

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان -

كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية.

مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية.

إختصاص إقتصاد التنمية.

الدولة و سوق العمل في ظل الاقتصاد العالمي

من تقديم الطالبة: ديدوح شكوية

تحت إشراف الدكتور: طويل أحمد.

لجنة المناقشة:

رئيسا

أستاذ التعليم العالي جامعة تلمسان

د. بونوة شعيب

مشارفا

أستاذ محاضر جامعة تلمسان

د. أحمد

ممتحننا

أستاذ التعليم العالي جامعة تلمسان

د. بوطاليج قويدر

ممتحننا.

أستاذ محاضر جامعة تلمسان

د. بن بوزيان محمد

السنة الجامعية: 2003-2004.

تشكرات

قبل كل شيء أتقدم بشكري الجزيل إلى أستاذي الدكتور طويل أحمد ، على توجيهاته ، إرشاداته و تشجيعاته طيلة مدة إنجاز هذه المذكرة.

كما أتقدم بشكري إلى أ.د. بونوة شعيب بإعتباره أولا أستاذي و رئيسا للجنة المناقشة، و أيضا إلى أ.د. بوطالب قويدر و د. بن بوزيان محمد لقبولهم تقييم هذا العمل.

و إلى كافة أساتذة و عمال كلية العلوم الإقتصادية و التسيير و العلوم التجارية بجامعة أبي بكر بلقايد.

مقدمة عامة:

تعرض العالم في الآونة الأخيرة إلى عدة تغيرات و تحولات، غيرت في كثير من المفاهيم و المصطلحات. فأتت بمفاهيم جديدة، مثل العولمة، الخصوصية... إلخ. و أعادت، في نفس الوقت، تقسيم الأدوار بين مكوناته. هذه التغيرات أظهرت من جديد إشكالية الدولة والسوق، فبعد هذا الانتشار الواسع للعولمة، وسيطرت الشركات الكبرى على مختلف الأسواق، و التي أصبح لها تأثير حتى على سياسة البلدان المنتشرة فيها نظرا لنفوذها الإقتصادي الواسع، صار من الضروري إعادة التفكير في حجم الدولة و إعادة النظر في دورها في الحياة الإقتصادية و الإجتماعية للأفراد.

فمفهوم الدولة، مفهوم غامض، يمكن أن نقصد به، الوطن، أو بأكثر دقة الأشخاص الذين يمثلون الحكومة، و من بين بعض المفاهيم للدولة تعتبر هذه الأحيـــــرة كـمـــــسـير "LE GESTIONNAIRE".

بصورة عامة يمكن اعتبار الدولة على أنها الكفيل الوحيد بضمان النظام السياسي، الإقتصادي و الإجتماعي، و عليه يكون الدور الإقتصادي و الإجتماعي للدولة هو الأكثر إنتقادا. لهذا نجد مدارس نادت بعدم تدخل الدولة و مدارس أخرى نادت بضرورة تدخلها.

فعرف بذلك دور الدولة في الحياة الإقتصادية تعريفات اختلفت باختلاف المدارس الإقتصادية، فهناك من أعطاه دور حيادي و هناك من عزز مكانتها في الحياة الإقتصادية بإعطائها دورا متقدما في السوق و تنظيمه، وكان هذا يتماشى و الأوضاع الإقتصادية التي تسود الحقبة التي عايشتها هذه المدرسة أو تلك.

فالمدرسة الكلاسيكية التي تعد أصل العلوم الإقتصادية الحديثة تضع الفرد و السوق في وضعية مضادة للدولة و تنظيماتها الجامدة المتصلبة. ففي القرن XIX، طبق القانون الليبرالي بحذافيره، إلا أنه سجل سنة 1802، منع تشغيل الأطفال في إنجلترا، في سنة 1826 قبلت النقابات العمالية و قبلت سنة 1884 في فرنسا، وهذا يعتبر كنقطة أساسية لإنطلاق التدخل الحكومي الذي أصبح لا يقاوم، خاصة بعد الحرب العالمية الأولى و أزمة 1929، التي أظهرت فشل المدرسة الكلاسيكية، و بداية عهد جديد مع المدرسة الكينيزية، التي إرتكزت على فكرة أن

الخيارات الفردية الغير مركزية لا تسمح بالوصول إلى حالة تتعلق بالمنفعة العامة، وهذا مانع عنه الأزمة التي تسببت في إرتفاع نسبة البطالة.

و ظهرت بذلك الدولة الكريمة L' ETAT PROVIDENCE التي تضمن حسب قانون BEVERIDGE، وظيفتين: (1) الحماية ضد أربع أخطار إجتماعية المرض، الأمومة، البطالة، الشيخوخة و (2) التشغيل الكامل. و نتيجة لذلك إنتقل الإنفاق الحكومي في البلدان الأوروبية من 44 إلى 48 % من PIB بين 1980 و 1995، في حين أن الدول في طريق النمو، تحت ضغط شروط FMI ، مستوى التدخل الذي إرتفع من 25% إلى 31% بين 1975 إلى 1985 إنخفض إلى حد 27 % سنة 1990.

و أصبحت بذلك الدولة محل جدال بين الإقتصاديين لأنها وجدت في قلب كل التنظيمات الإقتصادية أو الإجتماعية، و تزايدت النقاشات حول حجم الدولة في الحياة الإقتصادية و الإجتماعية نتيجة المسؤوليات المتزايدة و المتنامية على عاتقها.

فهذا PIERRE ROSANVALLON ، يقول أن الدولة أصبحت تتحمل أزمة ثلاثية (1) التمويل: فلا يمكنها تحمل نفس الوظائف دون الرفع من سحبها للأموال؛ (2) الفعالية: أزمة الحماية الإجتماعية، الفقر، البطالة و التضخم؛ (3) الشرعية:، و حسب CHARLES SCHULTZE أحد مستشاري الرئيس CARTER في سنوات الثمانينات "قبل عشر سنوات، أعتبرت الدولة كأداة لحل المشاكل؛ اليوم ، لعدد كبير من الأشخاص، أصبحت الدولة هي المشكل نفسه".

فتدخل الدولة ووجود السوق، ماهو إلا جهاز أساسي في الحياة الإقتصادية و الإجتماعية. فقط التبريرات النظرية لتدخلها تختلف.

في هذا الإطار سنحاول البحث عن كيفية تدخل الدولة في سوق العمل ، الذي يعتبر سوقا خاص، ليس كباقي الأسواق الأخرى لأنه يخص العمال الذين هم أفراد من المجتمع، لديهم حقوق و عليهم واجبات، من حقوقهم أن يعيشوا عيشة كريمة لا تضمنها لهم ميكانيزمات السوق طبعاً، كما إعتقد الكلاسيك الذين إعتبروا اليد العاملة سلعة كباقي السلع الأخرى، يتحدد سعرها

في السوق عن طريق العرض و الطلب. و لكن و نتيجة للوعي الذي إنتشر بعد الثورة الصناعية نتيجة إرتفاع نسبة التعلم في كافة أرجاء الدول ، طرأت على سوق العمل تغيرات جذرية ، أصبح الأفراد يطالبون الدولة بالتدخل لفرض الأجر أدنى و الذي هو أكبر من الأجر التوازني الذي تحدده قوى السوق عن طريق الإضرابات و الإتحاد داخل النقابات العمالية التي أصبحت جزء مهم في المعادلة الإقتصادية،و بذلك أصبحت الأجور لا تحدد في السوق و إنما عن طريق عقود تربط المتعاملين. إضافة للإعانات التي تقدمها الدولة للبطالين.

نتيجة لكل هذه التغيرات، أصبح ضروري عى الدولة التدخل في سوق العمل قصد تنظيمه عن طريق سياسات مباشرة، وأخرى غير مباشرة، للحد من إنتشار البطالة، فمعظم الدول الأوروبية تعتمد في سياسة التوظيف على السياسات الغير مباشرة عن طريق المساعدة على التأهيل العمال و مساعدتهم في البحث على مناصب العمل و ترك للسوق حرية العمل، إلا أننا نسجل الإستثناء في حالة فرنسا، فتطبيقا لقانون المالية لسنة 1997، وظفت بطريقة مباشرة حوالي 1.681.546 موظف مدني و 574.009 شخص في الدفاع ، وبذلك تكون فرنسا هي الأكثر إرتفاعا بين كل الدول الكبرى الصناعية الأخرى، التي يستفيد جزء كبير من سكانها من التدخل الواسع للدولة.

بالمقابل ، إستخدمت أغلبية الدول النامية التخطيط الذي يبحث على إحداث التوازن الكلي في آخر المرحلة لكنه في أغلب الأحيان لا يوافق السياسة المتبعة لأجل معالجة عراقيل التوظيف، حيث كانت تسطر إلى تحقيق توازن بين من جهة، حاجات آلة الإنتاج في القطاعات و من جهة أخرى حجم المتخرجين من هياكل التكوين و الجامعات . لكن وجهت إنتقادات للتسيير التنظيمي و الإداري لسوق العمل في الدول النامية، و ذلك لطبيعته البيروقراطية و الغير إنتاجية لأن الدولة في هذه المرحلة كانت تلعب الدور الحامي للفئات الإجتماعية مثل البطالين و طالبي العمل.

نتيجة لضعف السياسات السابقة، إستحدثت برامج التصحيح الهيكلي للإنتلاق في سيرورة إعادة النظر في الطرق السابقة التي تبقى غير تامة، حيث تعتبر برامج التصحيح الهيكلي بمثابة أساس للنظرية الكلاسيكية، التي عادت بعد فشل النظرية الكينيزية في السبعينات.

كانت أسباب ظهور المدرسة الكلاسيكية الجديدة، ظهور مظاهر عديدة للإختلال الإقتصادي مثل: عجز ميزانية الدولة، عجز ميزان المدفوعات، إرتفاع معدلات البطالة والتضخم وغيرها. و بذلك ظهرت دعاوي بضرورة تبني برامج إصلاح إقتصادي يتم بمقتضاها تقلص دور الدولة في ملكية إدارة و تشغيل الموارد و زيادة الدور الذي يلعبه القطاع الخاص، حيث كانت الدول الصناعية الكبرى تقف وراء الدعوى المتصاعدة نحو هذا التحول.

فكانت أولى نتائج تطبيق برامج اتصحيح الهيكل في الدول النامية هو تسريح العمال و بالتالي إرتفاع معدل البطالة في كافة البلدان النامية، و ما زاد الطين بلة هو إنخفاض نسبة الحماية الإجتماعية التي تقدمها هذه الدول.

و للحد من تفاقم الأوضاع هذه حاولت هذه الدول، تطبيق عدة سياسات للحد من تأزم الأوضاع، بعد أن أعطت الضوء الأخضر للمبادرة الفردية في خلق مناصب الشغل، بعد أن كانت المحتكر لسوق العمل، و الخالق الوحيد لمناصب الشغل، و بذلك تظهر من جديد إشكالية الدولة والسوق ، فهل سيستطيع السوق وحده خلق مناصب العمل؟ و ماهي هذه السياسات التي ستطبقها هذه الدول للحد من تفاقم الأوضاع؟

سنحاول إسقاط المفاهيم السابقة على سوق العمل الجزائري، الذي عرف مرحلتين متناقضتين من حياته الأولى إمتدت منذ 1969 إلى غاية 1990، و المرحلة الثانية التي إمتدت من 1990 إلى غاية يومنا هذا.

فالمرحلة الأولى أعتمد فيها على المخططات الإقتصادية، و التي إعتمدت فيها الدولة سياسة التصنيع، و إعتبرت أن للنهوض بالإقتصاد يجب التركيز على الصناعات الثقيلة التي تكون نقطة إنطلاق لتشغيل كافة قطاعات الإقتصاد فإعتبر أن التخطيط هو الذي يوصل إلى التشغيل الكامل ، إلا أن هذه المرحلة أثبتت فشلها، فلم تستطع هذه المخططات تحقيق أهدافها كاملة إلا أنها إستطاعت تخفيض البطالة إلى غاية 9.1 % سنة 1985.

إلا أن نهاية سنة 1985 و بداية سنة 1986، كانت نقطة إنعراج في منحني سوق العمل، حيث أن إتهيار أسعار المحروقات أعطى اشارة لبداية ركود مستمر زاد من حدته ظهور

إختلالات خطيرة في جهاز الإنتاج الوطني، وما زاد تفاقم الأوضاع هو التطبيق اللامشروط لبرامج التصحيح الهيكلي، كانت من بين إفرزاته إرتفاع نسبة البطالة سنة 1994 إلى 24%، فعرفت هذه المرحلة كمرحلة إنتقالية تم فيها الإنتقال من الإقتصاد المخطط إلى لإقتصاد السوق.

هذا من جهة من جهة أخرى، يعتبر إفلاس المؤسسات في القطاع العام، نتيجة ضعف إنتاجية العمل و مردود الرأسمال، كأسباب ولدت تزايد معدلات البطالة في اليد العاملة النشيطة التي تبقى خارج الدائرة الإنتاجية. إضافة لهذا، فإن نقص الإستثمارات سواء من قبل القطاع العام أو الخاص يزيد في تعقيد الأمور.

بذلك، أصبحت اليد العاملة النشيطة، تواجه ثلاثة حلول:

-التوظيف في القطاع العام و الذي يعرض أحور لا تكفي لمواجهة متطلبات الحياة اليومية، فيبقى العامل دائما في بحث مستمر لتحسين أجره.

-أو، البحث عن عمل في القطاع الخاص الذي يتميز بضعف قدرته في التوظيف، و إعتماده خاصة على التجارة، زيادة على أنه غير قادر على الإستثمار و بالتالي ضعفه في خلق مناصب شغل جديدة.

-أو الحل الثالث الذي يراود أغلب الشباب الجزائري و خاصة أولئك الذين حازوا على شهادات عليا و طالة مدة بحثهم على عمل، خاصة مع إشتراط الخبرة التي لا تتوفر لديهم، وهو الهجرة نحو البلاد الغربية، والذي يعتبر كتسرب لليد العاملة المؤهلة التي كلفت الدولة أموالا باهضة لتعليمها.

للحد من هذا التفاقم في الأوضاع الذي أفرزه العمل ببرامج التصحيح الهيكلي أصبح من الضروري على الدولة التدخل للمساعدة في خلق مناصب العمل سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، و هذا حتى تتمكن من الإندماج في المنظمة العالمية للتجارة و الإتحاد الأوروبي.

لمعالجة كل هذه النقاط الواردة سابقان إحتوى هذا البحث على جزئين الجزء الأول و هو نظري يحتوي على ثلاثة فصول وردت على الشكل التالي:

-الفصل الأول:نظرقنا فيه لنظرة المدارس التقليدية لسوق العمل و مكانة الدولة عندهم، و طريقة تنظيمه في حالة الإختلالات.

الفصل الثاني: تطرقنا فيه للتحويلات الجذرية التي عرفها سوق العمل، و التميز الذي أصبح يفرقه عن باقي الأسواق الأخرى، و التعريفات الجديدة الواردة فيه.

الفصل الثالث: تناولنا فيه السياسات المنظمة لسوق العمل، سواء في الدول المتقدمة التي تعتمد على السياسات الغير مباشرة، أو الدول المتخلفة التي عرت مرحلتين في تسييرها لسوق العمل مرة كانت فيها الدولة هي المحتكر لهذا السوق و مرة أقحمت القطاع الخاص في خلق مناصب الشغل.

الجزء الثاني يتناول دراسة حالة الإقتصاد الجزائري ، وقسم إلى ثلاثة فصول:

الفصل الأول : يحتوي على التوجه الذي إنتهجهته الدولة الجزائرية لبناء قواعد سوق العمل معتمدة في ذلك على المخططات و سياسة التصنيع التي إعتبرتها على أنها نقطة إنطلاق للإقتصاد و إنتشار التشغيل على مستوى كل القطاعات، ميينين كيف أن هذه المخططات لم تصل إلى أهدافها المسطرة و الأزمة البترولية التي زادت من تفاقم الأوضاع، فكانت بذلك نقطة إنطلاق مرحلة جديدة في كيفية تسيير سوق العمل.

الفصل الثاني:تحدثنا فيه عن المرحلة الممتدة من1990إلى 2001، و هي مرحلة عرفت إضطرابات كبرى على صعيد الإقتصاد الوطني، الذي أصبح يعاني من عدة مشاكل إقتصادية و إجتماعية نتيجة تطبيق برامج التصحيح الهيكلي، وما أفرزه من نتائج ومشاكل كبيرة، أثرت بالدرجة كبيرة على سوق العمل، الذي أصبح يشهد تقلبات كبيرة لم يشهدها من قبل. ففي هذه المرحلة إنسحبت الدولة من الحياة الإقتصادية، تطبيقا لشروط صندوق النقد الدولي، مما تسبب في نقص خلق مناصب العمل من طرف القطاع العام نتيجة حل المؤسسات و التسريح الجماعي للعمال ، و هئية الظروف لنمو قطاع خاص ، يتكفل بالحياة الإقتصادية ، مقابل هذا ظهور لأول مرة على الساحة الإقتصادية النقابة العمالية كقوة مضادة للدولة، تحاول أن تحمي العمال ، مرة من شروط صندوق النقد الدولي و الخوصصة، و مرة أخرى من القطاع الخاص الذي رغم أنه لا زال ضعيفا إلا أن النقابة تعتبره كقوة يجب مقاومتها، والرفع من القدرة الشرائية التي أصبحت تتدهور يوما بعد يوم نتيجة إنخفاض الأجور ورفع الدعم عن المواد الإستهلاكية الواسعة الإستهلاك.

الفصل الثالث : في هذا الفصل سنتناول كيفية تدخل الدولة في سوق العمل خاصة بعد إرتفاع نسبة البطالة بعد تطبيق برامج التصحيح الهيكلي.

هذا الأخير، الذي إشرط إقحام القطاع الخاص في عملية التوظيف، و بما أنه لا زال ضعيفا للقيام بعملية الإستثمار إعتمدت الدولة سياسات لمساعدة البطالين للبحث على العمل عن طريق خلق وكالات لدعم تشغيل الشباب، و بذلك أصبح دورها غير مباشر في السوق، محاولين إظهار فعالية هذه السياسات ؟ و هل ساهمت فعلا في تخفيض نسبة البطالة أم أن هذه الجهود تبقى غير كافية؟.

الجزء الأول:

نظريات تنظيم سوق العمل

مقدمة

☞ الفصل الأول: الدولة و سوق العمل عند المدارس التقليدية

☞ الفصل الثاني: تحولات سوق العمل

☞ الفصل الثالث: سياسات تنظيم سوق العمل

خلاصة

مقدمة الجزء الأول:

عرفت الخمسة و عشرون سنة الأخيرة تحولات اقتصادية اجتماعية تكنولوجية قادت العالم إلى تحديد عدة مصطلحات أثارت العديد من النقاشات حول العمل الشغل و نظام الحماية الاجتماعية سواء في البلدان الصناعية أو الدول السائرة في طريق النمو.

أكثر هذه التحولات التي أثرت على سوق العمل هي العولمة و التوجه ناحية اقتصاد السوق و أصبح التساؤل المحوري هو دور الدولة في الحياة الاقتصادية و سنخصصه للدولة و سوق العمل فكيف سيكون موقف الدولة من سوق العمل، عند حدوث اختلال هل ستتدخل لإعادة إحداث التوازن و حماية الأفراد الذين هم في بطالة أم أنها ستترك المجال واسعا أمام قوى سوق لفعل ذلك؟ هل كل الدول سواء صناعية أو نامية لها نفس الحجم في سوق العمل؟.

هذا ما سنحاول الإجابة عليه في هذا الجزء النظري، فحاولنا خلال هذا الجزء النظري أن نبين إشكالية الدولة و سوق العمل منذ المدارس التقليدية التي كان الاختلاف الجوهري بينها هو الدولة و السوق العمل، فقسمنا هذا الجزء إلى ثلاثة فصول:

الفصل الأول : خصصناه للمدارس التقليدية و حاولنا إظهار وجهات النظر لكلا من المدرستين الكلاسيكية و الكينيزية في تعريف الدولة و سوق العمل و كيفية التفاعل بينهما.

الفصل الثاني : حاولنا في هذا الفصل اظهار التحولات التي طرأت على السوق العمل نتيجة الثورة الصناعية، و إحلال الآلة مكان الفرد، و ظهور تعريفات و نظريات جديدة لسوق العمل.

الفصل الثالث: خلال هذا الفصل سنحاول إبراز دور الدولة و سياساتها التدخلية في سوق العمل مرة عند الدول الصناعية التي خطت خطى عملاقة في هذا المجال و الدول النامية التي تحاول أن تلحق بركب الدول المتقدمة و إصلاح أخطاء سياسات قديمة كلفتها نسبة عالية من البطالة، مطبقة برامج التصحيح الهيكلي التي فرضتها عليها الهيئات الدولية.

الفصل الأول:

الدولة و سوق العمل عند المدارس

التقليدية.

مقدمة

✍ المبحث الأول: مكانة سوق العمل.

✍ المبحث الثاني: تصحيح الإختلالات و إحداث التوازن.

✍ المبحث الثالث: الدولة / السوق.

الخلاصة

المقدمة:

تحول عالم الشغل مع التطور النشاط الاقتصادي سواء على مستوى توسعه أو على انكماشه، فتعتبر سنة 1929م نقطة هامة لفهم كيفية عمل و تنظيم و مكانة سوق العمل في التحليلات الاقتصادية عند مختلف المدارس. فأظهرت المدرسة النيوكلاسيكية على غرار الكلاسيكية فشلها في تعريف بعض المفاهيم في سوق العمل و طريقة عمله، و مدى علاقة الدولة به، فوجهه لهتين المدرستين انتقادات شديدة من طرف كيتز في أعمال كثيرة من خلال تحاليله في كتابين هامين في الاقتصاد تعالج الأوضاع الاقتصادية اللازمة "LE TRAITE DE LA MONNAIE" سنة 1930م، و النظرية العامة سنة 1936م. بين من خلالها أن له آراء مناقضة لآراء ما سبقه من المفكرين الكلاسيكيين التي كانت تعتمد على الانتقال من الاقتصاد الجزئي إلى الكلي ، وذلك أن الليبرالية اعتقدوا أن التصرف الرشيد للأفراد سوف يحقق التوازن على المستوى الكلي .

بالمقابل كيتز شجع تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية لمعالجة الركود الاقتصادي نتيجة فشل تنظيم السوق الذي تسبب في بطالة دائمة.

لإظهار الاختلاف في تحليل سوق العمل و كيفية تدخل الدولة فيه، يحتوي هذا الفصل ثلاثة مباحث يتطرق كل واحد منها إلى مكانة سوق العمل عند المدارس التقليدية و كيفية إحداث التوازن و تصحيح الاختلالات، و درجة تدخل الدولة في تنظيمه و أهميتها.

المبحث الأول : مكانة سوق العمل

إرتكز النيوكلاسيك على غرار الكلاسيك في تحليلهم على فرضيات صارت هامة و معروفة منها حرية عمل آلية السوق، وجود المنافسة الحرة، و حيادية النقود فبينوا أن التشغيل الكامل هو نتيجة لتوازن سوق العمل و بينوا في تحليلهم أيضا أن حجم الشغل يتعلق بتغيرات الأجر الحقيقي .

فالتعاملون و الذين هم رجال الأعمال و العمال، و العائلات يحققون أكبر منفعة بانخاذهم لقرارات عقلانية، فالأسواق كلها تتوازن حيث كل الأسعار بما فيها اليد العاملة، تتساوى بطريقة يتعادل فيها العرض و الطلب في ظل سوق تسوده المنافسة الحرة فلا يمكن أن تكون هناك إمكانية عرض مرتفع أو زيادة في الطلب، سواء من السلع أو عامل من عوامل الإنتاج بما فيها اليد العاملة.

1- عرض / طلب:

سيطرة فكرة الندرة و ضرورة تنشيط الإنتاج عند الكلاسيك لهذا ركزوا على العرض و أعطوا مكانة متميزة للظواهر المرتبطة بالإنتاج¹، و اعتقدوا أن العرض سيحدد دائما طلبا، فحسب هذه المدرسة التوازن دائما قائم و حسب هذه المدرسة دائما حالة التشغيل الكامل هي الحالة الطبيعية للاقتصاد.

إفترضت المدرسة الكلاسيكية بأن التوازن يحدث على مستوى سوق العمل. الذي يعمل هو الآخر بقوانين العرض و الطلب اللذان يوازانه بواسطة ميكانيزم السعر. تقاطع منحى العرض و الطلب يبين الأجر الحقيقي الذي هو W/P و الذي يعبر على القدرة الشرائية للعامل، و مستوى التشغيل في آن واحد و هذا ما يعرف على انه التشغيل الكامل لأنه سيحدد بدوره مستوى الإنتاج في سوق السلع و الخدمات في هذه الحالة كل فرد يرغب في التوظيف بالأجر الحقيقي W/P الموضح في السوق يوظف كل الأشخاص الباقون يكونون فئة القادرين على العمل لكن لا يرغبون فيه الآن و بذلك يكونون في حالة بطالة ارادية.

¹ ORIO Giarini, PATRICK M.Liedtke le plein emploi dans l'économie de service page 40 Ed economica 1997.

1-1- قانون ساي:

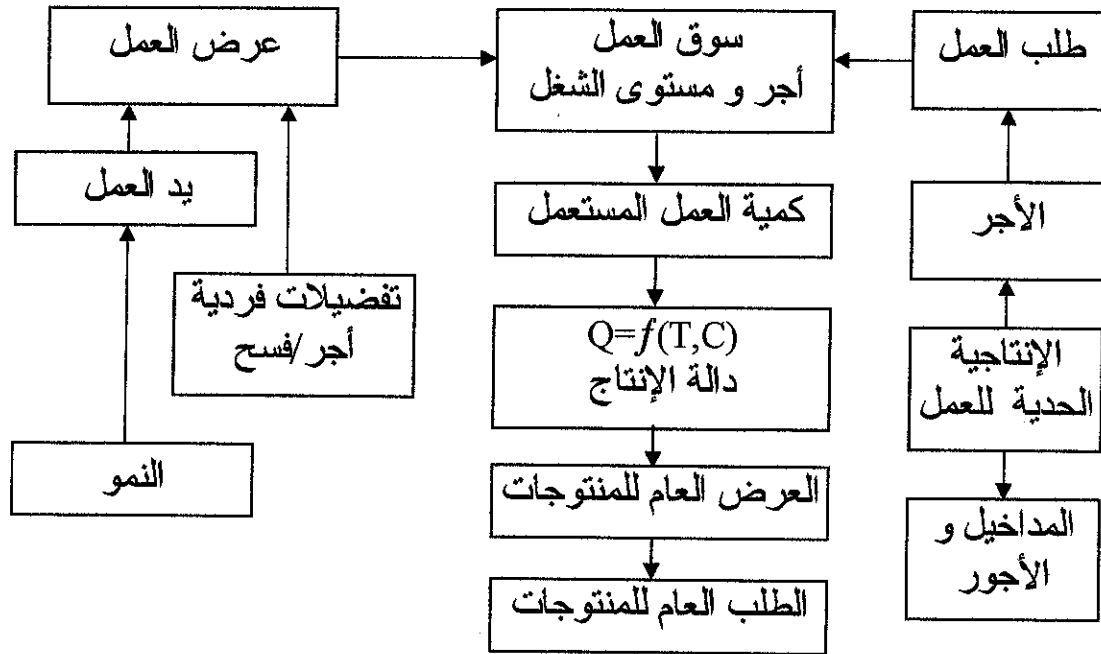
مفاد هذا القانون أن "العرض يخلف طلبه الخاص" و يرتكز الاستدلال الكلاسيكي هنا على

فكرتين أساسيتين هما:

أ-الأفراد يبحثون دائما على تحطيم المنفعة و لن يتأبى لهم ذلك إلا بإنفاق دخلهم للحصول على اكبر قدر ممكن من السلع و الخدمات الاستهلاكية في الحاضر أو في المستقبل، مفاد ذلك حسب "Say" أن النقود حيادية أي أنها تؤثر على المتغيرات الاقتصادية الحقيقية و أنها بالإضافة إلى ذلك عديمة المنفعة. بعبارة أخرى لا يحتفظ بالنقود لداها لان ذلك ليس بسلوك اقتصادي عقلاي، بل يكمل دورها الوحيد في تسهيل المعاملات أي تعتبر وسيط في المبادلات ،على هذا الأساس فان الدخل يتجه دائما إلى التحول إلى الطلب و أن هذا الأخير يتجه دائما إلى مقابلة العرض ،و هو ما يحقق قانون "Say".

المخطط رقم 01²

التحليل النيوكلاسيكي لسوق العمل.



(Q) كمية السلع و الخدمات المنتجة تتعلق بثنائية الإنتاجية عامل العمل (T) و الرأسمال (C)

من خلال هذا المخطط نلاحظ أن العلاقة مع سوق السلع تكون عن طريق عوامل الإنتاج، هذه الوساطة هي التي تحقق التوازن الكامل. إلا أن هذا القانون اظهر فشله وذلك بحدوث أزمة 1929 التي كانت نتيجة للتزايد في الإنتاج.

2-1- الخلاف:

نفى كيتز وجود سوق العمل، حيث اعتبره خيالي³، فالعمل ليس بسلعة كالسلع الأخرى، فحسب كيتز العامل لا يتمتع بجرية تامة أي لا يختار أن يعمل أو أن يبقى بطال فيجب عليه العيش و لا يختار حتى ساعات العمل، فحسبه لا يوجد علاقة بين عرض العمل و الأجر، سوق العمل سوق خاص الأجر ليس سعر لكن نتيجة مفاوضات و بالتالي يمكن أن يتغير مستوى الشغل دون أن يتغير الأجر.

إضافة لذلك، إعتد كيتز في تحليله الاقتصاد على الطلب الفعال، مخالفا بذلك للتحليل الكلاسيكي، فيعرف الطلب الفعال على انه الطلب المستقبلي (المتوقع) لأنه يستبق ما يحدث عمل اليوم.

و على عكس الكلاسيك، قانون ساي، اختلالات التوازن المنتظمة يمكن أن توجد لكنها وقتية و سوف تزول عن طريق العودة إلى التوازن بين كيتز أن المنافذ تكون اكثر تعقيدا فالإنتاج يكون المداخيل مرة ثانية فالمؤسسات تستعمل جزء لمواجهة اهتلاكات راس المال الثابت و لا تكون هذه المبالغ موجهة دائما لشراء آلات التجهيز، من جهة أخرى العمال يدخرون جزء من العائد الموزع و لا احد يؤكد أن هذه الادخارات سوف تستثمر بطريقة إنتاجية.

فمن خلال نظريته العامة، يعتبر كيتز أن عرض العمل هو دالة للأجر الأسمي، فالمأجورين مرتبطين بمعدل الأجر، فهم يهتمون فقط بالقدرة الشرائية، فاعتقد كيتز أن حجم العمل ليس له علاقة مباشرة مع الأجر لكن يتعلق بالإنتاج، والذي بدوره هو حالة لمستوى الطلب الفعال، وكما نعلم أن الطلب الفعال هو الطلب المتوقع، علاوة على النفقات العمومية (G)، و الاستهلاك (C)، و الاستثمار (I)

والرصيد الخارجي $(X-m)$ ، (X) تعبر عن الصادرات و (M) الواردات، ويتحصل بذلك كيتز على المعادلة التالية: الطلب الفعال $G + I + C + (X-M)$ ⁴

3-1 عوامل الطلب الفعال:

أ - الدخل:

فالدخل حسب كيتز هو المجموع الحاصل بين الاستهلاك والاستثمار، حيث الادخار هو جرد من الدخل الذي لم ينفق في الاستهلاك، وهو بذلك مساوي للاستثمار في فترة معينة، ولا يحدث هذا التوازن إلا إذا كان الادخار المرجو مساوي للاستثمار المرجو.

ب - الاستثمار:

فالاستثمار معرف بمعدل الخصم وتكلفة استقراض النقود اللازمة لتمويل استثمار ما، فالأول يتعلق بحجم رأسمال الموجود ودرجة استعماله، و يقتضي توسيع الاستثمار المرجو أن يبقى معدل الفائدة الذي يتم به هذا التوسيع أقل من الفاعلية الحدية للرأسمال.

د - معدل الفائدة:

فمعدل الفائدة، يكون نتيجة تفاعل بين طلب وعرض النقود، فالعرض هو تحت مسؤولية السلطات النقدية B.C و الطلب ناتج عن المعاملات، المضاربة، و متغيرات أخرى: الفعالية الحدية لرأسمال، مردودية الخصم تكمل توقعات رؤساء المؤسسات حول المصادفات، تطور التكاليف، أو التحولات التكنولوجية.

ج - النقود:

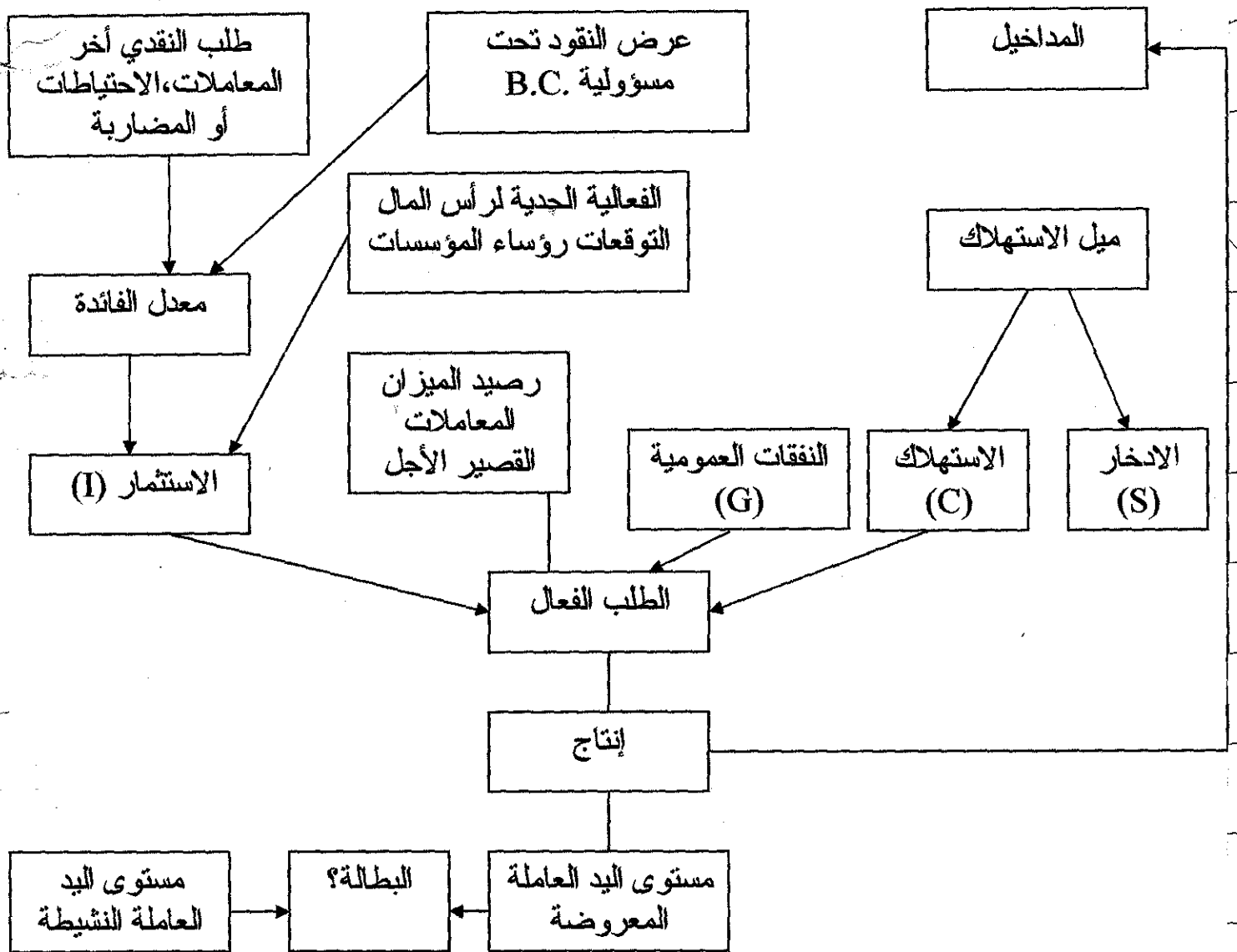
ومن هنا أظهر كيتز أن النقود ليست حيادية، فلها دور فعال، فخلال الحرب، كيتز اقترح وسيلتين لتمويل النفقات العسكرية: الضريبة والتضخم الذي ينقص من الديون. وبين أن النقود لها أثر إلا على الأسعار. فحسب كيتز إصدار النقود له أثر حقيقي، فالمتعاملون يفضلون الحاضر على المستقبل،

⁴ GILLES FERREOL, PHILIPPE DEUBEL, "ECONOMIE DU TRAVAIL", PAGE 79, ED. ARMAD COLIN 1990.

إذن السيولة (ملك النقود) ، السندات (تتأثر بخاطر عدم تسديدها) ، والفائدة إذن هي سعر السيولة، و انخفاض معدل الفائدة ينعش الاستثمار ويسهله، وأظهر أن التضخم ليس بظاهرة نقدية ، فهي ناتجة عن عوامل أخرى : ارتفاع الطلب، ارتفاع التكاليف، أو اتحاد الفئات الاجتماعية لتقسيم الترواث و تكون النتيجة إرتفاع المداخيل الإسمية التي يمكن أن تطلق تضخم حلزوني.

المخطط رقم 502⁵

مستوى العمل يتعلق بالطلب الفعال



^{5 5} GILLES FERREOL, PHILIPPE DEUBEL, "ECONOMIE DU TRAVAIL", PAGE 80, ED. ARMAD COLIN 1990 .

1-4 سيطرة الطلب:

قبل كيتز، كارل ماركس، أحد معاصري المدرسة الكلاسيكية، وجه لها عدة انتقادات حيث كانت له رؤية مغايرة لنظرهم للاقتصاد.

أ-العلاقات الاجتماعية: فعكس ريكاردو، كارل ماركس لم يهتم كثيرا بالقوى التي ستظهر السلع، ولكن اهتم أكثر بالقوى التي ستحدد الأجر⁶، فمسألة الأجور كانت جد هامة لأنها ترفع الحجاب عن علاقات التبادل بين الفئتين الموجودتين في المجتمع: أصحاب رؤوس الأموال الذين يملكون وسائل الإنتاج والبروليتاريين الذين يملكون سوى قوة عملهم لبيعها في السوق، فماركس يرى في التفرقة بين العمل وملكية وسائل الإنتاج العلامة الفارقة في النظام الرأسمالي.

ب-الأزمة: فحسب ماركس، إذا توقف أصحاب رؤوس الأموال عن الاستثمار فلا يمكنهم إذا إنتاج السلع بطريقة فعالة وبالتالي سينسحبون من السوق، في نفس الوقت الآلات سوف تنقص من اليد العاملة، وأيضا ستنقص من الأجور والأرباح، وهذا يعبر على أن قيمة ما ينتج تتعلق بعدد ساعات العمل التي استهلكت لإنتاجه، انخفاض الأرباح بسبب عدد كبير من المؤسسات.

الاستثمار في تركيبه وتجهيزه ينقص، وعدد كبير من العمال يفقدون مناصب عملهم، فالأزمة تتفاقم ولا تتوقف إلا عندما تشتري المؤسسات الكبيرة وسائل الإنتاج من المؤسسات المفلسة، فتكون مسؤولة إذن على إنتاج السلع بأسعار معقولة للأفراد، فماركس اعتبر هذه العودة ليست إلا مهلة مؤقتة، لأن الاحتكارية المتنامية ونقص الفرص أو ضرورة الاستثمار تقود إلى ارتفاع السلع، العمال لا يستطيعون خلف طلب لأن أجورهم تبقى في مستوى الكفاف، وهذا يقود النظام الرأسمالي إلى الانهيار، ومن ثم ميلاد نظام جديد هو الاشتراكية، الذي يعطي دورا متقدما للدولة.

وهذا ما تأكد في أزمت الثلاثينات حيث أظهرت أن هذه المدرسة (الكلاسيكية) كانت تحمل معها بذور انهيارها وخاصة زيادة الإنتاج.

⁶ GILLES FERREOL, PHILIPPE DEBEL مرجع سابق الذكر ص 31.

الخلاصة:

اختلفت المدارس الاقتصادية في كيفية تحليلها لسوق العمل، و إبراز مكانته في الحياة الاقتصادية فبعد أن ارتكز عليه الكلاسيك في تحقيق التوازن الكلي و الوصول إلى التشغيل الكامل، معتمدين في ذلك على جانب العرض " قانون ساي " نجد أن كيتز إرتكز في تحليله على الطلب الفعال، علاوة على هذا اختلفت المدارس الاقتصادية في إظهار اختلاله على الحياة الاجتماعية للأفراد ونقصد هنا البطالة.

المبحث الثاني: تصحيح الإختلالات وأحداث التوازن:

انتقد كيتز النظرية الكلاسيكية، في اعتقادها أن المستوى الطبيعي للشغل هو التشغيل الكامل، فمن غير الصواب، فلا يمكن إثبات أن مستوى معين من الاستهلاك و الاستثمار يحصل مستوى كاف من الإنتاج اللازم لتوسيع التشغيل الكامل، فالاستهلاك والاستثمار يمكن لهما بسهولة فرض عدة مقتضيات على الاقتصاد، وجلب التضخم وإحداث بطالة.

1-التوازن النسبي:

فعكس الكلاسيك الذين اعتقدوا أن الاقتصاد يتوازن بنفسه عن طريق العرض و الطلب ويصحح إختلالاته بنفسه ارتكز كيتز على حقيقة أن النظام الاقتصادي لايمكنه أن يصحح نفسه بنفسه ولا يحقق توازن معرف بالتشغيل الكامل، وبين أن الاقتصاديين الكلاسيك كانت لهم رؤية بسيطة للاقتصاد، لأنهم اعتقدوا أن انخفاض الاستثمار سيحلب انخفاض في معدل الفائدة و الذي سوف يؤدي إلى البطالة، ولم يهتموا بدراسة سلوكيات معدل الفائدة.

وبين كيتز أنه إذا كانت هناك حالة توازن في الاقتصاد يكون الاقتصاد في حالة توازن نسبي sous-emploi معناه أن تكون هناك بطالة لكنها ليست اختيارية بل اضطرارية، وأن الاستثمار هو المتغير الأساسي الذي يرتكز عليه النظام في عملية التوظيف، فالنظام لا يستقر أوتوماتيكيا بنفسه، فالانحرافات الأولية للتشغيل الكامل لم تصحح عن طريق تغيرات معدل الفائدة، فارتفاع المضاربات في البورصة

يجول دون انخفاض معدل الفائدة كفاية ويضمن التشغيل الكامل، فانخفاض عن التشغيل لا يصح أوتوماتيكيا عن طريق تغيرات أخرى في الاقتصاد، فكثير يرى أن الدولة و السلطات النقدية يجب عليها التدخل حتى تنفادي الركود اقتصادي.

2- طرق التنظيم السوقي:

و لمقاومة البطالة، يعتمد كيتز على إنعاش الطلب الذي يمكن أن يؤثر على الاستهلاك، في كتاباته كيتز ندد بالادخار وأثنى على النفقات بالمقابل، فضخ القدرة الشرائية سينمي من ميل الاستهلاك، وينعش الطلب الفعال ويساهم في خفض البطالة.

للقضاء على البطالة و مشاكل التضخم، و تحقيق إستقرار النمو إقترح كيتز سياستين إقتصاديتين مختلفتين، يعطي من خلالهما دورا متقدما للدولة، تعرف هذين السياستين بسياسة الطلب، التي تعتمد في عملهما على الطلب الفعال:

1.2- السياسة المالية و تحقيق الإستقرار الإقتصادي:

تعتمد السياسة المالية في تغيير الإنفاق الحكومي و الضرائب حتى تأثر على الطلب الكلي في الإتجاه المرغوب، يتضمن الإنفاق الحكومي عنصرتين هما:

-مشتريات السلع و الخدمات:تحتوي على مرتبات الموظفين (مشتريات خدمات العمل)، ومشتريات السلع و الخدمات من القطاع الخاص.

-المدفوعات التحويلية: تشمل على مدفوعات التأمينات الإجتماعية للمتقاعدين و العجزة و إعانات البطالة و دعم الزراعة و الفوائد على ديون الحكومة و غيرها من المدفوعات التي لا يتم الحصول مقابلها على سلع أو خدمات⁷.

⁷ كتاب الدكتور محمد عبد القادر عطية، إتجاهات حديثة في التنمية، ص168، الدار الجامعية للنشر سنة 2000.

و بالتالي قد يكون تأثير الإنفاق الحكومي الذي هو في صورة مشتريات على الطلب الكلي أقوى من تأثير الإنفاق الحكومي في صورة مدفوعات تحويلية. ذلك كون تأثير المدفوعات التحويلية على الطلب الكلي يتحدد بالسلوك الإنفاقي لمستلمي هذه المدفوعات⁸.

الضرائب هي الأخرى تستعمل حتى تؤثر على الطلب الكلي، إلا أن تأثيرها يكون عكسيا. إلا أن أثر الضرائب سيكون أضعف أثرا على الطلب الكلي مقارنة مع الإنفاق الحكومي، و هذا راجع لكن أن الضرائب تتوزع بين الإدخار و الإستهلاك.

و يمكن تمييز نوعين من السياسات المالية واحدة توسعية و الأخرى إنكماشية، تستعمل الأولى للقضاء على الفجوة الإنكماشية في حين أن الثانية تستخدم للقضاء على الفجوة التضخمية.

2.2- السياسة النقدية:

لهذه السياسة توجد ثلاث خطوات التي تؤثر من خلالها السياسة النقدية على الطلب الكلي، فزيادة العرض النقدي مع ثبات الطلب تؤدي إلى إنخفاض سعر الفائدة، و مع إنخفاض سعر الفائدة يزداد الإستثمار، و مع زيادة الإستثمار يزداد الطلب الكلي بإعتبار أن الإستثمار أحد مكوناته. و منه نلاحظ أن السياسة النقدية تؤثر على الطلب الكلي عن طريق عرض النقود.

3- التسلسل الإقتصادي لتفسير البطالة:

1-3- التحليل الليبرالي :

قبل التحليل الكيترزي، النظرية النيوكلاسيكية سلمت أن البطالة تكون إما إرادية، أو إنتقالية، الأولى تنتج عن عدم كفاية السعر المتعلق بالعمل المقترح من طرف الطلب - المؤسسات- للعرض- العمال ، الذين يفضلون الإمتناع عن العمل، مادام أن الأجر المفروض هو أقل من الأجر الحقيقي للتوازن، الحالة الثانية تجد أصلها في الآجال الضرورية للموافقة بين العرض والطلب.

