.E Benissad, Economie Du Développement De L'Algérie, OPU et economica paris 1982.*
- ♦ *Oufriha Fatima zohra, cette chère santé OPU Alger 1992.*

2. تقارير ومقالات ودوريات:

- ♦ *CNES Bulletin N° 07.*
- ♦ *CNES Commission des besoins sociaux, Rapport sur La santé de la mère et de l'enfant, ix session plénière*
- ♦ *CNES Commission population et besoins sociaux le manuel scolaire aspects économique et sociaux xxie session plénière décembre 2002*
- ♦ *CNES les effets socio-économiques.*
- ♦ *CNES Rapport 2003 emploi féminine.*
- ♦ *CNES Rapport apprentissage et formation professionnelle ou les transmissions du savoir 07/08999.*
- ♦ *CNES Rapport Relation Formation Travail nov1999.*
- ♦ *CNES Rapport sur « évaluation de l'emploi féminin ».*
- ♦ *CNES Rapport sur le développement humain en Algérie situation actuelle état nutritionnelle de la population et des enfants bulletin N° 07.*
- ♦ *CNES Rapport sur le logement social en Algérie octobre 1995.*
- ♦ *Colloque sur l'émigration algérienne en France (paris Association France Algérie 1966 .*
- ♦ *FEMISE 2006.*
- ♦ *FEMISE les pays partenaires méditerranéens. Face a la crise Août 2009.*

- ◆ *Fonds Monétaire International, rapport du FMI sur l'Algérie N07/61 Fevrie2007.*
- ◆ *Gredaal.com A Bouzidi les années 90 de l'économie algériennes ENAG édition.*
- ◆ *Gredaal.com, Synthèse de Gredaal, revenus et consommations, la pauvreté en Algérie une conséquence des contraintes de l'environnement naturel.*
- ◆ *Journal Officiel de la République Algérienne n° 077 article 4-5- 6-7.*
- ◆ *Organisation Internationale du travail, bureau de l'oit Alger, programme des emplois en Afrique, marche du travail en Algérie élément pour une politique nationale de L'emploi profil de pays Alger octobre 2003*
- ◆ *Rapport national du CNES sur le développement humain 2000.*
- ◆ *Rapport national du CNES sur le développement humain 2002.*
- ◆ *Synthèse du bilan économique et social de la décennie (1967-1978) -mai 1980 Alger.*
- ◆ *Système des nations unies en Algérie, maison des nations unies, bilan commun de pays. Hydra Alger septembre 2005.*
- ◆ *World bank development Indicators 2003 FEMISE 2006.*
- ◆ *Bellattaf et Arhab, « les dispositifs de lutte contre le chômage et d'insertion des jeunes et des femmes au marché du travail », université de Bejaia, Algérie.*
- ◆ *Mr. Bensaci Zaim. Président du conseil national consultative pour la promotion des P.M.E.*
- ◆ *Rabeh Bentaher et Mustapha Khelifi, les relations sociales dans l'entreprise, EDT Bettaher Alger 1992.*
- ◆ *Quatre nouveaux dispositifs pour l'emploi en 2004, direction générale de l'emploi et de l'insertion. DEVCO 2004.*

3. مواقع انترنت:

- ◆ www.andi.dz
- ◆ www.ceneap.com.dz/Pdf/ProblemGeneral.pdf P 19
- ◆ www.cnac.dz
- ◆ www.cnes.dz
- ◆ www.Elkhebar.com/quotidien 120537
- ◆ www.journaux.ma/Algerie/temmar
- ◆ www.ons.dz
- ◆ www.unica-na.org/cie2008documents/samia.ppt