فبين النيوكلاسيك أن حجم الشغل يتعلق بتغيرات الأجر الحقيقي وذلك حسب المخطط

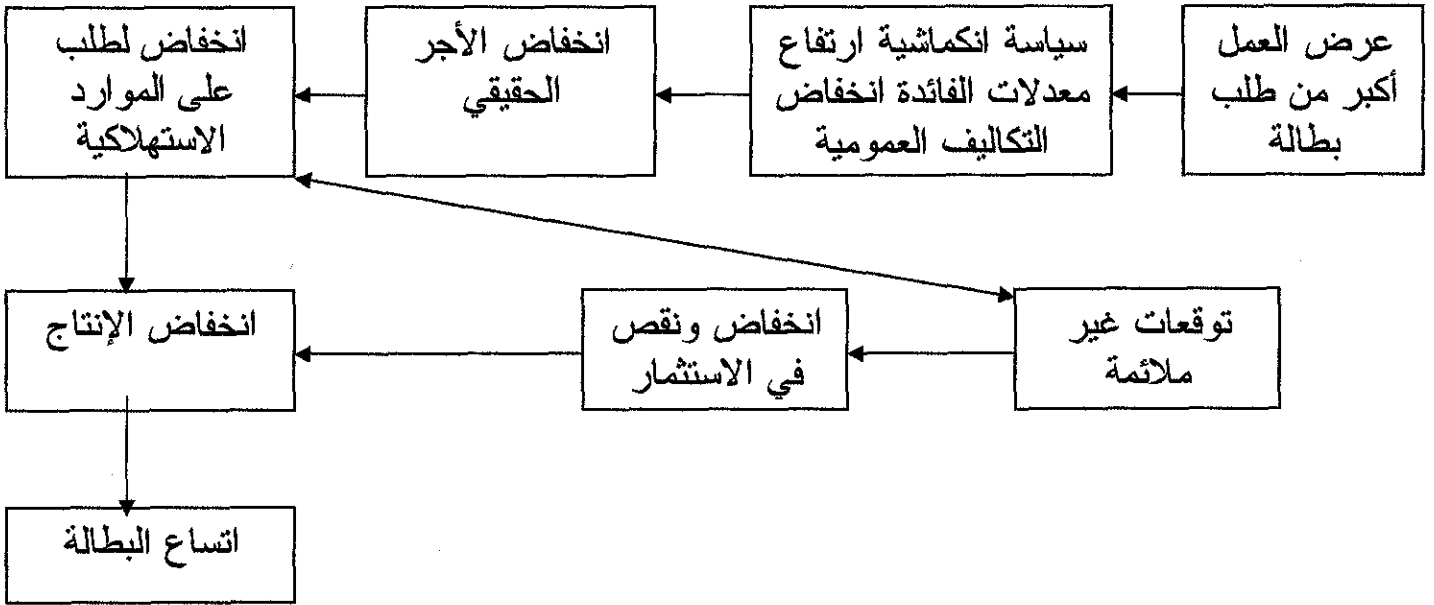
التالي:

⁸كتاب الدكتور محمد عبد القادر عطية ص 169 مرجع سابق الذكر.

المخطط رقم 104¹⁰

السلسلة الكينيزي

انخفاض الأجور يؤدي إلى اتساع البطالة

خلاصة :

يظهر ان تصحيح إختلال سوق العمل و الرجوع الى التوازن بألية السوق عند كثير مخالف لما ورد عند الكلاسيك ، فبين ان العوامل العادية التي تحدث عنها الكلاسيك كالسعر و الكمية المعروضة و المطلوبة من اليد العاملة ليست قادرة على ضبطه و اعادة توازنه ، فالبطالة الايرادية التي تحدث عنها الكلاسيك ما هي الا بطالة اضطرارية ستعكس حتما على الحياة الاجتماعية للعمال فتكون بذلك تلقائية السوق قد فشلت في تفاديها و هذا ما تبينه ازمة 1929 ، فيلح بذلك كثير الى اللجوء الى التنظيم الذي تضمنه الدولة.

¹⁰ GILLES FERREOL, PHILIPPE DEUBEL, "ECONOMIE DU TRAVAIL", PAGE 79, ED. ARMAD COLIN 1990 .

المبحث الثالث : الدولة / السوق:

إن تدخل الدولة ووجود السوق ما هو إلا جهاز أساسي في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية، فقط التبريرات النظرية لتدخل الدولة، تختلف فتدخلها في سوق العمل يبقى مقارنا بتدخلها في الاقتصاد عامة .

كان النيوكلاسيك على ثقة بان حالة التوظيف الكامل سوف تكون دائمة و هي الحالة الطبيعية للاقتصاد، و أكدوا انه بالرغم من بعض الاختلالات المترتبة على سوء إدارة النظام النقدي فان قوى السوق الطبيعية سوف تؤدي و بطريقة سريعة إلى إصلاح أي خلل في توازن الاقتصاد، و لقد أثبتت أحداث الأزمة الاقتصادية العالمية في بداية الثلاثينات خطأ هذا الافتراض و تؤكد هذا الخطأ في نطاق التحليل الاقتصادي على يد كيتز.

1- تدخل الدولة عن طريق التشريعات القانونية:1-1 الأسباب:

إنقسم النيوكلاسيك إلى فريقين: احدهما يقترح التدخل الحكومي من اجل تقوية المنافسة الصافية و ذلك عن طريق التشريعات التي تعمل على تجزئة المشروعات الضخمة إلى عدد كبير من المشروعات الصغيرة المتنافسة ، في حين ان الفريق الثاني ابدى شكاً كبيراً و عارض افكار الفريق الاول بشدة و طالب بدلاً من ذلك الاحتفاظ بحالة المنافسة الصافية يجب ان تؤمم، و في ظل الملكية العامة سوف يطلب من المسيرين تسعير منتجاتهم وفقاً لمبدأ المنفعة الحدية و هذه السياسة تسمح بتوزيع الموارد الاقتصادية على اساس مقارب للتوزيع الامثل الذي يسود في حالة المنافسة الحرة و التامة .

و انتقدت هذه الفرضية من طرف نظرية الاسعار الفعالة حيث انها اظهرت انه لا يمكن ان يصل السوق الى حالة التوازن في غياب المعلومات الكافية من جهة نوعية المواد. فالشفافية التي تعد من بين شروط المنافسة الحرة غائبة لا تتوفر في السوق ، فالمعلومات غير شاملة و ليست مجانية اضافة الا انها ليست متاحة للجميع .

و هذا ما يكون في سوق العمل ايضا ، حيث ان المنتجين لا يعرفون مهارة و نوعية اليد العاملة الموجودة في السوق و التي سوف يشغلونها ، و لهذا سوف لا يعتمد صاحب راسمال على الانتاجية الحدية في التشغيل و انما على الاجر و هذا ما تطبقه مؤسسة IBM فهي تقترح اجور مرتفعة عن ما هو موجود في السوق حتى تجلب الاحسن ، فهذه الطريقة تشوه السوق عن طريق رفع الاجر من مستواه المتوسط الى الاعلى فعدد من المؤسسات لا تستطيع التشغيل لان الاجور جد مرتفعة ، و بهذا نجد تفسيراً لتواجد البطالة و الاجور المرتفعة في ان واحد ، و الذي هو غير موجود في التفكير النيوكلاسيكي .

و حسب LEIJONHVD و P.BENASSAY في نظريتهم عدم التوازن ، فالاقليية المحتكرة للسوق تبقى على سعر مرتفع و لا تخفض منه و ذلك لمعرفتها ان عرضها من المنتج سوف يسوق و ذلك لعدم وجود منافسة من طرف منتجين اخرين .

و يبين النيوكلاسيك ان عرقلة وظيفة السوق تكون بتدخل الدولة عند تقديمها لاعانة للافراد البطالين ، و هذا ما حدث سنة 1911¹¹ في انجلترا حيث واجه هذا التصرف نقد شديد من طرف JAQUES RUEFF و اعتبرها كسب للبطالة الايرادية حيث اعتبر ذلك كاعانة مجانية تنقص من تكاليف الحياة ، و يؤدي هذا الى ارتفاع التكلفة الحدية للعمل ، و ما دام اصحاب رؤوس الاموال هم ايضا متواجدين في سوق العمل فالانتاجية الحدية ستنقص عن طريق التكاليف و قوانين ترقية العمال ، و بالتالي ينخفض الطلب على العمل لانه سيكون من الصعب إستئجار العمال بأجر مرتفع .

و لهذا نادى النيوكلاسيك بعدم تدخل الدولة في السوق و اعتبروا ان فرضها الاجر الادنى هو عرقلة للسوق ، فالدولة بتأسيسها و رفعها للاجر الادنى تقود الى غياب التصحيح ، البطالة تكون كبديل لتدخل الدولة التي بمحافظتها على الاجر الادنى بمستوى مرتفع عن معدل التوازن تمنع من امتصاص البطالة و حسب النيوكلاسيك الفعل الوحيد الذي يجب ان تتخذه الدولة هو ترك المعدل الطبيعي للبطالة ينخفض بنفسه و الذي لا يمكن الا عن طريق تحرير سوق العمل و جعله اكثر مرونة و تخفيض الضرائب و الاعانات الحماية الاجتماعية و مطالب النقابات .

¹¹ Jean Pierre Delas, Economie Contemporaine Faits, Concept, Théories, Page 244, Ed ELLIPSES 2001.

1-2- حماية الأجور:

الا ان LEON WALRAS و الذي يعتبر احد مؤسسي المدرسة النيوكلاسيكية كتب في آخر أيامه : « Je ne suis pas un économiste, je suis un socialiste »¹² ، فكان LEON WALRAS الذي نادى بالليبرالية و عدم تدخل الدولة في السوق ، يكتب العبارة السابقة في آخر أيامه مع تأييده لفكرة حماية الاجور من احتياجات الرسوم التي تمارس ، اضافة الى أن كل حماية اجتماعية يجب ان تضمن عن طريق احتكار الدولة و ذلك للمنفعة العامة ، و ذلك لدورها في تأسيس مجتمع عادل يضمن مساوات الحقوق ، في حين انه يجب محو الاحتكارات الخاصة عن طريق تأميم السكك الحديدية التي تكون من الأحسن تأميمها حتى يتمكن كل الافراد الاستفادة منها بدون دفع اجر ، زيادة للاحتكار الذي ، حتما سيمارس من طرف الملاك الخواص ، و اقتصاد طبقة المضارين.

فقد طور نظرية للعالم بضرورة التجمعات و الاستناد على دولة قوية ، تتكفل بالفائدة العامة ، و لها مسؤولية الاحتكارات الطبيعية و الخدمات العمومية آخذت مواردها من ملكيتها للارض فكان ينادي بضرورة تكتل العمال في جماعات زيادة على تأميم الاراضي ، فالدولة لا تتداخل و السوق ، و لكن تضمن السير الحسن له لان السوق هو الوحيد الذي يسمح باخفاء الربوع ، الاحتكارات و الاقطاعية المالية و الارباح الغير مستحقة، فهو يعتبر ان التيار التعاوني يجلب الربح للتطور الاقتصادي .

2- مفاهيم مختلفة للدولة:1-2- الدولة المقننة:

قبل المدرسة النيوكلاسيكية، المدرسة الكلاسيكية همشت دور الدولة في السوق ، و لا يظهر للدولة أي دور في العلاقات الاقتصادية ، فادم سميث يعطي للدولة ثلاثة وظائف :

1- حفظ الامن و احترام القوانين 2- تضمن الحماية ضد الهجمات الاجنبية 3- لها مسؤولية بعض الخدمات العمومية كالمدراس و المستشفيات ، فلا يجب منح مسؤوليات تدخل كثيرة للدولة ، اكثر من مسؤوليات مساعدة ، التي ممكن ان تلحق اضرارا لسير الحسن للحياة الاقتصادية ، ووفقا لهذا

¹² DENIS CLERC , ALTERNATIVE ECONOMIQUE, PAGE 80, N° 193 JUIN 2001,

المبدأ فان المنظمين و اصحاب رؤوس الاموال يستطيعون ان يبدواوا مشروعاتهم الاقتصادية و هم بعيدون عن تدخل الدولة و توجهها .

و لكن المدرسة الكلاسيكية اعطت اول المفكرين الذين اهتموا بتدخل الدولة ف"جون ستوارت ميل" ان النظام الذي تكون فيه حرية المؤسسة لا يقدم دائما صورة منافسة ، فالدولة عليها ادن التدخل بطريقة او باخرى ، هذه الطرق للتدخل تظهر في اقتصاديات الدول الاوروبية : في اعادة توزيع المداخيل عن طريق الانحراف الجبائي ، J.S.MILL كان اول من اوصى الدولة على السيطرة بالرسوم لاجل الوصول الى احسن مساواة في الاجور .

J.B.SAY هو الآخر لح على تدخل الدولة في حماية البطالين نتيجة أخذ الآلة منصب العامل الرجل، وذلك بمنحهم مناصب شغل ذات المنفعة العامة.

و حسب DUPONT-WHITE يبين ان هناك امور تعد وقود للاقتصاد و تخص كل افراد المجتمع على الدولة ، ان تتدخل فيها ، فحسبه الدولة تكبر عندما المجتمع يتحسن و LEROY-BAULIEU اظهر من جديد ضرورة التخطيط .

2-2 الدولة الكريمة :

كثير أكد على ضرورة تدخل الدولة في السوق و ذلك خاصة بعد ازمة 1929 و التي بينت ان النظام الليبرالي و حرية السوق التي كان ينادي بها مفكره ، و انه يحمل بدور انهياره في طياته ، فيبين كثير ان المراقبة المركزية ضرورية لضمان التشغيل الكامل يقتضي توسع في مهام الدولة القديمة .

أ- النفقات :

أعطى كثير الدولة دورا متقدما في الحياة الاقتصادية عن طريق توسيع مهامها ، فلم تعد تلك الدولة المحدودة المهام كما كانت عند الكلاسيك و النيو كلاسيك فاصبح لها دور فعال و هام بمراقبة و ضمان الحماية الاجتماعية للعمال و البطالين ، و محاولة تطوير مهامها التقليدية فيمكنها ان تنمي من القدرة الشرائية للطلب و خلق ايضا ما يسمى بالاستخدام الكلي للموارد و الذي يتضمن الموارد البشرية ، و بهذا اصبح اكثر سهولة بعد تنمية استهلاك الجماهير في سنوات الثلاثينات و برز دور الدولة

في اطار مخططات الاستثمار خلال فترات ركود الاقتصاد ، و من جهة اخرى ، المقاييس الاجتماعية مثل قوانين النقابات ، التي تقوي الطلب .

و تزامنا مع كتابات كيتز الاقتصاديون LES AUTRICHIENS و بقيادة F.V.HAYEK¹³ نادوا بالحرية الفردية ، و هم الذين فكروا ان السوق يمكنهم الوصول الى مجتمع متناسق و بالتالي الى العدالة ، فركزوا على اختلافات القدرة لتبرير حرية المؤسسة و تباين الدخل الذي تنتجه و يوجد في هذه الرؤية عدم المساواة و لهذا اعتبر التدخل الحكومي كقوة مخلة ، و اعتبروا ان كل مشروع للدولة له طموح التخفيض من عدم المساواة يكون له خطر كسر او الغاء الحافز الاساسي للنمو الاقتصادي و فتح الطريق للتدخل اكثر .

لهذا السبب F.V.HAYEK في كتابه DROIT LEGISLATION ET LIBERTE ركز على فكرة الحياة الاجتماعية منه على الحياة الاقتصادية و يطرح تساؤل عن العدالة الاجتماعية و استخلص F.V.HAYEK ضرورة حفظ الدولة في صورة مصغرة ETAT MINIMAL و ذهب الى حد الغاء التأمين على النقود و اعتبر ان الدولة تملك قدرة نقدية مفرطة ، لما تراقب البنك المركزي و عن طريق تزويد حسابها الخاص . بالسيولة التي تتحول الى نفقات ، او خطر التوجه ناحية التضخم ، حيث اثار الاختلال بالنظام تظهر ، حتى و لو كانت هذه الاختلالات ضعيفة ، و بهذا يجب ان ترجع السلطة النقدية للمتعاملين الخواص يعني البنوك و بعد ذلك يختار الزبائن الاحسن بينهم ، و هذا ما يظهر الاختلاف بين F.V.HAYEK و الحرية الفردية ETAT MINIMAL و كيتز و الدولة التدخلية .

2-3-الدولة الاخرى :

الدولة الماركسية و خلافا للمفاهيم السابقة ، ظهر ماركس بنظرية جديدة ، فعرفت الدولة عند ماركس كنتاج للعمليات التي من خلالها الطبقة الغالبة تبحث على الحفاظ على علاقات الاستغلال للطبقات المحكومة ، فلا يوجد دور للمنفعة الفردية ، اد هو مهمل لاجل منفعة الطبقة الغالبة في حين ان الانتماء الى طبقة ينبثق على حساب اقتصادي فردي ، فمصالح الافراد هي التي تعرف الانتماء الى طبقة معينة ، و هذا بدوره مرتبط بالضرورة بامتلاك الراسمال .

¹³ Les cahiers français, Page 38 , Octobre-Decembre N°228 1988.

و في سنة 1959 ارتكز R.MUSGRAVE¹⁴ على الوظائف الثلاثة المضمونة من طرف الدولة و هي التعيين و التوزيع و الاستقرار .

*الدولة و تعيين الموارد :

الدولة تنتج لنفسها بعض المنتوجات بالخصوص السلع و الجماعية مثل : الدفاع الوطني ، العدالة التي تكون عادة نادرة و ايضا بعض السلع الخاصة مثل السلع الموردة من طرف المؤسسات العمومية انطلاقا من الموارد المؤخودة من الملكية الجماعية .
تعيين المبلغ المثالي لهذه الموارد و استعمالها المثالي هو الهدف الاساسي للسلطات العمومية .

*الدولة و توزيع الثروات : الدولة تعمل على اعادة توزيع الفائد الوطني بواسطة الضرائب و نفقات التمويل ، الدولة تصحح ادن عدم التساوي في التوزيع بتحريض التحويلات التي من خلالها تضمن العدالة و الانسجام مع هدف الفعالية للوظيفة السابقة

*الدولة و استقرار الظروف : التدخل العمومي هو ايضا لهدف تحقيق التوازنات على مستوى الاقتصاد الكلي في المدى القصير و تقوية تطور مجموع الاقتصاد .

3-الدولة المنظمة الدائمة :

أظهرت الحياة المعاصرة اهمية تدخل الدولة في سوق العمل الليبرالي اساسا على شكل الحاكم الاول في الفصل في المفاوضات و التزايدات نتيجة عدم التساوي و التكافؤ فكان تعريف كير لسوق العمل اكثر واقعية ، ذلك ان سوق العمل لا يعتبر سوق كالا سواق الاخرى هذا لانعدام حرية ميكانزماته ، و لوجود تاثيرات خارجية لتحديد الاجر ، المفاوضات مع النقابات مثلا و التي همشت في التفكير الكلاسيكي و يظهر ذلك جليا في قانون LE CHAPELIER سنة 1791 الذي منع التجمعات .

و أصبح للدولة دورا متقدما في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية بمنحها للاعانات ، و تحديدها للاجر الادنى .

¹⁴JEAN PIERRE DELAS ,ECONOMIE CONTEMPORAINE FAITS , CONCEPTS , THEORIES , PAGE 393, ELLIPSES 2001.

3-1 الجانب الاجتماعي لسوق العمل :

من خلال قراءتنا للتحليل الكلاسيكي ، نلاحظ أنهم فصلوا الحياة الاقتصادية عن الحياة الاجتماعية ، و اعتبروا ان قوة العمل المعروضة هي عبارة عن سلعة كبقية السلع الاخرى و رفضوا بشدة الاعانات التي قدمتها الدولة للبطالين ، و اعتبروا ذلك كتدخل في الحياة الاقتصادية ، و لم يهتموا بالعامل و ظروفه المعيشية التي أكديد سوف تؤثر على حياته العملية ، فاجور الكفاف التي تحدثوا عنها سوف تؤثر على الجهد العضلي للعامل ، نتيجة لانخفاض القدرة الشرائية عند العمال الذين يمثلون الجزء الاكبر من المجتمع ، سوف يؤدي بالتأكيد الى ظهور الامراض و الاوبئة التي تآثر على انتاجية العامل .

و هذا ما ظهر في تحليلات المفكرين الكيترين مثل HARVEY LEIBENSTEIN سنة 1957¹⁵ في نظريته الاجور الفعالة و التي من خلالها يتحدث على العلاقة الموجودة بين الاجور و الانتاجية . اضافة لذلك ففي سنة 1848 م كان العمال الاقل من 12 سنة يعملون 8 ساعات يوميا و 12 ساعة انطلاقا من 12 سنة و هم بذلك لم يهتموا لا بعدد الساعات للعمل و لا بسن الدخول الى سوق العمل ، فتواجد الاطفال في سن مبكرة في الحياة العملية¹⁶ . دليل على ان الحياة الدراسية للأطفال ستكون قصيرة و بالتالي انخفاض الكفاءة عند العمال مستقبلا ، و لان التفكير الكلاسيكي تزامن مع الثورة الصناعية ، فظهور التقنيات الجديدة للانتاج فكر الكلاسيك على ان تكون عملية التكوين تتم في مدة محدودة لشغل وظيفة ما .

ما يؤخذ أيضا على النظريتين الكلاسيكية و النيوكلاسيكية انهما اعتبرت البطالة ارادية ، و كان افراد المجتمع يمتلكون موارد اخرى يستطيعون العيش بها في حالة التوازن الكامل الذي افترضوه ، و هذا عكس ما ظهر في افكار كيتر الذي بين ان البطالة تكون اضطرارية و هذا لعدم التوافق بين قرارات الاستهلاك و قرارات الاستثمار ، و بين ان اختلال التوازن الذي يحدث في الحياة الاقتصادية ، يازم تدخل الدولة للحد من البطالة الدائمة و ذلك بمساعدتها للفتة البطالة عن طريق تقديم اعانات البطالة التي اصبح لها صدى واسع الانتشار في العديد من الدول الراسمالية .

¹⁵ JEAN PIERRE DELAS, « ECONOMIE CONTEMPORAINE FAITS, CONCEPT, THEORIES », PAGE 233 ED ELLIPSES 2001.

¹⁶ JEAN PIERRE DELAS " ouvrage déjà cité PAGE 215

و من هنا يتبين لنا ان النظام الليبرالي كان يحمل في طياته بدور فشله لانه يفصل الحياة الاقتصادية عن الحياة الاجتماعية ، و التي يكون الضامن الوحيد الذي يبحث على المصلحة العامة ، في حين ان اصحاب رؤوس الاموال يبحثون دائما على مصالحهم الفردية .

4- مفاهيم جديدة :

بالمقابل ، ظهرت نظريات جديدة اعتمدت في تفكيرها على نقائص المدارس التقليدية ، و التي نقص بها المدارس الكلاسيكية ، النيوكلاسيكية ، و الكثرية اهتمت بالمحددات الجديدة التي ظهرت في سوق العمل و هذا ما سنتطرق اليه في الفصل الثاني ، و اثر تدخل الدولة في سوق العمل و ضرورة تدخلها و هذا سيكون في الفصل الثالث .

و نتيجة لكل هذه العوامل يمكننا استخلاص المفهوم الجديد لسوق العمل في ظل كل التطورات التي حدثت فيه .

إن سوق العمل لم يبقى السوق الذي يحدد توازنه عن طريق التقاء العرض و الطلب عند نقطة التوازن ، هذه النقطة هي التي ستحدد الاجر التوازني و بالتالي التشغيل الكامل كما كان في معتقد الكلاسيك و النيوكلاسيك لكن في الحقيقة ظهرت عليه عدة تغيرات، فأصبح أكثر تميزا و تقييما، ليس فقط حسب الكفاءات ، الاقدمية و الشهادات إلخ... لكن لانه يخص فقط جزء من الاجراء اولائك الذين فقدوا عملهم السابق او من يبحثون على تركه او من يلتحقون بسوق العمل لأول مرة .

فسوق العمل ليس هو المكان الرئيسي اين يتحدد الاجر ، ما دام ان قسم معتبر من الاجور يتحدد عن طريق مفاوضات و اتفاقيات مسبقة لا تتم عن طريق ميكانزمات السوق اضافة لهذا سوق العمل يحدد سعر سلعة خاصة جدا و بالتالي لم تعد ميكانزمات السوق هي التي تقود الى تحديد سعر معين لا يسمح للاجراء المعنيين العيش او تربية اولادهم . فتوجد حاليا حواجز تمنع من انخفاض الاجر ، و هذه الحواجز عادة توضع من طرف السلطات العمومية ، الاجر الادنى او عن طريق الشركاء الاجتماعيين الاجر الادنى بالاتفاقيات الجماعية .

في الأخير نقول حتى نتفادي ان تولد الاحتكاكات بين ارباب العمل الذين يبحثون على الربح الوفير ، و العمال من ظهور سلطات غير عادلة ، و حتى نتفادي تكوين مجتمع غير عادل ، تطور الحق الاجتماعي الذي يمنح عدد من الضمانات للاجراء ، و يضر بالمرونة عن طريق اقصاء حقوق اصحاب العمل ، اجراءات الريع ، اجبارية التنظيم ، و استشارة المؤسسات الممثلة للعمال .

و سيظهر هذا من خلال الفصل الثاني الذي سنتطرق فيه لتحولات سوق العمل و الفصل الثالث الذي تقر فيه ضرورة تدخل الدولة و تطور مهامها في سوق العمل بحماية الفئات البطالة .

كمثال : اذا اسقطنا هذه الافكار و المفاهيم على سوق العمل الجزائري، نلاحظ انه ينقسم الى مرحلتين ، المرحلة الاولى امتدت من سنة 1962 الى 1980 كان فيه سوق العمل محتكر من طرف الدولة ، و ذلك لاتباع النظام الاشتراكي ، و الذي تعتمد من خلاله الدولة في سياسة التشغيل على مبدا التخطيط و هذا ما يظهر في تواجد عدة مخططات. فكانت سياسة التشغيل مقترنة بالمشاريع الاقتصادية و الاجتماعية المعمول بها في اطار استراتيجية التنمية في البلاد الا ان العدد الكبير المتدفق في سوق العمل من جهة و النمو المتباطئ لعرض العمل الناتج اولا على عدم تحقيق معظم المخططات اهدافها النهائية و هذا ما نبرزه في الفصل الرابع ، و ايضا النمو المتباطئ لعرض العمل الناتج عن الازمة النفطية و تهميش الزراعة ادى الى ظهور بطالة و عجز سوق العمل على امتصاصها بعد هذه الازمة اظهر هذا النظام الاشتراكي فشله في الجزائر و بدا التحول الى النظام الليبرالي الذي زاد في الطين بلة .

تحولت نظرة الدولة الى اقتصاد السوق و حرية عمل ميكانيزمات تبدو محتشمة لحد الان ، فظهرت في هذه المرحلة الثانية من حياة سوق العمل الجزائري منذ سنة 1980 الى يومنا هذا ، مفاهيم جديدة كاستقلالية المؤسسات العمومية ، تعزيز القطاع الخاص و تقويته و تنشيطه ، تراجع دور الدولة من الحياة الاقتصادية كمحتكر لعرض مناصب العمل و خالقها و هذا كله حتى تتمكن المؤسسات من تحسين انتاجيتها و نوعية منتوجاتها التي اصبحت تواجه منافسة شرسة من قبل المنتوجات المستوردة و التي كانت في زمن قريب المنتوجات المحلية هي المحتكر للسوق و مفروضة على المستهلك ، و من هنا نلاحظ انه بدا الاعتماد على المفاهيم الليبرالية .

هذه المفاهيم ممزوجة بشروط المنظمات العالمية ادت الى تفاقم الازواج ، و انفجار معدلات البطالة التي بدات ترتفع بصفة مستمرة و قوية ، نتيجة عملية تسريع العمال من المؤسسات العمومية و انخفاض معدلات النمو الذي من المفروض أن يترجم باستثمارات جديدة تخلق .

هذا النقص في الاستثمارات ادى الى تخفيض ديناميكية خلق الشغل و انتشار الفقر ، و تفاقم الازواج الاجتماعية و نتيجة لها تتبعت الدولة سياسة لمكافحة البطالة للحد منها و الرفع من المستوى المعيشي للافراد .

الخلاصة :

من خلال كل ما سبق يظهر لنا جليا ان كل النظريات الاقتصادية اعطت للدولة صفة في طريق تدخلها و تنظيمها لسوق العمل ، ذلك كون ان هذا الاخير يختلف عن بقية الاسواق ، فهو يخص اساسا العنصر البشري الذي يعتبر احد عوامل الانتاج ، فكان للتحويلات التي حدثت في سوق العمل ، اثر كبير في ازدياد اهتمام الدولة بهذا السوق و تنظيمه .

مقدمة:

يظهر مما سبق أن النظريات التقليدية لم تعطي اهتماما لبعض الوقائع التي أثرت على نوعية اليد العاملة وبالتالي سوق العمل, لأنها كانت تنظر لعنصر العمل من الناحية الكمية, و لأن الثورة الصناعية أثرت في الحياة الاقتصادية والاجتماعية نتيجة التطور التكنولوجي المترتب عنها, الذي أحدث قفزة نوعية في وسائل الإنتاج نتيجة ابتكار آلات حديثة, نتج عنها زيادة في الإنتاج, وبالتالي تحسن المستوى الصحي والمعيشي وارتفاع معدل الحياة , وبالتالي اهتمام الأفراد بالمستوى العلمي , تكون رأس مال بشري ومادي , لم يعرفه التاريخ من قبل , سواء من الناحية الكمية أو النوعية لهذا كان من الضروري ظهور نظريات جديدة ومؤثرات على سوق العمل, فلا يمكن لنظرية سوق العمل أن تبقى بعيدة عن الواقع مثل ضرورة التكوين و تباين العمل , القوة النقاوية , وعدم شفافية المعلومات.

في هذا الإطار الجديد أصبح هدف الكل هو البحث في كيفية استغلال هذه الموارد في خلق الثروة ولا يأتي ذلك إلا بظهور نظريات جديدة لدراسة هذه التحولات في سوق العمل مثل نظرية الرأسمال البشري, البحث في العمل...إلخ.

المبحث الأول : تطور محددات سوق العمل :

عرّف سوق العمل عند النيوكلاسيك على أنه مكان التقاء العرض والطلب, وهو يحدد العلاقة بين أصحاب العمل والعمال و لكن بينا أيضا أن هذه النظرية كانت بعيدة عن الحقيقة، كون أنها فشلت وقدمت لها عدة انتقادات.

فهذا السوق يواجه بين متعاملين موجودين فيه, سواء الذين يعرضون قوة عملهم او أرباب العمل , ويحدث توازن عن طريق التقاء هذين المنحنيين عند نقطة واحدة. لكن هل هذا السوق قادر على منح كل فرد فرصة للعمل, ولكل رب عمل ما ينتج؟ وما هي إذن التغيرات التي حصلت على مستوى سوق العمل؟

1- محددات سوق العمل :

تأثر سوق العمل بالتغيرات التي حصلت في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية , نتيجة تحسن الظروف المعيشية وانتشار الوعي, فأصبح أكثر تميزا وتقسима ليس فقط حسب الكفاءات , الأقدمية , الشهادات...., لكن لأنه يخص فقط جزء من أولئك الذين فقدوا عملهم السابق , أو من يبحثون على تركه , أو من يلتحقون بسوق العمل لأول مرة.

فبذلك يظهر جليا أن سوق العمل لا يهتم بكل السكان المتواجدين في القطر, ولكنه يهتم بجزء معين يعرف على أنه الفئة النشيطة القادرة على العمل و إضافة قيمة مضافة في الاقتصاد.

1.1- محددات أو مقومات عرض العمل:

يتكون المجتمع من مجموعة أفراد, منها القادرة على العمل, ومنها من لا تستطيع سواء لصغر سنها أو لعجز ما نتيجة لتقدمها في السن أو إعاقة و بذلك يقسم السكان إلى قسمين , قسم فعال و قسم غير فعال. و بذلك يهتم سوق العمل بالجزء الفعال فقط.

أ- حجم السكان غير الفعال :

وهم السكان الذين تقع أعمارهم خارج سن العمل، أي أن أعمارهم إما أن تكون دون الحد الأدنى لسن العمل أو فوق الحد الأقصى لسن العمل، و عادة ما تكون أقل من 15 سنة أو أكبر من 59 سنة.

ب- حجم السكان الفعال " ACTIVE POPULATION " :

وهم السكان الذين يقعون داخل حدود سن العمل أي أن أعمارهم ليست دون الحد الأدنى لسن العمل و ليست فوق الحد الأقصى لسن العمل. ويستثنى من هؤلاء ذوي العاهات و الأمراض التي تعيق عن العمل المنتج، و حسب BIT يتكون حجم السكان الفعال من السكان الممارسين لنشاط ذو عائد أو الذين يبحثون على عمل ، وهذا حسب السنة المرجعية، ويمكن تقسيم حجم السكان الفعال بدوره إلى جزئين رئيسيين هما :

ب.1- حجم السكان الفعال اقتصاديا:

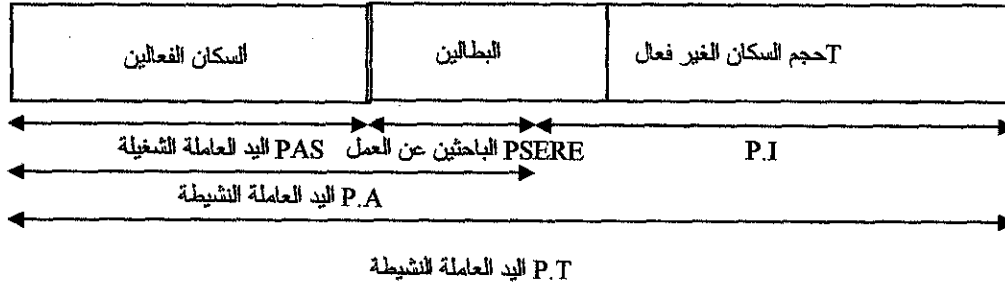
أو القوة العاملة ، وهم كافة الأشخاص الذين يقعون ضمن الأيدي العاملة المعروضة أو المهية للمساهمة في العملية الإنتاجية للسلع و الخدمات بما في ذلك الأشخاص العاطلين عن العمل في وقت معين.

ب.2- خارج القوة العاملة:

وهم سكان الفعالون الذين لا يمارسون نشاطا اقتصاديا (سواء بصورة مؤقتة أو دائمة) ويشمل هؤلاء الطلبة و الأفراد الذين يقعون ضمن المجندين الذين يؤدون الخدمة العسكرية و المسجونين و ربوات البيوت .

إن نسبة حجم السكان الفعال اقتصاديا ، أي نسبة القوة العاملة إلى مجموع عدد السكان في قطر معين تسمى نسبة المشاركة أو نسبة النشاط و تتأثر هذه النسبة ببعض المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية. وتلعب الأجر بصفة عامة دور الحافز لجلب مزيد من الأيدي العاملة عند الحاجة. كما أن انخفاض معدل الدخل الفردي لدى العوائل الفقيرة يدفع عددا كبيرا من أفراد تلك العوائل الى

الدخول إلى سوق العمل، مما يزيد من معدل المشاركة (وهذا يفسر اتساع الحدود الدنيا لسوق العمل في البلاد النامية). فإن الاعتبارات و القيم الاجتماعية تؤثر في نسبة اشتراك الإناث في النشاط الاقتصادي مما يؤثر أيضا في معدل النشاط (معدل المشاركة) taux d'activité فيمكن تمثيل ما سبق في المخطط رقم 05¹ التالي:



المخطط رقم 05

ب.3-عوامل مؤثرة في حجم السكان الفعال:

*أمل الحياة :

كما يتأثر التركيب العمري للسكان، بالتغيرات في المواليد و الوفيات أو في طول فترة الحياة، فبانخفاض معدل الولادات سوف تزداد نسب السكان في سن العمل، كما أن زيادة فترة الحياة لمن هم في حدود سن العمل سوف يترك نفس الأثر، و بالتالي عرض العمل يتأثر بهذا التركيب.

زيادة على هذا يؤثر التركيب العمري والجنسي للسكان على احتياجات البلد لخدمة التعليم والرعاية الاجتماعية والصحية والإسكان وحتى على امكاناتهم و مؤهلاتهم، إضافة لهذا يتأثر بالتغيرات في المواليد والوفيات أو في طول فترة الحياة فبانخفاض معدل الولادات سوف تزداد نسب السكان في سن العمل أن زيادة فترة الحياة لمن هم في حدود سن العمل سوف يترك نفس الأثر، ومن بين تحولات سوق العمل التي تطرأ عليه اليوم هو شيخوخة اليد العاملة النشيطة حيث يرتقب أن تكون

¹ JEAN PIERRE DELAS, « Economie Contemporaine, Faits, Concepts, Théories », page 201, Ed Ellipses2001.

40.4% سنة 2010 باليد العاملة النشيطة يتراوح سنهم بين 40 و 54 سنة في حين سجل سوى 32% سنة 1974.²

في الجزائر تعرف حدود سن العمل بين 20 إلى 64 سنة مثل معظم دول العالم فأظهرت الإحصائيات لسنة 2001 حسب الديوان الوطني للإحصاء ، أن عدد السكان بين 20 سنة و 59 سنة وصل الى نسبة 27.30%.

*العمل الأثوي :

عند تفحصنا لتاريخ و دور المرأة في الحياة العملية نجد أن مشاركتها في الحياة العملية كانت ضعيفة لأنها ارتكزت عادة على العمل المتزلي أو في الحقول.

إلا أنه مع انتشار الوعي وإجبارية التعليم، تغير السلوك الاجتماعي في معظم دول العالم، وقل التمييز الجبر بين الرجال والنساء، فأصبحت تحتل بذلك المرأة مكانة متقدمة في الحياة العملية، فكانت الانطلاقة بالعمل في المصانع أثناء الثورة الصناعية ليتطور بعد ذلك لتصل إلى أعلى المستويات.يرتقب أنه سوف تكون نسبة النساء حوالي 45.5% سنة 2010³ من مجموع اليد العاملة النشيطة بعدما كان 37.1% سنة 1975، وهذا ما يبين أن سوق العمل ستكثر فيه النساء وهذا ما يؤثر على التركيب الجنسي لسوق العمل وبالتالي على العرض، فإذا اعتبرنا أن إنتاجية العمل تنخفض بدلالة السن وأن العمل الأثوي يقود إلى إنتاجية أقل من العمل الرجالي، سوف يؤثر على الإنتاجية في المستقبل.

لهذا تحاول دول العالم اليوم اتباع سياسات فعالة داخل سوق العمل لمحاربة التمييز بين النساء والرجال، ومحاوله نشر المساواة بينهما، لأن التمييز بين الجنسين يمنع من استعمال الموارد البشرية الموجودة في السوق بطريقة مثالية.

فيجب لأجل ذلك مكافحة التقليل من تقييم الكفاءات والمهن المسماة أثوية، ومحاوله إتباع استراتيجيات، مثل التكوين خلال الحياة المهنية، والتي يجب أن تكمل عن طريق السياسات التي تجعل

² www.yahoo.fr/l'avenir du travail de l'emploi et de la protection rocelle18-19janvier 2001

³ www.voilà.fr/l'evolution des marchés du travail et l'égalité entre les sexes : le rôle des politiques, LUCY SMITH,conférence le 12,13/10/1998.

العمل يوافق الحياة العائلية والارتباط المعطى للنساء لإمكانية كسب أكثر من عملهن وتطوير مهارتهن.

*-النقابات :

في القرن 19 م، سادت الحرية التامة في سوق العمل، حيث تفاعل العرض و الطلب، هو المتحكم الوحيد في سوق العمل ولا توجد عراقيل لعمله، حيث يمكن وصف هذه المرحلة على أنها كانت ملك لأصحاب العمل حيث كانت لهم السلطة التامة فكانوا يوظفون ويسرحون حسب احتياجاتهم، ومنع كل العمال التكتل في تجمعات عمالية، أو الحصول على حقوقهم الإجتماعي و خير دليل على ذلك هو قانون Le Chapelier سنة 1791 الذي منع من التجمعات :

"Les ouvriers et les compagnons ne peuvent former des règlement sur leur prétendus intérêts communs "

فكان هذا مجحفا في حق اليد العاملة، التي أصبحت تعمل على التكتل في مجموعات لمواجهة عدم العدل و السلطة ، السلطة عليها فقد إستندوا على أفكار العدل و المساواة ، التي طلبوا من خلالها قواعد لمنع التعسف ، عمل الأطفال ، العمل الغير الصحي ،... فالعمال كانوا يبحثون على أمرين هما :

1- الانتقال من العلاقات الفردية إلى العلاقات الجماعية.

2- الأخذ من الدولة قوانين تضع حدا للقوانين السوق، ومنذ سنة 1945م، أصبح سوق العمل مكان مؤسساتي ولم يعد من الممكن التحدث عن سوق رغم أنه يوجد طلب و عرض فمجموع القرارات الحمائية الحكومية ووسائل الضغط من طرف النقابات الموجودة منذ نهاية XIX م، وخاصة في سنوات الثلاثينات (و.م.أ، بريطانيا، فرنسا). كونت مكانا مؤسساتيا، الفترة بين 1914 و 1945 تعتبر كمرحلة انتقالية فالمظهر التنافسي سيطر سابقا، و المؤسساتي بعده.

فقوانين العرض و الطلب لا تلعب دورا إلا هامشيا لتحديد عناصر اتفاقية العمل. فلا يوجد احتكاك فردي الأجر و المزايا الملحقه به تفترض عن طريق اتفاقية جماعية أو اتفاق مع مؤسسة.

⁴ GERARD VINDT ,ALTERNATIVES ECONOMIQUES, La Loi De 1901 Une Avancée Républicaine ,page 38 , JUIN 2001, N° 193.

تحدد هذه المزايا في قوانين مسيرة من طرف لجان متساوية الأعضاء، كالأجر الأدنى قوانين التوظيف والتسريح، النظافة و الحماية الحقوق النقابية، ساعات العمل و العطل المدفوعة الأجر. ويعتبر قانون العمل قانونا جديدا وجد مع عملية التأجير، يتكون من مجموعة قواعد تحمل عامل لتصحيح (هدفها) عدم المساواة.

ويعتمد قانون العمل على موردين :

1- قرارات القوة العمومية (الدولة): التي تتضمن كل الميادين الساعات القانونية، مدة العطل، سن التقاعد، عمل الأطفال، النساء، الحقوق النقابية...

2- القواعد الاتفاقية : هي اتفاقات بين عدد من المهنيين من نفس البلد، تناقش بين النقابات للعمل و أصحاب العمل، تدور في نفس إطار قرارات الدولة التي يمكن أن تعزز بمزايا إضافية، وتكون متعلقة (هذه المزايا) بالكفاءات و الأجور، العطل، المنح، التكوين المهني...

في بدايتها، لم تهتم الحركة النقابية بالإنتاج و التطور الاقتصادي، لأنها كانت حركة اقتصادية دفاعية واحتجاجية على النظام الاجتماعي في مجمله، فكانت حركة اجتماعية ضد البؤس و التعسف و الرأسمالية، وتطور دورها تبعا لتطور المجتمع الصناعي نفسه: حيث في هذه المرحلة تزايد نسبة الأجراء من السكان القادرين على العمل، يتبع هذا التطور تحول في شروط الإنتاج، فينتج عن ذلك تصاعد اهتمام الأجراء و نقاباتهم بمسائل الإنتاج و التقدم الاقتصادي، وتنظيم الصناعة بالتمركز الصناعي و التجاري و المالي، و يتطور تدخل الدولة المباشر و الغير مباشر، أيضا بتأثير النشاط العمالي ذاته الذي يدفع لتأميم القطاعات الأساسية في الإنتاج، ووسائل النقل فيؤدي هذا التطور في الحركة النقابية إلى توجيه النشاط العمالي نحو نقد عمل النظام الاقتصادي، الذي يصطدم بالرفض المتكرر في بدايات الحركة النقابية، لمراعاة المشكلات الإنتاجية.

عندما أقر فورد⁵ أن الإنتاج الواسع يتطلب استهلاكاً واسعاً و بالتالي أجوراً عالية، ندرك أن نقابية حريصة على النمو الاقتصادي و واثقة من قدرات التوسع لدى الاقتصاد الرأس مالي، يمكنها بسهولة أن توفق بين النشاط المطالب و المشاركة في التقدم الاقتصادي كانت هذه سياسة " JOHN

⁵ www.google.com/renforcement du rôle des travailleurs et de leurs syndicats ,2-14 juin 1992.

LEUVIS⁶ التي فرضت أجورا مرتفعة على شركات المناجم و ساهمت بذلك في التحديث و تمركز المشروعات، و بقدر ما ترتفع كلفة العمل اليدوي، و تفرض المكننة بشكل يؤدي لزيادة الإنتاجية حيث يتطلب الأمر ثقة كبيرة بقوة الضغط لدى النقابات و بالقدرة على التكييف لدى الرأسمالية النشيطة، من أجل تطبيقه.

فكانت النقابات الألمانية ترى أن الأجور العالية تدفع للعقلنة، و لا بد أن تترافق العقلنة مع الأجور العالية، و مقابل هبوط الأجور و تمديد يوم العمل فإن العقلنة تظهر كأفضل سلاح، و لهذا فلا ينبغي ممارسة الضغط العمالي في اتجاه مواجهة معينة مع أرباب العمل، بل بالعكس في اتجاه تنظيم علاقات العمل الجماعية، بحيث يكفل للعمال مشاركة في مظاهر التقدم الاقتصادي.

2.1- محددات الطلب على قوة عمل :

درسنا التحولات التي طرأت على عرض قوة العمل، و بدورها عروض العمل (مناصب الشغل) قد تغيرت نتيجة لنفس العوامل التي حولت من قوة العمل المعروضة و التي هي كما هو متعارف عليه الثورة التكنولوجية التي كانت نتيجة للثورة الصناعية و تحسن المستوى الثقافي الذي أدى إلى تحولات كبيرة على مستوى محددات سوق العمل.

الطلب على اليد العاملة، يعني عرض مناصب شغل، تصدر عن أصحاب العمل الذين يقسمون إلى ثلاث⁷ فئات :

1- العائلات وعادة تكون أعمال غير معلنة.

2- الإدارات.

3- المؤسسات الخاصة، والعمومية.

⁶ www.google.com/renforcement du role des travailleurs et de leurs syndicats ,2-14 juin 1992.

⁷ www.yahoo.fr/

أ- مدة العمل :

ومن بين العوامل التي تغيرت على مستوى الطلب على قوة العمل، نجد مدة العمل ، وكانت هذه نتيجة لارتفاع المستوى الثقافي الذي حدث نتيجة لارتفاع المستوى المعيشي و المدرسي في كثير من البلدان، ونتيجة للوعي وتساعد الفعل النقابي الذي كان له أثر متميز على ميكانيزم سوق العمل، عن طريق الإضرابات.

فدراسة تاريخية لتطور مدة العمل، وبالوقوف عند أهم التحولات التي طرأت على هذا العامل، نتوقف عند القانون الذي نص على عدم دخول الأطفال إلى الحياة العملية إلا في حدود سن مابين 15 إلى 16 سنة، وفي هذه الفترة نعلق الأجر بالمستوى الأدنى المعيشي، ولم بتعلق بمدة العمل.

وبحلول القرن 19 م وضعت قوانين حددت من عمل الأطفال وضبطت مدة العمل على ثلاث مستويات: الأسبوع، العام، والحياة كاملة.

فطالب العمال و النقابات بتخفيض ساعات العمل اليومية إلى ثمانية ساعات، وكان هذا موضوع الإضراب العام لليوم الأول من شهر ماي سنة 1876، وأصبح بذلك مدة العمل تتراوح بين 30.6 سا في النرويج و 42.9 سا في سويسرا وفي معظم الدول الكبرى، وفي اليابان حوالي 40 سا، وأصبح الأسبوع يحتوي على خمسة أيام عمل و 8 سا عمل يومية في كل دول العالم، وفي سنة 1936⁸ استطاع العمال أن يتمتعوا براحة مدتها أسبوعين و مدفوعة الأجر.

وتطور انخفاض ساعات العمل إلى أن وصل إلى 39 سا عمل، و أصبح هاجس معظم الدول اليوم هو الوصول إلى 35 سا وهذا ما سيكون سنة 2005⁹، وبهذا ظهرت عدة تساؤلات، من بينها هل انخفاض مدة العمل معناه تخفيض في القدرة الشرائية؟ فإذا أخذنا مثال عن فرنسا نجد انه منذ سنة 1998 يوجد اجر قاعدي شهري بتغير كل سنة حتى يتحقق الانتقال إلى نظام 36 ساعة عمل. ولتفادي خطر انخفاض القدرة الشرائية خلال المرحلة الانتقالية بين سنتي 2005-2007 العمل الجدد و العمال الأخر و ينتقلون إلى 36 سا سيفقدون قليلا من قدرتهم الشرائية، لان أجرهم قاعد بالساعي لن يرتفع

⁸ JEANS PIERRE DELAS , ouvrage déjà cité , page 215

⁹ DENIS CLERC , ALTERNATIVE ÉCONOMIQUES, TROIS SMICS BONJOUR LES DEGATS, N° 193 , JUIN 2001,

إلا بقيمة 4 إلى 2%¹⁰ كل سنة، في حين أن عائلدهم الساعي سينخفض بقيمة 11%. لكن هذه الخسارة تكون أولية لأنها ستعوض بارتفاع في عوائدهم الشهرية. وفي هذا الإطار سوف تتدخل الدولة بطريقة مباشرة عن طريق إنفاقها 13 مليار أورو لأجل التلطيف من حدة تخفيض المفروض على مدة العمل إلى 13 سا، وبطريقة غير مباشرة. عن طريق انخفاض قيمة الضريبة المفروضة على الدخل، عند الانتقال إلى 36 سا.

وتذهب بعض الدراسات إلى أنه بالعمل أقل، ستخفض الثورة الاجتماعية، وبهذا لن نخفض فقط من ما هو متاح للتوزيع والعوائد والأجور، ولكن أيضا ما هو متاح لجلب سياسات اجتماعية طموحة، وتضيف هذه الدراسة إلى أن معظم الدول قد نسيت أن الثروة تتمثل في الإنسان والعمل¹¹.

ب- سن الدخول والخروج من الحياة العملية:

في القرن XIX، حدد الدخول إلى الحياة العملية بسن يتراوح بين 10 إلى 12 سنة، ومنع دخول الأطفال في الحياة العملية قبل هذا السن وذلك عن طريق قوانين نصت على ذلك، إلا أنه لسوء المراقبة لوحظ أن هناك انزلاقات، إلى أن وضع قانون من طرف J.FERRY سنة 1881 الذي منع من دخول الأطفال إلى الحياة العملية وإجبارية التعليم و حدد سن نهاية الدراسة بين 12 إلى 14 سنة ثم إلى 16 سنة، سنة 1963¹²، إلى أن وصل إلى حدود 18 إلى 20 سنة.

وتتراوح مدة الحياة العملية حاليا بين 20 إلى 60 سنة في أغلب الحالات وهذا يعتبر كمكسب اجتماعي حيث ترتفع مع هذا مدة الحياة الدراسية و مدة الحياة مع تراجع بداية التقاعد. بين سنتي 1975 و 1986: عدد العمال من 65 إلى 69 سنة يتراوح بين 20 إلى 10 %، بالنسبة للذين هم بين 60 و 65 سنة تتراوح نسبهم بين 50 إلى 27% و قد تزايد هذا مع أزمة السبعينات. في البداية كانت تتراوح بين 55 سنة إلى 59 سنة 69 % عامل سنة 1986 مقابل 80 % سنة 1981.¹³

¹⁰DENIS CLERC ,ALTERNATIVE ECONOMIQUES, TROIS SMICS BONJOUR LES DEGATS, N° 193 , JUIN 2001.

¹¹PHILIPPE TRAINAR, « le nouvel économiste » , peut on gagner plus en travaillant moins , page 52, 05AVRIL2002

¹² Economie contemporaine ouvrage déjà cité page 71.

¹³ www.insee.fr /le male de travail population travail revenu consommation.

ج- الكفاءة و التكوين:

مع التطور التكنولوجي الذي حصل مند بداية الثورة الصناعية، و ظهور علاقات جديدة في عملية الإنتاج، تتجسد في علاقة الإنسان بالآلة و ظهرت مفاهيم جديدة مثل: التكوين، الكفاءة و الخبرة ، أصبح التكوين ضرورة لا بد منها و احتل اكبر الاهتمامات للرفع من كفاءة العمال.

فبعد ان كان التكوين يتم في مدة محدودة لشغل وظيفة ما فان التطور التكنولوجي السريع قد جعل التكوين يتم بصورة دائمة و مستمرة كما أصبح يحس تدريجيا عددا متزايدا من المستخدمين.

و هذا أصبح التكوين استراتيجي¹⁴ هامة تتبعها المؤسسات، التكوين العلمي، التكنولوجي و في التسيير و بالتالي التكوين المتواصل أصبح محورا استراتيجي في تسيير العمال و بواسطتها يكون الاتصال مع العالم الخارجي و مستحدثات الثورة التكنولوجية أكثر سهولة.

في هذا الصدد يبين A.TOURAINE¹⁵ تاريخ العلاقات بين الإنسان و الآلة و قسمه إلى ثلاث

مراحل :

المرحلة A: و تتعلق ببداية الثورة الصناعية الآلات كانت قابلة لإنتاج مختلف القطع، التكوين يؤخذ مدة زمنية طويلة في هذه المرحلة انخفضت كفاءة بعض العمال حيث قسمت المهام على عدة عمال غير مؤهلين.

المرحلة B: أصبحت فيها الآلات متخصصة و أصبحت المصانع تتسابق و الزمن و ظهرت طرق جديدة للتسيير لأجل فعالية أكبر.

المرحلة C: هي مرحلة الآلة التي تشتغل بنفسها، التطور التقني سمح باختراع آلات غيرت من طريقة العمل فحلت الآلة مكان اليد العاملة. و العامل يكون سوى مراقب و للقيام بعملية الصيانة.

¹⁴ DENIS CLERC ,ALTERNATIVES ECONOMIQUES, INSERTION DES JEUNES, PAGE 53 , JUIN 2001, N°193.

¹⁵ GILLES FERREOL, PHILIPPE DEUBEL, "ECONOMIE DU TRAVAIL", PAGE 175,ED. ARMAD COLIN 1990 .

الجدول رقم - 1 -

DES RAPPORTS ENTRE L'HOMME ET LA MACHINE (TROIS GRAND PHASES)¹⁶

	<i>Phase A</i>	<i>Phase B</i>	<i>Phase C</i>
Technique utilisée	Machines universelles (XIX siècle)	Machine spécialisée (début XX siècle- 1960)	Machine autonome (période contemporaine)
Qualifications ouvriers	Ouvrier de métier	Ouvrier spécialiser (taylorisme fordisme)	Surveillant - opérateur

بالموازاة مع هذه الدراسة، يلاحظ أنه تنامت الكفاءات في بعض المهن، و ظهرت أعمال تتطلب مستوى معين و هي الإدارة و التجارة التي أصبحت تتمفصل أكثر فأكثر عن سيرورة الإنتاج و تطور القطاع الثالث.

و أعلن الانفجار التكنولوجي عن تجاوز الأعمال العادة و عوضت - automation - automation -robotisation ب mécaniation فأصبحت الإنتاجية الآلية تقوم بكل المهام.ابتداء بالأكثر خطرا و المملة فهي تقود إلى حذف opérateurs de saisie و لم تترك للتقنيين مهام المراقبة و الصيانة، و اصبح العامل مهدد بالإلغاء من العملية الإنتاجية المباشرة. و أصبحت المؤسسات تبحث على إعادة تكييف المهام و تأسيس الإنتاجية على التحفيز أكثر منها على التكرار، و هذا يتطلب تكوين العمال و كفاءة عالية.

أثبتت احد الدراسات، قامت في فرنسا¹⁷ أن الطلبة الذين قاموا بعمليات تربص في المرحلة الأولى من التكوين يدجون بسهولة في سوق العمل و يستفيدون من مناصب عمل قارة و هذا ما

¹⁶ GILLES FERREOL, PHILLIPE DEUBEL ,ouvrage déjà cité , page 175.

¹⁷ DENIS CLERC ,ALTERNATIVES ECONOMIQUES, INSERTION DES JEUNES, PAGE 53., JUIN 2001, N°193.

استفدت منه الفئة التي تخرجت من النظام التعليمي سنة 1992، 70%¹⁸ تحصلوا على تربصات في المؤسسات في نهاية تلمذتهم.

و أصبح التكوين ضروري للإدماج بسهولة في سوق العمل، فحتى يعتبر الفرد مدمج يجب عليه ان يكون حمل على الأقل 12 شهرا متتالية¹⁹، إضافة ل 20 شهرا²⁰ من خروجه من النظام المدرسي. 20%²¹ من المتدربين الذين لهم مستوى بكالوريا أو اقل يتحصلون على عمل دائم او مناصب عمل تعاقدية خلال مرحلة التكوين التي كانوا فيها غير مدمجين، في حيث انه 40%²² من الذين لهم نفس المستوى لكنهم لم يتمكنوا خلال مرحلة التمدرس استغرقوا مدة زمنية أطول الإدماج تتعدى 30 شهرا²³. و بهذا يعتبر العمل خلال مرحلة التكوين عن استثمار، و طريقة لكسب المعارف، المهارة و الخبرة و هو عبارة عن مصفاة لاختيار من ابدوا نشاطا كبيرا خلال مرحلة التبرص، و هو ينقص من خطر البطالة.

إضافة إلى ما سبق يساهم التكوين من رفع مستوى الإنتاجية و ذلك لزيادة المهارة و كفاءة الفرد الناتجة عن التكوين و الرفع من روحه المعنوية الذي يحقق له نوع من الاستقرار النفسي²⁴.

¹⁸ DENIS CLERC ouvrage déjà cité, PAGE 53.

¹⁹ DENIS CLERC ouvrage déjà cité, PAGE 53.

²⁰ DENIS CLERC ouvrage déjà cité, PAGE 53.

²¹ DENIS CLERC ouvrage déjà cité, PAGE 53.

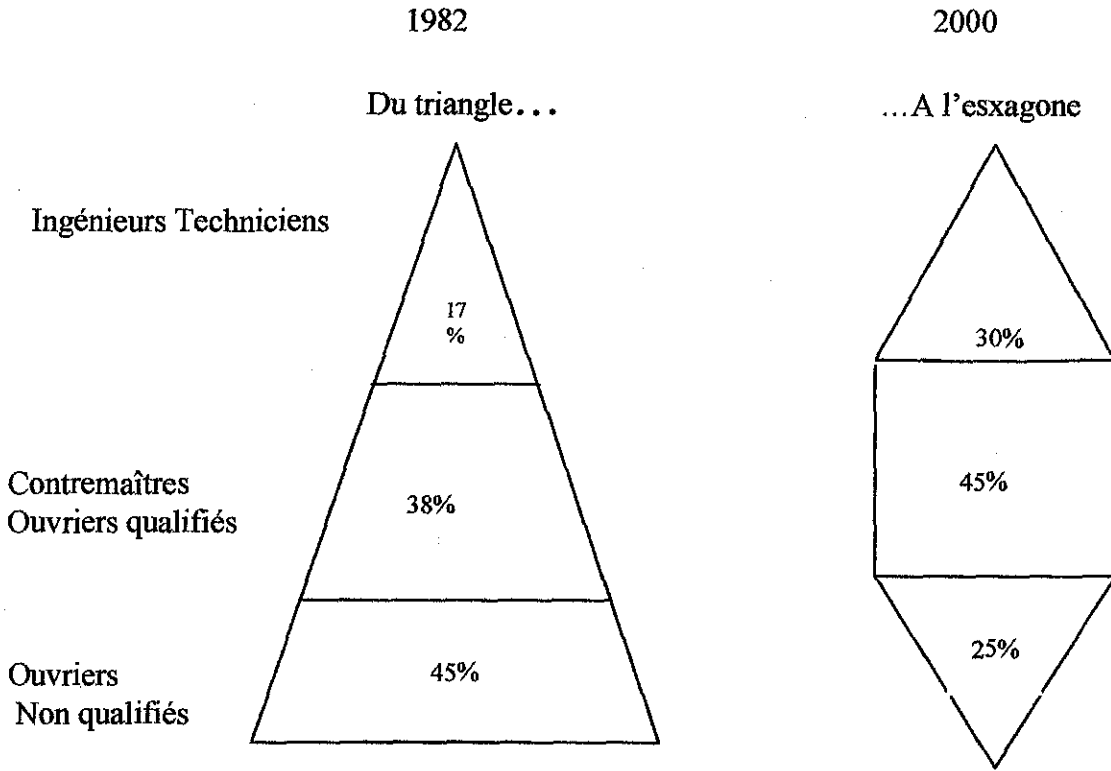
²² DENIS CLERC ouvrage déjà cité, PAGE 53.

²³ DENIS CLERC ouvrage déjà cité, PAGE 53.

²⁴ DENIS CLERC ouvrage déjà cité, PAGE 53.

المخطط رقم 06²⁵

تطور اليد العاملة المؤهلة



من الشكلين السابقين نلاحظ أن نسبة العمال غير المؤهلين انخفضت إلى حد 25 % سنة 2000 و هذا دليل على اتساع عملية التكوين، و ارتفاع مستوى التعليم حيث ارتفع عدد المهندسين و التقنيين إلى حد 30%.

و بهذا تظهر إشكالية جديدة مع التطور الحاصل في التكنولوجيا التي أصبحت تنقص العمال و تصطاد مناصب الشغل المستقبلية، و مع التطور المتزايد لعدد المتخرجين من الجامعات و الثانويات، و مراكز التكوين، هل ستكون سياسات ناجحة لامتنصاص كل اليد العاملة العاطلة المتواجدة في السوق؟. فقد أصبح التكوين ضرورة تفرض نفسها على كل المتعاملين الاقتصاديين، ففي فرنسا مثلا المؤسسات التي يكون فيها عدد العمال أكثر من 9 أفراد يكون من الضروري تخصيص مبلغ للتكوين

²⁵ GILLES FERREOL, PHILLIPE DEUBEL ,ouvrage déjà cité , page 177

بقدر هذا التكوين بـ 1.2% من الكتلة الاجرية و يسمى بنسبة التكوين (Taxe d'apprentissage)، هذه الضريبة فرضت سنة 1971، و وصلت إلى حد 1,22% و 3,82% في المؤسسات التي يتجاوز عددها 20 فردا سنة 1986. و يعتبر النظام الأكثر شهرة هو النظام الياباني، و ذلك لفعاليتها لأنه يستعمل كل الموارد البشرية، و يتمثل في التكوين في الورشة "sur le tas" و المسمى (O.J.T) On the job training فالشباب يواصلون في عدة مصالح مراحل تكوين جد طويلة مع العمال أصحاب الخبرة.

و قد اثر التطور التكنولوجي على ارتفاع الإنتاجية، حيث ما لوحظ عمليا أن الإنتاج يتجه نحو الارتفاع حتى و لو بقيت كميات العمل و الرأسمال ثابتة و هذا دليل على انه هناك عامل آخر يختلف عند العاملين السابقين يفسر هذه النتيجة، يتعلق هنا الأمر بالتطور التكنولوجي أي التقني، الذي أصبح عاملا من عوامل الإنتاج و بالتالي يجب الأخذ بعين الاعتبار هذا العامل الذي يتطور عبر الزمن و يتسبب في رفع إنتاجية العمل و الرأسمال، و الذي يؤدي بدوره إلى زيادة مردود العملية الإنتاجية عند استخدام الكميات ذاتها من العمل و الرأسمال و قد أضيف هذا إلى دالة GOBB DOUGLAS لإبراز التطور التقني

$$Q = A L^{\alpha} K^{\beta} e^{\lambda t}$$

λ : اتجاه عام للتطور التقني

t : الزمن

يتغير λ مع مرور الزمن تدخل دالة إنتاج الطور الديناميكي.

²⁶ Economie contemporaine « fait, concepts, théories, » jean pierre delas, ed ellipses 2001. page 62.

د- الأجور و سياسة الأجور :

في هذا الجزء سنبين أن النظرة الاقتصادية للأجر قد تراجعت أمام نظرة أخرى أكثر إنسانية تأخذ في الحسبان مختلف الاعتبارات الاجتماعية التي يعيشها العامل، و أصبحت هذه النظرة عاملا هاما في العوامل التي يحدد على ضوءها مقدار الأجر الذي يحصل عليه العامل، و قد كان لهذه العملية تأثيرها على الأساليب المتبعة في تحديد مقدار الأجر، و يبدو هذا التأثير واضحا في الاتفاق الفردي : فلم يعد الأسلوب الوحيد لتحديد مقدار الأجر كما كانت عليه الحال في المرحلة الليبرالية التي لم تتح الفرصة لأي تدخل تشريعي او اتفاق جماعي ليتولى جزء من هذه المهمة. و إنما استحدثت إلى جانب ذلك أساليب جديدة لم تكن مألوفة في تصورات الفقه المدني التقليدي القائم أساسا على أفكار و نظريات الاقتصاد الحر. و في دراستنا هذه سنركز على جملة من الأساليب المعاصرة القائمة على تشريعات حديثة.

*الأساليب الاتفاقية لتحديد الأجور :

و تتمثل هذه الأساليب الاتفاقية على كل من عقد العمل الفردي و عقد العمل الجماعي فلم يعد العمل الفردي هو الأسلوب الإتفاقي الوحيد و إنما بجانبه عقد العمل الجماعي، لتحديد مستوى الأجر، حيث نما دور هذا الأخير كثيرا في الدول الصناعية المتقدمة.

**- العقد الفردي : كانت المساومة الفردية هي الأسلوب الوحيد في تحديد مقدار الأجر الذي يستحقه العامل مقابل عمله، خلال المرحلة الليبرالية التي امتنعت فيها الدولة عن التدخل في هذا الميدان إلى جانب تحريمها قيام تنظيم جماعي لعلاقات العمل، و حسب ما بينا في الفصل الأول فان الأجور تتحدد عن طريق قواعد العرض و الطلب، و بينا إن الأجر يعتبر عنصر من عناصر الإنتاج، و العمل سلعة من السلع و افترضت هذه النظرة العقد الفردي على أن تحديد الأجر يكون عن طريق المساومة الفردية بين صاحب العمل و العامل وفق قدر متساو من القدرة التساومية بحيث يبدو كل منها حرا في قبول أو رفض ما يعرضه عليه الطرف الآخر²⁷، إلا أن هذه الحرية لا تكون إلا لطرف

²⁷ LYON CAEN GERARD ,MANUEL DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIAL, PAGE 13, PARIS 1955.

واحد هو صاحب العمل الذي يستطيع بفضل قوة مركزه الاقتصادي أن يفرض إرادته على العامل الذي لا يملك القدرة على الانتظار أو الرفض، فلا تتحقق القدرة على المساومة المعقولة للعامل إلا في حالات معينة هي ندرة اليد العاملة، أو كون العامل يتميز بموصفات خاصة و مهارة عالية، أو عند التوسع في المشروعات حيث يولد طلبا متزايدا على اليد العاملة، أو حين تقوى التنظيمات العمالية بدرجة كبيرة مما يمكنها من الدخول في مساومة جماعية.

هذه النظرة الاقتصادية للأجر تراجعت أمام نظرة أخرى أكثر إنسانية، اعتبرت الأجر دخلا للعامل و نصيبه من الدخل القومي.

لقد ورد في الفقرة —ف— من المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 100 بشأن تساوي أجور العمال عند تساوي العمل، انه يقصد بشأن الأجور على أن "الأجر أو الراتب العادي الأساسي أو الأدنى و كل المزايا الأخرى التي يقدمها صاحب العمل للعامل عينا أو نقدا بصورة مباشرة أو غير مباشرة لقاء تشغيله لديه"²⁸.

و بناء عليه فان المقصود بالأجر هنا هو الأجر الإجمالي الذي يشمل الأجر الأساسي و ما يلحق به من مكملات تدفع في مقابل العمل أو بمناسبته، دون أن تشمل طبعا تلك التي تمنع تغطية للأعباء العائلية، حيث أن هذه التعويضات تتقرر وفقا لقواعد خاصة لا علاقة لها بالعمل ذاته.

**** - العقود الجماعية :** تهدف إلى نقل التفاوض على الأجور و بقية شروط العمل من الإطار الفردي إلى إطار المنشأة أو المهنة²⁹ فتحل النقابة العمالية الممثلة للعمال محل العامل في التعاقد.

و تحتل هذه العقود مكانة هامة في الدول الصناعية المتقدمة، حيث تترك القوانين المجال واسعا أمام الاتفاق الجماعي.

يلعب دوره في تنظيم العلاقة بين العمال و أصحاب العمل، نظرا لضالة الدور الذي تقوم به التشريعات في تنظيم هذه العلاقة بما فيها الأجور. و هكذا يظل لمبدأ سلطات الإرادة في ألمانيا قوة شبه دستورية، و ينتقل العمال به من المجال الفردي إلى المجال الجماعي، و يقل بذلك تدخل الدولة في

²⁸ www.yahoo.fr/conférence sur l'avenir du travail de l'emploi et de la protection sociale, 18-19 janvier 2001.

²⁹ LYON-CAEN, Les salaires, , page 1.

تنظيم روابط العمل، و تحتل المساومة الجماعية في العمل دورا هاما في الولايات المتحدة الأمريكية و حتى في الدول التي شهدت تدخلا تشريعيًا مبكرا في مجال تحديد الأجر كبريطانيا : مثلا نجد أن هذا التدخل قد قل شأنه في حين اتسع مجال تطبيق العقود الجماعية.

و في فرنسا يتدخل المشروع لتحديد حد أدنى مضمون للأجر، فان هذا الحد يتقرر لحماية العمال الأكثر حرمانا فقط بينما تتحدد أجور العمال الآخرين باتفاقات جماعية تعقد بين نقاباتهم.

مستلزمات التعاقد الجماعي، يستلزم الاعتماد على التعاقد الجماعي لتحديد الأجر، أن يوجد هناك تنظيم نقابي يمثل العمال، و أن يتمتع هذا التنظيم النقابي بقدر كبير من القوة و النقود. يستطيع عن طريقها تحقيق توازن في القوى بين العمال و أصحاب العمل. فقد ثار خلاف حول مدى حلول النقابات العمالية محل العمال في القدرة على مساومة أصحاب العمل لرفع مستوى الأجر بينما ذهب اتجاه إلى أن النقابة لم يكن لها أي دور يذكر، بينما ذهب اتجاه آخر إلى أن للنقابة الفضل الكبير في رفع مستوى الأجر، خاصة في المراحل المبكرة من وجودها.

و تترتب على هذه المسألة نتائج هامة و هي :

1- انه لا يمكن اللجوء إلى العقد الجماعي كوسيلة لتحديد الأجر، عند عدم وجود أي تنظيم نقابي للعمال، أو عندما يكون هذا التنظيم موجودا و لكنه ضعيفا و هذا ما نجده في الصناعات الصغيرة حيث يكون التنظيم النقابي ضعيفا، مما يترتب عنه ضعف مستوى الأجر في الصناعات الصغيرة و عليه تبرز أهمية التدخل التشريعي في تحديد الأجر في هذه الصناعات، حيث لا يستطيع عمالها الاعتماد على قوة نقاباتهم لضمان اجر معقول لهم.

2- أن الدور الذي تلعبه وسيلة الاتفاق الجماعي في تحديد الأجر مهمة للغاية، إلا أن مدى نجاح هذا الدور يظل موقوفا على قوة الطرفين، و إذا كان تجمع العمال في النقابات قد يحقق نوعا من التوازن بين القوانين، إلا أن على مدى قوة النقابة بتحديد محتوى و أهمية العقد الجماعي في ضمان بعض الحقوق و المكاسب للعمال، و يمكن القول بالتعبير الاقتصادي أن مقدار الأجر يتحدد بالتقاء منحنى تشدد العمال بمنحنى تساهل أصحاب العمل.

3- إذا كان بالإمكان تحقيق المساواة في أجور العمال في مختلف القطاعات عن طريق التدخل التشريعي، إلا أن وسيلة الاتفاق الجماعي تعجز عن تحقيق هذه المساواة في مستوى الأجور، لأن مقدار الأجور المحددة بعقود جماعية يتوقف على قوة النقابة، و على قدرة أصحاب العمل في المساومة، فما تحدده العقود الجماعية من أجور في قطاع معين يختلف كما تحدده في قطاع آخر.

هـ- الإنتاجية:

إنتاجية العمل = قيمة الإنتاج / كمية العمل المستعملة.³⁰

وهناك أيضا الإنتاجية الساعية للعمل :

الإنتاجية الساعية = قيمة الإنتاج / كمية العمل X مدة العمل³¹.

نأخذ بعين الاعتبار مدة العمل، إذا انخفضت الإنتاجية سترتفع، إذا قيمة الإنتاج لم تتغير. بالمقابل ارتفاع الإنتاجية يمكن أن يساعد على انخفاض مدة العمل.

إنتاجية العمل = إنتاجية الرأسمال X شدة الرأسمالية (عدد الآلات بالنسبة للعمال).³²

هذه العلاقة تسمح لنا بفهم أن نمو الإنتاجية الرأسمال سيكون له الأثر الايجابي على إنتاجية العمل.

*- دورة الإنتاجية³³:

الإنتاجية ترتفع بطريقة خطية فتكون بالطريقة التالية :

- بداية التوسع: ارتفاع سريع للإنتاج y ، ارتفاع قرار التوظيف.

- نهاية التوسع : ارتفاع بطيء للإنتاج y ، يكون هناك عمال اضافيون.

³⁰ www.cooletude.com/la-productivite-cours.

³¹ www.cooletude.com/la-productivite-cours.

³² www.cooletude.com/la-productivite-cours.

³³ JEAN PIERRE DELAS ,ouvrage déjà cité,page 214.

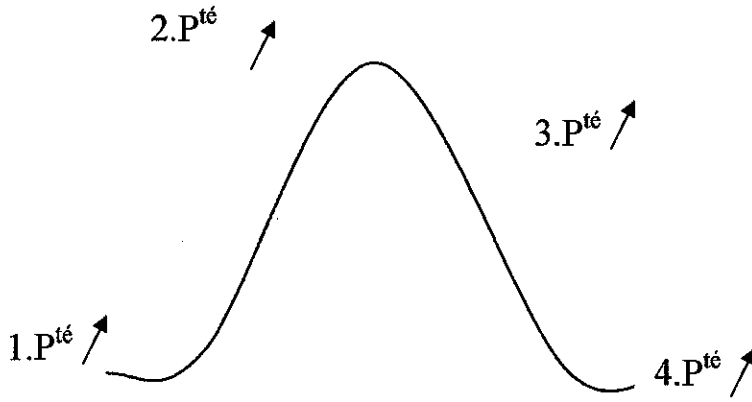
-الانكماش : انخفاض الإنتاج y ، صاحب العمل يرتقب إقرار التسريح.

-الجمود : انخفاض بطيء في الإنتاج y ، صاحب العمل يسرح العمال الإضافيون، هذا ما يؤدي إلى ارتفاع الإنتاجية و يهيئ لإعادة الانطلاق.

*- دورة الإنتاجية:

المخطط رقم 347

دورة الإنتاجية



من هذا المنحنى نلاحظ أن ارتفاع الإنتاجية يرتبط بعدد العمال، فالعمال الإضافيون الذين يوظفوا في حالة التوسع يكونون عبئا على المؤسسة و يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية في آخر الدورة، مما يستلزم تسريحهم و هنا يظهر التوظيف الغير دائم للعمال.

فالإنتاجية يكون لها اثر سلبي على الشغل في المدى القصير، لكنه ايجابي في المدى الطويل.

*- العلاقة بين الشغل و الإنتاجية :

في المدى القصير، الإنتاجية تخفض مناصب العمل، إذا الإنتاج لا يتغير كثيرا، و بالتالي ممكن الإنتاجية ممكن أن تؤدي إلى انخفاض العمل، مناصب العمل الوقتية هي الأكثر تأثرا.

³⁴ Jean Pierre Delas , ouvrage déjà cité, page 214.

في المدى الطويل، أثر الإنتاجية هو أثر التركيب بين مختلف الميكانيزمات.

أ- قانون :³⁵FOURASTIE

نمو الشغل = نمو الإنتاج - نمو الإنتاجية.

من خلال هذا القانون يمكن إيجاد أثر الإنتاجية على العمل :

-العمل ينخفض إذا الانتاج ارتفعت بسرعة اكبر من الإنتاج.

-العمل يرتفع إذا الإنتاجية ارتفعت بأقل سرعة من الإنتاج.

ب- أثر الإنتاجية في خلق مناصب عمل جديدة :

حسب ³⁶SAUVY، أرباح الإنتاجية تؤدي إلى انخفاض الأسعار و ارتفاع المداخيل، و هذا ما يؤدي إلى ارتفاع القدرة الشرائية وبالتالي ارتفاع الاستهلاك، خاصة استهلاك الخدمات، الذي يسبب ارتفاع الإنتاج في القطاع الثالث، و يحرض بذلك ارتفاع العمل في هذا القطاع. هذا الميكانيزم يحدث في المدى الطويل و لا يخص نفس قطاعات النشاط. في الواقع فان نمو الإنتاجية في قطاع الفلاحة و خاصة في القطاع الثاني يؤدي إلى انخفاض العمل في هذه القطاعات لكن ارتفاع الأجور هذا يؤدي إلى ارتفاع القدرة الشرائية، و هذا يؤدي إلى ارتفاع استهلاك الخدمات.

ارتفاع الإنتاجية يؤدي إلى تطور كمي و نوعي للعمل

ج- أثر التكون :

وصول الآلات يؤدي إلى إلغاء العمل الغير المؤهل لكن من الجهة المقابلة سيخلق مناصب عمل جديدة التي تتطلب كفاءات جديدة و جيدة.

³⁵ www.cooletude.com/la-productivite-cours.

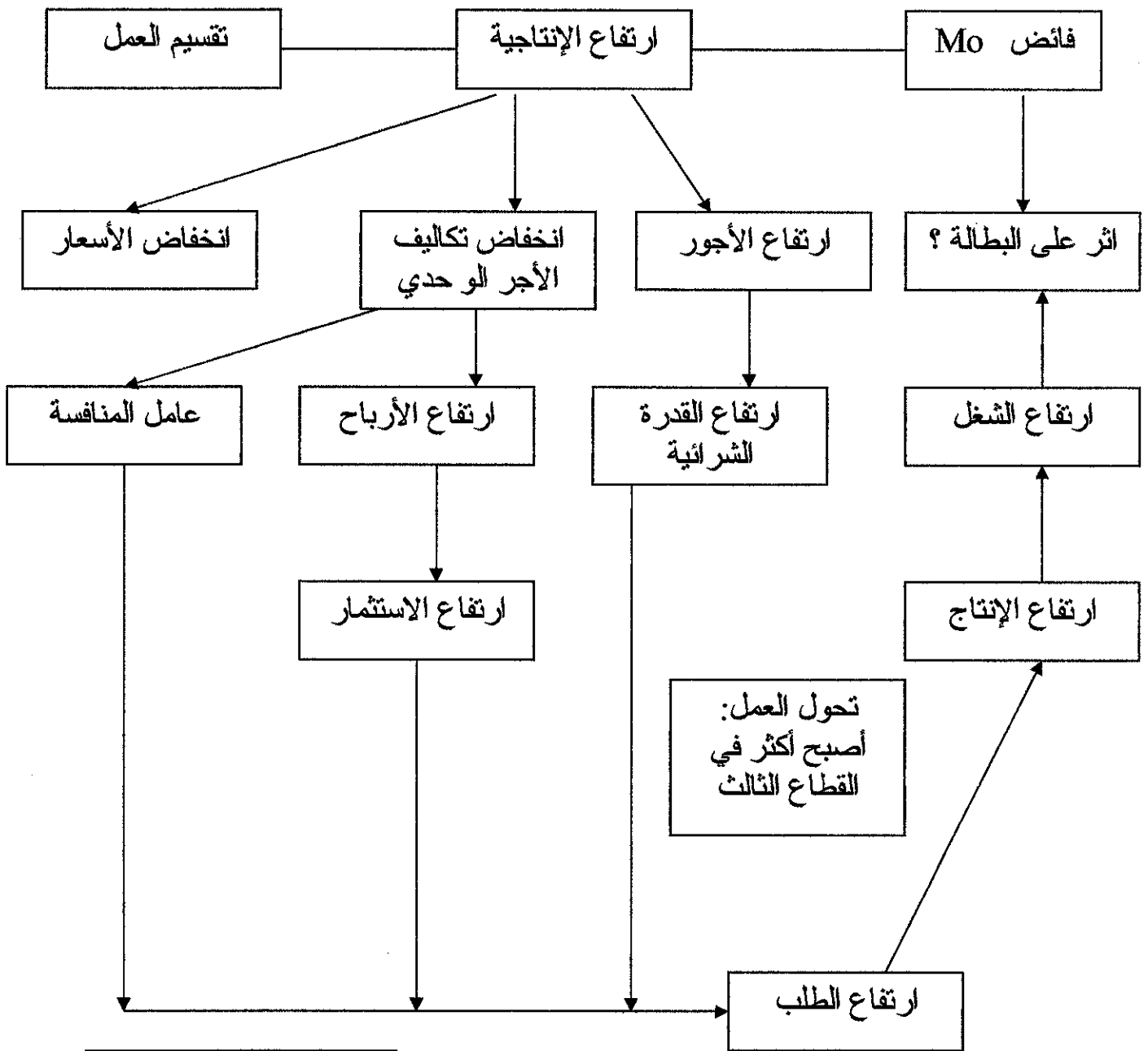
³⁶ www.cooletude.com/la-productivite-cours.

* - اثر الإنتاجية على مختلف المتعاملين الاقتصاديين :

أن للإنتاجية اثر ايجابي على كل المتعاملين الاقتصاديين سواء، المؤسسات، العائلات، الأجراء و الدولة و هذا ما سنلاحظه من خلال المخطط رقم 08.³⁷

مخطط رقم 08.

أثر الإنتاجية



³⁷ www.yahoo.fr/la productivité

- 1- المؤسسة يمكنها استعمال أرباح الإنتاجية في الرفع من ربحها و بالتالي الادخار و الاستثمار.
 - 2- المؤسسة في الإطار التنافسي الكبير يمكنها البحث على استعمال أرباح إنتاجيتها لخفض الأسعار، إذا رفعت الإنتاجية، نخفض التكاليف للإنتاج، إذا خفضنا الأسعار.
 - 3- على مستوى المأجورين أرباح الإنتاجية يمكن أن يؤدي إلى رفع الأجر الذي يؤدي إلى رفع القدرة الشرائية.
 - 4- أرباح الإنتاجية تسمح للدولة من رفع مدا خيلها من الضرائب هذا ما يساعد الإنفاق الحكومي و بالتالي الاستثمار و يقود أكثر إلى توازن الميزانية و منه يمنع بطريقة غير مباشرة الاقتطاعات المستقبلية
- من كل ما سبق، لاحظنا أن الإنتاجية لها اثر ايجابي على الشغل في المدى الطويل، و الدولة هي من تتحمل التصحيح في المدى الطويل³⁸، حيث تضمن التوظيف لمدى الحياة، و تعمل بميكانيزمات بطيئة، مسابقات التوظيف و لا تعوض العمال الذين سيتقاعدون، على المدى القصير الدولة تلجأ إلى بالتصحيحات إلى الاتفاقية الوقتية.

2-البطالة:

من خلال الفصل السابق ، يمكن أن نعطي للبطالة تعريفين ينبثقان من مفهوم عمل سوق العمل عند كل من النيوكلاسيك و كيتز.

النظرية النيوكلاسيكية سلمت أن البطالة تكون إما إيرادية ، أو انتقالية، الأولى تنتج عن عدم كفاية السعر المتعلق بالعمل المقترح من طرف الطلب نقصد المؤسسات للعرض و الذي نقصد به العاملين، الذين يفضلون الامتناع عن العمل، مادام أن الأجر المعروض هو أقل من الأجر الحقيقي للتوازن ، الحالة الثانية بنحدها في الآجال الضرورية للموافقة بين العرض و الطلب.

في النموذج الكلاسيكي ، مرونة الأسعار تضمن التوازن لسوق العمل، نقصد به التشغيل الكامل، البطالة لا يمكن أن تحدث عن أجر حقيقي جد مرتفع، عندما الأسعار و الأجور لا تكون

³⁸من كتاب ECONOMIE CONTEMPORAINE FAITS CONCEPTS THEORIES مرجع سابق الذكر ، ص 215.

مرنة تماما الطلب الأمثل للمؤسسات لا يتعلق بالأجر الحقيقي، لكن بطلب السلع. البطالة هي إذن نتيجة لطلب غير كافي، هذا ما يعرف البطالة الكينيزية، يوجد إذن إفراط في عرض السلع أو قدرات الإنتاج و زيادة في عرض العمل ، عندما الأسعار تكون لينة و فقط الأجر الاسمي يكون صلب، البطالة تنتج في آن واحد عن طلب غير كافي و أجر حقيقي جد مرتفع، فأصل النموذج الكينيزي يكون بالاعتماد على دالة الطلب كمحرك للاقتصاد، في حالة البطالة، يجب إذن إنعاش الطلب عن طريق الدولة خاصة، شرط لازم للرفع من الإنتاج و الشغل و تخفيض البطالة.

و تنقسم البطالة إلى ثلاثة أقسام أساسية:

1-2- البطالة الاحتكاكية LE CHOMAGE FRICTIONNEL: ينتج هذا النوع من البطالة

عن الوقت اللازم لمعالجة المعلومات المنبثقة عن عرض المؤسسات و شروط الطلب، وهي غالبا ما تمتد لفترات قصيرة.

2-2- البطالة الدورية LE CHOMAGE CONJONCTUREL: تنتج عن صدمة دورية في

الطلب النهائي لسلع المؤسسات، خطأ في التوظيف، فتخفيض المؤسسات من عمالها، و تكون البطالة الدورية حلقيه و تمس كل أنواع الشغل .

3-2- البطالة الهيكلية: LE CHOMAGE STRUDTUREL: إن عدم تكيف اليد العاملة

للتقنيات الجديدة نقصد بها التكنولوجيا، أو حدوث تغير في هيكله الشغل أي علاقة الشغل بالتكوين و التاهيل، يمكن أن يحدث هذا النوع من البطالة، فالتغيرات الهيكلية التي يمكن أن تحدث في الإقتصاد يمكن لها أن تلغي أو تخلق وظائف جديدة.

خلاصة:

من خلال هذا المبحث حاولنا إظهار التغيرات التي ظهرت على محددات سوق العمل، و بذلك فالأكيد أن الميكانيزمات التي تحدث عنها الكلاسيك لن تكون فعالة لوحدها، فلم يعد الأجر يتحدد عن طريق قوى العرض و الطلب و إنما عن طريق اتفاقيات تجمع بين العمال، النقابات، وأرباب العمل، و بالتالي يمكن القول أن الثورة الصناعية أحدثت قفزة في مكونات سوق العمل و لم تتركه سوقا مثل الأسواق الأخرى، و بالتالي كان تعريف كيتس لسوق العمل ، أكثر واقعية.

المبحث الثاني : النظريات الجديدة لسوق العمل :

نتيجة لكل التغيرات التي طرأت على محددات سوق العمل، كما بينا في المبحث السابق، كان و لا بد من ظهور نظريات جديدة تفسر هذا التغير وتسايره، حتى تبسط أكثر سلوك كل من العارض و طالب العمل، و من خلال هذا المبحث سنتطرق للنظريات الحديثة التي وجدت لتفسير عمل محددات سوق العمل و كيفية تفاعلها تحت تأثير عوامل أخرى مثل: المعلومات، العامل النفسي للعامل، التوقعات....

1- نظرية الرأسمال البشري :

تعتبر هذه النظرية نظرية عرض العمل التي تعمل على تطويره، فهي تسمح على التقريب بين التكوين و الشغل، فتطرح مشكلة نوعية العمل، و تقوم بذلك في إطار المنافسة و لا تقوم إلا بتعديل مظاهره فتفترض وجود علاقة بين المعارف المكتسبة و الكفاءة المتحصل عليها، و بين الكفاءة المتحصل عليها و الإنتاجية المفترض أن تحصل، و تغيرات الإنتاجية في الأحرور و يعد R.Luca , P Atus , N.Stockey أحد كتاب هذه النظرية و مطوريها.

فتجتهد هذه النظرية لتحليل أنواع المعارف المكتسبة التي تتكون على مدى الحياة، فعادة يكون هذا الاقتناء مكلف و لكن يجلب تدفقات إنتاجية في المستقبل، و بهذا المعنى تظهر كاستثمار و هذا المخزون من المعرفة يمكن أن يمثل كرأسمال حقيقي بمعنى FISHER.

فالرأسمال البشري لا ينتج إلا إذا كان مصدر للربح، يعني إذا كان فعال للفرد خلال نشاطه الإنتاجي فعالية الرأسمال دالة لمستوى الإنتاج المحدد عن طريق اختيارات المستهلكين، إضافة أن الطلب على الإنتاج يحدد الطلب على العمل الذي من خلاله يتوافق عرض العمل في الكمية و النوعية.

تتميز هذه النظرية بثلاثة فرضيات أساسية :

ف1 : كل الاستثمارات في الرأسمال البشري تنمي الطاقات الإنتاجية للفرد.

ف2 : كل استثمار في الرأسمال البشري يتطلب تكلفة، أيضا الاستثمار لا يتم إلا إذا كانت التكلفة معوضة بربح، حسب الفرضية يكون نقدي.

ف3 : الطلب على التعليم هو دالة لحاجات المؤسسات، مع ترك للسوق عملية التنظيم. في الواقع، إذا كان عرض نوع من التكوين مرتفع، مردودية هذا النوع من الرأسمال البشري تنقص، و نتيجة لذلك يكبح الاستثمار، و بالتالي يتحول الطلب على التكوين ناحية نشاطات أكثر كسبا.

فنظرية الرأسمال البشري تهتم بإعطاء شرح لتباين الأجر و تزايد البطالة، فهي تفترض نقص تطوير الرأسمال البشري الفردي يقود بعض العمال أن يكونوا في حالة بطالة. العلاج الوحيد لهذا النوع من البطالة الناتج عن عدم الملائمة الدقيقة بين عرض و طلب النوعية، و التي تكون فردية لأنه يقتضي على كل فرد أن يتم تكوينه حتى يكون ملائم لمتطلبات عرض العمل. فالأفراد يستثمرون بأنفسهم عن طريق التعليم.

هذه النظرية هي قبل كل شيء، نظرية عرض العمل كل فرد يتكون لأنه يأمل على الحصول على ربح عن طريق تلائم مع الطلب على العمل.

من بين نتائج تحسين الرأسمال البشري هو النمو الاقتصادي في الواقع نظريات النمو الداخلي تركز على تراكم المعارف لدى الأفراد التي تكون اصل النمو الاقتصادي.

فعرفت البحوث حول معرفة اصل النمو الاقتصادي بداية الثمانينات، تجديدات، مع تطور النمو الداخلي، فهذه النظريات أظهرت تطور النمو لا يمكن أن يحصل إلا إذا قرر المتعاملين الاقتصاديين تكريس كمية معينة من الموارد.

أيضا النمو الداخلي يتعلق بعدد معين من العوامل التفسيرية مثل وجود مردود متنام، تراكم البنية التحتية العمومية، و أيضا الرأسمال البشري أو على الأقل تطوره من خلال تراكم المعارف او نتائج التمهين.

فالأفراد يمكن لهم أن يوسعوا من حقل مهارتهم بطريقتين، إما عن طريق تمديد فترة التكوين الأولى، أو عن طريق التكوين بالنسبة لحاجات المؤسسات من خلال التكوين المهني المتواصل

الجدول 2³⁹ :

مستوى التكوين الأولى لليد العاملة النشيطة %

	1962	1968	1975	1982	1992
AUCUN DIPLOME OU NON DECLARE	49,8	37,7	30,6	29,8	33,6
CERTIFICAT D'ETUDES	28,7	30,2	25,8	19,1	
BEPC SEUL	4	5	6,5	7	7,6
CAP OU BEP AVEC OU SANS BEPC	9	15,4	19,4	22,2	29,5
BACCALAUREAT	5,8	7,9	9,3	11,1	11,5
DIPLOME SUPERIEURE	2,7	3,8	8,3	10,9	17,8
POPULATION TOTAL ACTIVE (MILLIONS)	19745	20682	22039	23776	24825

في قراءة للجدول نلاحظ أن نسبة حاملي الشهادات في مجموع اليد العاملة النشيطة يتنامى بوضوح منذ 30 سنة، من 1962 إلى 1982، نسبة الغير حاملي الشهادات يتراوح بين 49.8% و 29.8% و في نفس الوقت يلاحظ ارتفاع في نسبة العمال الحاملين لشهادات عليا من البكالوريا يتراوح من 2.7% إلى 16.7% مع ذلك لا يزال أكثر من ثلث اليد العاملة النشيطة ليس لها شهادة أو إلا شهادة دراسية CERTIFICAT D'ETUDE. في هذه الظروف يكون التكوين المهني المتواصل للعمال ضروري و يعد كوسيلة للتكيف بين عرض الكفاءات للعمال و ما تتطلبه المؤسسات.

و فترة التكوين المتواصل ممولة من طرف السلطات العمومية (الدولة) منذ سنة 1983، و هو يخص محورين متكاملين : من جهة إدماج أو إعادة إدماج الكتلة البطالة و من جهة أخرى تحسين

³⁹ لكاتب ECONOMIE DE L'EMPLOI GERARD DUTHIL ص 79 طبعة ellipses 1994.

كفاءة العمال، ففي سنة 1991 اكثر من 60% من البطالين استفادوا من التكوين الممول من طرف الدولة.

الجدول رقم 03⁴⁰.

EVOLUTION DU TAUX DE PARTICIPATION EN FRANCE

1972	1975	1980	1983	1986	1987	1988	1989	1990	1991
1.38	1.72	1.83	2.14	2.33	2.51	2.74	2.97	3.20	3.32

في المجموع 39.9 مليار فرنك نفقة لتكوين 3.57 مليون من العمال الذين تابعوا 296.9 مليون ساعة تربص سنة 1991 و 38.9% من عمال الصناعة و التجارة استفادوا من تكوين أين المدة المتوسطة هي 82.2 ساعة.

عندما نحلل الأفراد المستفيدين من التكوين المتواصل التام، هناك ثلاث أنواع من المستفيدين: العمال الذين لديهم عمل 40% الشباب في طريق الإدماج 31% و البطالين 29% سنة 1991⁴¹، إذا اهتمنا بطريقة خاصة بالعمال يكون التكوين المتواصل بطريقة غير عادلة.

فعدم العدالة يكبر عبر الوقت مادام انه سنة 1989 كان 51% من التقنيين و 47% من المهندسين و الإطارات الذين تابعوا تربص مقابل 27% من العمال، 22% من العمال المؤهلين و 12% من العمال الغير مؤهلين، من هذا سجل 70% من تكاليف التكوين لسنة 1991 تخص العمال المستأجرين من سن 25 إلى 45 سنة. أكثر من 45 سنة الذين يمثلون 25% من العمال سنة 1991 لا يمثلون إلا 4،0% من المتربصين، فقدرة التكوين تتناقص ادن عبر سن العمال و مع مستوى الكفاءة.

40 للكاتب GERARD DUTHIL، مرجع سابق الذكر ص 79

41 DENIS CLERC ,ouvrage déjà cité, PAGE 53.

قدرة التكوين سواء أولي أو متواصل، تتعلق بالخصوص بمحاولة تكييف عرض الكفاءة مع طلب الكفاءات من طرف المؤسسات، في الواقع سنة 1950 إلى 1992 العمال أصحاب الشهادات في المؤسسات الصناعية و التجارية تضاعف ب 5،8 في حين أن العمال الآخرين بقوا بنسبة متعادلة بين 1954 و 1992، إلا أن هذا النمو في تشغيل الإطارات تناقص في نهاية الفترة بالمعدل السنوي العمال الإطارات في المؤسسات الصناعية و التجارية ارتفع بنسبة 10% في السنة بين 1950 و 1975 مقابل 3،8% بين 1975 و 1992.

الجدول رقم 04⁴²

VARIATION EN MOYENNE ANNUELLE DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE SOCIO

PROFESSIONNELLE.

En %	1950-1975	1975-1992
Cadres et prof. Inter.	10,01	3,87
Employés	4,15	0,77
ouvrières	3,06	1,76

هذا التحسن المتوازي في العرض و الطلب على الكفاءات يقتضي نوعين من النتائج.

النتيجة الأولى : تطور هام في الأجر الصافية السنوية المتوسطة للعمال الدائمون في الفترة بين 1955 و 1992 هذا التطور في الأجر جد سريع عند فئة الإطارات السامية و المتوسطة لكن ما يلاحظ أن العلاوة النقدية أو المعنوية مثل سكن، سيارة تكون جد هامة و مرتفعة عند الإطارات، إضافة إلى تقسيم الأجر جد هام عند الإطارات منه عند العمال.

النتيجة الثانية : هذا التحسن في المستوى المتوسط للتكوين هو احسن تكييف لعرضي العمل المؤهلين مع تطور سوق العمل، في الواقع أظهرت الإحصائيات أن معدل البطالة الهيكلية يتناقص مع مستوى الشهادة، هذا الرابط ينعكس بين متغيرين يتفاقم مع اللازمة الاقتصادية، البطالة

⁴² للكاتب GERARD DUTHIL، مرجع سابق الذكر، ص 81.

تصل على الأقل ثلاث مرات الغير حاملي لشهادات منه بالنسبة لأصحاب الشهادات العليا سنة 1990.

إذا نظرية الرأسمال البشري عرفت الروابط بين الاستثمارات في التكوين و تطور الأجور و البطالة.

الاستثمارات في التكوين تهتك خلال الزمن عن طريق عارضي العمل باعتبار أهمية توزيع الحاصل (الأجور)، أيضا هذه الاستثمارات تقود متعاملها إلى الابتعاد عن البطالة خاصة عندما يتطور النظام الاقتصادي و يتقوى بالإطارات في مجموع مناصب المعروضة من طرف المؤسسات الصناعية و التجارية .

2-: نظرية البحث عن العمل :

تبقى هذه النظرية في الإطار الصرف للنظرية النيوكلاسيكية لسوق العمل، إلا أن هذه النظرية تفترض أن المعلومات غير تامة، وعدم معرفة مناصب العمل و الأجور المعروضة و بالتالي التحلي عن بعض فرضيات النظرية النيوكلاسيكية.

فهذه النظرية تتحدث عن سيرورة اقتناء المعلومات على نوعية مناصب العمل و مستوى الأجور المعروضة من جهة عارضي العمل أو البحث عن المعلومات على نوعية و النتائج المنتظرة من العمال من قبل طالبي العمل.

فاكتساب المعلومات لكل فرد سواء من جهة العمال أو أرباب العمل هي مكلفة و بهذا يكون اقتناء أو إنتاج معلومات مرتبط بدالة التكاليف.

إضافة، أن كل متعامل لا يحتاج إلا لمعلومة جزئية لكن دقيقة لأخذ القرار، و أيضا يوجد لكل قرار الكمية الأفضل (الأمثل) من المعلومات التي يجب اقتناءها.

فكل متعامل يراكم المعلومات حتى تصل التكلفة الحدية للاقتناء إلى الإيراد الحدي الحاصل عليه من المعلومات الإضافية، بعد هذا كل إضافة في المعلومات تكلف أكثر من ما تجلب من النقود.

فمن جهة عارضي العمل يبحثون عن شغل بمعدل اجر يرضيهم، يتطلب منهم تكاليف المعلومات.

أولاً: التكاليف المتعلقة بالترشح نفسه (تكاليف المعلومات حول المؤسسة، تكاليف النقل...) و تكون مباشرة و مختلفة.

ثانياً : تكلفة الأفضلية التي تعادل عدم الربح نتيجة البحث عن العمل ما دام الوقت المكرس للبحث كان من الممكن الاستفادة منه من نشاط إنتاجي يكون مصدر للأجر.

ثالثاً: تكلفة نفسية.

مقابل هذه التكاليف عارضي العمل يجب عليهم البحث ضمن عروض العمل و الأجور، على الربح النقدي الذي يكون أكثر ارتفاعاً و أكثر إشباعاً له.

نفس الشيء يكون لطالبي العمل الذين يتعرضون هم بدورهم لتكاليف مرتبطة بالتوظيف. فالمؤسسة يمكن أن يكون لها منصب شاغر. فتختار ادن من المترشحين للتوظيف فهذا الانتقاء يتطلب تكاليف :

أولاً : تكاليف الإشهار على العمل

ثانياً : تكاليف انتقاء المترشحين، الانتقاء الذي يكون عادة خارجي (مكتب التوظيف) أو داخلي عن طريق الإداري الرئيسي.

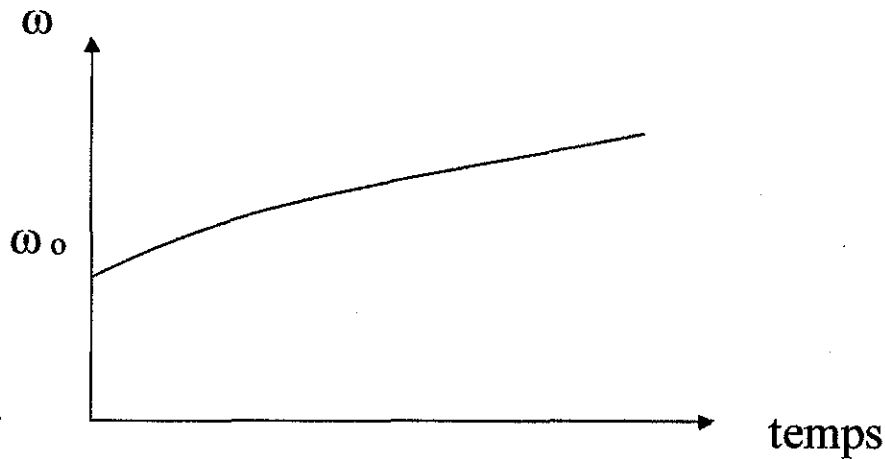
ثالثاً : تضاف التكاليف المرتبطة بعدم عمل المنصب الشاغر مقابل هذه التكاليف.

فحظوظ عارضي العمل للحصول على العمل و اجر مرافق لتمنياته يرتفع مع الزمن المكرس في البحث. إنتاج المعلومات هو ادن دالة متنامية بالنسبة للوقت المكرس للبحث و لكن بمعدل متناقص مردود المعلومات يصبح أكثر فأكثر ضعيف حسب E.Phelps سنة 1970.

في بداية بحثه العامل يحدد اجر الاحتياط أو القبول و هو ما يعرف بالأجر الأدنى الذي يعتبره مقبول لنوع الشغل الذي يبحث عنه. فادا وجد عرض لعمل أين الأجر مرتفع أو معادل لمستوى ω ، يقبل و يتخلى عن البحث في نفس الوقت الذي يراكم فيه المعلومات و ينمي بحثه.

المخطط رقم - 9 - 43

TAUX DE SALAIRE ET TEMPS DE RECHERCHE



فالفرد خلال بحثه يجد نفسه في اختيار إما بقبول منصب عمل يعرض عليه و لكن بمستوى اجر منخفض من توقعاته، أو رفضه الشغل و البحث على عمل أكثر ربح، فترة البحث عن العمل يمكن اعتبارها كاستثمار من طرف العامل للحصول على مجموع من المعلومات حول سوق العمل.

M.UERNIERES ET D.GAMBIER سنة 1991، يبينان أن نظرية البحث عن العمل تبين

أن سوق العمل هو مجموعة من التدفقات تطورها يرتبط بظروف و قدرات التعاقدية لمختلف الشركاء.

و لكن الأكيد، انه لما تكون البطالة مرتفعة تفقد هذه النظرية من صلاحيتها انطلاقا من وقت ارتفاع البطالة، عارفي العمل يفضلون العمل عند أول عرض خير من الانتظار عرض يوافق تقديراتهم الأولية.

⁴³ GERARD DUTHIL, Economie De L'emploi Et Du Chômage, page 86, Ed. ellipses 1994.

3- التجزئة في سوق العمل:الجدول رقم 05⁴⁴**MARCHES PRIMAIRE ET SECONDAIRE**

CARACTERITIKUES	MARCHE PRIMAIRE	MARCHE SECONDAIRE
Durée du travail	Temps plein	Temps partiel ou C.D.D.
salaires	Relevés	Faibles;salaires minimum
Avantages sociaux	Importants	Aucun on peu
Condition du travail	Bonnes	mauvaises
Sécurité d'emploi	Assurée	aucune
Stabilité de l'emploi	Grande	Faibles(+ risque chômage)
Contrôle du travail	Faible	grand
Syndicalisation	Fréquente	rare
Possibilité de promotion	Fortes	faibles
Possibilités de formation	Fortes	faibles

C.D.D= contrat à durée déterminée, travail occasionnel

إنطلاقاً من هذا الجدول و من نظرية تجزئة سوق العمل يتضح انه لا يوجد سوق ووحيد للعمل تتفاعل فيه قوى العرض و الطلب. و لكن يوجد سوق مقسم إلى جزئيين :

سوق أولي و سوق ثانوي و هذا كل ما ذهب إليه كل من P.B.DOERINGER و M.PIORE حيث بين أن لكل جزء خصائص :

⁴⁴المصدر GERARD DUTHIL مرجع سابق الذكر ص86.

*السوق الأولي أي الداخلي : أين توجد المؤسسات العامة القطاع العام و المؤسسات الكبرى ، توظف موظفون قارون يستفيدون من قانون نقابي، يوجد فيه البالغون المؤهلون الذين ينتسبون إلى الأغلبية الإثنية حيث لهم الأسبقية في وضعية أحسن، حيث يكون التوظيف عن طريق الشهادة أو مسابقة، عمل قار (و يكون مدى الحياة، التوظيف العمومي و في المؤسسات الكبرى في اليابان).

ترقية بالأقدمية، تكوين داخلي للرفع من المستوى، ساعات مخفضة، و مزايا اجتماعية مرتفعة، مراقبة نقابية على كل القرارات الفردية و الجماعية.

*سوق ثانوي (الخارجي) : حيث مناصب الشغل وقتية عابرة، معروضة لعمال في حالة منافسة، أين تتدخل P.M.E و أيضا المؤسسات العمومية التي تحتفظ بمامش من الليونة لإضافة عدد من العمال الغير قانونيين بجانب العمال الدائمون مثل عمال لمدة معينة، أو بالنيابة ، و يوجد به خاصة الشباب، النساء و أعضاء من الأقلية الإثنية الوطنية أو المهاجرة الغير مؤهلة، مناصب العمل وقتية، الأجور و المزايا تكون ضعيفة، عدم وجود تمثيل نقابي و إن كان فهو ضعيف، الحماية الوحيدة تكون عن طريق تنظيمات حكومية خارجية للمؤسسة حيث المراقبة تكون صعبة. التوظيف و التسريح يكون تابع للأحوال، مستويات الأجور التي يمكن أن تتغير الحد الأعلى للعمل الوقتي يكون بطبيعة الحال للعمال في السوق الموازي و أكثر للمغتربين الغير الشرعيين.

بالنسبة لأصحاب نظرية التجزئة، الجزء الأول نموذجي للتسوية الاجرية fordiste⁴⁵، فهو يفقد المرونة الخاصة بميكانيزم السوق، فهو يعرقل التصحيحات، الغيابات، التغيرات الفصلية، مصادفة الظروف و هذا ما يشرح اتساع الجزء الثاني.

بالنسبة للليبيراليين، الصعود إلى السوق الأولي هو منبع الصلابة الذي يشرح فقط المنافسة في الدول المتطورة. فلا يكفي التكامل مع السوق الثاني، فيجب الرجوع إلى ميكانيزم السلع بإعادة إدخال المرونة.

⁴⁵ JEAN PIERRE DELAS, Ouvrage Déjà Cite, Page 222.

هناك دراسة جديدة ظهرت تتحدث عن عدم المساواة في استغلال الامتيازات للسوق الأولي، أيضا François de Closets⁴⁶ أعلن عن تراكم المزايا النقدية الأجور، العلاوة، التقاعد، نو مزايا غير نقدية.

- ضمان العمل
- ترقية بالأفضلية
- جمعية المؤسسة ممولة من طرف رب العمل، في بعض المرات (EDF 1% من رقم الأعمال عوض 3% من الكتلة الاجرية)

- ضعف مدة العمل إلى حد 30 ساعة.

- سكن، و سيارة العمل
- ظروف جيدة للعمل.

نقص الضغط أو الإكراه من طرف الإداري الرئيسي بسبب وجود المراقبة النقاية، في الوظيف العمومي يوجد اللجنة المتساوية الأعضاء المكلفة بمتابعة توازيا مع الإدارة كل تصرف يخص الأشخاص (الانتقالات، الترقيم، الترقية).

عكس السوق الثانوي، العمال في هذا السوق تتراكم لديهم كل المساوي النقدية و الغير نقدية في حين أنهم يتحملون معاناة معاملة سيئة من طرف أصحاب العمل الذين يملكون السلطة وحدهم، و تعب العامل بسبب (العمل التايلوري)، هذه المفارقة بين السوقين الأول و الثاني تكون منبع لعدم الفعالية الاقتصادية تقود إلى مجتمع دو سرعتين لي الرأسمال و البروليتاريين و لكن المأجورين الحائزون على (عمل، تقاعد و عطل) و ضحايا العمل الوقي.

و يحدث تقدم عن طريق تضامن عمال السوق الأولي مع عمال السوق الثاني و يقبلون بالتخلي على بعض المزايا حتى يسمحوا بتضامن ضد البطالة مثلا : تقسيم العمل (العمل اقل، و ربح اقل).

⁴⁶ JEAN PIERRE DELAS, Ouvrage Déjà Cite, Page 223.

4- نظرية الأجور الفعالة:

في سنة 1957، LEIBENSTEIN (في اقتصاديات الدول النامية) سجل أن زيادة الأجر يسمح للعمال التغذي جيدا. و هذا ما يؤدي إلى ارتفاع إنتاجية العمل، و هذا يشير إلى وجود العلاقة السببية الايجابية بين الأجر و الإنتاجية.

و في بداية سنوات 1980، كانت هناك عدد من المساهمات Calvo 1979 , Weis 1980 , Salop و في بداية سنوات 1979 Solow.

ترتكز هذه النظرية على فكرة ان صاحب العمل له الفائدة في إعطاء اجر مرتفع للعمال حتى يشجعهم على أن يكونوا فعالين.

أعطت هذه النظرية أربع تفسيرات لتبرير العلاقة المتزايدة بين الأجر و الإنتاجية :

1- سياسة الأجر المنخفض "BAS SALAIRES" تعطي تأثير سلبي على إنتاجية العمل في المدى المتوسط و الطويل.

2- حتى يستطيع صاحب العمل ان يلاحظ جيدا خصائص الأشخاص الذين يوظفهم، يمارس سياسة الأجور المرتفعة HAUT SALAIRES قبل أن يجلب إلى مؤسسة العمال الجيدون من اليد العاملة النشيطة.

3- الدفع بأجور مرتفعة يمكن أن يسمح بتحريض العمال على الاستثمار في عملهم.

4- الدفع بأجور مرتفعة نسبيا يمكن أن يشكل وسيلة لإظهار إلى العمال أن أجورهم دفعة بطريقة عادلة هذا يمكن أن يظهر سلوكيات مساعدة التي تحسن من إنتاجية العمل.

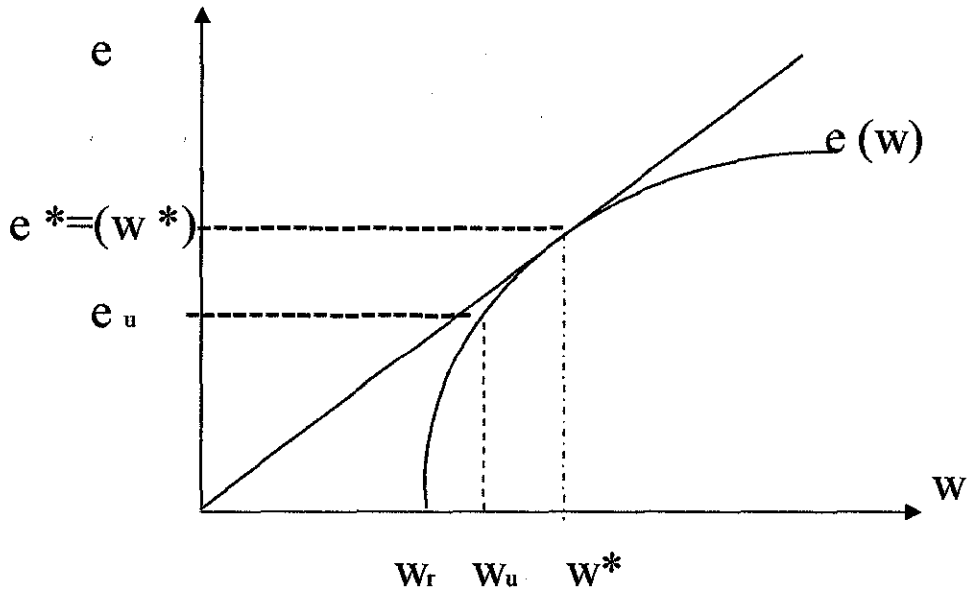
ترتكز نظرية الأجور الفعالة على مفهوم سهل لسياسات الأجور في المؤسسات، لكن في الحقيقة أصحاب المؤسسات يبحثون عادة على تحسين فعالية عمالهم دون أن يدفعوا أجور مرتفعة فمثلا : الأجور المرتفعة عن طريق الأقدمية تسمح بتثبيت اليد العاملة، أو تحريض العمال على بدل جهد مرتفع، إضافة إلى هذا المؤسسات تفضل فعالية العمل دون منح دخل إلى العمال، السياسات

الاجرية للمؤسسات ليست لها نية لجلب البطالة الغير ايرادية مادام أن العمال و البطالون يحصلون على نفس الإشباع. مشاكل التحريض و تثبيت اليد العاملة التي تتفاعل لأجلها المؤسسات يمكن أن تتضمن لإقصاء العمال الذين لديهم مردود إنتاجي ضعيف.

المخطط رقم 10

نموذج Solow⁴⁷

LA FONCTION D'EFFORT



في نموذج Solow يفترض أن:

1- مستوى الجهد يتعلق بالأجر الحقيقي في مؤسسة

2- دالة الجهد $e(w)$ متزايدة مع الأجر الحقيقي w حيث الارادات تكون متناقصة على الأقل

انطلاقا من مستوى معين من الأجر.

3- دالة الإنتاج تكتب بالطريقة التالية :

$$F[e_1(w_1), \dots, e_i(w_i), \dots, e_L(w_L)]$$

⁴⁷ André Zylberberg, Pierre Cahuc, Economie du travail la formation des salaires et les déterminants du chômage, page 196, ed Baises 1996.

في نموذج Solow يلعب العمل دورا مختلفا على عوامل الإنتاج الأخرى، ما دام انه الآن يجب إضافة الشرح الدقيق للميكانيزمات المحرصة التي تسمح للعمال باخذ قرار مستويات الجهد التي يبذلونها.

عند تماس دالة الجهد *la fonction d'effort* مع المنصف⁴⁵ نتحصل على شرط Solow (*condition de Solow*) وهذا الشرط يبين أن مرونة دالة الجهد يجب أن تتعادل مع وحدة من الأجر المثالي. فالمؤسسة لها فائدة في زيادة تكلفة العمل ما دام أن الأرباح عن طريق الجهد (و ادن الفعالية) تكون أعلى فضلا عن التكلفة، فادا كان الأجر اقل من الأجر المثالي، المؤسسة تستطيع زيادة فعالية العمل أكثر من 1% برفع الأجر ب 1% بالمقابل اذا كان الأجر أعلى من الأجر المثالي، تزيد من فعالية العمل اقل من 1% برفع الأجر ب 1% الأجر المثالي يسمى أيضا باجر الفعالية *saire d'efficience*.

و انطلاقا من كل ما سبق بين OLIVIER FAVEREAU⁴⁸ أن سوق العمل طرأت عليه تغييرات أساسية يمكن تلخيصها في النقاط التالية :

1) سوق العمل ليس فقط المكان الذي تتبادل فيه سلعة مثل الآخرين، فهو بالعكس إنشاء رابط متعدد الأبعاد أين التوافق بين منصب العمل و الكفاءة ليس حاي ، استراتيجية العمال الباحثين على الرفع من مستوى تكوينهم و أجرهم تتوافق و استراتيجية المؤسسات التي تعلق أمل على القدرات المكتشفة. مفهوم السوق الثانوي ترتبط ادن بتواجد استراتيجيين تتميزان بعدم الثقة و فشل الموارد الممكن تعبئتها قدرات التكوين للأشخاص و تحويل منتوجات المؤسسات ناحية الأجزاء الأكثر طلبا.

2) أداة التنسيق بين العرض و الطلب على العمل لا تنتهي عند نظام الأسعار و لكنها تتكون من مجموعة معايير و مؤسسات، تتكون من محفض لعدم الثقة فمثل ما أن المؤسسات تبحث على التحكم في محيطها باختيارها للمنتوجات حيث يكون المستأجرون مضمنون تتقوى بتخفيض عدم الثقة التي تولد استقرار في اليد العاملة هنا أيضا استراتيجية أرباب العمل تتحد مع العمال.

⁴⁸YVES CROSET , L'analyse Economique A L'épreuve De L'histoire, page 317, ED ellipses 1998.

خلاصة :

التحويلات التي طرأت على العمل :

هذه التحويلات كانت نتيجة لتفاعل قوى اجتماعية و اقتصادية و سياسية و تظهر هذه

التحويلات فيما يلي :

1. تحول الشغل : فقد تنامت مناصب الشغل المرثثة و لكنها بأقل حماية، استقطاب الكفاءات ، تقسيمات جديدة، سوق العمل غير مستقر، عدم المساواة في الأجور.

2. تحولات العمل : ظهور منظمات للعمل، الاستقلال في العمل، اشتراطات في المعارف و الكفاءات و القدرات، العمل بالفريق ساعات العمل جد لينة...

3. تحولات في الحماية سواء بالنسبة للعمل أو مناصب الشغل.

4. ظهور تكنولوجيات جديدة و محيط اقتصادي جديد.

5. الأنماط الجديدة للمؤسسات (الوسطاء التجاريين sous traitante) إلخ.....

6. التحويلات في طرق الإنتاج (انتهاء طريقة fordiste البحث عن النوعية، الإنتاج " juste à temps " و الإنتاج " au plus juste " .

7. الابتعاد عن المركزية و الاعتماد على الفردية في طرق تسيير اليد العاملة، ضعف العمل النقابي الفردية في مدة العمل، العوائد، تطور منطق الكفاءات، تعطل قانون العمل.

8. ظهور قطاع ثالث في الاقتصاد

9. الحرية التجارية.

10. مشاركة كبيرة من النساء في ميدان الشغل

خلاصة الفصل:

لم يعد سوق العمل ذلك السوق الذي يتحدد توازنه عن طريق التقاء العرض و الطلب عند نقطة التوازن، هذه النقطة التي تحدد الأجر التوازني، و بالتالي التشغيل الكامل، كما كان في معتقد الكلاسيك و النيوكلاسيك.

فقد ظهرت على هذا السوق عدة تغييرات، أصبح بواسطتها أكثر تميزا تقسيما ليس فقط حسب الكفاءات، الأقدمية، الشهادات... الخ، لكن لأنه يخص جزء من الأجزاء أو لائك الذين فقدوا عملهم السابق، أو من يبحثون على تركه أو من يلتحقون بسوق العمل لأول مرة.

فسوق العمل ليس هو مكان تحديد الأجر، ما دام أن قسم معتبر من الأجور يتحدد عن طريق مفاوضات و اتفاقيات مسبقة لا تتم عن طريق ميكانزمات السوق، إضافة لهذا سوق العمل يحدد سعر سلعة خاصة جدا. و بالتالي لم تعد ميكانزمات السوق هي التي تقود إلى تحديد سعر معين لا يسمح للأجراء المعنيين العيش أو تربية أولادهم، فتوجد حاليا حواجز تمنع من انخفاض الأجر، هذه الحواجز عادة توضع من طرف السلطات العمومية، الأجر الأدنى أو عن طريق الشركاء الاجتماعيون (الأجر الأدنى بالاتفاقيات الجماعية).

فحتى تنفادي أن تولد الاحتكاكات بين أرباب العمل الذين يبحثون على الربح الوفير، و العمال من ظهور سلطات غير عادلة، و حتى تنفادي مجتمع غير عادل، تطور الحق الاجتماعي الذي يمنح عدد من الضمانات لأجراء عن طريق إقصاء حقوق أصحاب العمل في اجراءات التسريح إجبارية التنظيم و استشارة الهيئات الممثلة للعمال.

يضمن هذا الحق السلطات العمومية و نقصد بها الدولة فتظهر بذلك ضرورة تدخلها في سوق العمل، لتنظيمه و الحد من اختلالاته التي عادة ما ينتج عنها فمة نشيطة عاطلة.

الفصل الثالث:

سياسات تنظيم سوق العمل.

مقدمة

المبحث الأول: الجدال الدائم.

المبحث الثاني: سياسات تدخل الدولة في سوق العمل عند الدول المتطورة.

المبحث الثالث: تنظيم سوق العمل في الدول النامية.

الخلاصة

المبحث الأول : الجدل الدائم:

كانت أسباب ظهور المدرسة الكلاسيكية الجديدة، ظهور مظاهر عديدة للاختلال الاقتصادي مثل عجز ميزانية الدولة، و عجز ميزان المدفوعات و ارتفاع معدلات البطالة و التضخم و غيرها. و لذا ظهرت هناك دعاوي بضرورة تبني برامج إصلاح اقتصادي يتم بمقتضاها تقلص دور الدولة في ملكية إدارة و تشغيل الموارد و زيادة الدور الذي يلعبه القطاع الخاص.

كانت بريطانيا من الدول السبّاقة في البدء ببرامج الإصلاح الاقتصادي، ففي عام 1977 بدأت أولى برامج الخصخصة فيها بعرض شركة البترول البريطانية BRITISH PETROLUM، ثم عرضت شركة الطيران البريطانية عام 1981 للخصخصة¹ بذلك تعود جنور الخصخصة إلى مرحلة أواسط السبعينيات عندما بدأت الدول الصناعية تعاني لأول مرة في تاريخها الحديث، ثنائية الجمود و التضخم و لقد جاءت طروحات "اقتصاديات جانب العرض" لتشكّل المواجهة النظرية لحالة الجمود و التضخم و تسفيه النظريات الكيترية².

فكما نعلم قد ركز كيتر في تحليله الاقتصادي على الطلب الفعال حيث أن الحكومات تلجأ إلى زيادة الطلب الفعال عن طريق تخفيض الضرائب و تخفيض سعر الفائدة و القيام باستثمارات عامة تمولها خزينة الدولة. و لو كان التمويل بالعجز، وتتبع سياسات معاكسة، برفع أسعار الضرائب و أسعار الفائدة و تضيق عجز الميزانية العامة إلى أدنى الحدود الممكنة، في حالة ما تنشط الاقتصاد بفعل مفعول المضاعف الاستثمارات الأولى³ الذي يؤدي إلى ارتفاع الأسعار و الأجور إلى حد يهدد بتضخم جامح.

¹ للدكتور عبد القادر محمد عبد القادر عطية كتاب اتجاهات حديثة في التنمية ص 216 الدار الجامعية للنشر سنة 2000
² ضياء مجيد الموسوي، كتاب الخصخصة و التصحيحات الهيكلية، آراء و اتجاهات ص 47، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية.
³ ضياء مجيد الموسوي مرجع سابق الذكر ص 47.

1-1- الانفاق الحكومي في مجال العمل :

سندرج في هذه النقطة الدراسة التي قام بها JACKMAN ET ALU سنة 1990، و التي من خلالها بينا كيفية تأثير الإنفاق الحكومي على خلق مناصب عمل جديدة ، و ذلك عن طريق ثلاثة انواع من الطرق .

أ- REA - المعونة LES AIDES A LA RECHERCHE D'EMPLOI ET ADMINISTRATION :

فهي تتضمن كيفية التحسين من معلومات سوق العمل و ذلك عن طريق الاشهار بمناصب العمل الشاغرة و مساعدة البطالين في الاتصال بارباب العمل عن طريق وسطاء مثل ANEP في فرنسا، في هذا الصدد نجد أن السويد تحتل را القائمة تليها النمسا ، النرويج ، المانيا ، و حتى سويسرا فقد لاحظ كل من ALII ET JACKMAN في دراسة مقارنة لهذا النوع من النفقات مع مدة منحة الاعانة على البطالة، فلاحظ انه على العموم ، الدول التي فيها مدة الاعانة قصيرة نسبيا لهم حجم مرتفع من النفقات فيما يخص REA و هذا ما يؤدي الى ممارسة نوع من الضغط على طالي العمل حتى نرفع من فعالية سيرورة البحث .

ب- LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES CHOMEURS FPC التكوين المهني :

يوجه مجموع هذه النفقات الحكومية لتحسين نوعية البطالين و نذكر ان في هذه النفقات لا يحسب مجموع النفقات المباشر لبعض المنظمات مثل : بعض النقابات المهنية .

ج- LES CREATIONS DIRECTES D'EMPLOIS ET LES SUBVENTIONS A CDE/SE**L'EMPLOI خلق مناصب شغل :**

في هذه الحالة ترتبط النفقات الحكومية بتشغيل البطالين في مجموع القطاع العمومي ، و الاعانات المالية موجهة لارباب العمل عند توظيفهم للبطالين تدرج في هذه الحالة ايضا المساعدات

ما يمكن ملاحظته من خلال هذا الجدول أن الدول الليبرالية في معظمها لا تتدخل بطريقة مباشرة في خلق مناصب الشغل و هذا اما يدل عليه انخفاض النفقات الحكومية في مجال CPE/CF التي وصلت الى حد 0.0 في كل من سويسرا و ايطاليا. مقابل ذلك ، و نسجل ارتفاع تدخلات الدولة في المساعدة على تأهيل العمال و مساعدتهم في البحث على مناصب شغل و هذا ما يبينه ارتفاع نفقات الدولة في كل من سياسيي FPC ET REA فمثلا سجلت السويد اعلى مجموع للنفقات يقدر ب 28 بمعدل بطالة 1.6% و هو المنخفض مقابل اسبانيا التي سجلت ادى مجموع للنفقات يقدر ب 2.6 بأكبر معدل للبطالة يقدر ب 19.1%¹¹.

لكن هذا الارتفاع في النفقات لم يكن في الخلق المباشر لمناصب الشغل و انما في المساعدة و التأهيل و هذا ما تذهب إليه جميع الدول حاليا.

2- السياسات الغير مباشرة LES POLITIQUES PASSIVES:

ادم سميت في كتابة ثروة الامم :

Aucune société ne peut être fleurissante et heureuse , quand la plus grand partie de ses membres reste pauvre et misérable ¹²

من هذا القول لرائد المدرسة الكلاسيكية يمكن ان نستنتج انه حتى يستطيع الافراد العيش في مجتمع يسوده العدل و القضاء على الفقر، لا يتسنى الا بتدخل الدولة عن طريق تقديم منح للبطالين و هذا ما سنتناوله في هذه النقطة .

فمنذ بداية القرن XIX، العمال انشؤوا صندوق تعاوي للإحتياط ، وجدت هذه الحركة ببريطانيا فيما بعد ظهرت في فرنسا و الذي سيكون فيما بعد اصل الحركة النقابية، لكنه لم يعمل جيدا الا في أواسط العمال المؤهلين الذين كان اجرهم مرتفع نوعا ما و بذلك يستطيعون الاشتراك في الحقبة ما بين الحربين ، دارت المناقشة حول "La Dole" الاعانة التي اوجدت في 1911م قسمت الاقتصاديون LES NEO CLASSIQUES و من بينهم J.RUEFF ET A.PIGOU الذين اقروا ان هذه

¹¹ BERNARD GAZIER, Ouvrage Deja Cite , PAGE 36 .

¹² JEANS-PIERRE LORRIAUX, ECONOMIE POLITIQUE CONTEMPORAIVE, PAGE 118, ED. ECONOMICA 1994.

و هذا النوع من التكوين يكون عن طريق توافق عدة متعاملين اجتماعيين و اقتصاديين، كالدولة المؤسسات و النقابات، حيث تقر أن هذا التكوين هو نافع فعال ، و حتى ترتفع انتاجية العمل و تعمل هذه السياسة أيضا على تقليص البطالة و بهذا يكون التكوين يتماشى توازيا و التطور التكنولوجي حتى لا تكون هناك تفاوتات .

3-2) التوصية LE TUTORAT¹⁶:

و هي نوع من الكفالة "PARRAINAGE" تمنحها المؤسسات . فالمؤسسة تكون و توظف مسبقا عن طريق اتفاقية مع الهيئات التعليمية فهي تكون عمال في الاختصاصات التي ستطلبها مستقبلا و هي تمنح بذلك تربصات تطبيقية ، و تعتمد هذه الطريقة عادة عندما يكون العمل المؤهل نادر .

3-3) الاندماج الاقتصادي L'INSERTION PAR L'ECONOMIQUE:

تعتبر هذه الطريقة كعلاج للبطالة و عرض العمل عن طريق الاقتصاد . اساس عمل هذه الطريقة هو ان الفئة من اليد العاملة التي هي في حالة بطالة يمكنها ان تخلق لنفسها مناصب عمل عن طريق الاقتراض بمعدلات فائدة منخفضة الاستفادة من اعانات مالية و الإعفاء من الضرائب . تساهم هذه الطريقة في ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي وضعت حتى تقلص من البطالين.

4- طرق التعاون بين المصالح العمومية للتشغيل و المصالح الخاصة للتوظيف :

إلى غاية نهاية العشرية الاخيرة من القرن الماضي لعبت الدولة دورا هاما في عملية التوظيف في العديد من الدول، بمنح حق التدخل فقط في سوق العمل ، الدولة ارادت بذلك ان تكون الوسيط بين العرض و الطلب، كمنظم للسوق، بنشر و ايداع المعلومات في الاوساط العامة و في

¹⁶MR TOUIL AHMED ,La productivité du travail concept et portée dans la détermination du niveau de l'emploi thèse de doctorat en sciences économiques ,sous la direction du professeur GEUY CAIRE page 148 .

أوسع مساحة ممكنة ، و هي تريد ايضا حماية العمال ضد التعاريف المرتفعة لبعض الوكالات الخاصة بالدولة تحتفظ بإحتكار سوق العمل .

و بين سنوات 1991 و 1995 ، معظم الدول المشاركة في OCDE غيرت من القانون و سهلت عمل الوكالات الخاصة في سوق العمل فعلى المصالح العمومية للتوظيف ان تتعايش من اليوم فصاعدا مع الوكالات الخاصة للتوظيف.

و لكن ما هي العوامل التي جعلت من هذه الدول تغير من قوانينها ؟

يعد وجود بعض الوكالات الخاصة على مستوى بعض اجزاء سوق العمل كأحد أهم العوامل ، فالوكالات الخاصة مقترحة العمل بالنيابة ظهرت مند بداية القرن الماضي مند سنة 1950 و تطورت بسرعة .

لقد تطورت تقنيات الانتاج سريعا في السنوات الماضية و كان على المؤسسات البحث على افراد ذو كفاءة و مهارة و بالتالي كانت تلجأ الى هذه الوكالات الخاصة و بظهور سوق تنافسي، اصبحت الوكالات الخاصة، أكثر تخصصا، و اصبحت تتوجه مباشرة نحو حاجات زبائنهم.

مند أكثر من عشرين سنة و رغم الطرق التي اتبعتها الدول بقيت معدلات البطالة مرتفعة في كل دول اوروبا كل الحكومات اتحدت ضد هذه الظاهرة دون الحصول على نتائج .

في معظم دول OCDE المصالح العمومية للتوظيف تشغل عدة مهام، ليس فقط توظيف كل طالبي العمل المسجلين أمام مصالحها و لكن ايضا مراقبة الباحثي عن العمل ، توجيههم في حدود كفاءتهم و ممارسة مهام إدارية مختلفة ، زيادة حجم العمل الناتج عن ارتفاع عدد طالبي العمل ادى بها الى اهمال شيئا فشيئا دورها في التوظيف . في حين فعالية وكالة التوظيف الخاصة يمكن ان تقاس عن طريق قدرتها للتوظيف المترشحين في المناصب التي اعلنتها و هذا اضافة ان هذه الوكالات اصبحت نسبة التشغيل لديها منخفضة .

فانتقلت عملية التوظيف من القوة المركزية الى المصالح العمومية للتوظيف، و هذا يعني دور تنسيقي بين العرض و الطلب على اليد العاملة ، فهو عبارة عن مصلحة خاضعة و تابعة للسوق و الذي من المحتمل تركه كاملا للقطاع الخاص . في حين انه هناك عدة حجج و براهين و وضعت لتبرير تدخل الدولة .

* أهداف اقتصادية : الدولة تريد ان تجعل من سوق العمل اكثر فعالية من بين الحجج المقدمة لشرح ان النفقات تكون للوصول الى هذا الهدف و حتى تكون شفافية في المعلومات في سوق العمل ترفع من فائدة الصالح العام .

* العدالة الاجتماعية : القطاع الخاص لا يعطي مساعدة كافية للبطالين و الاشخاص الاخرين المحرومين .

* وظائف المراقبة : يكون من الضروري مراقبة المستفيدين من منحة البطالة و الذين تتوفر فيهم كل الشروط التنظيمية الخاصة بالبحث عن العمل ، فهي مسؤولية مفروضة و لا بد منها على الدولة .

فالدول التي تركز على الناحية الاجتماعية و الحماية الاجتماعية تنفق اكثر من الاموال في صورة منح البطالين ووفق المقاييس (ACTIVES) المنشطة لمساعدة الشغل . فالدول الشمالية (اسلندا، الدنمارك، النرويج، السويد) بشكل مغال ، تبعا للعديد من الدول الاورورية و كندا، نفس الدول تكرر موارد بالمقارنة هامة للتوظيف و تبرر هذه السياسة بارجاعها الى قيمتها الاقتصادية المفروضة لمجموع سوق العمل بدلا من ان يكون الا للبطالين .

4-1- وكالات التشغيل و دورها في اقتصاد السوق :

نقص المعلومات في سوق العمل انجر عنه طلب معتبر لمختلف انواع خدمات التشغيل كاختيار موظفين جدد ، استشارات فيما يخص الموارد البشرية ، العمل المؤقت ، البحث عن العمل.

في أية الحالات يكون تدخل المصالح العمومية ضروري، و لكن هذا التدخل لا يبرر الا عندما لا يشتغل السوق بحرية ليس بطريقة صحيحة بمعنى الفعالية و العدالة، في سوق العمل ، مصالح التشغيل العمومية و الخاصة يجب عليها لعب دور تكاملي .

فمصالح التشغيل العمومي تكون وسيلة هامة لتصحيح نقائص السوق التي تظهر في النظام حيث فقط الوكالات الخاصة للتوظيف AEP تؤدي هذا النوع من الخدمات و SEP يمكنها ضمان شفافية السوق بخلق بنوك معلومات حول مناصب الشغل المتاحة و طالبي العمل، هذا يعني ان مصالح التوظيف تكون سهلة البلوغ للكل و في كل الاماكن او تقترح خدمات غير خاضعة للتدفقات الدورية للنشاط الاقتصادي .

هناك حجج أخرى التي تبرر تدخل SEP، نشاطاتهم ممكن ان تستعمل لتيسر امتصاص سوق العمل الصعبة و الاشخاص الذين من الصعب توظيفهم ، الاشخاص الذين يكونون في حالة بطالة يتفاعلون مع العديد من الحالات التي تتطلب تدخل السلطات العمومية .

أولاً- نقص المعلومات حول مناصب الشغل المتاحة و تقنيات البحث عن العمل يمكن ان تكون بالنسبة للبطالين كحاجز للبحث الفعال على العمل

ثانياً- لتوقعات الغير حقيقية حيث طالبي العمل لا يتصرفون دائما بطريقة لصالح فائدتهم الاقتصادية.

ثالثاً- مقابل تحفظ البنوك للأخذ من المخاطر و قلة رؤوس الاموال ، البطال يمكن ان يوجد في حالة عدم مقدرته على الاقتراض التي هو بحاجة لها لكسب قدرات تسمح له بالدخول في السوق الحالي للعمل او الإستثمار في مشروع صغير .

رابعا- و أخيرا وجود SEP يعتبر كمنبع امل للبطالين الذين ممكن ان يغادروا سوق العمل ، و بذلك بالحفاظ عليهم، و منحهم المعلومات و النصائح التي تسمح لهم بالحفاظ على امل في وجود عمل .

الجدول رقم -07-

دور المصالح العمومية للتشغيل

التطور الوظيفي	المهام الأساسية ل SPE حسب الاتفاقية رقم 88 ل OIT
<p>الوظيفة 1: معرفة الطلب على العمل</p> <p>الوظيفة 2: معرفة عروض العمل و سوق العمل</p> <p>الوظيفة 3 : مقارنة و توظيف الباحثين على شغل</p> <p>الوظيفة 4: الموازنة بين العروض و المعلومات حول سوق العمل</p>	<p>المهمة 1: تنظيم سوق العمل بطريقة تستطيع بها بسرعة الحصول على مناصب شاغرة</p>
<p>الوظيفة 4: الموازنة بين العروض و المعلومات لحل سوق العمل</p> <p>الوظيفة 5 : استخدام المعلومات و الاداءات للتشغيل</p>	<p>المهمة 2 : تصور و القيام باعمال و الادوات تيسير المعلومات حول السوق و التوظيف</p>
<p>الوظيفة 6 : تسيير منح البطالة و المساعدات على التوظيف ذات الطابع الاجتماعي</p>	<p>المهمة 3 : حماية البطالين و مساعدتهم على الاندماج المهني</p>

المبحث الثالث : تنظيم سوق العمل في الدول النامية :

قبل الخوض في اعطاء صورة على سياسات التشغيل في الدول النامية عموما ، يجدر بنا التذكير بالتحويل الذي طرا على اقتصاديات الدول النامية منذ أزمة 1982.

1-عموميات :

يشن حاليا في الدول النامية ، و من ضمنها الدول العربية هجوم مسعور على القطاع العام ، و يشارك في هذا الهجوم كل الداعين الى الراسمالية من اصحاب الاموال و حملة الاقلام، و تقف الدول الصناعية الكبرى وراء الدعوى المتصاعدة نحو تحويل منشآت قطاع الدولة الى القطاع الخاص . و تندرج ضمن هذه الدعوة طروحات "اقتصاديات جانب العرض" و اقتصاديات ريغن و تاتشرية و تخفيف حجم الدولة الاقتصادي و تحرير النشاط الاقتصادي من القيود كما ان الهيئات المالية الدولية ، و بخاصة البنوك الدولي و صندوق النقد الدولي تستخدم سلاح المديونية لتفرض على الدول النامية اتباع سياسة التكيف الهيكلي¹⁹ أزمة الديون .

1-1-أزمة الديون:

في خريف 1982، انفجرت أزمة الديون المصرفية ففي هذا العام توقفت كبريات الدول المدينة في امريكا اللاتينية (كالمكسيك و البرازيل و الأرجنتين) من دفع اعباء ديونها الخارجية التي تمثل الديون المصرفية الشطر الاعظم منها²⁰ اصبحت هذه الوضعية تهدد بشكل مباشر افلاس البنوك التجارية الامريكية التي تعد الدائن الاول و الاكبر لهذه الدول علما ان هذه الديون المقدمة من طرف البنوك تتجاوز حجم راسمالها . في هذه الظروف المتأزمة سارع صندوق النقد الدولي باحتواء تلك الازمة بمؤازرة من حكومة الولايات المتحدة الامريكية و البنك الدولي و بنك التسويات الدولية و لاجل ذلك قام الصندوق بتدبير حزمة من عمليات الانقاذ المالي تمثلت في تقديم المزيد من القروض لتلك الدول و الموافقة على اعادة جدولة ديونها الخارجية .

¹⁹ ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق الذكر، ص 27

²⁰ ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق الذكر، ص 31.

1-2-البرامج:

كانت تدعوا هذه البرامج للاستقرار و التصحيح الهيكلي الى خفض الديون، و ذلك عن طريق تخفيض عجز ميزانية الدولة و ميزان المدفوعات ، التحكم في التضخم، تشجيع الادخار و تقوية الموارد عن طريق الاستثمار و اهتلاك الديون ، في حين يدفع الابعاء سكان البلد عن طريق تحملهم لتكاليف خدمات الديون، التي تترجم عن طريق خفض المداخيل ، رفع الضرائب ، انخفاض الخدمات العمومية، و تصحيحات أخرى تؤدي الى إنقاص مستوى الاستهلاك و بصفة عامة تهدف برامج الاستقرار و التصحيح الهيكلي الى الدعوة إلى الخصوصية و تصفية القطاع العام و هذا ما حدث في الجزائر مثلا و هذا لقول لماري شيرلي واحدة من خبراء البنك الدولي في هذا الصدد ، "أن تصفية المشروعات العامة غير القادرة على الاستمرار قد اصبح شرطا من شروط الاقتراض لأغراض التكييف الهيكلي ، على سبيل المثال بورندي و مالاوي وبنما و تايلاندا. اما في توغو فقد قام البنك بدعم عملية تحويل المشروعات العامة الى مشروعات خاصة عن طريق ما يسمى الإقراض لدعم السياسات، و كذلك بتقديم المعونة الفنية ، و في دول متنوعة الاوضاع مثل الكونغو و دول جامايكا و الفلبين و تركيا ، يدعم البنك الاستعدادات الجارية لبرامج نقل المشروعات العامة الى القطاع الخاص ، و يساعد في تحديد المشتريين المحتملين لهذه المشروعات ، كما يساعد في مفاوضات البيع و في دول افريقية المتعددة ، يقوم البنك بتدبير الارصدة التي سوف تمكن المشتريين من القطاع الخاص المحلي للمشروعات العامة من الحصول على قروض لاصلاح اوضاع هذه المشروعات «²¹.

2-أسباب اللجوء الى برامج التصحيح الهيكلي PAS :

وجهت انتقادات للسير التنظيمي و الاداري لسوق العمل في الدول النامية ، و ذلك لطبيعته البيروقراطية و الغير انتاجية لان الدولة في هذه المرحلة كانت تلعب الدور الحامي للقطاعات الاجتماعية مثل البطالين و طالبي العمل .

²¹ ضياء محمد الموسوي مرجع سابق الذكر، ص 30.

فاستخدمت اغلبية الدول النامية التخطيط الذي يبحث على احداث التوازن الكلي في آخر المرحلة، لكنه في اغلب الاحيان لا يوافق السياسة المتبعة لاجل معالجة عراقيل التوظيف ، حيث كانت تسطر الى تحقيق توازن يبين من جهة، حاجات آلة الانتاج في القطاعات و من جهة اخرى حجم المتخرجين من هياكل التكوين و الجامعات ، و هذا ما سنبرزه في الفصل الرابع عند دراستنا للجزائر في مرحلة المخططات .

2-1-عجز السياسات السابقة :

استحدثت برامج PAS للانطلاق في سيرورة اعادة النظر في الطرق السابقة التي تبقى غير تامة فبرامج PAS كانت بمثابة اساس للنظرية الكلاسيكية التي تشرح عوائق التوظيف في مجال سوق العمل عن طريق العوائق عند عمل ميكانيزمات السوق التي تكون نتيجة لأمر أو إيعاز من الدولة، و بالتالي وجود الدولة وحدها في السوق يكون غير كافي لخلق مناصب عمل لصالحها و لصالح القطاع الخاص .

فأولى نتائج الاشتغال ب PAS هو التخفيض المحسوس في التشغيل العمومي ، حيث حلت العديد من الشركات و كان على هذه المؤسسات اعادة هيكلة نفسها حتى تكون قادرة على المنافسة نتيجة الاشتغال بمخطط PAS تكون جيشا جرارا من البطالين في العديد من الدول .

فحسب البنك العالمي لسنة 1993 وحدها بعض الدول خفضت بأكثر من 5% من عمال التوظيف العمومي مند بداية العمل ب PAS فالبين مثلا حسب نفس المصدر من 1990 الى 1992 وصل عدد المسرحين بها إلى 4000 عامل . بعد اعادة هيكلة قطاع المؤسسات العمومية، و هذا ما أدى الى صعود متنامي للبطالة المفتوحة ، بالخصوص في المناطق الحضرية فقبل أن تكون أزمة مفتعلة من طرف PAS هي أزمة تولدت عن طريق التيسير الإداري لسوق العمل في المرحلة السابقة و هذا ما بين عدم فعالية التيسير الذي اتبعته الدول النامية سابقا، و الذي كان أكثر تيسير اجتماعي للعجز في مناصب العمل المتاحة أكثر من استراتيجية فعالة للتشغيل .

2-2- إعادة تركيب طرق تدخل الدولة :

العمل ببرامج PAS ادى الى تسريح عدد هائل من العمال كما ذكرنا سابقا ، و كان هذا للتخفيض في عجز الميزانية .فالدولة في هذه المرحلة لا تتدخل مباشرة في سوق العمل ، فهي تتدخل اكثر لاعداد وسط اكثر ملائمة للانتاج بخلق مناصب عمل ، فطرق تدخل الدولة تتمحور حول تحرير المبادرات الخاصة (الفردية او الجماعية)، عن طريق اعادة النظر في القوانين الادارية السابقة و هذا ما ذهبت اليه الجزائر بعد اعادة تعديلها لمعظم قوانينها حتى تتماشى و المرحلة الانتقالية نحو اقتصاد السوق ، و هذا ما سندكره بالتفصيل في الفصل الرابع ، في المرحلة الانتقالية و مراجعة قانون الاستثمار ، و اتخاذ قرارات في الاستثمار الخارجي و خلق مناطق حرة ، ودعم هذه المبادرات عن طريق جلب المساعدات التقنية و الخبرة التي هي بحاجة اليها و خلق PMI و PME و اعادة ادماج حاملي الشهادات و جلب راسمال الاجني .

مع الابتعاد عن التطبيقات السابقة لتوظيف حاملي الشهادات في القطاع العام ، بدا في وضع مكانة للنصوص الجديدة لادماج هؤلاء ، يضاف الى هذا الاختلافات الموجودة في مقاييس البرامج المرافقة ل PAS وحدثت مؤسسات عامة جديدة بمظاهر جد مختلفة حسب الدول.

هذه المؤسسات العامة ترافق التراجع في وظائف الدولة الممارسة سابقا ، و هناك ايضا الوكالات المختصة للتوظيف و شركات للخدمات المتخصصة في تسيير الموارد البشرية .

3- خصوصيات سوق العمل :

هيكل سوق العمل : يمتاز سوق العمل في الدول النامية بانقسامه الى ثلاثة مستويات من الشغل ، يتكون قطاع حضري مهيكّل ، قطاع حضري غير مهيكّل و مناصب عمل ريفية²² .
القطاع الحضري المهيكّل هو القطاع الذي يتكون من الادارة و المؤسسات الكبيرة (البنوك ، التامينات ، المصانع و الشركات التجارية) يمنح هذا القطاع اجور مرتفعة ، استقرار في المهنة

²²BRUNO BARON RENAULT, MALCOLIN DWIGHT M. RERKINS MICHAEL ROEMER DONALD R SNODGRASS, ECONOMIE DU DEVELOPPEMENT TRADUCTION DE LA 4EME EDITION AMERICAINE, page 289, ED. BALISES 1998.

المعروضة . و هو يمنح اجور مرتفعة كونه يوظف الاشخاص الحائزين على شهادات جامعية او ثانوية .

بجانب هذه المؤسسات الكبيرة و الحديثة للقطاع الحضري المهيكل ، نجد مؤسسات اصغر للقطاع الحضري الغير مهيكل ، محلات و وحدات انتاجية تصنع و تباع تشكيلة من الخدمات و المنتجات ، فتكون في بعض الحالات في منافسة مع المؤسسات الاكبر حجما ، هذا القطاع يوفر مناصب عمل للعمال المهاجرين الذين هاجروا من المناطق الريفية للبحث عليها في المدينة للعمل في القطاع المهيكل لكنهم فشلوا في التحصل عليه .

ما يميز هذا القطاع هو امكانية تواجده في حالة توازن فعلى العموم العمال الجدد في هذا القطاع يمكنهم ان يجدوا نشاط حتى و لو ان حضورهم سوف يخفض نوعا ما من الاجور لكافة عمال القطاع .

فالدخول في القطاع الحضري الغير مهيكل سهل ليكون كبائع جوال مثلا او القيام بعدة نشاطات اخرى فيكفي ان يمتلك الفرد رأسمال صغير .

فالقطاع الغير مهيكل يملك ان ينشأ كمية كبيرة من مناصب العمل ذات الاجر المنخفض ، اضافة لتشكيلة من السلع و الخدمات .

الاجور الممنوحة في القطاع الغير مهيكل هي الاخرى لها الحظ ان تكون مرتفعة لما يتحصل عليها العمال الذين يشتغلون خارج المدينة ، في سوق الشغل الريفي ، هذا الفارق في الاجر له جزء وهمي لان سكان المدن عليهم انفاق اضافة على سكان الريف . و يكون بكثرة لشراء السلع كالماء و مواد البناء . و الذي نجده مجانا أي دون تكلفة نقدية في العالم الريف²³ .

²³ التعريف لقطاعات لسوق العمل في الدول النامية موحدة من كتاب " BRUNO BARON RENAULT, MALCOLIN DWIGHT M. RERKINS

MICHAEL ROEMER DONALD R. SNODGRASS " مرجع سابق الذكر ص 287

3-1- سياسات التشغيل :

النمو المتسارع للسكان و عدد السكان في الفئة النشيطة خاصة ، مقارنة بالموارد الطبيعية الموجودة بقوة و في بعض المرات الراسمال المادي المتاح يعد كسبب رئيسي للبطالة في الدول النامية.

فلجأت هذه الدول الى امتصاص البطالة و خلق مناصب شغل جديدة عن طريق الصناعة ، او جلب رؤوس الاموال الاجنبية .

أ-مضاعف التشغيل :

تعد الصناعة النابض لتطور الإقتصاد و بالتالي ترفع من معدل خلق مناصب الشغل . إلا أن توسعها لا يمتص سنويا الا 4/10 من 1% من اليد العاملة النشيطة ، حيث ان هذه الاخيرة ترتفع ب 2.1 % سنويا من 1965 الى 1983 ²⁴ .

مقابل هذا تطور العمل في القطاع لا يمثل سوى 60% من المعدل السنوي المتوسط لنمو القيمة الاضافية الصناعية معرفة بطريقة تظم الانتاج الصناعي ، الخدمات العمومية و الانجازات ، و هو يعادل 4.3 % في السنة ²⁵ .

و يمكن لقطاع الصناعة خلق مناصب عمل غير مباشرة التي تكون في القطاعات التي لها علاقة عالية او بسيطة مع الصناعة ، ايضا في نشاطات الخدمات الدين يوزعون المنتوجات و في قطاعات الفلاحة و المناجم التي تمونها بمستلزماتها هذا الخلق الغير مباشر لمناصب العمل يمكن ان يكون هام و كبير في بعض الاطارات مثلا رفع قدرات علاج المنتوجات الاولية الوطنية لكنها تلعب اقل دور في التصنيع القائم على استبدال الواردات .

BRUNO BARON RENAULT, MALCOLIN DWIGHT M. RERKINS MICHAEL ROEMER DONALD " 24
SNODGRASS "مرجع سابق الذكر ص 303.

BRUNO BARON RENAULT, MALCOLIN DWIGHT M. RERKINS MICHAEL ROEMER DONALD 25
SNODGRASS مرجع سابق الذكر ، ص 303.

إلا أن النمو الاقتصادي المسجل في سنوات الثمانينات خاصة في العديد من دول أمريكا اللاتينية و أفريقيا. ترجم بتقهقر سوق العمل ، السلطات العمومية و اصحاب العمل في القطاع المهيكّل الخاص سرحوا اعمالهم و خفضوا العلاوات التي كانوا يوزعونها قديما ، هذا ما ادى الى ارتفاع متسارع للقطاع الحضري الغير مهيكّل .

إلا أن بعض الدول احدثت الاستثناء فسجلت ارتفاع العمال في القطاع الصناعي بريشم صافي اعلى من المتوسط ، هؤلاء هم من اعادوا نقل ثمانية اكثر النجاحات في تصدير المنتج المصنع الذي يتطلب اكبر قدر من العمال ، لعبوا دور الرائد في هذه السياسة لخلق مناصب عمل صناعية، كوريا الجنوبية ، طايبوان ، هونغ كونغ ، سنغفورة و هم من يلقبون بالنمور الاربعة ، ومنذ عهد قريب مليزيا ، تيلاندا اندونيسيا هي الأخرى حدت حدودهم ، دول اخرى مثل جزيرة موريس²⁶ .

بعد 1963 كوريا الجنوبية استطاعت امتصاص 50% من نمو اليد العاملة النشيطة بها و هذا بواسطة صادراتها من الصناعة ، في الوقت التي كانت فيه معظم الدول في طريق النمو تمتص في هذا النشاط اقل من 5% من نمو اليد العاملة النشيطة .

و لكن ما يمكن ملاحظته على هذه السياسة المعتمدة لخلق مناصب الشغل ، انها كانت غير فعالة خاصة عندما نذكر ان القطاع ليس عليه فقط إمتصاص جزء جوهري من نمو اليد العاملة النشيطة ، لكن ايضا توسيع العمال النشطين لانواع العمل الاقل انتاجية في الفلاحة الفردية ، الخدمات الثانوية ، و الصناعة الحرفية .

ب-الاستثمار الخارجي :

نظرا لضعف الادخار و امكانيات التمويل الداخلية القليلة للإستثمار انتهجت كما هو معلوم معظم الدول المتخلفة سياسات جلب الراسمال الخارجي و هذا من اجل التنمية الاقتصادية و التوسيع في خلق مناصب العمل .

فاستطاعت بعض الدول خلق مناصب عمل جديدة عن طريق جلب رؤوس الاموال الاجنبية . و الذي يعتبر كنقل لراسمال الدول الغنية نحو الدول الفقيرة ، الاستثمار الاجنبي الخارجي الذي يتضمن تموقع الشركات المتعددة الجنسيات ياخذ اهمية متزايدة .

فبعدها كان الاستثمار الاجنبي يمثل فقط 15% من مجموع التدفقات الصافية للموارد سنة 1986 ، وصل الى 27% سنة 1992²⁷ .

و هذا نتيجة لانتقال مركز الحركة من التجارة الى الانتاج نتيجة حلول تصدير راسمال محل تصدير السلع و اتخذ ثلاثة اشكال :

1- تقسيم السوق بين الفروع المحلية للمشروعات عابرة القوميات (السيارات)

2 - إستلاؤها على مواقع حاكمة في أنماط متخصصة من الإنتاج (الكيمائيات و الدوائيات)

3 - الارتباطات التكنولوجية كأداة لتثبيت مواقعها في السوق و قاعدة للتحرك بالنسبة لتجمعات من الاحتكارات²⁸ .

ففي سنة 1992 الاستثمارات المباشرة لم تتجاوز 2% من PIB الا في ماليزيا و نجريا في الدول PED الدول في طريق النمو فالتموقع المباشر يتوجه نحو الدول الاكثر غنى بالموارد الطبيعية و لها دخل فردي مرتفع نسبيا ، في حين المساعدة الاجنبية تكون بالاتجاه المعاكس تماما .على مجموع المناصب الموجودة في كل القطاعات تعد حصة الشركات المتعددة الجنسيات في معظم الدول النامية اقل من 1% الى 6%²⁹ . فتكون بذلك حصة الشركات المتعددة الجنسية لخلق مناصب العمل

BRUNO BARON RENAULT, MALCOLIN DWIGHT M. RERKINS MICHAEL ROEMER DONALD R .27

SNODGRASS مرجع سابق الذكر

28 ضياء مجيد الموسوي ، مرجع سابق الذكر، ص 39.

29 ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق الذكر ، ص 39.

متواضعة. فعدد مناصب العمل الموضوعة في القطاع الصناعي تكون 10% الى 23% في الأرجنتين و بوليفي و البرازيل و كولومبيا و تصل الى 50% في سنغفورة و السنغال³⁰.

الشركات المتعددة الجنسيات توظف اقل عدد من العمال ، منها عن المؤسسات المحلية الموجودة في قطاعات غير التي تنشط فيها المؤسسات المتعددة الجنسيات و احتياج فيها لليد العاملة الكبيرة .

بعض الدراسات بينت ان المؤسسات الاجنبية المرتبطة بتقنيات التكنولوجيا و هذا راجع لأن في بلدها هناك اليد العاملة الباهضة في حين اننا نجد ان هناك شركات متعددة الجنسيات التي تلجأ الى تقنيات تحتاج الى يد عاملة كثيرة مقارنة بشركات البلد . في الواقع الحالة تتعلق باتساع المنافسة : الشركات المتعددة الجنسيات التي تستثمر في الاسواق الداخلية محمية من المنافسة الداخلية او الخارجية يمكنها استيراد تقنيات انتاجية تحتاج لشدة الراسمال ، و حين تنتج للتصدير او تدخل في اسواق داخلية تنافسية ، هي بحيرة كشرركات البلاد بفعل المنافسة لجلب تقنيات اقل تكلفة بالطرق التي تلجأ اكثر الى تشغيل اليد العاملة اذن خلق مناصب الشغل يتعلق بسياسات الدول المستقبلية اكثر مما تمارسه الشركات المتعددة الجنسيات .

في سنوات السبعينيات اتجهت زيادة حركة انسياب هذه الشركات المتعددة الجنسيات الى البلدان النامية بسبب ارتفاع متوسط معدل الربح الذي تغله تلك البلاد، فقامت كبريات الشركات الاحتكارية الدولية النشاط انشاء عدد كبير من فروعها الانتاجية خارج بلادها الام ، مستفيدة في ذلك من انخفاض مستويات الاجور مع تساوي الانتاجية . بالبلاد التي انتقلت اليها و من المزايا الغريبة التي توفرها قوانين البلاد للمرتمحل اليها ، و بقرها من اسواق التوزيع ، و ربما من رخصة تكلفة الطاقة و الاراضي الخ .

و مع النمو الهائل الذي حدث في نشاط الشركات الاحتكارية دولية النشاط و سيطرتها على تكنولوجيا الانتاج و التسويق و الدعاية و النقل و التمويل اصبح الشطر الاعظم من التجارة

BRUNO BARON RENAULT, MALCOLIN DWIGHT M. RERKINS MICHAEL ROEMER DONALD³⁰

SNODGRASS مرجع سابق الذكر ص 529.

الدولية للمواد الخام الاساسية في قبضة هذه الشركات ، الامر الذي جعلها تتحكم في حجم الدخول القومية للبلاد النامية المنتجة لهذه المواد³¹.

خلاصة:

يظهر أن سياسات الدول النامية قد تغيرت و واكبت التحولات التي حدثت في الاقتصاد العالمي، فغيرت من سياساتها القديمة حيث كانت المحرك لسوق العمل، وتوجهت ناحية إقتصاد السوق وترك للسوق حرية العمل، و خلق مناصب العمل.

³¹ ضياء مجيد موسوي، مرجع سابق الذكر ص 40.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل يتبين لنا أن الدول المتطورة قد قطعت أشواطاً كبيرة في مساعدة البطالين ، و إدماج الشباب في الحياة المهنية، و لم تتخلى كلية عن دورها في الحياة الاقتصادية وكذا الإجتماعية.

في حين أن الدول النامية لا زالت في أولى الخطوات، نتيجة التحولات التي تحدث في إقتصادياتها ، تحت تأثير التحولات التي تسود العالم و التي تقود الى العولمة ، و التحول ناحية إقتصاد السوق ، وإتباع سياسات الإستقرار و التصحيحات الهيكلية، التي كلفتها يد عاملة نشيطة بطالة، فإتبعت سياسات مختلفة للحد من هذه الزيادة المستمرة للبطالين، لكن ما يجدر التذكير به هو أن العامل الديمغرافي يلعب دوراً محورياً في نجاعة سياسات التشغيل ففي حين أن الظروف الإقتصادية ملائمة و معدل النمو مرتفع في الدول المتطورة زيادة على إرتفاع معدل الإستثمار فيها فالهرم السكاني ضيق القاعدة وواسع الرأس ، في حين أن الظروف في الدول النامية معكوسة، فزيادة على ضعف الإستثمارات المحلية نتيجة نقص الإيداع المحلي، و التحول لجلب الإستثمار الأجنبي الذي عادة لا يساهم بدرجة كبيرة في مص البطالة، فإن معدل النمو ضعيف في معظمها، و ما يزيد الطين بلة، هو إرتفاع معدلات النمو، فهو واسع القاعدة و ضيق الرأس، وهذا ما يفسر الفرق في نجاعة السياسات بين الدول المتطورة والنامية.

خلاصة الجزء الأول

إذا كان و لا بد من تغيير تصور دور الدولة بصفة حتمية ، تحت تأثير التحولات التي تسود العالم و التي تقود إلى العولمة ، أظهرت تجارب الدول الغربية بأن الدولة لا تتخلى عن دورها كمنظم للحياة الاقتصادية مع إعطاء دور متقدم للقطاع الخاص. فلا يوجد اقتصاد قوي في عالمنا المعاصر يتطور بمعزل عن فعالية وظائف الدولة على المستوى المحلي و الدولي ، فجميع الاقتصاديات لعبت فيها الدولة دورا محوريا استراتيجيا ، بل أن دورها يتعاظم من خلال تنوع وظائفها ، ففي حين يزداد حجم و نوع التحديات التي تواجه مسيرة التنمية في البلدان النامية و يتطلب ذلك قيام الدولة بدور فعال يتناسب مع التحديات التي تواجهها على المستوى المحلي لإحداث تنمية ، نجد من جهة أخرى بأن دور الدولة في الاقتصاديات المتطورة يزداد تطورا من أجل مواجهة التحديات المتعلقة بضمان إستمرارية التقدم الاقتصادي و الارتقاء بمكانة الدولة على مستوى التكتلات الإقليمية و في إطار العلاقات الدولية .

و استنادا إلى المفهوم الجديد للدولة و انسجاما مع المبادئ الاقتصادية الحديثة ، غيرت معظم الدول تشريعاتها الاقتصادية و الاجتماعية في بريطانيا مثلا بدأت الحكومة بإتباع أسلوب التشابه في العمل بين القطاعين الخاص و العام بغية تحسين نوعية الخدمات التي يؤديها القطاع العام و للحد من تدهوره .

مقابل ذلك، اتجهت معظم الدول النامية ناحية اقتصاد السوق ، عن طريق إتباع سياسات الاستقرار و التصحيحات الهيكلية ، إلا أن الدول النامية لم تتراجع كلية من الحياة الاجتماعية، فبقيت تقدم إعانات للفقراء البطالة و المحرومة، و أعطت مبادرات جديدة لسوق العمل في خلق مناصب عمل جديدة بتوفير له المناخ الملائم.

مقدمة الجزء الثاني:

سنة 1964، اعتمدت الجزائر خطة للتنمية الاقتصادية إرتكزت فيها على ضرورة تقوية القطاع العام، و حتى يقوم هذا القطاع بدور فعال يجب عليه تهيأت أساسيات التحكم في الحياة الاقتصادية للبلاد.

و عليه أعطيت للدولة دورا متقدما في الحياة الاقتصادية و إحداث التنمية، فكانت فكرة خلق الصناعة الثقيلة ضرورية للانطلاق بالاقتصاد الوطني بصفة عامة، و ضروريات الزراعة المتطورة بالخصوص، و بذلك اعتبرت الصناعة الخاصة كنشاط تكميلي للقطاع العام.

بعبارة أخرى القطاع الخاص يجب أن يوجه نحو نشاطات خاصة، ولكن يجب مراقبته حتى يبقى في حجم مصغر لا يجوز أن يتحول إلى مصدر للسيطرة الاجتماعية و حتى لا يفرض قراراته السياسية أو الاقتصادية على السلم الوطني.

و اعتمدت في سياسة التشغيل التي كان الهدف الأساسي منها يكمن في سياسة التصنيع معتمدة في ذلك على نموذج G. DESTANNE DE BERNIS ، التي كانت تعتمد على تكنولوجيات متطورة، و للقيام بهذا إعتمدت على تخطيطات سطرها لإنجاز مشاريع إستثمارية في مختلف القطاعات، لأن القطاعات مرتبطة في ما بينها.

و لأن عملية التنمية، تتعلق أكثر بالفرد منها على تراكم الثروات المادية سخرت الدولة كل جهودها لتحسين الحياة، والرفع من المستوى المعيشي و الصحي لأفراد، فبعدها كان يمثل 10.4 م نسمة سنة 1962، انتقل إلى 18.7 مليون نسمة سنة 1980، و يصل إلى 31.466.000 نسمة سنة 1999 بمعدل نمو قدره 4.7 % ما بين 1980-1990.

و حتى تكوّن فردا مؤهلا، يحمل على عاتقه التنمية، و يساير التكنولوجيا الحديثة، قامت الدولة، بعدة إصلاحات على المنظومة التربوية، و البرامج المقررة في كل المستويات، و وفرت الدولة في مراحلها الأولى مناصب عمل، وخفضت من البطالة إلى 9.1 % سنة 1985.

إلا أن نهاية سنة 1985 و بداية سنة 1986، كانت نقطة إنعراج في منحني سوق العمل ، حيث أن انهيار أسعار المحروقات أعطت إشارة بداية ركود مستمر زاد من حدته ظهور إختلالات خطيرة في جهاز الإنتاج الوطني، نتيجة لنمط الاقتصاد و تسييره الذي تم اختياره آنذاك و الذي كان يحمل في طياته بنور إخفاقه.

إضافة لرضوخها لبرامج التعديل الهيكلي دون إعطاء فرصة لأي مشروع واعد قصد محاربة البطالة، لأن التشغيل يعتبر بمثابة الحلقة الرئيسية في التنمية الاجتماعية، فسجلت الجزائر في هذه المرحلة عودت ارتفاع نسبة البطالة سنة 1994 التي وصلت إلى 24% و 26% سنة 1996، رغم تحقيقه لنتائج إيجابية على مستوى الإقتصاد الكلي كإخفاض معدل التضخم الذي كان يمثل 29 % سنة 1995 ف 18 % سنة 1996 ، ثم 6.5 سنة 1997، إسترجاع التوازنات الخارجية، تطهير المالية العمومية، نمو إقتصادي إيجابي خلال سنتي 1996/1995 إلا أنه يعتبر هش كونه ناجم من قطاعي المحروقات و الفلاحة اللذين يعتبران قطاعين خارجين عن دائرة النمو.

فالمعدلات المرتفعة للنمو الديمغرافي ، قابله إرتفاع معدل في نمو اليد العاملة النشيطة إلا أنه لم يقابل بإرتفاع في معدلات الإستثمارات و بالتالي خلق مناصب عمل، فتراجع الإستثمارات، نتيجة ضعف الإدخار المحلي، و ضعف القطاع الخاص أدى إلى تفاقم الأوضاع، زيادة إلى حل المؤسسات العمومية والخاصة، وتسريح العمال، فساهمت كل هذه الظروف في إرتفاع معدلات البطالة.

فعرفت هذه المرحلة كمرحلة انتقالية تم فيها الانتقال من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق، و بالتالي الرضوخ للامشروط إلى تلقائية السوق، التي أصبحت نمط اقتصادي يعمل به، فأثر تأثيرا سينا على الحياة الاقتصادية و كذا الاجتماعية.

مقابل هذا التراجع للدولة من الحياة الاقتصادية و الاجتماعية، كيف ستواجه الآثار السلبية لبرامج التصحيح الهيكلي، هل ستعطي الأولوية للسوق لتوفير مناصب الشغل؟ و هل هو قادر على توفيرها لوحده؟ أم أنها ستتدخل لتحذ من الحالة المزرية التي وصل لها الاقتصاد؟ و إذا تدخلت فما هي سياسات التشغيل التي ستقدمها؟.

لأجل ذلك، جزئنا هذا الجزء إلى ثلاثة فصول:

الفصل الأول: بينا فيه كيفية بناء قواعد سوق العمل، و الاعتماد على سياسة الصناعات المصنعة، التي امتدت من سنة 1964 إلى غاية سنة 1990 و التي كانت فيها الدولة المحتكر للحياة الاقتصادية و سوق العمل خاصة.

الفصل الثاني: سنظهر فيه التحولات التي حدثت في سوق العمل نتيجة تحول الدولة ناحية إقتصاد السوق، و ترك للسوق حرية العمل ، فحاولنا دراسة المرحلة الانتقالية التي امتدت من سنة 1990 - 2001 ، فارتفعت في هذه المرحلة البطالة ، وظهر النقابة العمالية كطرف ثالث في المعادلة الاقتصادية، تقف بجانب العامل الذي أصبح يعاني من خطر التهديد بالتسريح من جهة والتهايب الأسعار و ضعف الأجور، فعرفت هذه المرحلة الاضطرابات الكبرى.

الفصل الثالث: في هذا الفصل بينا الطرق أو السياسات التي إعتمدتها الدولة لمعالجة الأوضاع التي آل إليها الإقتصاد الوطني ، مرة عن طريق تقديم القروض المصغرة من جهة لتشجيع المبادرة الحرة و من جهة أخرى للتقليل من نسبة البطالة، و سياسات أخرى للتشغيل ، ومرة أخرى عن طريق المعالجة الإجتماعية حتى تحد من درجة الفقر التي أصبحت تمس أكبر شريحة من المجتمع.

الفصل الرابع:

مرحلة بناء قواعد سوق العمل.

مقدمة

✍ المبحث الأول: المعطيات الديمغرافية.

✍ المبحث الثاني: مرحلة المخططين الخماسيين 1980-1990

✍ المبحث الثالث: الأجور.

خلاصة.

مقدمة:

كان هدف الدولة في هذه المرحلة هو النهوض بالإقتصاد الوطني، بعد فترة طويلة من الإستعمار، ولتحقيق ذلك، إعتمدت الجزائر على سياسة الصناعات المصنعة التي تعتمد على تكنولوجيات متطورة، مطبقة بذلك نموذج G.DESTANNE DE BERNIS.

تعم الصناعات المصنعة، كل القطاعات صناعة الحديد، الميكانيك، الكيمياء، المناجم، الإلكترونيك، مواد البناء، الطاقة، و تجد هذه النظرية جذورها في تفكير F.PERROUX في نظريته POLE DE CROISSANCE، فحسب هذا التفكير النهوض بقطاع مواد التجهيز سيدفع باقي الإقتصاد بوتيرة التنمية. ذلك أن هذه النظرية كانت تعتقد أن توطيد التكامل الإقتصادي في إطار تنمية شاملة مترنسة، يرتكز على البحث المنهجي في التكامل و الإنسجام بين الصناعة و القطاعات الإقتصادية الأخرى منها الفلاحة، الري، و المنشآت الأساسية و الإسكان.

و بالتالي ، تكون هناك برامج لإنجاز الوحدات الجديدة في معظم الفروع الصناعية، ينتج عنه إحداث عدد متزايد من مناصب العمل، وعليه فعلى القطاع الصناعي أن يستمر في تقديم مساهمته الفعالة قصد تحقيق هدف التقدم و العدالة الإجتماعية.

لتحقيق هذه السياسة، كان على الجزائر إستيراد آلات و تجهيزات للمصانع التي سيحدثها، و هذا ما جعلها تتحول إلى سوق مهم فتح منافذ هامة لترويج السلع التجهيزية لإقتصاديات الدول المتطورة.

مقابل هذا، كانت الجزائر تمتلك يد عاملة نشيطة غير مؤهلة تقدر ب 2.564.663 نسمة من مجموع سكان يقدر ب 11.821.679 نسمة حسب إحصائيات سنة 1966.

فلمواجهة هذا الوضع المتناقض، ماهي السياسة التي ستتجهها الدولة في سوق العمل، حتى توافق بين متطلبات السياسة التي ستتجهها و هذا الكم الهائل من اليد العاملة النشيطة الغير مؤهلة؟.

المبحث الأول: المعطيات الديمغرافية:

كحال معظم الدول المستقلة حديثة، عرفت و لا زالت تعرف الجزائر أعلى مستويات النمو، و كما نعلم فإن هذا العامل يحتل مكانا هاما في إعداد الخطة الاقتصادية، و ما دام أن المجتمع الجزائري في مرحلة الإستعمار عرف إنتشارا واسعا للأمية ، زيادة على أنه ريفي فهو سيأثر لا محال على سوق العمل مباشرة، مادام أن اليد العاملة النشيطة معظمها ريفية و غير مؤهلة، و بهذا سنحاول خلال هذا المبحث دراسة الإجراءات التي إتخذتها الدولة للرفع من مستوى اليد العاملة النشيطة و الشغيلة على حد سواء عن طريق التكوين وإجبارية التعليم على كافة السكان.

1- العامل الديمغرافي.

عرفت الجزائر دائما أعلى مستويات النمو حيث يتراوح في حدود 3%. و بقي هذا المعدل مرتفع رغم كل الظروف التي ستمر بها الجزائر، وهذا راجع طبعا لعادات وتقاليد الأسرة الجزائرية التي كانت في هذه المرحلة تتموقع أكثر في الريف. و سوف يؤثر هذا المعدل على سوق العمل لأنه سوف يحدث إرتفاع في اليد العاملة النشيطة لآكثها غير مؤهلة. و ذلك بسبب الظروف التي كان يعيشها الوطن في ظل الإستعمار الذي لعب دورا كبيرا في نشر الأمية والجهل.

1-1- النمو الديمغرافي:

عند تفحص الجداول التالية، سنلاحظ أن عدد السكان بين 20 سنة و 64 سنة و هي التي عادة تعبر عن اليد العاملة النشيطة ، إرتفعت بمقدار 1.562.346 شخص، بين 1977 و 1966 ، بمعدل نمو يقدر ب 3.7%.

الجدول رقم 08¹

معدل النشاط حسب الجنس و السن سنة 1966 (%)

السن	الذكور	الإناث
19-15	65.7	3.7
24-20	93.4	3.6
34-25	96.1	2.5
44-35	95	2.7
54-45	92	3.1
64-55	79.6	2.9
65 إلى ما فوق	38.9	1.7

إضافة إلى هذا ، عدد السكان الأقل من 20 سنة و اللذين سيمثلون في المستقبل القريب يد عاملة جديدة تضاف لليد العاملة السابقة إرتفعت بمقدار 2.582.491 بمعدل نمو يقدر ب 3.8% ، و هذا ما يبين أن الهيكل السكاني للجزائر تكون قاعدته واسعة، هذا يعني أنه شاب تمثل فيه نسبة الشباب أعلى نسبة، لآكن هذه القوة البشرية التي ترخر بها الجزائر ريفية في معظمها تقدر ب 60% ، و غير مؤهلة بنسبة 75 %، و هذا ما سيأثر على سوق العمل، و يظهر هذا التوزع بالشكل التالي :

¹ محمد حسين بن سعيد "ECONOMIE DU DEVELOPPEMENT DE L'ALGERIE" ، ص 253 .

الجدول رقم 09²اليد العاملة النشيطة و الشغل
الوحدة : بالمليون

1977	1976	1969	1966	
17.200	16.700	13.200	11.820	مجموع السكان
3.540	3.590	2.912	2.565	اليد العاملة النشيطة
-	-	2.762	2.455	الذكور
-	-	150	110	الإناث
2.195	2.055	1.212	1017	مجموع اليد العاملة النشيطة الحضرية
2.020	1.840	853	682	العاملين
175	215	361	335	البطالين
8	10	30	33	نسبة البطالة %
1.545	1.535	1.698	1548	اليد العاملة الريفية
1.545	1.535	1.698	1548	الشغل (يتضمن العمل الوقتي)
63	63	50	43-40	نقص التشغيل Sous emploi estimé (%)

² محمد حسين بن سعيد، مرجع سابق الذكر، ص 254.

الجدول رقم 10³POPULATION ACTIVE DES MENAGES ORDINAIRES SELON
LA SITUATION INDIVIDUELLE

Situation individuelle	1966			1977		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Occupés	1.626.199	94.511	1.720.710	2.198.738	138.234	2.336.972
Str1	554.943	5.319	560.262	320.901	4.859	325.760
Str2	274.068	9.623	283.691	326.616	16.451	343.067
Femmes au foyer partiel occupé					42.153	42.153
Population active	2.455.210	109.453	2.564.633	2.846.255	203.697	3.049.952
Population totale	5.817.147	6.004.534	11.821.679	7.773.060	7.872.431	15.645.491
Taux brut d'activité	42.2	1.82	21.69	36.6	2.6	19.5
Taux d'occupation	66.23	86.34	67.09	41.5	2.6	21.9
Taux de Chômage	33.77	13.65	32.91	22.75	13.36	22.25

Statistiques n°35 "rétrospectives 1962-1991", collection statistiques, "données synthétiques, RGPH, du 20 MARS 1987.

1-2-العنصر الأنثوي:

تمثل نسبة النساء ب 50% من مجموع السكان، و تمثل اليد العاملة الشغيلة الأنثوية سوى 1.8 % من مجموع النساء، أي 138.237 لسنة 1977 و هذا حسب دراسة للإقتصادي كمال كاتب⁴، و هذا ماسيؤثر سلبا على اليد العاملة النشيطة التي تعتمد على الرجال أكثر و هذا راجع للعادات و التقاليد.

³ www.yahoo.fr / inégalité des sexes devant la scolarisation et structuration du marché du travail en algerie , kamel kateb , abidjan, 16-21 juillet 2001.

⁴ www.yahoo.fr / inégalité des sexes devant la scolarisation et structuration du marché du travail en algerie , kamel kateb , abidjan, 16,-21 juillet 2001.

-نوعية اليد العاملة النشيطة:

-إرتفاع اليد العاملة النشيطة الحضرية بمقدار 1178 فرد، وإنخفاض اليد العاملة الريفية، وهذا راجع للهجرة الداخلية، والتي ستؤثر سلبا على سوق اليد العاملة.

-و من معطيات الجدول رقم 10، نلاحظ إنخفاض معدل البطالة حيث وصل إلى 13.36 % سنة 1977 بعدما كان يمثل 32.91% سنة 1966.

1-3- اليد العاملة النشيطة:

الجدول رقم 11⁵

EVOLUTION DE LA POPULATION ET DE L'EMPLOI

(en milliers)

	1967	1969	1973	1977	1978
POPULATION TOTALE	12.567	13.348	14.649	17.104	17.675
POPULATION EMPLOYEE	1.748	1.893	2.182	2.650	2.830
DON'T : AGRICULTURE	874	934	873	800	861
HYDROCARBURES	6	8	22	40	40
INDUSTRIE	117	153	223	347	390
BTP	71	82	190	364	399
COMMERCE	179	182	192	212	220
TRANSPORT	53	64	85	140	153
SERVICES	142	152	163	205	208
ADMINISTRATION	306	318	434	542	559

Source: MPAT et ONS

⁵ عبد الحميد براهمي، كتاب "l'economie algerienne defis et enjeux"، ص 188، مطبعة دحلب الطبعة الثانية سنة 1991.

المنتج للمادة الأولية، ذلك أنه إذا إرتفع الطلب على المادة الأولية، إستلزم الأمر توظيف مزيد من اليد العاملة الفلاحية للوفاء بالإلتزامات المنصوص عليها في عقود المحولين⁷.

(ب) - وهذا ما يفسر، إرتفاع عدد المناصب في قطاع BTP، فقد لعب هذا القطاع دور المحرك في خلق مناصب العمل، فقدر عدد المناصب الجديدة ب 254.916 بين 1966-1977، بمعدل نمو 28%، ويرجع هذا إلى ضرورة بناء قواعد جديدة للوحدات الصناعية، إضافة إلى أن هذه الفترة تزامنت و المخطط الرباعي الأول الذي تمحور حول بناء السكنات و القاعدة التحتية الإجتماعية.

(ج) - عرف قطاع الصناعة هو الآخر إرتفاعا في خلف مناصب العمل الجديدة لكن بمعدل أقل مما كان متوقع.

(د) - مقابل هذا، عرف قطاع الإدارة و التجارة و الخدمات إرتفاع في خلق مناصب العمل. و كل هذا التغير الجذري لتوزيع اليد العاملة الشغيلة راجع للتحول البنيوي للإقتصاد الوطني.

هـ⁸) ارتفع الشغل في الصناعة بقيمة 401462 منصب شغل جديد بين 1966-1977 لانه كان اقل مما كان متوقع، في حين أن قطاع BTPH كان يلعب دور المحرك في خلق مناصب الشغل فقدرت ب 345.816 منصب شغل جديد بين 1966-1977 و يرجع هذا الضرورة بناء قواعد جديدة للوحدات الصناعية، و بناء القاعدة التحتية إضافة إلى أن هذه المرحلة تزامنت مع المخطط الرباعي الأول الذي تمحور حول بناء السكنات القاعدية التحتية الاجتماعية فمنذ 1969 مع انطلاق المخطط الرباعي الأول الذي حضر من ارتفاع الشغل الصناعي الذي كان بوتيرة بين 5% و 8.2% في السنة، و تسارع مع المخطط الرباعي الثاني فكان المعدل النمو السنوي يتراوح بين 12.7% و 15.7%.

2- تسيير عرض العمل:

لمواجهة هذا العدد الهائل المتزايد من اليد العاملة النشيطة، والتي تتصف بأنها غير مؤهلة، كان على الدولة بصفتها المحتكر الوحيد للحياة الإقتصادية و الإجتماعية، إتباع سياسة تعتمد فيها على تحسين مستوى التعليم عن طريق بناء منشآت تعليمية و معاهد و مراكز التكوين.

⁷ من مجلة الفلاح و الثورة، اللسان المركزي للإتحاد الوطني للفلاحين العدد 30 سنة 1980، ص 18.

⁸ ف.ز. لوفريجة أ جفلاط مرجع سابق الذكر، ص 52

هذه السياسة ستبعد جزء هام من اليد العاملة النشيطة خارج سوق العمل و هذا لطول مدة التمدرس أو التكوين في المعاهد التكوينية، زيادة على أن هذه السياسة ستسمح بتأهيل اليد العاملة حتى تسير التقدم التقني و تتوافق مع متطلبات النظام الإنتاجي الجديد.

2-1-التعليم والتكون:

ارتفعت نسبة التمدرس عند الذكور بنسبة 24% ، في حين أنها بقيت منخفضة عند الإناث بنسبة 22.7% بين سنة 1966 و 1977.

هذا الارتفاع في عدد المتمدسين، راجع لإقرار الدولة تعميم التمدرس و إجبار يته لكلا من الجنسين.

فحسب الجدول رقم 13، نلاحظ ارتفاع في التمدرس، انتقل من 49.9% إلى 77.3%، ويقدر الارتفاع بنسبة 27.4%، و هو ما يعادل 55% خلال مرحلة 12 سنة تطبيق القانون :

$$(St-St-1)/St-1 = 27.4/49.9 = 55\%^9$$

⁹ ليدكتور طوبيل احمد ، "LA PRODUCTION DU TRAVAIL CONCEPT ET PORTEE DANS LA DETERMINATION DU NIVEAU DE L'EMPLOI" أطروحة دكتورة تحت إشراف البروفيسور GUY CAIRE، ص 160.

الجدول رقم 13¹⁰

EVOLUTION DU TAUX DE SCOLARISATION

CATEGORIES	Garçon	filles	Total
1967/68	61.9	37.5	49.9
1968/69	65.4	38.8	52.3
19769/70	66.5	41.1	54.0
1970/71	70.4	43.9	57.3
1971/72	74.1	47.6	61.1
1972/73	77.6	50.6	64.3
1973/74	80.6	53.4	67.3
1974/75	81.8	55.0	68.9
1975/76	89.1	61.4	75.5
1976/77	92.7	64.7	79.0
1977/78	88.7	64.7	76.7
1978/79	88.4	65.6	77.2
1979/80	88.4	65.7	77.3

Source: ONS numéro 31 spécial rétrospective 1962-1992

هذا التطور في التمدرس ، كان في مختلف الأطوار التعليمية و هذا ما يبينه الجدول التالي:

¹⁰ الدكتور طويل أحمد، مرجع سابق الذكر، ص160.

الجدول رقم 14¹¹

EVOLUTION DES EFFECTIFS ET DU CORPS ENSEIGNANT

	1967-1968	1970-1971	1974-1975	1978-1979
Enseignement élémentaire				
Nombre d'élèves	1.461.000	1.851.000	2.500.000	2.972.000
Taux de scolarisation	49.9	57.3	68.5	77.2
Enseignants	33.100	43.656	60.178	80.853
Classes	26.448	34.002	43.349	53.989
Enseignement moyen et secondaire				
Nombre d'élèves	183.200	263.900	440.100	849.200
Enseignants	7.494	11.003	15.929	31.635
Nombre d'établissements (CEM et Lycée)	560	-	-	1.121 (1)
Enseignement supérieur				
Nombres d'étudiants(2)	9200	19.300	37.100	53.800
Enseignants	693	-	-	5.866 (1)
Formation pro.				
Effectifs	17.000	-	-	55.000 (1)
Total élèves et étudiants	1.670.400	2.134.200 (3)	2.977.200 (3)	3.930.000

(1)chiffre concerne l'année 1977-1978.

(2) les étudiants inscrits dans les différents instituts de formation supérieur relevant d'autres ministères, ne sont pas inclus dans ce tableau.

(3) ce total ne comprend pas les effectifs de la formation professionnelle.

Source: ONS n°24 .

النظام التعليمي تطور بر يتم سريع بين 67 و 1979 في مختلف أطواره كما يبين الجدول رقم 14، في مستوى التعليم لإبتدائي عدد التلاميذ تضاعف بين 67 و 1979 حيث إرتفع بقيمة 1.511.000 تلميذ جديد، وهذا ما يظهره معدل النمو الذي إرتفع من 49.9% سنة 67-1968 إلى 77.2% سنة 78-1979، عدد القاعات هو الآخر إرتفع، و نتيجة لهذا حقق عدد المعلمين إرتفاعا يقدر ب 47.753 معلم جديد و هذا يعني أن قطاع التعليم حقق 47.753 منصب عمل جديد خلال 12 سنة في الطور الإبتدائي.

المجهود المعتبر للرفع من التمدرس خلال هذه المرحلة ترافق مع تباين في المستويين، فية جد تفاوت بين المدينة أين وصل معدل التمدرس إلى 88.5% سنة 1977 مقابل 53.1% في نفس السنة في الريف، إضافة إلى أن معدل التمدرس للأولاد إنتقل من 61.9%¹² سنة 1967 إلى 88.4%¹³ سنة 1979 و عند الفتيات 37.5% سنة 1967 و 65.6% سنة 1979 في المتوسط، هذه المفارقات كانت بأكثر حدة في الوسط الريفي أين سجلنا 41.5%¹⁴ من الفتيات فقط تمدرسن سنة 1977 مقابل 72.7% عند الأولاد.

التعليم المتوسط و الثانوي عرف إرتفاعا في عدد التلاميذ و الأساتذة، ما دام أن عدد التلاميذ تضاعف ب 4.6 في 13 سنة بالإنتقال من 183.000 سنة 1967 إلى 849.200 سنة 1979، و الأساتذة تضاعف ب 4.2 في نفس الفترة حيث وصل إلى 31.635 سنة 1979 مقابل 7.494 سنة 1967.

تضاعف عدد الطلبة ب 6 مرات بالإنتقال من 9200 سنة 1967 إلى 53.800 سنة 1973، و تضاعف عدد الأساتذة ب 8.5¹⁵ خلال نفس السنة.

إستطاع التكوين المهني، أن يكون خلال 12 سنة فقط 55.000 متكون و هذا أعتبر على أنه نتيجة ضئيلة مقارنة مع متطلبات سوق العمل.

في الأخير، يجب تسجيل أن مجموع التلاميذ و الطلبة إنتقل بمعدل نمو متوسط 10.4%¹⁶ في السنة، في حين أنه من الناحية النوعية نتيجة إكتظاظ الأقسام و قلة معدلات النجاح، هناك الكثير يجب فعله، فهناك نقص في المقررات يجب إستدراكها.

¹⁰ عبد الحميد براهيمى مرجع سابق الذكر، ص 202

¹⁴ عبد الحميد براهيمى مرجع سابق الذكر، ص 200

¹⁵ عبد الحميد براهيمى مرجع سابق الذكر، ص 202

¹⁶ عبد الحميد براهيمى مرجع سابق الذكر، ص 108.

الجدول رقم 15

LA STRUCTURE DE L'EMPLOI PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE¹⁷

1.6 % DES PERSONNES OCCUPEES SONT DES CADRES SUPERIEURS

7.4 % DES PERSONNES OCCUPEES SONT DES CADRES MOYENS

19.2% DES PERSONNES OCCUPEES SONT DES OUVRIERS QUALIFIES NON-AGRICOLES SOIT

28.5 % DE LA POPULATION OCCUPEE.

من خلال هذا الجدول نلاحظ تحسن ملحوظ في نوعية اليد العاملة الشغيلة إلا أنها، تبقى دائما غير كافية ما دام أن 19.2 % من اليد العاملة الشغيلة ليس لهم مستوى جامعي، وهذا ما يبينه الجدول التالي، قطاع الصناعة هو من يوظف عدد أكبر من المتخرجين الجامعيين، في حين أن عدد اليد العاملة المؤهلة يبقى دائما أقل مما يحتاجه الإقتصاد الوطني، النقص الذي نقصده ليس في كل التخصصات وإنما في بعض المجالات.

الجدول رقم 16¹⁸

STRUCTURE DE LA QUALIFICATION

(EN TERMES DE C.S.P.) AU RECENSEMENT 1977.

SECTEURS CSP	ENSEMBLE	BTP	INDUSTRIE
CADRES SUPERIEURS	1.84	0.83	2.71
CADRES MOYENS MAITRISE	6.61	3.95	8.92
EMPLOYES	11.87	5.83	17.09
OUVRIERS QUALIFIES	8.21	5.17	10.83
OUVRIERS SPECIALISES ET MANŒUVRES	54.91	63.49	47.50
MANŒUVRES NON PERMANENTS	7.09	13.01	1.98
AUTRES	9.47	7.72	10.97
TOTAL	100	100	100

SOURCE: ONS

¹⁷ عبد الحميد براهمي مرجع سابق الذكر، ص 202¹⁸ عبد الحميد براهمي مرجع سابق الذكر، ص 202

3- تسيير الطلب على العمل:

بيننا في المبحث السابق كيف أن الدولة أعدت العدة لتأهيل اليد العاملة عن طريق بناء مراكز التكوين و المعاهد الجامعية ، وإستطاعت بذلك أن تكون يدا عاملة تضاعفت في كل المستويات، و إعتمدت الدولة في هذه المرحلة على المخططات الإقتصادية تهدف من خلالها الوصول إلى التشغيل الكامل مادام أنها المحتكر لسوق العمل إلا أن أهداف هذه المخططات لم تبلغ لأن عدم المتابعة و الإعتتماد على إبيرادات البترول أنتج نوعا من الإتكال، فلم تكون هناك مشاريع إستثمارية مواكبة لهذا التطور في اليد العاملة و الملتحقين الجدد بسوق العمل و هذا ما سنحاول إظهاره في الجداول التالية والتي ستظهر لنا مايلي:

-تطور القطاع الصناعي الخاص، فقد إستطاع أن يخلق حوالي 47.000 منصب عمل جديد خلال 10 سنوات، و كما أشرنا سابقا ، بأن الإقتصاد الوطني يعرف تغيرا في هيكله، نلاحظ إرتفاع عدد العمال في القطاع الغير الفلاحي بحوالي 975.000 عامل.

و نتيجة لتحسن الظروف المعيشية و الصحية، تزايد عدد السكان في سن العمل فإنتقل من 2.270 سنة 1967 إلى 3.400 سنة 1971، إرتفع عدد البطالين فبعدنا كان العجز يقدر ب 520.000 منصب عمل سنة 1967 أصبح 750.000 منصب سنة 1977.

وهذا راجع لأن المخططات التنموية لم تحقق أهدافها، فبينما تطور عدد المناصب الجديدة بقيمة 1.011.000 منصب عمل جديد بين المخطط الثلاثي و الرباعي الثاني، إرتفع عدد الملتحقين بسوق العمل (اليد العاملة النشيطة) بحوالي 1.033.000 عامل جديد، هذا يعني عجز الدولة عن خلق 22.000 منصب عمل جديد.

الجدول رقم 17¹⁹

LES CARACTERISTIQUES D'EMPLOI
A-STRUCTURE DE L'EMPOI INDUSTRIEL SELON STATUT SOCIO-ECONOMIQUE
EN MILLIERS

	1967	1970	1974	1977
INDEPENDANTS ET EMPLOYEURS	24	28	55	71
SALARIES	84	132	182	275
EMPLOI INDUSTRIEL	108	160	237	346

B-BALANCE GENERALE DE L'EMPLOI

EN MILLIERS

	1967	1970	1974	1977
1-EMPLOYES	1750	1980	2250	2.650
-AGRICOLES	875	850	880	800
-NON AGRICOLES	875	1.030	1.410	1.850
2-POPULATION TOTALE EN AGE DE TRAVAILLER	2.270	2.55	2.970	3.400
3-NON EMPLOYES	-520	-575	-680	-750

C-ECART OFFRE-DEMANDE DE TRAVAIL EN MILLIERS PAR PLAN

DECENNIE	TRIENNAL	1 ^{ER} QUADRIENNAL		2 ^{ème} quadriennal
1-emplois créés	138	350	661	1.149
2-offre de travail	269	397	636	1.302
3-ecart (déficit)	-131	-47	+25	-153

¹⁹ الدكتور طويل أحمد ، مرجع سابق الذكر، ص 173.

الجدول رقم 18²⁰BALANCE MAINS D'ŒUVRE QUALIFIEE HORS AGRICULTURE (1970-1977)
EN UNITE

	Cadres	Techniciens - Agents De Maîtrise	Ouvriers -O,Q
1-Besoins	67.140	94.000	243.000
2-Prévisions	60.180	48.683	232.030
3-Réalisation	48.940	27.950	169.040
4-Déficit A	32.400	67.550	77.950
5-Cooperants	14.200	1.500	3.400
6-Déficit	18.200	66.030	74.560

من جهة أخرى، العمال الأجراء في القطاع العام، و مجموع اليد العاملة الشغيلة يحقق فارق 642.000 أجير ، هذا الفارق يمكن إعتباره عدد العمال الفصلين "القطاع الموازي" و الذي إذا أضفناه إلى عدد الأجراء الغير دائمون سنحصل على 880.000²¹ عمل عارض و قتي الذي يمثل 40%²² من مجموع الأجراء.

خلاصة:

من خلال ما سبق يتضح لنا أن الدولة قامت بمجهود جبار لتكوين و تأهيل اليد العاملة النشيطة ، و سجل بذلك نتائج مشجعة إلا أنه يظهر إختلاف بين العرض و الطلب ، و مميزات اليد العاملة النشيطة ، يعني أنه مازال هناك نقص في النوعية، و التحكم في آلة الإنتاج، و هذا يعني أن السياسة التي إنتهجتها الدولة لتوافق بين العرض و الطلب لم تكن كاملة.

²⁰ الدكتور طويل أحمد، مرجع سابق الذكر، ص 173.

²¹ الدكتور طويل أحمد ، مرجع سابق الذكر، ص 160.

²² الدكتور طويل أحمد، مرجع سابق الذكر، ص 160.

المبحث الثاني : مرحلة المخططين الخماسيين: 1980-1990

عالميا ، تميزت هذه المرحلة بإعادة تنظيم إقتصاديات الدول المتقدمة، و ظهور تحولات تكنولوجية (الإعلام الآلي،...) صاحبها إنخفاض في عدة نشاطات صناعية (الصناعة الميكانيكية، صناعة الحديد....)، و التي بدأ فيها منذ سنة 1960، نتج عنه إرتفاع في حجم البطالة و ضياع رؤوس أموال كبيرة.

توازيا مع تباطؤ نمو الإقتصاد العالمي الموجود خاصة في إنخفاض النشاطات الصناعية و إرتفاع البطالة. الإقتصاديات الغربية لجأت إلى تخفيض أسعار المواد الأولية و خاصة المحروقات المصدرة من طرف دول العالم الثالث.

في ظل هذه التحولات، أضاعت الجزائر الكثير من رؤوس الأموال، نظرا لإنخفاض أسعار المحروقات التي تمثل أكبر نسبة من صادراتها، التطور الإجتماعي و الإقتصادي خلال المرحلة 1980-1990، أظهر مرحلتين متناقضتين، الأولى إمتدت إلى غاية 1985، والثانية بدأت منذ 1986 إلى 1990.

في هذه العشرية، بدأ التفكير في إعادة تنظيم الإقتصاد الوطني، حيث بدأ العمل في تطهير المؤسسات و الوصول بذلك إلى توازنات مالية، لكن الفشل في تطبيق هذه الإصلاحات أثار بطريقة مباشرة على سوق العمل و أدى إلى إرتفاع البطالة.

لم تستطع المؤسسات الوطنية، تقديم فرص عمل، بنفس الحجم الذي إرتفعت به اليد العاملة النشيطة، التي تزايدت بمعدلات مرتفعة نتيجة لإرتفاع النمو الديمغرافي، و هذا ما خلق عجز، زيادة على تسريح العمال، نتيجة للإصلاحات فكون بذلك جيشا جرار من البطالين وصل إلى 20 % سنة 1989 حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء.

على ضوء هذه المعلومات سنحاول دراسة المعطيات الجديدة التي ستأثر على سوق العمل، و الأسباب التي أدت إلى تفاقم الأوضاع الإقتصادية و الإجتماعية و إرتفاع البطالة.

1-النمو الديمغرافي:

وصل مجموع السكان سنة 1980 إلى 18.375.000 نسمة حسب إحصائيات ONS ، نتيجة لتحسن الظروف المعيشية و الصحية، ليصل سنة 1990 إلى 24.700.000 نسمة بمعدل نمو يقدر ب 3.4%، حسب نفس المصدر.

الفئة 20-64 سنة إرتفعت بمجموع 3.318.365 و تمثل هذه الفئة عادة اليد العاملة النشيطة ، محققة بذلك معدل نمو يقدر ب 5.5%.

الفئة 15-24 سنة إنتقلت من 3.232.000 إلى 4.707.794 يعني إرتفاع بقيمة 1.495.794 شخص بمعدل نمو سنوي متوسط يقدر ب 4.6%²³.

هذا ما يعني أنه هناك ملتحقين جدد بالقوة العاملة النشيطة، وهذا ما سينتج ضغط في عرض العمل، وسيدفع بالدولة لمواجهة هذا الضغط عن طريق التكوين والتأهيل وخلق مناصب عمل جديدة.

معدل النمو المتسارع للسكان سيصبح السبب الأول في تزايد نسبة البطالة ، وبالتالي سيأثر على السياسة الإقتصادية للدولة، حيث أصبح التفكير في تنظيم النسل و التخفيض من معدل نمو السكان الذي أصبح 2.5%.

²³ من دراسة للكاتب كمال كاتب مرجع سابق الذكر.

الجدول رقم 19²⁴

POPULATION RESIDENTE SELON LE RECENSEMENT DE 1987

CATEGORIE	MASCULINE		FEMININE		TOTALE	
	VOLUME	%	VOLUME	%	VOLUME	%
GROUPES D'ages						
E: 0-14 ans	5.561.539	24.31*	4.924.562	19.69*	10.086.101	44*
15-19 ans	1.263.639	5.5	1.238.577	5.5	2.502.216	11
A: total: moins 20 ans	6.825.178	28.1	6.163.139	26.9	12.588.317	55
20-24 ans	1.122.123	4.9	1.103.455	4.8	2.225.578	9.7
25-64 ans	3.576.211	15.6	3.584.691	15.7	7.160.902	31.3
B: total: (20-65 ans)	4.698.334	20.5	4.688.146	20.5	9.386.480	41
C: (15-64 ans)	5.961.973	26.1*	5.926.723	25.9*	11.888.696	52*
D: (65 et plus)	450.124	2	456.587	2	906.711	4*
Total A+B+C+D	11.573.636	50.6	11.307.872	49.9	22.881.508.	100

-/: d'addition A+B+D = -20 ans) + (20,-65) + (65 ans =100%

*: d'addition E+C+D = -15 ans) + (15-64 ans) + (+65 ans = 100 %

la population agée de (15 -24 ans) est la population active théoriquement retenue par formation et l'éducation.

ما يلاحظ أيضا هو ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل رغم التحسن نوعا ما في مستواها التعليمي، حيث يقدر معدل النشاط عندها بمعدل 4.41% سنة 1987، مقابل 42.4% عند الرجال، وبذلك تميز سوق العمل الجزائري بارتفاع نسبة الرجال و انخفاض نسبة النساء، فيما يلاحظ أنه من مجموع 492.442 من النساء هن يمثلن الفئة العاملة النشيطة بنجد 62.088 هن نساء ماكنات في البيوت هذا يمثل 12.60 % من مجموع الفئة النشيطة للنساء و هذا حسب إحصائيات سنة 1987²⁵.

²⁴ الدكتور طویل أحمد، مرجع سابق الذكر، ص 178²⁵ من دراسة كمال كاتب مرجع سابق الذكر.

2-التكوين والتعليم:

ما يلاحظ أنه خلال هذه العشرية تزايد عدد المتحصلين على الشهادات لاكن هذا يبقى دائما غير كافي، فعادة ما يتخلف الطلبة على معاهدهم للإلتحاق بصفوف الجيش الوطني للقيام بالخدمة الوطنية ثم يعاودون الإلتحاق بصفوف الدراسة.

تزايد عدد الطلبة في كافة المستويات بقيمة 1.175.231 طالب ، بمعدل متوسط يقدر ب 5.1 %²⁶ فقط يمثلون المتخرجين من مراكز التكوين المهني لكن يبقى هذا دائما غير كافي لمطالبات السوق.

قطاع التعليم -التكوين وفر هذه الفترة تكوين لأكثر من 500.000 متكون²⁷ ، و هذا تماشيا مع السياسة التي إتبعتها الدولة لحو الأمية و الرفع من مستوى التعليم، و العدالة بين الجنسين في تلقي التعليم. من خلال الجدول التالي نلاحظ أن نسبة التمدرس لدى العنصر الأنثوي سجلت معدلات ضعيفة في كل المستويات و في مختلف أطوار الحياة.

مقابل ذلك يلاحظ تحسن في معدل التمدرس لدى الذكور ما بين 20-24 سنة، نتيجة لإرتفاع الوعي و ضرورة سوق العمل.

²⁶ عبد الحميد براهيمى مرجع سابق الذكر، ص 279

²⁷ عبد الحميد براهيمى مرجع سابق الذكر، ص 279.

الجدول رقم 20²⁸REPARTITION DE LA POPULATION DE 20 A 39 ANS
SELON LA DERNIERE CLASSE SUIVIE 1987

AGE	SEXE	ALPHA BETISE	PRIMAIRE	MOYEN	SECON DAIRE	SUPER IEUR	SANS INSTRUCTION	NON DECLARE	TOTAL
20-24	MASCULIN	1.52	27.73	24.63	19.31	9.06	17.14	0.62	100
	FEMININ	0.62	19.52	14.64	14.04	5.45	45.15	0.58	100
25-29	MASCULIN	3.43	26.06	20.27	15.87	7.89	25.89	0.59	100
	FEMININ	0.83	16.64	10.87	8.44	3.6	59.01	0.61	100
30-34	MASCULIN	6.54	23.97	15.47	11.71	7.9	33.05	0.91	100
	FEMININ	1.4	16.63	7.72	4.98	2.29	66.3	0.68	100
35-39	MASCULIN	9.28	22.37	11.84	9.62	6.03	40.23	0.63	100
	FEMININ	1.99	12.37	5.7	2.82	1.23	75.44	0.45	100

SOURCE :ONS ,RGPH 1987

2-1- توزيع اليد العاملة المؤهلة عبر مختلف القطاعات:

يبين هذا الجدول إختلال توزيع اليد العاملة المؤهلة بين القطاعات ، فمثلا قطاع الفلاحة الذي يحتاج إلى عدد كبير من المؤهلين، حتى يستطيعوا زيادة الإنتاج و نحسين المردود ، لم يمثلوا سوى 11.1 % ، وهذا ما يفسر إنخفاض الإنتاج الفلاحي.

و هذا ما يلاحظ على قطاع BTP، رغم أنه أكبر قطاع لخلق مناصب العمل، إلا أنه لم يوظف إلى 12 % من مجموع عماله من اليد العاملة المؤهلة.

28 من دراسة للكاتب كمال كاتب، مرجع سابق الذكر.

الجدول رقم 21²⁹

STRUCTURE DES EFFECTIFS DIPLOMES HORS ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

AGRICULTURE	41.000	11.1%
TECHNO-INDUSTRIEL	100.000	27.2%
BTP	44.000	12.0%
GESTION	49.500	13.4%
ITE	72.000	19.6%
PARAMEDICAL	27.000	7.3%
AUTRES SPECIALITES NON CLASSEES	34.700	9.4%
ENSEMBLE	368.200	100%

SOURCE : MPAT

الجدول رقم 22

نسبة اليد العاملة المؤهلة سنة 1985 و سنة 1989 في الفروع الإقتصادية
%

الفروع الإقتصادية	1985	1989
الزراعة	9.7	18.4
الصناعة	74.0	75.8
البناء والأشغال العمومية	34.2	47.9
خدمات	35.9	46.8
الإدارة	71.8	75.5
المجموع	42.1	51.7

المصدر: التقرير العام للمخطط الخماسي الثاني (1985-1989) ص33.

²⁹ عيد الحميد براهيم، مرجع سابق الذكر، ص 280

لأول وهلة ، نلاحظ أن نسبة اليد العاملة المؤهلة قد إرتفعت خلال نهاية المخطط الخماسي الثاني مقارنة مع المخطط الخماسي الأول حيث إنتقلت من 42.1 % إلى 51.7 % ، مع ذلك يبقى قطاع الزراعة هو أقل القطاعات إستفادة من اليد العاملة المؤهلة مقارنة مع القطاعات الأخرى، في حين يحضى قطاع الإدارة الصناعة بحصة الأسد من اليد العاملة المؤهلة، وهذا لحاجة هذه القطاعات لليد العاملة المؤهلة.

3- وضعية سوق العمل خلال المرحلة 1985-1990:

قبل أن نتعرف على سياسة التشغيل المتبعة من طرف الدولة ، يجب أولاً معرفة محتويات المخططين الخماسيين لسنة 1984-1980 و 1985-1989، حيث ركز في هذه المرحلة على إعادة هيكلة الإقتصاد، وهي تخص القاعدة التحتية للإقتصاد الوطني، و طرق التسيير.

3-1- المخطط الخماسي الأول 1980-1984 :

ركز على مظاهر التنظيم لمواجهة إختلالات الإقتصاد و الناتجة عن المرحلة السابقة و ذلك بمنح تقوية للتخطيط، إعادة هيكلة المؤسسات و دمج القطاع الخاص في سياسة التنمية الشاملة.

كان من بين اهداف المخطط الخماسي الأول للفترة 81-1984 ، إعادة هيكلة المؤسسات العمومية، وبالتالي تقوية القطاع العمومي، نظرا لحجمه الهام في الغقتصاد الوطني للقيام بإستراتيجية التنمية.

إعادة هيكلة المؤسسات تعتمد على تكييف طرق تنظيمها وفق معطيات المرحلة الجديدة المليئة بالتحديات و يكون ذلك عن طريق إقصاء مظاهر التنظيم السلبي و الحجم المفرط الذي وصلته المؤسسات الوطنية بعد تجمع عدد هائل من الإطارات في قلب المؤسسات و توظيف كم كبير من العمال في المؤسسات العمومية و عدم فعاليتهم ، هذه العوامل مجتمعة كانت سبب سوء التسيير ، خاصة التسيير المال، و أصبح من الصعب تطبيق مبدأ اللامركزية .

من جهة أخرى إعادة تنظيم الإقتصاد عن طريق ترقية القطاع الخاص و توجيهه و تأطيره حتى يتمكن من تقوية مشاركته في عملية دمج الإقتصاد.

فالقطاع الخاص تطور بطريقة فوضوية، و كان يجب إنجاز نصوص قانونية تضبطه حتى يتمكن من الاندماج في الإقتصاد الوطني، ويستطيع بالتالي المساهمة في التنمية بالتكامل مع القطاع العمومي. شرعت لذلك النصوص 11-82، 12-82، 13-82 ل 28 أوت 1982 المتعلقة بالإستثمار الإقتصادي الخاص، حيث بينت هذه النصوص كيفية مشاركة وإسهام المتعاملين الإقتصاديين الخواص في التنمية الوطنية في نشاطات خاصة حيث القطاع العمومي لا يستطيع التكفل بها.

قطاعات نشاط القطاع الخاص تتمثل في السياحة، ISMME، مواد البناء، المواد الغذائية و الأبرة.

3-2-المخطط الخماسي الثاني 1986-1990:

كثر الحديث في هذه المرحلة حول الإصلاحات، هذه الأخيرة تتكون من مجموعة مقاييس تهدف لتحويل الإقتصاد الوطني إلى إقتصاد دينلميكى و إنتاجي، و لذلك بدأت عملية إستقلالية المؤسسات و إعادة تنظيم القطاع الفلاحي.

*إستقلالية المؤسسات:

إستقلالية المؤسسة تهدف إلى وضع مسافة فاصلة بين الدولة و الحياة الداخلية للمؤسسات، لكن هذا لا يعني أبدا إهمال الدولة لمستقبل المؤسسات التي تعتبر كمحرك لعملية التنمية، فالدولة ستواصل عملها كضامن للمصلحة العامة و بالسير الحسن للسياسة افقتصادية.

و بذلك أصبحت المؤسسة العمومية مسؤولة على نشاطاتها، و أصبحت لها الإستقلالية في أخذ القرارات الخاصة بالإنتاج و حتى بعدد عمالها.

*إعادة تنظيم المؤسسات الفلاحية:

منذ بداية 1980 لم يصحبه أي تحسن في التسيير و لا إرتفاع في الإنتاج الفلاحي، فهذا القطاع عرف دائما عجزا كان يتراوح بين 1 و 2 مليار دينار³⁰ في السنة الذي كانت تتحمله الدولة.

و في سنة 1987، كان من الضروري إعادة هيكلة هذا القطاع و إعطاء الحرية للمبادرة الخاصة.

³⁰ من كتاب عبد الحميد براهيم، مرجع سابق الذكر ص 313.

بصفة عامة ، الإصلاح الوطني الذي أعتمد خلال مرحلة 1986-1988 كان يركز على تحسين ظروف عمل الإقتصاد الوطني بإعطاء الإستقلالية الحقيقية للمؤسسة العمومية، و تحريرها من ضغوطات الوصاية و البيروقراطية ، بوضع نظام جديد للتخطيط، و التكيف مع طرق تنظيم الإقتصاد لتقوية فعالية مختلف المتعاملين الإقتصاديين و جمع شروط تعظيم الإنتاج و فائض إقتصادي إعادة إستثماره.

لكن، للأسف، تطبيق الإصلاحات الإقتصادية إبتعد عن هدفه ، فكان تطبيقه سيئ و ساهم في تفاقم الوضعية الإقتصادية و الإجتماعية للبلاد.

3-3- خلق مناصب العمل:

تراجعت عملية خلق مناصب العمل خلال المرحلة 1986-1990 مقارنة بالفترة 1980-1985، كما يظهر في الجدول التالي:

الجدول رقم 23³¹

CREATION D'EMPLOIS 1986-1990
(HORS PROGRAMME D'EMPLOIS POUR JEUNES)

	1980-1985	1986	1987	1988	1989	1990	1986-90
INDUSTRIE	105.700	8.000	9.000	5.000	6.000	25.000	28.000
BTP	221.000	1.000	2.000	11.000	6.000		89.000
SERVICES	183.000	8.000	16.000	13.000	7.000		
ADMINISTRATION	285.000	45.000	36.000	32.000	30.000	30.000	173.000
AGRICULTURE	30.000	12.000	1.000	-	7.000	-	20.000
TOTAL	824.700	74.000	64.000	61.000	56.000	55.000	310.000

Source :conseil national de la planification.

-أول ملاحظة، إنخفاض في خلق مناصب العمل خلال الخماسي الثاني 1986-1990 بقيمة 514.700 منصب عمل = 824.700-310.000 ، هذا الإنخفاض خص كل القطاعات، وهذا راجع للإصلاحات التي بدأ العمل بها من طرف المؤسسات العمومية، (310.000-824700-514700).

³¹ براهمي عبد الحميد مرجع سابق الذكر ص 332.

في مرحلة 1980-1985، متوسط خلق مناصب العمل قدر بـ 137.450³² منصب عمل في السنة، في حين أن المرحلة 1986-1990 تميزت بضعف خلق مناصب العمل.

من جهة أخرى يبين الجدول أن مشاركة مختلف القطاعات في خلق مناصب العمل تضع الإدارة على رأسها بـ 173.000 عمل جديد حيث 55.8% من مجموع المناصب الجديدة خلال المرحلة المعينة .

قطاع الأشغال العمومية المعروف كأكبر قطاع لخلق مناصب العمل لم يسجل سوى 8.5% من مجموع المناصب بين 1986 و 1990 مقابل 27% للمرحلة 1980-1985، يجب الإشارة أيضا أن مخطط العمل للشباب سنة 1987 و المقترح سنة 1988 سمح بخلق 43000 منصب عمل دائم و 63000 منصب عمل مؤقت خلال 1988-1989 و 50000 عمل دائم سنة 1990 دمج مناصب العمل الدائمة خلف لشباب بين 1988 و 1990 403.000 منصب عمل دائم بين 1986-1990 تكون 49% عمل جديد بين 1980 و 1985. معدل 80600 منصب عمل جديد في السنة³³.

3-4- توزيع اليد العاملة بين القطاعات:

تميزت هذه المرحلة بالإنخفاض المحسوس في خلق مناصب الشغل الجديدة التي إنتقلت بوتيرة بطيئة، حيث لم يستطيع قطاع BTP الذي عرف على أنه أكبر خالق لمناصب العمل ، خلق سوى 8.5% من مجموع المناصب الجديدة بين 1986-1990 مقبل 1980-1985.

قطاعات الصناعة و الخدمات و الأشغال والبناء مجتمعة لم تخلق سوى 89.000 منصب عمل جديد ، تمثل 28.7% من مجموع مناصب العمل الجديدة بين 1986 و 1990 مقابل 509.700 منصب عمل جديد بين 1985-1980 ، تمثل 61.8% من مجموع مناصب العمل الجديدة.

لكن يبقى قطاع الإدارة هو أكبر خالق لمناصب العمل رغم الإنخفاض الذي عرفه بقيمة 112.000 منصب عمل، رغم ذلك يبقى على رأس القطاعات بنسبة 55.8% من مجموع مناصب العمل المستحدثة بين 1986-1990.

³² كتاب عبد الحميد براهيمى مرجع سابق الذكر، ص 331

³³ من CREAD رقم 46 / 1998 ص 166

ويجب الإشارة إلى أن برنامج تشغيل الشباب المشيد 1987 و المطبق سنة 1988 سمح بخلق 43.000 عمل دائم و 63.000 منصب عمل مؤقت خلال فترة 88-1989 و 50.000 منصب عمل دائم سنة 1990³⁴.

بإضافة مناصب العمل في إطار تشغيل الشباب إلى الجدول السابق ما بين 1988-1990 نتحصل على مجموع 403.000 منصب عمل جديد دائم بين 1986 و 1990 بمعدل 49 % عمل جديد بين 1980 و 1985³⁵.

3-5- عجز سوق العمل في خلق مناصب العمل لليد العاملة المؤهلة:

من خلال الجدولين التاليين نلاحظ أن في فترة المخطط الخماسي الأول (1980-1985) كان هناك عجز في توفير مناصب العمل لليد العاملة المؤهلة، أكثر مما سجله المخطط الخماسي الثاني (1985-1989)، فارتفعت نسبة التغطية للحاجيات في مختلف أنواع التأهيل من 62.6 % نهاية المخطط الخماسي الأول إلى 85 % نهاية المخطط الخماسي الثاني.

الجدول رقم 24

مطابقة إحتياجات التشغيل /الدفعات المتخرجة من منظومة
التكوين، الأعداد المجمعة لفترة المخطط (1980-1985)

مستوى التأهيل	الإحتياج منها	التكون منها	الفرق	نسبة تغطية الحاجيات %
الإطارات السامية	67.000	48.500	18.500-	72.4
تقنيين ساميين	78.000	52.900	25.100-	67.8
تقنيين	102.000	91.700	10.300-	89.8
عمال مؤهلين و عمال مؤهلين جدا	403.000	213.800	169.200-	53.0
المجموع	650.000	406.900	243.100-	62.6

المصدر: الخطة الجزائرية للعمل (مساهمة لدراسة المطابقة بين التشغيل و التكوين) الوكالة الوطنية لتنمية الموارد البشرية، عدد 19/1987، المعهد الوطني للعمل ص 123.

³⁴ كتاب CREAD رقم 46 /1998

³⁵ كتاب CREAD رقم 46 /1998

الجدول رقم 25³⁶

مطابقة حاجيات التشغيل /الدفعات المتخرجة من منظومة التكوين التوقعات الأولية
الجمعة بالنسبة لفترة المخطط (1985-1989)

نسبة تغطية الحاجيات %	الفرق	المكون منها	الإحياج منها	مستوى التأهيل
92.0	6.800-	77.000	83.800	الإطارات السامية
47.6	91.200-	83.000	174.200	تقنيين ساميين
92.5	12.200-	152.000	164.200	تقنيين
95.8	17.800-	406.000	425.800	عمال مؤهلين و مؤهلين جدا
85	128.000-	720.000	848.000	اليد العاملة المؤهلة

المصدر: التقرير العام للمخطط الخماسي (1985-1989) ص34.

4- أسباب تدهور سوق العمل:

بطيء عجلة الإستثمارات، أنتج ضعف في خلق مناصب الشغل ، ولإن القطاع العام كان هو المسيطر على الإقتصاد لم يستطيع لوحدته مواجهة هذا الكم الهائل من الملتحقين الجدد بسوق العمل، في غياب قطاع خاص قوي ، نتج عنه إنتقال نسبة البطالة في هذه المرحلة.

4-1- الإستثمار:

هذه النتائج السلبية في خلق مناصب العمل الجديدة، راجع لغياب سياسة إنعاش إقتصادية على مستوى الإستثمار.

حيث أنه في المرحلة 1986-1988، إنخفضت نفقات الإستثمار، وهذا راجع للإخفاض الحاد في الموارد بالعملة الصعبة و هذا بسبب إنخفاض سعر البترول، ثم إرتفاعه بين 1989-1990، عند ملاحظة تطور الإستثمارات يظهر لنا أن إرتفاع نفقات الإستثمار سنة 1989-1990 لم تنعكس على القطاعات الإنتاجية، الفلاحة، الري، الصناعة خارج قطاع المحروقات.

³⁶الجدول رقم 25 و 26 من أطروحة للماجستير للطلاب بوشناق أحمد، تحت إشراف الدكتور قاسم قادة بعنوان "تخطيط القوى العاملة في الجزائر" سنة 1991-1992، ص

في الواقع ، هيكل الإستثمارات بالفروع قد كان له أثر مضر على القطاعات الإنتاجية، فقد إنتقلت حصة الإستثمارات في قطاع الفلاحة و الري من مجموع الإستثمارات من 13.46 % سنة 1988 إلى 10.48 % سنة 1989، ثم 9.26 %³⁷ سنة 1990.

في ما يخص الإستثمارات الصناعية خارج قطاع المحروقات، مثلت 15.13 % من مجموع الإستثمارات سنة 1988 ثم عاودت الإرتفاع سنة 1989 بنسبة 16.39 % لتعاود الإخفاض إلى 12.10 %³⁸ سنة 1990.

فالرغبة في إنعاش الإستثمار الإنتاجي لم تطبق في الميدان رغم الإرتفاع المقدر للإيرادات بالعملة الصعبة بين 1989 و 1990.

4-2: مساهمة القطاع الخاص في خلق مناصب العمل:

كما ذكرنا سابقا، فإن دور القطاع الخاص كان له دور المكمل للقطاع العام، وفي ما يخص العمالة في القطاع الخاص لها ثقل معتبر إلا في القطاعات مثل الخدما التجارة ، لكن يبقى له دور ضعيف في المجال الأخرى كالصناعة مثلا، و من خلال الجدول أدناه يتبين أن التطور الواضح لمناصب الشغل التي أنشئت في القطاع الخاص من سنة 1967 إلى سنة 1983 و التي تتوزع على القطاعات بالشكل التالي:

³⁷ عبد الحميد براهيمى مرجع سابق الذكر، ص 331

³⁸ عبد الحميد براهيمى مرجع سابق الذكر، ص 331

الجدول رقم 26³⁹تطور إنشاء مناصب العمل في القطاع الخاص
من 1967 إلى 1983.

فروع النشاط	يبين إنشاء مناصب العمل	
	بالأعداد المطلقة	بالنسب المئوية
الزراعة	31.488	10.1
الصناعة	51.099	16.4
الأشغال العمومية والبناء	145.563	47
التجارة والخدمات	21.870	7.1
النقل والمواصلات	60.073	19.4
الإدارة	-	-
المجموع	310.093	100

Source : l'emploi en algerie (evolution de 1967 à 1983) le revue du C.E.N.E.P. , n° 7 alger , 1986 page 141

و بذلك يكون القطاع الخاص قد ساهم بخلق ما نسبته 17% من إجمالي المناصب في كافة القطاعات الموجودة في الفترة (1967-1983).⁴⁰

ليطور عدد العمال في القطاع الخاص بالشكل التالي:

- سنة 1985 وفر ما نسبته 24.2%

- سنة 1986 وفر ما نسبته 23.6%

- سنة 1987 وفر ما نسبته 34.5% وهو ما يقدر ب 1.432.668 منصب عمل جديد⁴¹.

³⁹ من أطروحة ماجستير للطالب بوشنافة أحمد، مرجع سابق الذكر ص 201.

⁴⁰ من أطروحة ماجستير للطالب بوشنافة أحمد، مرجع سابق الذكر ص 201.

⁴¹ من أطروحة ماجستير للطالب بوشنافة أحمد، مرجع سابق الذكر ص 201.

إلا أنه يجد الإشارة أن القطاع العام بقي محتكرا للإدارة و هذا ما بينه الجدول التالي بنسبة 53.6 % حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء لسنة 1986.

الجدول رقم 27

نسبة العمالة في القطاع الخاص حسب الفروع الاقتصادية الغير الزراعية

القطاعات	الصناعة	البناء و الأشغال	النقل	التجارة والخدمات	الحصة في المجموع
النسبة المئوية	21.8	24.7	46.2	53.6	23.6

Source: ons 1986.

يتضح من هذا الجدول أن الفروع الزراعية حتل فيها القطاع الخاص مكانة هامة في مجالي النقل و التجارة و الخدمات و ذلك نتيجة للمخطط الخماسي الأول الذي أعطاه دورا في هذه المجالات، ولكنه يبقى ضعيفا جدا في القطاعات التي تبقى الدولة هي المسيطر لها كقطاع الصناعة والأشغال العمومية، وهذا راجع لأن القطاع الخاص لم يتخصص إلا في الصناعات الحرفية، الأحذية ، و الألبسة.

فيظهر أن للقطاع الخاص دور إيجابي في مساعدته على إمتصاص البطالة، لكن بجانب ذلك فهو ينافس القطاع العام ، في فرصة تشغيل اليد العاملة المؤهلة التي تكونت على عاتق الدولة.

مقابل ذلك، فإن الفئات المهنية التي يشغلها القطاع الخاص تتكون من يد عاملة غير مؤهلة تمثل ما يقارب 40 % ، بأجور منخفضة تقل عن الحد الأدنى للأجر أحيانا، في حين أنه يدفع أجور مرتفعة لآكتها ليست أعلى من ما يدفعه القطاع العام إلا أن هذا التحول لليد العاملة المؤهلة من القطاع العام إلى القطاع الخاص يعود إلى إرتفاع نسبة البطالة وعجز الدولة على توفير مناصب العمل لجميع طالبي العمل، زيادة على ذلك ، فإن الجامعات و المعاهد بدأت تكون في الآونة الأخير عدد هائل من الطلبة المتخصصين في إختصاصات أصبح سوق العمل لا يحتاج إليها بكم هائل في حين أن هذه المعاهد لا تكون طلبة في تخصصات جديدة تماشا ومتطلبات العصر.

الجدول رقم 28

نسبة المؤهلات في القطاع الخاص سنة 1986.

مستوى التأهيل	نسبة العمال المشتغلين في القطاع
إطارات سامية	1.7
تقنيين ساميين	1.3
تقنيين و أعوان مؤهلين	3.9
تقنيين و عمال مؤهلين جدا	6.7
عمال مؤهلين آخريين	40.0
عمال بدون تأهيل	41.0
عمال التدريب المهني	1.9
المجموع	100

Source : statistiques « situation de l'emploi 1986 » op cit page 15"

الجدول رقم 29⁴²LA STRUCTURE % DE LA POPULATION OCCUPEE
SELON LA SITUATION DANS LA PROFESSION

PARAMETRE SITUATION	RGPH 1977	MOD (1)1984	RGPH 1987	MOD 1990
EMPLOYEURS	0.5	1.5	1.9	1.90
INDEPENDANTS	20.5	19.3	19.4	22
SALARIES	64.9	68.7	68.1	58.53
PERMANENT /COOP.				04.56
SALARIES SAISONIERS	10.5	3.8	6.7	7.22
APPRENTIS/AID ES FAM.	3.6	6.7	3.9	5.78
TOTAL	100	100	100	100

العمل في القطاع الخاص إرتفع إلى 23.90 % سنة 1990 بعدما كان 21 % سنة 1977.

إنخفاض العمال في القطاع العمومي إلى 65.75 % سنة 1990، بعدما كان 75.4 % سنة 1977، و هذا راجع للإصلاحات التي قامت بها الدولة.

فقد إنتقلت البطالة من 434.000 بطال سنة 1985 إلى مليون سنة 1987 كما تم فقدان ما يقارب

26.000 منصب عمل ما بين 1986 و 1989.

⁴² Tableau 29 ajustement –EDUCATION-EMPLOI, Michel Vernières Ed ECONOMICA ,1995 , page 100

RGPH :recensement général de la population et de l'habitat.

Mod/ il s'agit de l'enquete « main d'œuvre et démographie » effectuée annuellement (auprès de 10.000 ménages environ).

خلاصة:

اتضح لنا من خلال هذا المبحث أن عملية الإصلاحات قد بدأ العمل بها ، عن طريق المخططين الخماسيين الأول والثاني، مثل استقلالية المؤسسات، و بدأ إعطاء الضوء الأخضر للقطاع الخاص للمشاركة في الاقتصاد الوطني بعد أن كان مهمشا، و بينا كيف أنه ساهم في التقليل من نسبة البطالة، إلا أنه نتيجة لنقص الاستثمارات و ضعف الإصلاحات ستكون النتائج سلبية في نهاية المخططين مما سيؤدي بالدولة التوجه ناحية الهيئات الدولية و البدء ببرنامج التصحيح الهيكلي كباقي الدول الأخرى.

المبحث الثالث: الأجور.

تعد الأجور من أهم محددات سوق العمل، و لأن الفترة الممتدة من 1967 إلى 1980 كانت محتكرة من طرف الدولة، عن طريق سياسة المخططات التي إعتمدت، ونتيجة لإرتفاع أسعار البترول في هذه الفترة و التي كانت تمثل العائد الوحيد بالعملة الصعبة شهدت الأجور إرتفاعا في القطاع العام عنه في القطاع الخاص. لكن هذا الإرتفاع كان متباين في القطاع العام من نشاط لآخر، ومن مؤسسة لأخرى، وفي المؤسسة الواحدة، وهذا ما سنحاول إبرازه في هذا المبحث.

1-تباين الأجور بين القطاعات:

لقد تباينت الأجور بين القطاعات بشكل كبير ، فكان تطور الأجور في الزراعة دائما بطيئا أكثر من القطاعات الأخرى، الشيء الذي أدى تلقائيا إلى هجرة اليد العاملة حيث إنتقلت نسبة التشغيل من 64.4% سنة 1967 إلى 57.2% سنة 1977 في هذا القطاع ، و لأن القطاع الزراعي في هذه المرحلة كان عبارة على قطاع إشتراكى فكان الأجر الموزع سلفة من الدخل و يكون مستكملا بتوزيع ربح نهاية ادورة الموسمية، إلا أنه عمليا كانت النتائج المالية للقطاع سلبية وهذا ما قلص بشكل كبير في توزيع الأرباح حيث أصبح عدد العقارات المسيرة ذاتيا و التي تستفيد من الأرباح نادرا ماتتعدى 25 %، و هذا حسب تقديرات وزارة الفلاحة و الثورة الزراعية. مقابل إرتفاع في القطاعات الأخرى من 35.6 % إلى 42.8 % في الأخرى الغير فلاحية خلال نفس الفترة، حيث أن الأجر الأدنى الزراعي كان شبه مستقرا في الفترة ما بين 1961 و 1970 و لم يتم إستدراك الفارق الأجرى إلا بعد سنة 1978 ، إضافة إلى ذلك، كانت توجد فوارق أحرية في القطاعات الغير الزراعية وهذا ما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم 32

EVOLUTION DES SALAIRES ET DE L'EMPLOI

Secteur d'activité économique	ACCROISSEMENTS		
	Masse salariale 1967/1977 (%)	Emploi 1967/1977 (%)	Taux de salaire 1967/1977 (%)
Agriculture	122.1	-13.5	156.0
Non-agricole	320.2	184.0	48.0
Administration	322.6	105.4	106.0
Ensemble	350.3	76.0	156.3

Source :MPAT

و هذا يبين نمو الكتلة الأجرية تماشياً مع توسع الشغل و معدلات الأجور، لكن في نفس الوقت يخفي تفاوتات مستويات الأجور عند الكفاءات المتعادلة الموجودة في مختلف الفروع لنفس القطاع، و أيضاً بين مختلف المؤسسات في نفس الفرع و بين الوحدات من نفس المؤسسة.

و من خلال الجدول التالي يتبين أنه في نهاية فترة السبعينات، قطاع التجارة و الخدمات يكون على رأس القطاعات في توزيع المداخيل الأجرية و الغير الأجرية ب 10.3 مليار دج، تمثل 26.6 % من كتلة المداخيل، يتبع بقطاع الإدارة ب 8.3 مليار دج حيث بقيت الأجور ثابتة ضمن الوظيف العمومي مقارنة مع القطاعات الأخرى، تمثل 21.44 % من المداخيل الموزعة، ثم قطاع البناء والأشغال العمومية ب 6.5 مليار دج، بمعدل 16.7 % من الكتلة الكلية للمداخيل، قطاع الصناعة ب 6.1 مليار دج بنسبة 15.76 % من المداخيل، و الفلاحة 5.3 مليار دج.

في سنة 1967، الكتلة الأجرية إنتقلت إلى 53.7% من مجموع المداخيل الموزعة، المداخيل الغير أجرية إنتقلت إلى 46.3% من المداخيل الموزعة، و بالتالي إرتفعت الأجور بر يتم أكبر من المداخيل الغير أجرية خلال الفترة.

من جهة أخرى، يجب التذكير أنه بين 1967 و 1977 إرتفع التشغيل إلى 76% ، معدل الأجور ب 156.3% و مؤشر الأسعار إلى الإستهلاك إلى 175.2% ميبنا بصفة شاملة قهلم القدرة الشرائية للمستهلكين.

لتثبيت مستوى الأجور شكلت مجموعة من المعايير ، وأصبحت مكونات الأجر:

1- أجر المنصب- الأجر الأساسي.

-تعويض الضرر.

-مكافآت المردود الفردي.

-تعويض الساعات الإضافية.

-تعويض الخبرة.

2-تعويض المنطقة (تتغير على الأساس الجغرافي)

3-الأجر التكميلي -مكافأة المردود الجماعي المدفوع شهريا-المشاركة في نتائج المؤسسة المدفوعة سنويا⁴⁷.

2-تطور الأجر الأدنى:

عملت الدولة على تسوية هذه الفوارق في الأجور ، فأعلنت في المخطط الرباعي الأول عن قانون تنظيمي بالنسبة لمتصرف سنة 1970، يشكل مشروع للسلم الوطني للأجور، وتم الإعلان عن لجنة وطنية مكلفة بدراسة تسوية القوانين الأساسية و الأجور في القطاع العام والشبه عام، و التي ظهرت بشكل متأخر في سنة 1977. وفي سنة 1974 صدر أمر رقم 74-102 المؤرخ في 16 يناير 1974 و المتعلق بتشكيل الأجر الأدنى المضمون SMIG الذي تم على أساسه تصنيف الأجر الأدنى الزراعي المضمون SMAG ، ثم في عام 1977 تم تشكيل الأجر الوطني المضمون.

⁴⁷ من مذكرة ماجستير "تخطيط القوى العاملة في الجزائر" لطالب بوشافة أحمد، تحت إشراف أقاسم قادة، جامعة الجزائر 1991-1992 ص 275

زيادة على ذلك، إنطلق العمل بمرسوم 79-205 المؤرخ في 10/11/1979 و الذي وضع القانون العام للعامل SGT، و هو مشروع ذو أبعاد كبيرة ترمي إلى وضع حد للفوضى التي كانت موجودة في توزيع الأجر و لتشجيع توزيع عادل للدخل الوطني، وعليه تم وضع الأجر الأدنى المضمون، الشيء الذي إقتضى وضع عتبات دنيا و تم حذف الأجر الأدنى الزراعي المضمون، رفع عام لأجر للوظيفة العمومي، وتسوية الأجر القاعدي من فرع لآخر بدلا من نظام المكافآت، تسوية الدخول في الخدمات الإجتماعية.

و لحذف هذا التباين بين الأجر ، تم تركيز الجهود على:

-تصنيف مناصب العمل عن طريق خمسة معايير للتصنيف تم الإتفاق عليها: التأهيل، المسؤولية، الجهد، ظروف العمل، و المستلزمات الخاصة بمناصب العمل، ولهذا الغرض تم تأسيس لجنة التسوية في أوت 1983 لمراجعة هذه الأعمال الخاصة بالتصنيف.

و حتى يتم الرفع من إنتاجية العمل تم تبني معايير قياس المنح و منحة المردود الجماعي و التي حددت بدلالة خمسة معايير :

-مستوى الإنتاج.- نوعية المنتج-التكاليف-المواعيد-مستوى استعمال طاقات الإنتاج.

خلاصة:

من خلال ما سبق تبين لنا إختلالات في توزيع الأجر بين العمال في مختلف القطاعات و في مختلف النشاطات ، وحتى في المؤسسة نفسها ، وهذا يظهر جليا بين القطاعات الفلاحية والأخرى الغير فلاحية، و الذي كان سببا جوهريا في تحول العمال من القطاع الفلاحي إلى القطاعات الأخرى و خلق مشكلا جديدا يتمثل في كون أن هذه اليد العاملة المهاجرة من الريف إلى المدينة هي غير مؤهلة، فكان على الدولة التدخل للحد من هذا الإختلال ، عن طريق التشريعات القانونية كما ظهر في تحديد الأجر الأدنى بين القطاعات المختلفة.

خلاصة:

قبل سنة 1986، كان للدولة دور الرائد في خلق مناصب العمل، ما دام أنها حددت للقطاع الخاص دوره في الإقتصاد، ونتيجة للنمط الإشتراكي الذي إتبعته، إستطاعت تخفيض معدل البطالة من 32.9% سنة 1966 إلى 9.1 سنة 1985.

إلا أن نهاية سنة 1985 و بداية سنة 1986، كانت نقطة إنعراج في منحى سوق العمل، حيث أن إهتبار أسعار المحروقات أعطت إشارة الركود المستمر زاد من حدته ظهور إختلالات خطيرة في جهاز الإنتاج الوطني، نتيجة لنمط افقتصاد و تسييره الذي تم إختياره آنذاك و الذي كان يحمل في طياته بنور إخفاقه.

فسجلت هذه المرحلة في التاريخ الوطني كمرحلة تميزت بتعدد الأزمات ، سياسية ، إقتصادية و إجتماعية...

و كنتيجة حتمية لهذه الأخطاء المتراكمة، ظهرت البطالة في السنوات الأخيرة بشكل مكثف و عنيف في الحياة اليومية للجزائري.

وبذلك لم تصبح الدولة، قادرة على خلق مناصب عمل جديدة، و لا حتى على الحفاظ على مناصب العمل للعمال المهددين بالبطالة.

فكيف ستواجه الدولة هذه الحالة الإقتصادية المزرية؟ و ماهي سياسات التشغيل التي ستتبعها للتخفيض من حدة البطالة.

الفصل الخامس:

الإشـطـرات الـابـات الـى

1990-2001.

مقدمة

المبحث الأول: المعطيات الجديدة.

المبحث الثاني: تطبيق برامج التصحيح الهيكلي على مستوى الاقتصاد الجزائري.

المبحث الثالث: خصائص سوق العمل خلال المرحلة 1990-2001.

المبحث الرابع: دور النقابة.

المبحث الخامس: الإستثمار الأجنبي.

المبحث السادس: تطور الأجور.

خلاصة.

مقدمة:

لجأت الجزائر في هذه المرحلة، الى المؤسسات المالية و الدولية نتيجة للوضعية المزرية التي وصلت لها البلاد، بعد الاصلاحات الاقتصادية التي خاضتها و التي كان من المفروض ان تجنب بلادنا تدهورا مستمرا حيث بلغت خدمة الديون نسبة 114 % من ايرادات التصدير، مما ادى الى الضرورة الحتمية لاعادة جولة الديون الخارجية و بذلك اصبح الاقتصاد الوطني في حالة توقف .

فكان الهدف من اللجوء الى التعاقد مع المؤسسات المالية الدولية يكمن في اصلاح التوازنات الاقتصادية الكلية الداخلية و الخارجية و ادراج بلادنا في اقتصاد السوق و عودة النمو الاقتصادي الدائم ضمن شروط اداء مثلى و حصلت الجزائر على ذلك بعد خضوعها للامشروط الى الشروط الناجمة عن مخطط استقرار يسمى "ستاندباي" افريل 1994 مارس 1995، تبعه مخطط تعديل هيكلتي قائم على مخطط تمويل موسع على مدى ثلاث سنوات افريل 1995 الى مارس 1998 .

الا ان هذه الاصلاحات قادت البلاد الى وضعية مزرية كلفتها كلفة اجتماعية هامة لا سيما بالنسبة لشرائح السكان الاكثر حرمانا، فقد بلغت نسبة التضخم 29% سنة 1994 و 29،8 % سنة 1995 في حين لم ترتفع الاجور بنفس الوتيرة، اضافة الى تسجيل 141.000 بطال اضافي سنة 1994 مقابل 94.000 بطال سنة 1995، و بذلك تقدر البطالة نسبة 28،1 % و هذا ما ادى الى تدهور القدرة الشرائية .

تحت ضوء هذه المعلومات، سنحاول دراسة تطور سوق العمل و التحولات التي طرأت عليه و كيفية تدخل الدولة للحد من هذه التكلفة الاجتماعية .

المبحث الاول : المعطيات الجديدة :

عرفت سوق العمل في هذه المرحلة إضطرابات كبيرة نتيجة تطبيق برامج التصحيح الهيكلي الذي أفرز جيشا جرارا من البطالين يضاف إلى قائمة الملتحقين بسوق العمل لأول مرة، وحتى تتمكن الدولة من مساعدة هؤلاء للتأقلم مع الأوضاع الجديدة ، لم تتخلى الدولة عن مهمتها في بناء مراكز التكوين ورفع مستوى اليد العاملة النشيطة، و نركز على مراكز التكوين المهني لأنها أصبحت المنفذ الوحيد للتلاميذ المتسربين من المدارس في سن مبكرة لعدة ظروف وعوامل إقتصادية سندكرها بالتفصيل في هذا الفصل.

1-النمو الديموغرافي :

حسب الإحصاء العام للسكان لسنة 1998، بعد إحصائيات 66، 77، 87، بين الديوان الوطني للإحصاء تطور النمو الديموغرافي للسكان عبر الجدول التالي:

الجدول رقم 34

POPULATION RESIDENTE DES MENAGES ORDINAIRES ET COLLECTIFS.

Sexe	1966	%	1977	%	1987	%	1998	%
Masculin	5.821.704	50,80	7.773.060	48,97	11.425.492	50,55	14.801.024	50,57
Féminin	5.638.343	49,19	7.872.431	50,32	11.175.465	49,44	14.471.744	49,43
Total	11.460.047	100	15.645.491	100	22.600.957	100	29.272.343	100
Croissance annuelle moyenne	3,21%		3,06%		2,28%			

Source ONS année 1998.

الجدول رقم 35

STRUCTURE PAR GROUPE D'AGES (%)

Age	1966	1977	1987	1998
0-19 ans	58,25	57,50	54,94	48,24
15-64ans	47,3	48,07	51,96	59,30
65 et +	3,0	3,97	3,95	4,50

Source ONS année 1998.

من خلال الجداول السابقة يتضح لنا أن عدد السكان في تزايد مستمر من 1966 الى غاية 1987 ثم انخفض هذا التزايد من 1987 الى 1998 بمعدل نمو 2.28%، و هذا راجع أولا للسياسة التي إتبعها الدولة لتنظيم النسل، وهذا ما يظهر في الجدول الثاني حيث إنخفضت نسبة السكان الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة، و ثانيا: للأوضاع الإقتصادية التي تمر بها البلاد، حيث أن ركود الإقتصاد، وتوقف عجلة الإستثمارات، و انسحاب الدولة من الحياة الإقتصادية، أدى إلى إرتفاع نسب البطالة، وهذا ما أدى إلى تزخر سن الزواج عند الذكور كما هو الحال عند الإناث، و هذا ما أدى إلى إنخفاض النسل

مع ذلك يتميز المجتمع الجزائري أنه مجتمع شاب و هذا ما يظهر في الجدول الثاني، فما يقارب 60% يعلون من سن 15 الى 64 سنة، سنة 1998 بعدما كان يمثل 47,3 سنة 1966. هذا ما يعي ان الهرم السكاني سيكون واسع القاعدة، و راسه ضيق لان نسبة الشيوخ لا تتجاوز 4,5% من مجموع السكان خلال سنة 1998.

و حسب احصائيات ¹ RGPH فان عدد السكان لن يبقى ثابت، و سوف يتضاعف مع مشارف 2023 ليصل الى 60 مليون نسمة²، و ستنقل نسبة التحضر من 52.2% سنة 1995 و يتوقع ان تنحصر ما بين 65% و 75% في 2020، و ترتفع نسبة النمو للسكان المتحضرين ما بين 1994 و 2000 الى 3,6%، و سيائر هذا التروح الريفي بالازدحام في المراكز الحضرية، و سيكون له

¹ RGPH : Recensement Général De La Population Et L'habitat.² [www.google.fr/ RED INTELLIGENCE.FREE.FR/ ALGERIE](http://www.google.fr/RED_INTELLIGENCE.FREE.FR/ALGERIE).

آثار سلبية على لاضاع الاجتماعية و الاقتصادية بارتفاع الفقر و البطالة و البؤس ،نتيجة قلة فرص العمل ،اضافة الى ان هذه اليد العاملة الريفية تعد في غالب الاحيان غير مؤهلة .

2-التعليم /التكوين :

الجدول رقم 36

TAUX REEL DE SCOLARISATION DES 6-15 ANS

1999/2000	1998/1999	1997/1998	1996/1997	
89,02	90,46	91,12	91,98	Garçon
83,87	84,31	84,12	83,48	Filles
86,50	87,45	87,69	87,82	Ensemble

C'est le nombre des scolarisation (source =ministère du l'éducation nationale) de 6 à 15 an dan le enseignements du 1ere , 2ieme , 3ieme cycles et le secondaire rapporte a la population scolarisable (source =ONS).

ما يميز هذه الفئة من السكان هو ارتفاع نسبة المتدربين سواءا عند الذكور او الاناث ،رغم انها ضعيفة عند الاناث نوعا ما مقارنة مع الذكور و هذا راجع الى التقاليد و العادات التي بقيت مسيطرة على تفكير بعض العائلات في الارياف و بعد المسافة بين المدرسة و المنزل ،في بعض المناطق النائية .

الا انه في المجموع نلاحظ انه خلال مرحلة 96-2000 لم يتابع كل التلاميذ تدرسهم و لم يسجل كل الاطفال الذين كان لهم السن القانوني للتدريس ،و هذا راجع لاضاع الاقتصادية و الاجتاعية المزرية التي وصلت لها البلاد ،حيث انتشر الفقر و عاودت الأمية الانتشار ،و نتيجة للتسرب الكبير للتلاميذ في هذه الفترة من التعليم،و هذا ما يظهر جليا في الجدول التالي :

الجدول رقم 37

ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL.

	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/1999	1999/2000
1 ^{er} et 2 ^o cycles du fondamental	4.548.827	4.617.728	4.674.947	4.719.137	4.778.870	4.843.313
Dont : fille en %	45.87	46.12	46.30	46.49	46,65	46.76
3 ^o cycles du fondamental	1.651.510	1.691.561	1.762.761	1.837.631	1.898.748	1.895.751
Dont : fille en %	44.06	44.40	45.61	46.52	47.20	47.93
Total élèves ensey fondamental	6.200.337	6.309.289	6.437.708	6.558.768	6677.618	6.739.064
Dont : fille en %	45.39	45.66	46.11	46.50	46.80	47.09

Source : ONS: année 2000.

الجدول رقم 38

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

1999/2000	1998/1999	1997/1997	1996/1997	1995/1996	1994/1995	
9.21.959	909.927	879.090	855.481	853.303	821.059	Elèves inscrit .enseignement .secondaire
56,02	54.89	53.73	52.54	50.44	49.84	Dont. filles. en %

Source : ONS: année 2000.

ما يلاحظ، من خلال مقارنة الجدولين السابقين هو انخفاض عدد المتدربين، بين الطور الأول و الثاني و الثالث و التعليم الثانوي و هذا راجع بالدرجة الأولى إلى التسربات الهائلة للتلاميذ في السن التي تتراوح بين 15 سنة، إضافة إلى هذا نلاحظ ارتفاع مستمر لنسبة الإناث في التعليم الثانوية، و هذا راجع لان العدد الكبير من الذكور يفكر في الالتحاق بالحياة العملية في سن مبكرة، إضافة لضعف النتائج في آخر السنة نتيجة إكتظاظ الأقسام الذي يتسبب في إقصاء عدد هائل من التلاميذ .

مقابل هذا نلاحظ، ارتفاع في عدد المتحقيين بمراكز التكوين المهني و هذا ما تبينه الجدول

التالي

الجدول رقم 39

EVOLUTION DES EFFECTIFS EN FORMATION PROFESSIONNELLES DEPUIS 1990 :

Années	Formation résidentielle	Formation par apprentissage	Formation en cour du soir	Formation en distance
1990	97.619	85.283	400	30.800
1991	91.298	80.136	492	40.277
1992	101.364	81.266	4.284	41.500
1993	108.841	83.092	4.488	/
1994	120.552	97.939	4.414	/
1995	121.448	102.051	3.944	13.700
1996	128.338	104.223	5.465	13.321
1997	132.372	102.983	6.657	11.862
1998	139.783	103.828	9.482	11.284
1999	146.844	103.053	9.539	10.189
2000	162.025	112.141	14.897	13.501

Source : ONS

ما يلاحظ في هذا الجدول هو ارتفاع المتحقيين بمراكز التكوين المهني، بمعدلات مختلفة من سنة لأخرى، و عادة ما يكون هؤلاء المتحقيين هم طلبة راسبون في شهادة التعليم الأساسي أو شهادة البكالوريا، أو فتيات ماكنات في المنزل، و ذلك حتى يتحصلون على شهادة تمكنهم الالتحاق بسوق العمل، تماشياً مع هذه الظروف، عمدت الدولة إلى إنشاء مراكز في مختلف أنحاء الوطن، حتى تمتص هذا التسرب، و تمكن الشباب من تنمية معارفهم حتى يتأهلوا للدخول في سوق العمل، و هذا النوع من الطرق الغير مباشرة لتدخل الدولة لتنظيم سوق العمل، فارتفعت مراكز التكوين المهني المنحزة من قبل الدولة من سنة 1997. أين كانت تمثل 403 مركز إلى 457

مركز سنة 2000 ، بقدرة استيعاب تقدر ب 154.285 مقعد ، في حين إن عدد الملحقين سنة 2000 كان فقط 113.141 تلميذ ، وكان هذا كما ذكرنا سابقا، طبقا لسياسة الدولة التي كانت تهدف إلى تحسين كفاءة اليد العاملة النشيطة، و الرفع من نوعيتها، حتى تقلل من البطالة لليد العاملة الغير مؤهلة.

فحسب إحصائيات سنة 1995 التي قام بها ONS ، نلاحظ ارتفاع البطالة عند التلاميذ من المستوى 1 الى 3، و انخفاضها في مستوى التكوين المهني ، و هذا حسب الجدول التالي :

الجدول رقم: 40

STRUCTURE (%) DES CHOMEURS SELON LE NIVEAU D'INSTRUCTION

Dernière classe suivie	primaire	Moyen	Secondaire	Formation professionnelle	supérieur	sans	ND	total
structure	25,8	29,9	20,7	11,3	4,4	7,3	0,6	100

Source: ONS année 1995.

يرجع إرتفاع البطالة عند التلاميذ بين الطور 3 و 1 كونها تعد يد عاملة غير مؤهلة و معظمها تعد خارج حدود سن اليد العاملة النشيطة ، أما ارتفاع البطالة عند المتخرجين من مراكز التكوين المهني ، راجع للمنافسة الشديدة التي يتلقونها من قبل المتكويين بالخبرة في السوق الموازي .

بالمقابل ، نلاحظ ارتفاع الطلبة الملحقين بالجامعات و هذا نتيجة لإرتفاع الوعي ، و متطلبات سوق العمل لليد العاملة المؤهلة و يظهر جليا في الجدول التالي:

الجدول رقم 41 :

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

	94/95	95/96	96/97	97/98	98/99	99/2000	2000/01
-Etudiants inscrits en graduation (M.E.S.R.S)	238.427	252.504	285,278	339,518	372,647	407,995	466.084
-Etudiants inscrits en graduat. dans les inscriptions Hors (M.E.S.R.S)	23.374	20.173	-	18.126	19.225	20.846	22.533
-Université de la formation continue - UFC-	-	-	-	24,567	25,569	32.425	-
-inscrits en pré-graduation	-	-	-	13.788	14.281	18.332	-
-inscrits en graduation	-	-	-	-	-	-	-

M.E.S.R.S: Ministère de l'enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.

Source: ONS.année 2000.

الجدول رقم 42

	1997/98	1998/99	1999/2000
-hors M.E.S.R.S- Inscrits en graduations	11.058	9.940	7.301
-Diplômés graduation MESRS	39.521	44.531	-
-Diplômés graduation hors MESRS.	2.183	4.078	-
-Diplômés graduation U.F.C	2.018	3.019	-

Source: ONS.année 2000.

ما يلاحظ هو ارتفاع الوافدين إلى الجامعات سواء التابعة لوزارة التعليم العالي أو المعاهد الأخرى ، بمعدلات مختلفة و هذا راجع إلى النتائج المحققة في شهادة البكالوريا.

ففي سنة 1999 ، حسب الديوان الوطني للإحصائيات من مجموع 435.727 مسجل لم ينجح سوى 90.853 ، و في سنة 2000 و حسب نفس المصدر دائما من مجموع 445468 مسجل

لم ينجح سوى 119325 ، و بذلك كانت نسبة النجاح متذبذبة و ضعيفة عبر السنوات و قدرت بـ 22.21% و 28.72% سنة 1999 و 2000 على الترتيب.

إلا انه ليس كل من يسجلون في الجامعات يتحصلون على الشهادات بعد نهاية مدة التكوين ، وهذا راجع لان العدد الكبير منهم يفضل الالتحاق بسوق العمل بسرعة، و البعض الآخر ، يلتحق بصفوف الجيش الوطني للقيام بالخدمة الوطنية ، ثم يعاود مواصلة تكوينه الجامعي ، حتى لا تكون له عرقلة الخدمة الوطنية حين يلتحق بسوق العمل ، إضافة لهذا فقد الثقة في التكوين الجامعي و الشهادات الجامعية و هذا نظرا للأوضاع المزرية التي وصلت لها البلاد ، و ارتفاع نسبة البطالة عند الجامعيين حيث قدر عدد البطالين بأكثر من 80000 بطال سنة 1996 ، حسب دراسة قام بها المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي.

3- توزيع اليد العاملة على مختلف القطاعات :

يبقى قطاع الإدارة هو القطاع الأكثر خلقا لمناصب العمل، في حين أن قطاع الأشغال العمومية و الذي كان يعد أكبر القطاعات خلقا لمناصب العمل إنخفض إلى حدود 2.35% ، و هي أعلى نسبة، و ذلك راجع لإنعدام الإستثمارات و حل الشركات و تسريح العمال، فسميت هذه المرحلة 1990-2000 بال عشرية السوداء، و كانت تشمل كل المجالات، لإضافة لهذا و لأن الإقتصاد الوطني يعتمد بصورة كلية على عائدات البترول، فإن العوائد المتحصل عليها كانت توجه مباشرة إما إستيراد المواد الغذائية الأساسية و ذلك راجع لإنخفاض الإنتاج الفلاحي نتيجة الجفاف و الهجرة الجماعية لسكان الأرياف نتيجة الأوضاع الأمنية التي عاشتها البلاد خلال هذه المرحلة، أو توجه ناحية خدمة الديون فحسب تقرير لـ cnes بـ 114% من إيرادات التصدير كانت توجه لخدمة الديون، أو توجه لتطهير ديون المؤسسات، نتيجة لكل هذه الأوضاع ، لإرتفعت البطالة في كل القطاعات، و سرح العديد من العمال و خاصة في القطاعات التي مست ببرامج التصحيح الهيكلي مثل قطاع الصناعة و الأشغال العمومية .

و حسب دراسة أعدها ³ CNES أكثر من نصف البطالين 52% كانوا يعملون بالقطاع العام ، و حسب نفس المصدر قدر عدد العمال المسرحون خلال 6 أشهر الأولى لسنة 1998 بـ

³ www.cnes.dz/le_chomage.

49.000 عامل، فمنذ 1994 حوالي 264.000 عامل مسرح، مس هذا الإجراء قطاع BTPH ب 61% و قطاع الخدمات ب 21% في نهاية جوان 1998 يرتفع مجموع المؤسسات المنحلة إلى 81537 مؤسسة. و هذا ما يعكس انخفاض مستوى التشغيل في قطاع الصناعة و BTPH اللذان كانا يعدان أكثر القطاعات المانحة لعرض العمل، فقطاع الصناعة لوحده سرح 130000 عامل إلى غاية 1999 .

و يبقى قطاع الإدارة يشغل أكبر نسبة من العمال، حوالي 1,3 مليون شخص حسب احصائيات 1999 المعلن عنها في مديريةية الوظيف العمومي .

هذا اضافة الى تخفيض سن التقاعد الى 55 سنة بعدما كان 60 سنة، و حرية الاختيار الخروج الى التقاعد بعد 32 سنة نشاط .

الجدول رقم 43

توزيع العمالة حسب القطاعات النشاط الاقتصادي .

الزراعة	البناء و الاشغال العمومية	الصناعة	النقل و المواصلات	قطاع الخدمة التجارية+الادارة	
22%	16,2%	13,6%	5,2%	43%	1990
17,3%	13,9%	17,8%	5,7%	45,3%	1992

Source: ONS 1992 .

الجدول رقم 44 :

التوزيع للقوى العاملة في مختلف القطاعات 1994 - 1998

نسبة البطالة %	عدد البطالين	التشغيل العير الرسمي	قطاع الفلاحة	BTPH	قطاع الصناعة	النقل و المواصلات و التجارة و الخدمات	قطاع الإدارة	التشغيل المهيكل	السكان العاملون	
24.8	1.660	829	1.023	667	528	896	1.211	4.325	6.814	1994
28.1	2.125	931	1.084	678	519	932	1.292	4.505	7.561	1995
26.4	2.186	984	1.154	705	502	954	1.326	4.601	7.811	1996
0.39-	2.87+	5.69+	6.46+	3.98+	3.28-	2.36+	2.63+	3.02+	3.31+	مقارنة 96-95
28.63	-	1.131	1.144	723	487	987	1.343	4.684	5.815	1997
28.03	-	1.152	1.180	740	493	1.030	1.398	4.841	5.993	1998
-0.61	-	1.85	3.14	2.35	1.23	4.35	4.09	3.35	3.06	%

Source : ONS 1996

*تقسيم اليد العاملة على مختلف القطاعات لسنة 2001:

كل هذه الظروف اثرت على تقسيم اليد العاملة في مختلف القطاعات لسنة 2001.

الجدول رقم 45

REPARTITION DE LA POPULATION OCCUPEE SELON DE LA SECTEUR D'ACTIVITE DE L'ETABLISSEMENT ET LA STRATE (07-09-2001)

	POPULATION OCCUPEE			
	URBAIN	RURAL	ENSEMBLE	EN%
AGRICULTURE	269.049	1.043.020	1.312.069	21,06
INDUSTRIE	627.924	233.195	861.119	13,82
BIP	317.228	332.784	650.012	10,44
COMMERCE ET SERVICE	2.376.165	1.029.407	3.405.572	54,67
TOTAL	35.903.665	2.638.406	6.228.772	100

Source ons :07/09/2001.

قطاع الصناعة + BTP لا يوفر الا 5,31% من مجموع القطاعات، و كان هذا نتيجة لتطبيق PAS وخصوصة العديد من المؤسسات العمومية، و بيعها للعمال الاكثر كفوًا و اصبحت هذه المؤسسات المحلة توظف عمالا قليلون مقارنة مع السابق .

في حين يبقى قطاع الادارة يسجل اكبر نسبة 67,54% و هذا راجع لانه القطاع الذي يحتاج الى اكبر عدد ممكن من الموظفين لتقدم الخدمة عكس قطاع الصناعة و BTP الذي لا يحتاج لعدد كبير من العمال و ذلك لقيام الالات محل العمال .

المبحث الثاني : -تطبيق برامج التصحيح الهيكلي على مستوى الاقتصاد الجزائري :

عرف الاقتصاد الجزائري اصلاحات عميقة في هيكلته في اطار ما يعرف بالتعديل الهيكلي l'ajustement structurel و التي انطلق في تطبيقها في السنوات الاخيرة، و كان هذا نتيجة للتطورات العالمية التي صاحبت هذا التحول، و رغبت الدولة الجزائرية في مواكبة العصر، و التوجه ناحية إقتصاد السوق، و ذلك إيمانًا منها، أن الوظائف السابقة للدولة لم توصلها إلى نتائج جيدة، فقررت تطبيق برامج التصحيح الهيكلي، حتى ترفع من إنتاجية العمل، و تحسن مستوى الإقتصاد و ذلك بالإعتماد على القطاع الخاص.

1-التشريعات القانونية :

تهدف هذه الإصلاحات الى تحرير الطاقة الانتاجية و خاصة المؤسسات العمومية المنتجة باعتبارها القاعدة الاساسية للاقتصاد، الا ان هذا لا يمنع تدخل الدولة في تحديد معالم هذا التحرر المباشر للاقتصاد، و هذا بناء على الاجراءات القانونية التي اتخذت في هذا المجال و التي اعتمد عليها كآطار تعمل فيه المؤسسات العمومية بحيث نجد :

- "القانون رقم 88. 01 المؤرخ في 12/01/1988 المتعلق بتوجيه المؤسسات العمومية الاقتصادية، القانون رقم 88.02 المتعلق بالتخطيط، القانون رقم 88.03 المتعلق بصناديق المساهمة القانون 88.04 المتمم و المعدل لقانون التجارة و القانون رقم 88.05 المتمم و المعدل لقانون رقم 84.17 المتعلق

بقانون المالية و القانون رقم 96.88 المعدل و المتمم للقانون رقم 12.86 المتعلق بنظام البنوك و القرض .

ثم قانون رقم 10.90 المؤرخ في 14/04/1990 المتعلق بالنقد و القرض و القانون رقم 36/90 المؤرخ في 31/12/1990 المتعلق بالقانون الجبائي و المرسوم التشريعي 12/93 الموافق لـ 05 أكتوبر المتعلق بترقية الإستثمارات ثم المرسوم التنفيذي رقم 294/94 المؤرخ في ربيع الثاني عام 1415 الموافق لـ 25 سبتمبر سنة 1994 ، يتضمن كفاءات حل و تصفية المؤسسات العمومية غير المستقلة و المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري .

و كذلك المرسوم التنفيذي رقم 319/94 المؤرخ في 17 أكتوبر 1994 يتضمن صلاحيات و تنظيم وكالة ترقية الاستثمار و دعمها و متابعتها .

و المرسوم التنفيذي رقم 94-321 الموافق لـ 17 أكتوبر 1994 يتعلق بمنح امتياز اراضي الاملاك الوطنية الواقعة في مناطق خاصة في اطار ترقية الاستثمار ، و المرسوم التنفيذي رقم 323/94 الموافق لـ 17 أكتوبر 1994 ، يحدد الحد الادنى لاموال الخاصة المتعلقة بالاستثمارات⁴ .

وجدت هذه القوانين حتى تعمل على إيجاد المناخ الملائم لتغيير و تهيئة الارضية و المناخ المناسب للإنتقال الى نمط اقتصاد السوق و في هذا الاطار فان الإنتقال الى اقتصاد السوق لا يتم الا من خلال اعطاء دور أكبر للقطاع الخاص و هذا بعد توفير الارضية الضرورية و ذلك عن طريق الاطار التشريعي الذي يعمل على خلق المحيط المناسب لذلك.

2- اجراءات PAS :

ان من بين الاجراءات المتخذة في اطار ما يسمى بالتعديل الهيكلي هو اصلاح المؤسسات الاقتصادية باعتبارها مكانا لخلق الثروة و تراكمها ، تم اعادة هيكلة المؤسسات الصناعية العمومية قبل 1994 ، فحصول العديد منها على اتقاليته المالية و القانونية ، حيث تم تطهيرها ماليا و حولت ديونها و التزاماتها على عاتق الدولة تجاه البنوك التجارية ، حيث بلغت تكلفة التطهير 13 مليار

⁴ شهادة ماجستير "إشكالية خصوصية القطاع العام في الجزائر" ، إعداد صافي عبد القادر جامعة الجزائر ، مرجع سابق الذكر .

دولار⁵، خلال الفترة 1994/1999، إلا أن هذه الإصلاحات لم تكن كافية، و ذلك بسبب أن هذه المؤسسات استمرت في اللجوء إلى البنوك التجارية لتغطية العجز، مع التذكير أنه لم تكن لها السلطة الكافية في تحديد أسعار منتجاتها .

مع مطلع عام 1994، وضعت قيود مالية صارمة أمام المؤسسات الصناعية العمومية، و مع نهاية سنة 1996 تحققت استقلالية 23 مؤسسة⁶ و تم تطهير هيكلها المالي بشكل كامل، و تم وضع برنامج لبعث الحركة المالية للمؤسسات الصناعية الكبرى، و غلق تلك التي لا يمكن انعاشها، تمت هذه الإجراءات بعد إنشاء وزارة إعادة الهيكلة .

ارتفعت مشاركة الصناعة في PIB بين 1990 إلى 1993، من 10.4% إلى 21.1%، لكنها عاودت الانخفاض إلى 10.5% سنة 1995، في سنة 1994، المؤسسات الخاصة المشاركة في الإنتاج الصناعي العام تقدر ب 30% في قطاع الجلود و الأحذية، 12.1% في قطاع الخشب و الورق، 17.4% قطاع الأحذية، 14.3% قطاع الكيمياء و البلاستيك، 13.3% قطاع النسيج، لكن فقط 10.7% و 6.3% في قطاع مواد البناء و ISMMEE⁷.

1-2: الخوصصة :

ظهر أول برنامج للخوصصة في افريل 1996 مدعوما من طرف البنك الدولي، حيث كان من المقرر أن يتم حوالي 200 مؤسسة محلية صغيرة، خاصة في قطاع الخدمات، و تم حل و خوصصة أكثر من 800 مؤسسة محلية، أما بالنسبة للمؤسسات العمومية الكبيرة فإنه مع نهاية 1998 تم اعتماد برنامج خوصصة نحو 250 مؤسسة خلال سنتي 1998-1999، إلا أن هذه العملة لم تستكمل بشكل كامل، لعدة أسباب منها موضوعية و منها ذاتية، كعدم استقرار الطاقم الحكومي، و بالخصوص الهيئات القائمة على عملية الخوصصة، رفض النقابات و العمال، و الوضع الأمني، و غيرها.

⁵ إشكالية خوصصة القطاع العام في الجزائر من إعداد الطالب صافي عبد القادر تحت إشراف الدكتور طواهر محمد هامي، جامعة الجزائر معهد العلوم الاقتصادية، جوان 1995.

⁶ مجلة العلوم الاقتصادية و علوم التسيير جامعة فرحات عباس سطيف عدد 2002/1.

⁷ Cread ص 31، 1998/46.

و حسب تقرير للبنك الدولي، فإن الخوصصة ستمس أكبر قطاع في الإقتصاد الوطني و يمكن إعتبره على أنه أساس القطاع العام الوطني الصناعي ألا وهو قطاع المحروقات، فحسب تصريح لوزير الطاقة و المناجم لأحدى الجرائد الوطنية فإنه سيتم عرض أسهم من شركة سونطراك للبيع سنة 2000.

فكما نعلم كانت الخوصصة أحد بنود برامج التصحيح الهيكلي إلا أن هذه السياسة إقتصرت على حل المؤسسات الوطنية و تقسيمها الى فروع، بينما لا تزال الخوصصة الفعلية في بدايتها، فحسب تصريحات المسؤولين المباشرين على الخوصصة فإن مسار الخوصصة الذي بدأ العمل به سنة 1998، لم يسجل لحد يومنا هذا نتائج معتبرة، حيث أن الحصيلة تبقى محتشمة بسبب النقائص التي عرفتها الترتيبات و ضعف تحضير المؤسسات تقنيا قبل خوصصتها.

باستثناء بعض التجارب الناجحة كمشروع الشراكة بين ايناد ENAD و HENKEL هنكل الالمانية التي تساهم ب60% و مجموعة المبروبات الجزائرية مع مجموعة كاستل الفرنسية التي اخذت 54,48% من الحصص .

2-2- الاستثمار :

تميزت الفترة الممتدة بين 1994 الى 1995، بارتفاع مستوى الاستثمارات من 9 الى 15 مليار دينار، في السنة الاخيرة ثلثي المبلغ أي ما يقارب 9.6 مليار و جهت للمشاريع في اطار الانجاز و الانطلاق في مشاريع جديدة و 1/3 أي ما يقارب 5,4 مليار مشاريع التجديد، مولت هذه الاستثمارات ب 40% من القروض الخارجية و الباقي كان تمويل ذاتي⁹.

و كما ذكرنا سابقا، انه في نهاية 1993، بدا العمل بقانون جديد للاستثمارات، مشاريع الاستثمار الخاص، فتضاعفت الصناعة الخاصة بين ديسمبر 1993 و جوان 1996، حيث اعلن على 1478 مشروع اعلن عليها، بتكلفة 279,6 مليار دينار و تنبؤ بخلق 10600 منصب عمل بمعدل تكلفة مرتقبة لخلق منصب عمل في حدود 2,6% مليون دينار¹⁰.

⁸ مجلة العلوم الاقتصادية و علوم التسيير فرحات عباس سطيف العدد 2002/1.

⁹ Cread ص33، 1998/46.

¹⁰ Cread ص33، 1998/46.

فارتفع عدد عمال قطاع الصناعة إلى 475000 عامل سنة 1994، و هو ما يمثل 11% من اليد العاملة الشغيلة في القطاع المهيكّل و قدر عدد المؤسسات الصناعية الخاصة 26200 مؤسسة. إلا أن هذه الإجراءات لم تكن كافية، مما إستدعى تدخلات جديدة لإصلاح المؤسسات العمومية حيث تطلب ذلك 170 مليار دينار من خزينة الدولة و البنوك مصحوب بقروض تمتد إلى 7 سنوات، وهذا لتوقيف تدهور الجهاز الإنتاجي¹¹.

2-3- نتائج اعادة الهيكلة :

ابتداء من نهاية نوفمبر 1996 و سبتمبر شرع في حل المؤسسات العمومية التي لا يمكن انعاشها ، و تشير الأرقام حسب تقرير للبنك العالمي لسنة 2003، إلى أنه تم حل 815 مؤسسة بنهاية شهر جوان 1998. منها 83% مؤسسات محلية ، و 16% مؤسسات عمومية ، ان هذه العملية في الواقع مست حوالي 60 مؤسسة اقتصادية عمومية صناعية و 383 مؤسسة صناعية عمومية و هذا يعني ان 54% من المؤسسات المنحلة هي مؤسسات صناعية .

من أول وهلة ، نلاحظ الانخفاض المحسوس في اليد العاملة الشغيلة ، فحسب CNES لسنة 1999 البطالة لم تتوقف عن الارتفاع فمنذ 1987 ، و قد مست أكثر من 2,3 مليون شخص إلى سنة 1997 ، هذه البطالة نتجت عن انخفاض خلق مناصب عمل و تسريح العمال ، 360.000 عامل مسرح من 1994 إلى 1998 ، ما يقارب 8% من اليد العاملة الشغيلة ، فالبطالة في الجزائر تخص الرجال بأكثر من 77% ، و هذا نتيجة لارتفاع اليد العاملة الذكرية عنها من الأنثوية ، و هي تخص بالدرجة الأولى طالبوا العمل للمرة الأولى حوالي 68% بطلال ، و بالخصوص المتخرجين من قطاع التربية الذي يقضي كل سنة 200.000 خصوصا بين 16 سنة و 19 سنة و حسب إحصائيات أخرى يقضى 250.000 تلميذ سنويا من المدارس الجزائرية¹² ، 75% من البطالين غير مؤهلين ، مقابل هذا ترتفع البطالة عند الجامعيين . في حين إن عرض العمل ، انتقل من 140000 عمل سنة 1988 إلى سنة 1998 .

¹¹ مجلة العلوم الاقتصادية و علوم التسيير جامعة فرحات عباس سطيف، ص 99، 202/1.

¹² ABDELMADJID BOUZIDI « LES ANNEES 90 DE L'ECONOMIE ALGERIENNE », page 145, Ed. ENAG, 1999 .

فإعادة هيكلة الاقتصاد الوطني نتج عنه حل 986 شركة عمومية وطنية محلية و جهوية و تسريح 260.000 عامل نهاية 1997 ، وهذا حسب دراسة للبنك العالمي، أعدت سنة 2003¹³.

حسب دراسة أعدها لسنة 1999 CNES¹⁴، أكثر من نصف البطالين 52% كانوا يعملون بالقطاع العام، و حسب نفس المصدر دائما، قدر عدد العمال المسرحون خلال 6 أشهر الأولى لسنة 1998 ب 49.000 عامل، فمند 1994 حوالي 264.000 عامل مسرح، مس هذا الإجراء قطاع BTPH ب 61% و قطاع الخدمات ب 21% في نهاية جوان 1998 يرتفع مجموع المؤسسات المنحلة إلى 815 مؤسسة. و في نهاية جوان 1998 ما يقارب 175.000 عامل إستفادوا من منحة التأمين على البطالة الممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة. و هذا ما يعكس انخفاض مستوى التشغيل في قطاع الصناعة و BTPH اللذان كانا يعدان أكثر القطاعات المائحة لعرض العمل، فقطاع الصناعة لوحده سرح 130.000 عامل إلى غاية 1999.

و يبقى قطاع الإدارة يشغل أكبر نسبة من العمال، حوالي 1.3 مليون شخص حسب احصائيات 1999 المعلن عنها في مديريةية الوظيف العمومي. هذا اضافة الى تخفيض سن التقاعد الى 55 سنة بعدما كان 60 سنة، و حرية الاختيار الخروج الى التقاعد بعد 32 سنة نشاط.

و بذلك، نلاحظ ان برامج التصحيح الهيكلي الذي طبق من 1995 الى 1998، ساهم في رفع البطالة بوتيرة متسارعة نتيجة حوصصة المؤسسات، و تراجع الدولة من سوق العمل، و من الحياة الاقتصادية كاملة، و التوجه ناحية اقتصاد السوق. و هذا ما يظهر خلال الجدول التالي:

¹³ www.worldbank.org/dz. le nouveau plan d'action de l'algerie se focalise pour la lutte contre la pauvreté et l'appui au programme de reformes, washington, 13 juin 2003.

¹⁴ www.voila.fr/ Algerie , chronique économique et sociale 1995-1999, 13 mars 2003, Genève 2003.

الجدول رقم 46¹⁵ :

حصيلة حل المؤسسات حسب قطاعات نشاطها و اطارها القانوني الى غاية 30 جوان 1998 .

المجموع	مؤسسات خاصة	مؤسسات عمومية محلية	مؤسسات عمومية اقتصادية	القطاعات
25	02	18	5	الفلاحة
443	/	383	60	الصناعة
249	/	195	54	البناء و الأشغال العمومية
98	/	93	15	الخدمات
815	02	679	134	المجموع

المصدر 1 : المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ، لجنة التقييم التقرير التمهيدي حول الانعكاسات الاقتصادية و الاجتماعية لبرنامج التعديل الهيكلي ، الدورة العادية الثانية عرة ، نوفمبر 1998 ص 55 المصدر الاصيل المفتشية العامة للعمل .

نتج على حل المؤسسات تزايد عدد البطالين ، نتيجة لتسريح العمال ، و التحاق جيش جرار من البطالين بالرصيف و هذا معناه ارتفاع البطالة ، التي وصل معدلها الى 29,77% سنة 2000 ، حسب احصائيات ONS .

و للوقوف على وضعية القطاع الصناعي الوطني ، يشير تقرير ONS¹⁶ ، ان النسيج الصناعي الجزائري متكون من 400 مؤسسة منها 350 مؤسسة عمومية اقتصادية تمتلك 1117 وحدة انتاجية تشغل 480000 عامل من مجموع 6 مليون من اليد العاملة النشيطة لكن القطاع الخاص يساهم حاليا خارج المحروقات ب 52% من القيمة المضافة ، و يمثل حاليا 88% في قطاع الخدمات و 68% في BTP و 66% في الصناعة الغذائية ، 34% في مجال الصناعة و 65% في مجال الواردات ، حيث يستورد الخواص ما مقداره 5.9% مليار دولار عام 2000 او ما نسبته 56% من الواردات .

¹⁵ مجلة الاقتصاد و المناجنت "الفقر و التعاون جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان"، ص 214 ، عدد 2 مارس 2003.

¹⁶ [www.yahoo.fr/le_marche_du_travail_en_Algerie\(2003\)](http://www.yahoo.fr/le_marche_du_travail_en_Algerie(2003))

المبحث الثالث : خصائص سوق العمل خلال المرحلة 1990 - 2001 :

خلال هذه المرحلة تم الانطلاق في الخوصصة والتوجه ناحية اقتصاد السوق ، و بذلك تراجعت الدولة عن دورها الذي تميزت به خلال المرحلتين السابقتين باحتكارها للحياة الاقتصادية والاجتماعية .

1- تطور سوق العمل:

الجدول رقم 47:

EVOLUTION DU MARCHE DU TRAVAIL DE 1990-2001.

années	Demande d'emplois reçues	Offres d'emplois reçues	Placements réalisés		
			Placements permanents	Placements temporaires	totaux
1990	229845	78783	33055	27443	60498
1991	158875	53922	19382	22837	42219
1992	170709	44815	14752	21916	36668
1993	153898	43031	15173	20258	35431
1994	142808	44205	12806	24179	36985
1995	168387	48695	11578	29885	41463
1996	134858	36768	6134	25976	32110
1997	163800	27934	5090	19740	24830
1998	166299	28192	3926	22638	26564
1999	121309	24726	3727	16850	22377
2000	101520	24533	3014	19201	22215
2001	99913	25662	3191	20505	23696

Source: ministère du travail de la protection sociale et de la formation professionnelle.
Source ONS 07/09/2001

الجدول 48

تطور سوق الشغل¹⁷

السنوات	طلبات الشغل	عروض الشغل	التوظيف	المناصب التي بقيت شاغرة	البطالة في السوق	البطالة بعد توظيف المناصب الشاغرة
	A	B	C	B-C	B-A	(B-A)-(B-C)
1990	229.845	78.783	60.498	18.285	-151.062	-132.777
1991	158.875	53.922	42.219	11.703	-104.953	-93.250
1992	170.709	44.815	36.668	8.147	-125.894	-117.747
1993	153.898	43.031	35.431	7.600	-110.867	-103.267
1994	142.808	44.205	36.985	7.220	-98.603	-91.383
1995	168.387	48.695	41.463	7.232	-119.692	-112.460
1996	134.858	36.768	32.110	4.658	-98.090	-93.432
1997	163.800	27.934	24.830	3.104	-135.866	-132.762
1998	166.299	28.192	26.564	1.628	-138.107	-136.479
1999	121.309	24.726	22.377	2.349	-96.583	-94.234
2000	101.520	24.533	22.215	2.318	-76.987	-74.669
2001	99.913	25.662	23.696	1.966	-74.251	-72.285

شيد هذا الجدول انطلاقاً من الجدول السابق.

¹⁷ يعرف السوق عادة على أنه مكان إلتقاء العرض و الطلب، يعرف العرض عادة من جهة المتعامل الذي يبيع سلعة أو يقدم خدمة، و الطلب يكون عادة للمشتري، وبذلك يكون التدفق الحقيقي يتجه من العارض نحو الطالب، و العرض النقدي يتجه من الطالب إلى العارض، عكس إتجاه التدفق الحقيقي، في حين أن في سوق العمل البطال هو طالب الشغل الذي يبيع خدماته، و صاحب العمل عارض الشغل الذي يشتريها.

-من خلال هذا الجدول نلاحظ أنه خلال الفترة الممتدة من 1990-2001 و التي عرفت إضطرابات كبرى في عدة مجالات اقتصادية و اجتماعية، قد أثرت على سوق العمل بصفة كبيرة، حيث أن بدأ العمل ببرامج التصحيح الهيكلي و حل المؤسسات أدى إلى إنخفاض عروض الشغل، قابله إنخفاض في الطلب عليها، و ذلك راجع كون أن الأفراد لم تعد لهم ثقة في عملية التوظيف من قبل المؤسسات سواء المؤسسات الخاصة التي تطلب الكفاءة و المهارة وتشرط الخبرة و تفرض أجور منخفضة مستغلة بذلك الأوضاع الإقتصادية و هذا ما سنبرزه في المبحث الأخير من هذا الفصل، أو المؤسسات العمومية التي كانت تتعرض للحل و تسريح العمال، حيث حسب التقرير السنوي لوزارة الصناعة 75%¹⁸ من المؤسسات الموجودة في السوق هي مؤسسات تابعة للدولة أي عمومية، و حسب الجدول السابق يظهر أنه منذ البدء بتطبيق برامج التصحيح الهيكلي سنة 1995 إلى غاية 30 جوان 1998، حلت 443 مؤسسة خاصة و عمومية و مس قطاع BTPH ب 61 % ، قطاع الخدمات ب 21 % و يرتفع مجموع المؤسسات المنحلة حوالي 815 مؤسسة حسب تقرير للمجلس الإقتصادي و الإقتصادي سنة 1999 حسب تقرير البنك العالمي، هذه الظروف كلها تفسر هذا الإنخفاض في عروض الشغل و الطلب عليه.

زيادة على ذلك ، تطلب هذه المؤسسات في أغلب الأحيان الخبرة، في حين أن هذه الأخيرة لا تتوفر عند معظم طالبي الشغل لأول مرة ما دام أنه لا توجد تربصات لطلبة الجامعات و المعاهد في المؤسسات الوطنية، و مادام أن 75 % من المؤسسات الصناعية الموجودة في السوق هي مؤسسات عمومية صناعية و هي تطلب في معظمها الخبرة، هذا ما يفسر قلة التوظيف.

-إضافة لذلك، نلاحظ أن التوظيف المؤقت هو أعلى من التوظيف الدائم و يظهر ذلك منذ سنة 1992، و ذلك راجع كون أن الدولة لما تقوم بعملية الإصلاح فهي تفضل التوظيف المؤقت على التوظيف الدائم، و هذا راجع أيضا للسياسات التي إتبعتها في التوظيف خلال هذه المرحلة مثل تشغيل الشباب، TUPHIMO، الذي أنشأ 67.428 وظيفة مؤقتة في إطار الأشغال ذات المنفعة العامة للإستعمال المكثف لليد العاملة إلى غاية سبتمبر 1997 حسب تقرير المجلس الإقتصادي والإقتصادي لسنة 1999، عقود ما قبل التشغيل التي بدأ العمل بها سنة 1998 و غيرها من السياسات

¹⁸قرار وزارة الصناعة، التقرير السنوي فيفري 2001.

الأخرى، وهذا راجع أيضا لارتفاع تكلفة إنشاء منصب عمل دائم ، حيث تكلفة منصب عمل واحد دائم في القطاعات المهيكلة سنة 1996¹⁹ كانت تكلف،:

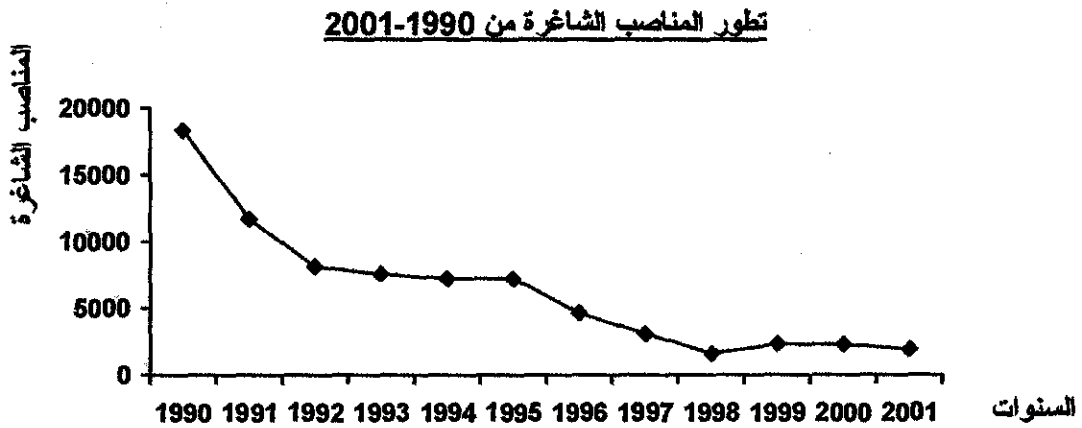
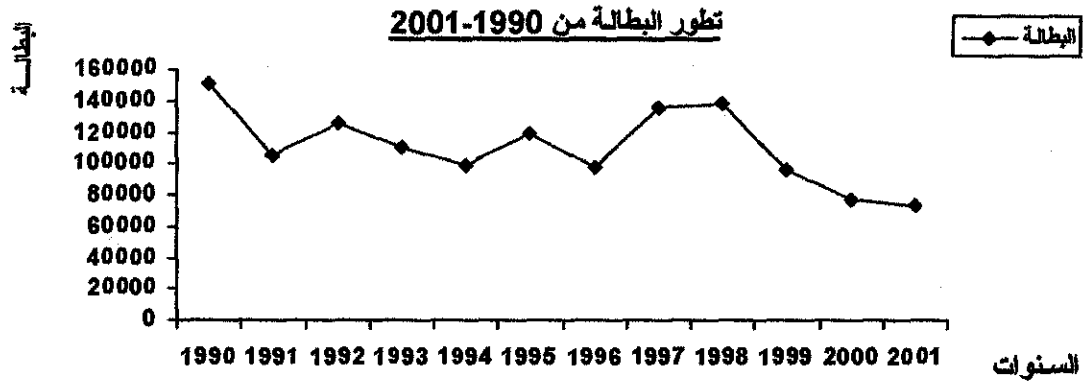
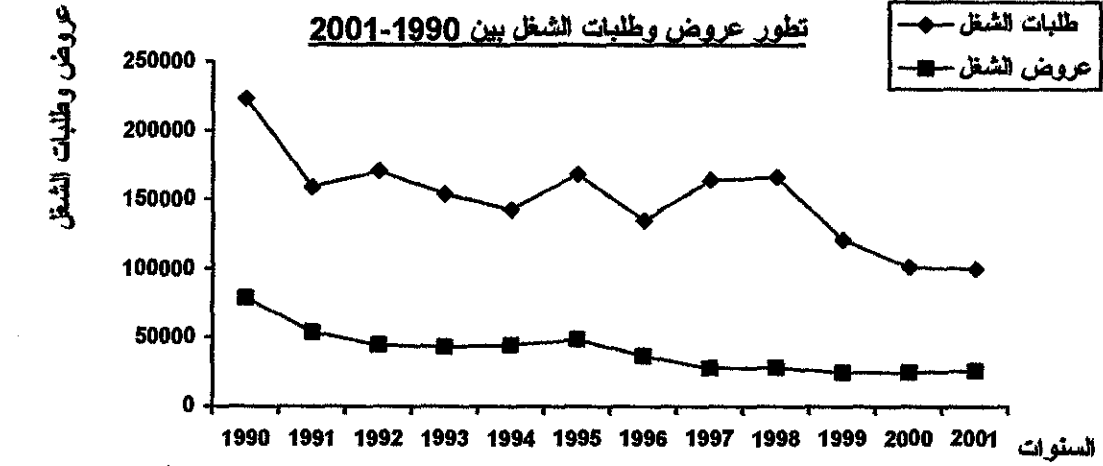
-الزراعة	10.4 ⁶ دج
-الصناعة	10.7 ⁶ دج
-البناء والأشغال العمومية	10.5 ⁶ دج
-الخدمات	10.1 ⁶ دج
-الإدارة	10 1.5 ⁶ دج.

-من جهة أخرى نلاحظ ، أن ليس كل عروض الشغل تقابلها طلبات، أي أنه هناك طيلة 12 سنة مناصب شاغرة، فمثلا سنة 1990 و وصل عدد المناصب الشاغرة 18.285 منصب شاغر، نقصد بالمناصب الشاغرة هي العروض التي لم نجد لها مكانا في قائمة طلبات الشغل التي يتقدم بها المترشحون، يفسر هذا بالشروط التي تضعها المؤسسات مثل الخبرة و التي كما ذكرنا لا تتوفر لدى العديد من طالبي الشغل لأول مرة، هذا من جهة، من جهة أخرى راجع كون أن هذه المؤسسات عادة ما تطلب عمال ذو كفاءات عالية، أو شهادات غير متوفرة، لدى خريجي الجامعات و المعاهد، ففي حين أن جامعاتنا تكون آلاف الطلبة في التسويق أو البيولوجيا و التي أصبحت تكون فائض في السوق، هناك بعض التخصصات تطلبها المؤسسات لكن غير موجودة في السوق و هذا راجع للفصل الموجود بين الجامعة و السوق، من جهة وغياب التوصية التي تقوم بها المؤسسات (مذكورة سابقا في الفصل الثالث)، حتى تقلص من هذه المناصب الشاغرة ، فتضطر المؤسسات لتوظيف عمال ذو كفاءات أقل من ما وضع في الشروط الأولى للتوظيف.

- و يمكن تفسير هذه المناصب الشاغرة على عدم شفافية سوق العمل، و عدم وجود مراكز خاصة بكل قطاع تقارب بين الطلبات و العروض، و بذلك تبقى هذه المناصب شاغرة حتى لو توفرت طلبات شغل مناسبة، زيادة لغياب مراكز خاصة للبحث عن العمل تعمل بجوار الوكالات العمومية، فالوكالات الخاصة سيكون لها فعالية أكبر لأن أرباحها ستكون حسب الصمعة عكس الوكالات العمومية التي تكون أجور عمالها مضمونة في نهاية آخر كل شهر.

¹⁹ الجريدة الرسمية رقم 30 ص 60 لسنة 1999 25 أبريل الموافق ل 09 محرم 1420.

المخطط الثاني عشر:
منحنيات تطور سوق الشغل من 1990-2001.



شيدت هذه المنحنيات إنطلاقاً من الجدول رقم 48 حتى نبين العلاقة الموجودة بين البطالة والمناصب الشاغرة.

-حاولنا من خلال المنحنيات السابقة ، أن نبين العلاقة الموجودة بين المناصب الشاغرة²⁰ و البطالة. فنلاحظ أنه كلما إرتفعت البطالة إنخفضت المناصب الشاغرة، و كلما إرتفعت المناصب الشاغرة نقصت البطالة، و بذلك يظهر أن هناك علاقة عكسية، و البطالة الموجودة تكون بطالة هيكلية أو إحتكاكية، فإذا طابقنا بين منحني تطور البطالة و منحني المناصب الشاغرة نحصل على نقطة التوازن (Ue)، الموجودة في نقطة تقاطع المنصف للزاوية 45° مع المنحني، التي تعبر عن نقطة تساوي عروض و طلبات الشغل الغير محققة.

فلما نكون ناحية خط السينات ، يعني نقص مناصب الشغل الشاغرة و هذا يدل على وجود بطالة هيكلية، وهذا راجع للتغيرات الهيكلية التي حدثت في الإقتصاد و تسريح العمال، و ضعف الخبرة . ناحية خط العينات ، هذا يعني وجود بطالة إحتكاكية، لسبب وجود ملتحقين جدد بسوق العمل تطول مدة بحثهم عن العمل، و وجود عمال يبحثون عن تغيير مناصب عملهم (نظرية البحث عن العمل) لتحسين أجورهم. و هذا راجع كون أن اليد العاملة النشيطة و التي تتراوح ما بين 15 و 64 سنة وصلت نسبتها سنة 1998 إلى 59.30% حسب إحصائيات ONS لسنة 1998، في حين أن اليد العاملة الشغيلة تراجع معدل نموها إلى 2.8% ما بين 1987-1995 حسب نفس المصدر سنة 2000، وهذا ما يعكس ضعف الإقتصاد من خلق مناصب شغل جديدة.

و من خلال مقارنة سنوات 1997 الى غاية 2001، نتحصل على الجدول التالي :

الجدول رقم 49

TABLEAU SYNOPTIQUE DE LA POPULATION ACTIVE 1997 /2000 /2001.

	1997(BIT)	2000(ONS)	2001(ONS)
POPULATION OCCUPEE DU MOMENT	5.708.000	5.725.921	6.228.772
EMPLOYEURS ET INDEPENDENT	1.597.000	1.673.670	1.826.020
SALARIERS PERMAMERTS	2.693.000	2.668.802	2.70.793
SALARIERS NON PERMAPPRENTIS +AUTRE	1.072.000	1.115.062	1.306.407
AIDES FAMILIAUX	346.000	268.385	525.552
POPULATION EN CHOMAGE	2.049.000	2.427.726	2.339.449
POPULATION ACTIVE	7.757.000	8.153.647	8.568.221
TAUX DE CHOMAGE	26,41	29,77	27,30

source :ons septembre 2002

²⁰ LA COURBE DE BEVERIDGE

-ارتفاع مشاركة القطاع الخاص في خلق مناصب عمل من 1997 و هذا نتيجة للحرية الاقتصادية و توجه ناحية اقتصاد السوق فقد انتقل من 28% سنة 1997 الى 29,31% = 5.708.000/1.595.000 ، سنة 2001 .

-ارتفاع اليد العاملة الشغيلة بقيمة تقدر ب 520.772 عامل بين 1997 و 2001 و هذا يعني انه قد تم منح 520772 منصب عمل جديد خلال 4 سنوات ، و لكن يبقى غير كافي مقابل ارتفاع اليد العاملة النشيطة بقيمة 811.221 شخص ، 811.221 عامل اضافي -520772 منصب عمل جديد = 290449 بطال اضافي خلال 4 سنوات و هذا ما يفسر ارتفاع البطالة .

و هذا راجع لانخفاض عدد العمال الدائمون بقيمة 122.207 عامل بين 1997 الى 2001 ،مقابل 234407 عامل اضافي خلال نفس المرحلة ، و هذا نتيجة للسياسة التي اتبعتها الدولة لمواجهة الازواج الاجتماعية المزرية عن طريق برنامج لمواجهة البطالة استطاعت من خلاله خلق مناصب عمل او حتى المحافظة عليها ، نتيجة غلق المؤسسات و تراجع دور الدولة من الحياة الاقتصادية ، و كما ذكرنا سابقا في الفصل الثاني، فإن الدولة بعد القيام بالإصلاحات فإنها تلجأ للتوظيف الوقتي.

فكما لاحظنا سابقا كان اكبر القطاعات تائرا ببرنامج PAS هو قطاع BTP والصناعة ، فقد استطاع قطاع الفلاحة خلال الفترة 1984 الى 1993²¹ 160.500 منصب عمل جديد من مجموع 297.000 منصب عمل جديد²² خلال هذه المرحلة في كل القطاعات نتيجة السياسة التي إتبعتها الدولة بمنح عقود الإمتياز ففي سنة 1998 ، اعلن عن 21 مشروع امتياز للاراضي الفلاحية للمستثمرين الخواص في مختلف الولايات هذه الامتازات خلقت حوالي 3000 منصب عمل . في حين ان قطاع الصناعة لم ينتج سوى 13000 منصب عمل جديد في الصناعة يقابله 2.3 % في الفلاحة.

²¹ Cread ص 125 /46 1998.

²² Cread ص 125 /46 1998.

2- هيكل البطالة :

تزداد البطالة و ترتفع عند الرجال منها عن الاناث و هذا راجع لان اكبر نسبة تبحث عن العمل هم الرجال بحكم العادات و التقاليد الا انه ما سجل بين 1992-1995 هو ارتفاع نسبة النشاط عند الإناث ، فانتقلت نسبة النساء في سوق العمل من اقل من 10% سنة 1992 الى 16,6% سنة 1995 ، حسب احصائيات ل ons .

و حتى نلاحظ ارتفاع البطالة و هيكلها ، سنتطرق لتطور اليد العاملة النشيطة و الشغيلة و هذا بالاعتماد على الاحصائيات التالية :

الجدول رقم 50

EVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE

En millions

INTITULE	POPULATION TOTALE	POPULATION ACTIVE	POPULATION CHOMAGE	TAUX (%) D'ACTIVITE	TAUX (%) DE CHOMAGE
1966	12,1	2,56	0,84	21,2	33,0
1977	16,9	3,05	0,67	17,5	22,0
1987	23,0	5,34	1,14	22,9	21,4
1992	26,6	6,22	1,50	23,4	23,8
1995	28,0	7,49	2,10	26,5	28,1

Source ONS =2000.

الجدول رقم 51

EVOLUTION DE LA POPULATION OCCUPEE

En millions

ANNEES	1966 RGPH	1977 RGPH	1987 RGPH	1992MOD	1995LSMS
POPULATION OCCUPEE	1,72	2,38	4,20	5,11	5,39

Accroissement annuel moyen de 1966 à 1995 : 3,9%

De 1966 à 1977 : 3,0%

De 1977 à 1987 : 5,8%

De 1987 à 1995 : 2,8%

Source ONS =2000.

فقد ارتفعت اليد العاملة النشيطة (عمال +بطالون) الى حدود 7.5 مليون نسمة سنة 1995 ثم إلى 7,7 مليون سنة 97 و إلى 8,153 مليون سنة 2000 ، ثم الى 8,5 مليون سنة 2001 ، و بذلك

تكون قد سجلت ارتفاع مستمر يقدر ب 5.78% منذ 1987، ثم تزايدت منذ 1992 إلى 2000 و لكن بمعدلات ضعيفة فمنذ 1987 إلى 1995 ب 2.8% في حين أن معدل البطالة ارتفع بقيمة مرتفعة من 1987 إلى 1992 بقيمة 2.4% ثم بقيمة 4.3% بين سنة 1992 إلى 1995 و هذا راجع للاوضاع المزرية التي كانت تمر بها البلاد و نقص خلق مناصب العمل بنفس الوتيرة التي تزايدت بها اليد العاملة النشيطة.

3- خصائص البطالة في الجزائر :

تمتاز البطالة في الجزائر بارتفاعها في أوساط الشباب و خاصة الملتحقين الجدد بسوق العمل سواء المتخرجين من الجامعات أو معاهد التكوين وذلك في غياب عوامل لخلق مناصب الشغل و قلة الإستثمارات.

حسب دراسة اعدتها ons سنة 1996:

- ما يقارب 80% من البطالين هم اقل من 30 سنة و هو يعادل 83% سنة 1992 ووصلت نسبة البطالين الاقل من 30 سنة 2001 إلى 37.56% من مجموع البطالين .

تكون نسبة البطالة مرتفعة عند الشباب الاقل من 20 سنة ثم تبدأ في الانخفاض ، كلما زاد عمر الفئة النشيطة و هذا ما يدل على طول مدة البحث عن العمل ، لان معدل البطالة ينخفض ، حسب الجدول ، كلما إرتفع سن طالب العمل ، فيرتفع إلى 51.35 % عند الفئة الأقل من 20 سنة ويصل إلى أدنى مستوى بين 55 و 59 سنة، و هذا في كلتا الحالتين سواء في المناطق الريفية أو الحضرية ، إلا أن هذه المعدلات تكون منخفضة في المناطق الريفية عنها في المناطق الحضرية كون أن رب العائلة يوفر لنفسه و أفراد عائلته العمل في الفلاحة و بذلك نلاحظ إنخفاض نسبة البطالة عند الشباب الذين يتراوح سنهم في 20 في المناطق الريفية عنه في المناطق الحضرية أين تكتض المدينة بالسكان نتيجة الأوضاع الأمنية التي عرفتها البلاد مؤخرا و التي تسببت في الهجرة الريفية الغير المنتظمة التي نتج عنها يد عاملة غير مؤهلة ، و هذا ما يفسر إرتفاع نسبة البطالة عند سكان المناطق الحضرية في مختلف اطوار الحياة ، فهي تقدر ب 28.84% عند اهل المناطق الحضرية مقابل 25.10% عند اهل الريف .

و حسب الجدول التالي :

الجدول رقم 52

REPARTITION DU TAUX DU CHOMAGE PAR GROUPE D'AGE ET STRATE 2001

	URBAIN	RURAL	TOTAL
De 20ans	59,47	44,34	51,35
20-24 ans	52,95	37,41	45,92
25-29 ans	40,22	33,41	37,56
30-34 ans	24,85	19,97	23,07
35-39 ans	14,45	15,38	14,79
40-44 ans	11,73	10,31	11,21
45-49 ans	9,56	11,59	10,33
50-54 ans	11,01	12,84	11,79
55-59 ans	5,29	10,57	7,51
total	28,84	25,10	27,30

Source : oncs= septembre 2001.

زيادة على هذا تبدأ نبة البطالة تنخفض في الريف عند السن 20، في حين أنها تبقى تسجل مستويات مرتفعة في المدينة .

و حسب دراسة اعدها oncs فانه سجل في سنة 1999، 2/3 هم طالبوا العمل لأول مرة ،معنى أنهم لا يمتلكون خبرة مهنية و يتعلق الامر هنا ببطالة تستدعي الادمج التي تعكس ظاهرة خطيرة تتمثل في الإقصاء الاجتماعي و هذا راجع للتسرب المدرسي الناتج عن إنخفاض القدرة الشرائية، وارتفاع مصاريف التلاميذ خاصة بعد رفع الدعم عن الكتاب المدرسي و تأخر دفع الأجور لدى العديد من العمال و إكتظاظ الأسرة الجزائرية بالأطفال . و بهذا تمس البطالة اساسا الاشخاص الغير مؤهلين حيث أحصي قرابة مليون بطل لهم مستوى دراسي متوسط ،و ما يقارب نسبة 73% ليس لهم أي تاهيل .

-ارتفاع عدد البطالين الحاملين لشهادات عليا ، حيث فاق عددهم 80.000 بطل سنة 1996 ، وما يقارب 100.000 سنة ²³1998.

-يعرف ثلث عدد البطالين (1/3) حالة بطالة تستوجب اعادة الادماج و سترتفع هذه النسبة بسبب فقدان مناصب الشغل المسجلة خلال السنوات الاخيرة ، من بينهم ، 30% من قطاع الأشغال العمومية و البناء، 17% من الفلاحة، في قطاع الصناعة ، التشغيل المهيكل إنتقل من 550.000 سنة 1990، إلى 547.000 سنة 1991، 541.000 سنة 1992 مسببا فقدان حوالي 20.000 منصب عمل ²⁴.

-تأكد الاتجاه نحو بطالة طويلة المدى بل تفاقمه ، حيث انتقلت مدة البحث عن مناصب الشغل من 23 شهرا سنة 1989 الى 27 شهرا سنة 1996 و بلغت نسبة البطالين الذين استغرقوا مدة بحثهم عن منصب عمل أكثر من سنة 55% و 35.4% بالنسبة للذين استغرق بحثهم مدة تزيد عن السنتين .

-بالارتفاع المعترف للبطالة عند النساء ، اذا بلغت نسبتها 38% .

= و اخيرا ، وحسب الديوان الوطني للإحصاء، تعد البطالة أكثر ارتفاعا في أواسط الفئات الاجتماعية المحرومة اذ تقدر بنسبة 28% عند العائلات التي ليس لها أي عائل .

-و حسب ons لسنة 2000 ، تخص البطالة الرجال بأكثر نسبة و تقدر ب 77,3% عند الرجال سنة 1995 مقابل 90.9% سنة 1992.

و هذا كله راجع كما ذكرنا سابقا لحل المؤسسات و نقص الإستثمارات و ضعف القطاع الخاص الذي لازالت الدولة تهيئ له المناخ حتى ينمو.

²³Abdelmadjd bouzidi ,ouvrage déjà cité, page 146

²⁴Abdelmadjd bouzidi, ouvrage déjà cité,page 147

4- الهجرة الخارجية:

نتيجة لكل هذه الظروف، وإنسداد الطريق أمام الشباب البطال، أو حتى العمال الذين يتقاضوا أجور منخفضة سواء في القطاع العام أو الخاص، كثيرا ما يفكرون في الهجرة إلى الخارج، وبذلك تكون هجرة غير إرادية.

كثيرا ما يفكر العمال الجزائريون و الشباب في الهجرة كرد فعل على تباين مستويات الدخل، فيهاجر هؤلاء لتحسين دخلهم المادي و تنمية معارفهم بالنسبة للشباب الحائز على شهادات و لم يجد مكان للعمل، فنلاحظ إنتشار ظاهرة التسجيل في الجامعات الغربية و عادة الجامعات الفرنسية، و التي أصبحت تمثل حلم العديد من الشباب الذي أصبح يتبع شتى الطرق للإلتحاق بهذه الجامعات، و عدم البقاء في الوطن، ففي الظاهر يطلب هؤلاء الشباب التسجيل و الإلتحاق بالجامعات الفرنسية، لكن ما أن تُقبل ملفاتهم و يحصلون على شهادة الإقامة، تتحول وجهتهم للحصول على العمل في السوق الموازي مهما كان هذا العمل المهم أن يحصل به على دخل هو متأكد أنه عمل سوف يتقاضى من خلاله على دخل مرتفع على الدخل الذي سوف يبقى مجرد حلم في الوطن الأم.

و غالبا ما ينتج هذا التحول من الدراسة إلى العمل، نتيجة للتفاوت في التحصيل العلمي، و طريقة التعليم هناك التي تبقى جد راقية عن ما هو متعارف عليه في الجامعات الجزائرية، و هو ما يسبب إحباطا نفسيا للعديد من الطلبة الذين لا يستطيعون مواصلة عملهم هناك، لكنهم أظهروا في العديد من المرات كفاءتهم في العمل.

تعد هذه الهجرة كتسرب لبيد العاملة الشابة النشيطة المؤهلة عادة، فزيادة على التكلفة التي تتحملها الدولة لتكوين هذه الإطارات فهي لا تستفيد منها في آخر المطاف و إنما توجه إلى الخارج الذي يبقى عليه سوى توفير الجو الملائم و الإستفادة من هذه الأدمغة المهاجرة التي خصصت لنفسها مكانا متميزا هناك. فحسب تقرير لجريدة الرأي²⁵ فقد وصل عدد الإطارات الجزائرية المهاجرة للخارج 400 ألف خلال الأربع السنوات الأخيرة.

²⁵ جريدة الرأي ص 24، 01 جوان 2002 العدد 1248.

المبحث الرابع: دور النقابة الوطنية:

بداية المرحلة الجديدة في الإقتصاد الوطني منذ 1990، و دخوله في مناخ جديد لم يعهده من قبل، غير في كثير من المعطيات و التصرفات لبعض الجهات، من بينها UGTA، هذه الأخيرة التي عملت في المرحلة السابقة على مساندة توجه الدولة، مادام أنها كانت تبسط يدها على سوق العمل و المحتكر الوحيد له.

1-مطالب النقابة:

منذ سنة 1990، و بدأ العمل ببرامج التصحيح الهيكلي ، كانت UGTA أول من رفض هذا التوجه، ففي جوان 1990 أصبحت UGTA تحت قيادة جديدة أعلنت قطيعة مع كل القيادات السابقة و في 12، 13 مارس 1991، 90%²⁶ العمال في كل القطاعات الإقتصادية الوطنية دخلوا في إضراب وطني، و هذا إستجابة لنداء UGTA ، و بذلك وجدت النقابة الوطنية للعمال نفسها تدافع على حقوق العمال أمام الدولة، و أصبح هناك تناقض في التوجهات بين الدولة و النقابة، وهذا عكس ما يحدث في البلدان المتقدمة التي يكون فيها للنقابة دور حماية العمال ضد القطاع الخاص.

و هذا ما يظهر أن التوجه الجديد للدولة نحو إقتصاد السوق كان يجبرها على حل المؤسسات المفلسة التي كلفتها أموال كبيرة لإعادة هيكلتها دون إعطاء نتيجة إيجابية، إضافة لتطبيقها لشروط صندوق النقد الدولي، والعمل ببرامج التصحيح الهيكلي ككل الدول النامية، التي أعلنت قطيعة مع الممارسات السابقة في تنظيم و تسيير سوق العمل و الذي أصبحت ميزته الأساسية البيروقراطية التي لم تعطي نتائج كما أظهرنا في الفصل السابق، و بالتالي أصبحت الدولة تفكر في إعطاء المبادرة للقطاع الخاص في خلق مناصب العمل و الإستثمار و توسع الإقتصاد.

بذلك وجدت النقابة الوطنية للعمال UGTA نفسها في مواجهة الدولة التي هي في صدر التخطيط للمدى البعيد، في حين أن UGTA و هي تدافع على العمال لا تفكر إلا في المدى القصير

²⁶ Les ruptures de la grève des deux jours à la rupture quasi- totale avec le pouvoir l'UGTA nouvelles renoue avec le syndicalisme, 1992, page 8 , edition centre ouest presse.

لأنها تهتم بالحياة الاجتماعية للعمال و القدرة الشرائية لهم و هذا ما يظهر جليا في مطالبتها ففي أول إجتماع للثلاثية المكونة من الحكومة، UGTA و ممثلي النقابات لأصحاب العمل (UNEP, CAP, CGEA أيام 18، 19، 21 و 22 نوفمبر 1991²⁷، بقصر الحكومة ليتباحثوا عن تحسين القدرة الشرائية و الشغل ، و رفع الأجر الأدنى من 3000 دج/الشهر يوم 01/01/1992 إلى 3500 دج/الشهر يوم 01 جويلية 1992²⁸ و كان هذا الإتفاق يخص عمال المؤسسات و الإدارات العمومية و القطاع الإقتصادي العمومي و الخاص. و أعلنت الحكومة عقب هذا الإجتماع إعفاء من الضريبة على الدخل على كل الأجور الأقل من 3800 دج/الشهر.

نتيجة للنتائج التي ألققتها العمل ببرامج التصحيح الهيكلي، و إرتفاع نسبة البطالة في أوساط الشباب المتخرج من الجامعة إضافة للعمال المسرحين من المؤسسات ، طالبت UGTA ب:

(1)- إدراج من جديد المراحل الإدارية حيث لا يمكن للدولة الإنسحاب كلية من الحياة الإقتصادية و الاجتماعية فيجب أن يكون لها دور اجتماعي.

(2)- إنشاء صندوق وطني للحماية ضد البطالة لصالح العمال الذين فقدوا مناصب عملهم لأسباب إقتصادية، و ردع المسيرين الذين يلجؤون إلى التسريح الجماعي للعمال، و العمل على تسهيل مشاكل التسيير و العمال.

(3)- أما بخصوص الشباب الملتحقين لأول مرة بسوق العمل، يجب الأخذ بعين الإعتبار حالتهم عن طريق نظام وطني تضامني على حساب كل جماعة عن طريق العوائد لكل واحد. في 11 مارس 1997، قامت مفاوضات بين الحكومة و UGTA دون تخفيض الأجور، و المدة الشرعية للعمل هي 44 ساعة يوميا فحسب UGTA، فإن تخفيض مدة العمل تسمح بخلق مناصب عمل جديدة و الحد من تسريح العمال.

²⁷ Les ruptures de la grève des deux jours à la rupture quasi- totale avec le pouvoir l'UGTA nouvelles renoue avec le syndicalisme, 1992, page 179 , edition centre ouest presse.

²⁸ Les ruptures de la grève des deux jours à la rupture quasi- totale avec le pouvoir l'UGTA nouvelles renoue avec le syndicalisme, 1992, page 180 , edition centre ouest presse.

و مع تفاقم الأوضاع الاجتماعية للعمال، فحسب ONS في سنة 1995 إنخفضت القدرة الشرائية للجزائريين بنسبة 7% ، ووصلت البطالة إلى 28.1% ، وقدرت UGTA أن 51000 عامل سيسرحون و أن 350000 عامل لم يتقاضوا أجورهم منذ شهرين لإلى حد سنة، خاصة في قطاع البناء، الطباعة نقل المسافرين و التوزيع، و حسب إحصائيات رسمية البنك العالمي، بينت أن 28.3% من العائلات الجزائرية ليس لها عائل، مايقارب 3 ملايين من المؤجورين يتقاضوا أقل من 10.000 دج في الشهر ما يعادل 250 فرنك فرنسي، خلال هذه المدة، أسعار السلع الأساسية إرتفع كيلو اللحم ووصل إلى 400 دج مايعادل 10 فرنك فرنسي و هو مايساوي 10/1 من الأجر الشهري للمرأة المنظفة. نتيجة لكل هذه الأوضاع أصبح الطريق الوحيد أمام UGTA و العمل لتحقيق مطالبهم هو الدخول في إضرابات متتالية نشل الإقتصاد الوطني، ففي 21 جانفي 1997²⁹ تظاهر عدد كبير من الأشخاص قرب قصر الشعب، ضد حل المؤسسات العمومية.

و بقيت الأوضاع هكذا بين مد وجزر بين الدولة و UGTA، إلى حد يوم 28 سبتمبر 1998 و بعد 19 ساعة من المفاوضات مع UGTA ، توصل الطرفان إلى إتفاق للحد من حل المؤسسات العمومية، وأعلن الوزير الأول أويحي أن عملية الخوصصة ستواصل في إطار قانوني، و في جو من الشفافية و الحوار طالبت UGTA الحكومة في الإسراع بتقديم الأجر المستحقة لدى الحكومة، تعديل المنح للمتقاعدين، و تقديم منح للعمال المسرحين لأسباب إقتصادية. و بهذا تكون UGTA قد حققت أحد مطالبها الساسية و هو حماية القطاع العام و المؤسسات العمومية من الحل الذي أفرز نتائج وخيمة على الحياة الاجتماعية نتيجة تسريح عدد هائل من العمال، الذي أصبح يتوجه مباشرة ناحية القطاع الموازي، الذي أصبح يمثل المنفذ الوحيد و مصدر العيش الأساسي، ما دام أن القطاع العام أصبح عاجزا على خلق مناصب الشغل أمام توقف وتيرة الإستثمارات و المخططات الإقتصادية، فما يلاحظ أن هناك صلة بين تزايد البطالة و مستوى إيرادات المحروقات. ففي سنوات الإرتفاع الكبير في نسبة الشغل هي السنوات التي كان فيها سعر البترول يتراوح بين 1.30 و 14 دولار أمريكي للبرميل الواحد أي في الفترة الممتدة بين 1967 و 1978، في حين أن فترات تدهور إنشاء مناصب الشغل، هي الفترات التي إنتقل فيها سعر برميل البترول من 14 إلى 28 دولار أي الفترة الممتدة من 1978 إلى 1985 و بلغ هذا السعر ذروته (41 دولار) في سنة 1980. و ذلك

²⁹ www.voila.fr/ Algérie , chronique économique et sociale 1995-1999, 13 mars 2003, Genève 2003.

كون أن الدولة لا تملك موارد لرؤوس الأموال غير ما يعود عليها من ربوع الصادرات البترولية و التي كانت توجه إما لدفع الديون المترتبة عليها و الباقي يوجه لشراء المواد الإستهلاكية.زيادة على هذا ، فقد أصبح العمل في القطاع العام عن طريق عقود وفتية تربط العمال بالإدارة أو المؤسسة و هذا يحصل في كل دولة تقوم بالإصلاحات، زيادة على ذلك الأجور التي سيتقاضاها في القطاع العام زهيدة جدا فيبقى بذلك العامل في بحث دائم عن عمل جديد في القطاعات الأخرى أو الإنسحاب نهائيا من القطاع الرسمي و اللجوء إلى القطاع الموازي أين سيحصل أكيد على دخل مرتفع. أو القطاع الخاص الذي لا زال في بدايته لا يستطيع التوسع و الإستثمار كونه لا زال ضعيفا، وإعتماده على التجارة.

إلا أن المطلب الثاني لنقابة العمال UGTA و المتمثل في الحد من الخصخصة لم تتمكن من تحقيقه إلا أنها أعلنت سنة 2000 أنها ستكافح ضد الخصخصة، خاصة بعد أن أعلن وزير الطاقة و المناجم شكيب خليل في 01 فيفري 2000 أنه "إذا أصبحت سونطراك بحاجة للأموال(....) يمكنها بيع جزء من أسهمها مضيفا أن الخصخصة في هذا القطاع ليس بأمر جديد"³⁰ ، و بذلك سرحت UGTA و بعض انقابات المستقلة أن الدولة ستحاول خصخصة سونطراك، وأن لها الرغبة في بيع قطاع المحروقات الذي يعتبر كعمود فقري للقطاع الصناعي الوطني.

2-مطالب UGTA أمام تحديات الدولة:

من خلال ما سبق، يظهر أن ما توصلت إليه UGTA من حلول مع الدولة و تحقيق مطالبها لم يكن إلا بعدما أكملت الحكومة حل كل المؤسسات التي كانت مسطرة للحل، و مادام أن الخصخصة هي المرحلة الثانية فهي ستعمل جاهدة لتطبيقها دون الأخذ بعين الإعتبار لكل مطالب النقابات الوطنية للعمال على اختلافها. وهذا ما يظهر جليا في تصريح الأمين العام للإتحاد العام العمال الجزائريين فيما يخص برنامج المناطق الحرة، ففي حين أن الدولة ترى أن هذا المشروع له أهمية كبرى و إنعكاسات إيجابية على النيج الصناعي، التشغيل و الحماية الاجتماعية إلخ...، إلا أن النقابة لم تقبل بهذا المشروع و رفضت كلية مشروع القانون الذي عرض على مجلس الوزراء في شهر ديسمبر 2002 ففي حين يؤكد رئيس الجمهورية في توجيهاته بأنه "لا ينبغي أن يكون إنشاء

³⁰ www.voila.fr/ Algerie , chronique économique et sociale 1995-1999, 13 mars 2003, Genève 2003.

المناطق الحرة غاية في حد ذاته، بل لا بد من تقديره وفق القيمة المضافة التي يمكن هذه المناطق أن تقدمها فعلا للإقتصاد الوطني³¹ إلا أن النقابة ترى أن المناطق الحرة من الناحية الإجتماعية " هي مناطق لا يسود فيها القانون و تؤسس لعودة العبودية و تشكل خطرا على التشريعات و قوانين علاقات العمل الوطنية"³². كما أنه على المستوى الإقتصادي هذه المناطق " لم تساهم بأي شكل من الأشكال في إنعاش التنمية الإقتصادية أو في نقل و تحويل و تحويل التكنولوجيا و أن المتوجات المصدرة منها ذات قيمة مضافة ضعيفة جدا"³³، و من الناحية البيئية "هذه المناطق تشهد غيابا تاما لإحترام الشروط الأمنية و الصحية" و بذلك تعتبر النقابة مشروع المناطق الحرة " لا هو ضروري و لا هو في خانة القوانين الإستعجالية في غياب إستراتيجية للتنمية الإقتصادية و سياسة إقتصادية لنمو، مع الأخذ بعين الإعتبار الإنعكاسات المدمرة لهذه المناطق لحررة التي وضعت في مساحات لا يسودها القانون، على الإقتصاد الوطني، الإنتاج الوطني، المؤسسات الجزائرية و التشغيل"³⁴، وهنا يظهر من جديد أن عمل النقابة لا زال ضد الدولة و لم يتعدى هذه الحدود، و لأن الإقتصاد في مرحلة إنتقالية تطمح من خلالها الدولة الإندماج في المنظمة العالمية للتجارة و الإتحاد الأوروبي يكون من المشروط عليها تشريع بعض القوانين مثل المناطق الحرة، التي تكون في نفس الوقت محل رفض تام و قطعي من طرف النقابة و هذا ما يظهر جليا في تصريح النقابة بقولها أن السلطات العمومية وزارة التجارة لما أرسلت يوم 14 ديسمبر 2002 وثيقة لإشعارها بقانون المناطق الحرة لم تكن لديها رغبة في إجراء مشاوره حقيقية مع الشريك الإجتماعي بل إطلاعها على المشروع ليس إلا ، وبذلك يرى الإتحاد العام للعمال الجزائريين أن هذه السياسة المستعملة من طرف السلطات العمومية هي سياسة فرض الأمر الواقع.

فمن خلال كل هذا، يظهر لنا أن الحوار بين النقابة و السلطات العمومية شبه معدوم، لأنه كما ذكرنا للدولة أهداف تخطط الوصول إليها، أمام الرهانات التي تواجهها لإخراط في المنظمة العالمية للتجارة و الإتحاد الأوروبي في حين أن الإتحاد العام للعمال الجزائريين لا يزال يبحث على حقوق العمال أمام الدولة التي تعمل جاهدة للوصول إلى أهداف سطرتها و مفروض عليها

³¹ من جريدة الخبر ص 2، الخميس 10 جويلية 09/2001 جمادى الأولى 1424 العدد 3827.

³² من جريدة الخبر ص 2، الخميس 10 جويلية 09/2001 جمادى الأولى 1424 العدد 3827.

³³ من جريدة الخبر ص 2، الخميس 10 جويلية 09/2001 جمادى الأولى 1424 العدد 3827.

³⁴ من جريدة الخبر ص 2، الخميس 10 جويلية 09/2001 جمادى الأولى 1424 العدد 3827.

الوصول إليها، وهذا الجدال يبقى دائما في غياب القطاع الخاص الذي من المفروض يكون محل النزاع مع النقابة، هذا الخلاف هو ناتج عن كون أن الدولة تحضر لأرضية جيدة للقطاع الخاص حتى يستطيع التطور و التوسع، وبهذا فهي تعمل على تشريع قوانين عادة ما تكون في غير صالح العمال لأنها لصالح القطاع الخاص، وبذلك تكون مضادة لأراء النقابة.

3- الإنشفاق:

في معظم البلدان المتقدمة، يوجد عدة نقابات في الساحة، لكن هناك عمل تناسقي بينها، و تخصص كل نقابة في قطاع معين، فمثلا أمريكا و التي تعد أكبر بلد ليبرالي نجد فيها تعدد النقابات العمالية و هي كالتالي:

"-سائقوا الشاحنات ، السائقون، أمناء المستودعات المساعدون ينتسبون ل

HELPERS OF AMERICA TEAMSTERS T.C.W.H. و يبلغ عددهم 2.000.000 عامل.

-المعلمون و ينتسبون ل NATIONAL EDUCATION ASSOCIATION U.A.W. و يصل عددهم إلى 1.900.000 عامل.

-عمال السيارة امتهدين و ينتسبون ل UNITED AUTO WORKERS U.A.W و يبلغ عددهم 1.500.000 عامل.

-عمال الصلب المتحددين و ينتسبون ل UNITED STEEL WORKERS OF AMERICA U.S.W.A. و يبلغ عددهم 1.300.000 عامل.

-العمال المستخدمون في الصناعات الغذائية و الدعاية FOOD AND COMMERCIAL WORKERS F.C.W. و يبلغ عددهم 1.200.000 عامل.

-و يضم الإتحاد الأمريكي للمستخدمين الحكوميين و السلطات المحلية و البلديات حوالي 1.100.000 عامل AMERICA FEDERATION OF STATE COUNTRY AND MUNICIPAL EMPLOYEES A.F.S.C.M.E.

-التعاضدية الدولية للعمال الكهربائيين INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF ELECTRICAL WORKERS I.B.E.W .

-الرابطة العالمية للتقنيين و الصناعات الجوية INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MECHANISTS AND AEROSPACE WORKERS I.A.M.A.W. 950.000 عامل .

التعاضدية المتحدة للنجارين وأمريكا UNITED BROTHERHOOD OF CARPENTERS AND JOINERS OF AMERICA و تضم 800.000 منتسب.³⁵

تعمل هذه النقابات في تناسق تام تضمن فيه إيصال مطالب عمال كل قطاع إلى الحكومة.

إلا أنه ما يلاحظ على الساحة الوطنية، هو وجود نقابة ثانية تدافع هي الأخرى على حقوق العمال، لها نفس المطالب مثل UGTA إلا أنها تتخذ موقفاً ضد الحكومة و UGTA، هذه النقابة هي SNAPAP، النقابة الوطنية المستقلة لعمال الإدارة العمومية. و يظهر هذا الموقف جلياً، بعد المفاوضات التي جمعت بين UGTA و الحكومة يوم 4 و 5 سبتمبر 2003 للرفع من منحة المرودية ب 20%.

فرغم أن نتائج هذه الثنائية كانت لصالح العمال، كما هو ظاهر إلا أن النقابة المستقلة لعمال الإدارة العمومية و على رأي أمينها العام السيد ملاوي، أن نتائج هذه الثنائية كانت فاشلة و صرح أن كلا من الحكومة و UGTA تحاول ربح الوقت قبل الانتخابات، و هو بذلك يشكك في نزاهة الإتحاد العام للعمال الجزائريين بأنه يعمل لصالح الدولة و ليس لصالح العمال.

مبينا في نفس الوقت أن نقابته ستعمل جاهدة للرفع من الأجر القاعدي بنسبة 100% و هو بذلك يمس كل العمال، عكس UGTA التي عملت جاهدة لرفع منحة المرودية بنسبة 20%، و التي تعتبرها على أنها وسيلة جديدة لمراقبة العمال، فلو كان، حسب رأي الأمين العام للنقابة المستقلة لعمال الإدارة السيد ملاوي، هناك سوء تفاهم بين العامل و المدير فسوف يعاقب هذا العامل بعدم الاستفادة من هذه المنحة، و داعية بذلك إلى إضراب وطني، مضيفاً دائماً نائبها العام أنه بعد الانتخابات سوف يسرح حوالي 500.000 عامل³⁶ من مناصبهم. و نضيف على ذلك أن هذه المنحة لا يستفيد منها العمال المؤقتون الذين يمثلون أكبر شريحة من العمال، و هذا كما أظهرناه في المبحث السابق.

و بذلك أصبح العمال بين نقابتين كلاهما تعملان في الدفاع على حقوقهم، لكن كل واحدة تشكك في مسار و طريقة عمل الأخرى، و بذلك تبقى النقابة الجزائرية على العموم في كلتا

³⁵ بوا.أ. سامويلسون، علم الاقتصاد I المفاهيم الاقتصادية الأساسية، ص 329 الديوان الوطني للطبعات الجامعية 1993.

³⁶ حسب جريد الوطن، الإثنين 08/09/2003 رقم 3886.

الحالتين تدافع على حقوق العمال أمام الدولة و ذلك في غياب قطاع خاص قوي. إلا أن هذا الإنشقاق في صفوف العمال يعتبر كنقطة ضعف لصالح السلطات العمومية لتطبيق كل قوانينها، مادام هناك صراع بين نقابتين لهما هدف واحد هو تحسين وضعية العامل الجزائري، التي تبقى لحد الآن متدنية أمام صراع الجهات الأخرى. و حسب تقرير للبنك العالمي ، و حسب الجريدة اليومية LE MATIN D'ORAN فإنه في سنة 2000 تم تقديم 73 ملف لإعتماد نقابات مستقلة هي قيد الدراسة بوزارة العمل. و هذا ما يظهر إنتشار الوعي لدى العمال بضرورة التكتل في نقابات تدافع على حقوق العمال لكل قطاع، والعمل في شكل تناسقي حتى تكون قوة حقيقية تستطيع بها تحقيق الأهداف المسطرة ، على مستوى سوق العمل ككل.

المبحث الخامس: - الإستثمار الأجنبي:

نقص الإدخار العائلي نتيجة تدهور القدرة الشرائية، أضعف من التمويل الداخلي للإستثمارات، زيادة على غياب سوق لرأس المال نتيجة ضعف النظام البنكي و إنعدام البورصة، لجأت الجزائر مثل العديد من الدول السائرة في طريق النمو إلى جلب الرأس المال الأجنبي، إلا أن هذا الأخير لا يزال يتميز بالإضطراب إزاء الإستثمارات المباشرة خارج المحروقات، فبرامج الإنعاش تستند إلى أفق تطوير الشراكة و الإستثمار الأجنبي المباشر و حوصصة المؤسسات، خارج قطاع المحروقات الذي إستطاع أن يحقق أهداف الشراكة و الإستثمار، إلا بعض الإستثناءات التي ذكرناها سابقا و المتمثلة في الشراكة مع مؤسسات أجنبية ، فإن القطاعات الأخرى لا تبدو جذابة للشركاء، و بذلك يكون السوق الجزائري ليس محطة مفضلة للمستثمرين و الشركات العالمية، و سنكتفي بذكر النتائج التي أصدرها تقرير دافوس الدولي حتى يتضح لنا جليا سبب نفور الرأس مال الأجنبي من الوطن.

1- تقرير دافوس الدولي 37:

حسب تقرير صادر عن منتدى الأعمال العامي المعروف بمنتدى دافوس، تحت عنوان "تقرير المنافسة الشاملة"، الذي إستقى معطياته من مصادر متعددة من بينها الدول المعنية و الهيئات المالية الدولية و مراكز الدراسات و البنوك و المصارف العالمية. هذا المنتدى يضم أهم المجموعات و

³⁷تقرير دافوس من جريدة الخبر العدد 3923 ليوم 2003/11/1 الموافق ل 6 رمضان 1424.

الشركات العالمية و أكبر المستثمرين على المستوى الدولي، في 30 أكتوبر 2003 فإن مناخ الإستثمار في الجزائر غير ملائم و غير مستقر، وإحتلت الجزائر في التصنيف الذي وضعه خبراء دافوس، المرتبة 74 من مجموع 102 دولة، و هذا راجع كون أن الجزائر لا تملك المناخ الخاص بإستقطاب الأعمال و الإستثمارات الأجنبية.

فحسب هذا التقرير دائما، فمن أهم المشاكل التي تواجه الرأسمال العالمي، هي مشكلة التمويل و مشكلة البنوك و التي تأتي على قائمة العراقيل بنسبة 23% ، تليها الإدارة و البيروقراطية بنسبة 14 %، وإعتبر 10% من المستجويين من رجال الأعمال و أرباب العمل و مسؤولي الشركات أن عدم الإستقرار السياسي و التقلبات المصاحبة لها من بين أهم أسباب تجنب الرأس المال الأجنبي الدخول إلى الجزائر و تفضيل بلدان مغاربية أخرى تملك جو ملائم لذلك، و تمثل القوانين و التشريعات المقيدة للعمل بنسبة 8% ، و المنشآت القاعدية و سياسات الرسوم و الضرائب و تفشي الرشوة بنسبة 7% على التوالي.

و حسب نفس التقرير دائما، فإن ترتيب الجزائر عكس مستوى التطور المتدني في العديد من المجالات و القطاعات، إذ إحتلت الجزائر الرتبة 83 من حيث القدرة التنافسية في مجال الأعمال و الرتبة 81 في مجال نوعية و مستوى محيط الأعمال . و حدد التقرير العديد من النقائص أيضا التي يعاني منها الإقتصاد الجزائري، فقد صنفت الجزائر في الرتبة 74 في مجال الوصول إلى القروض البنكية و الرتبة 87 في مجال التهرب الضريبي و الجبائي أما فيما يتعلق بإستقالية القضاء فقد إحتلت الجزائر الرتبة 76 عالميا، مما يبين التأخر المسجل في الإصلاحات المعلن عنها للمنظومة القضائية و الجبائية. و صنفت الجزائر في الرتبة 70 في مجال حق الملكية، و بذلك يظهر أن حق الملكية لا سيما في العقار تمثل إحدى العقبات التي طالما يركز عليها المستثمرون الأجانب، أما فيما يتعلق بدرجة نجاح الحكومة في ترقية التكنولوجيا، فإن ترتيب الجزائر هو 91 أي قبل 11 دولة فقط على المستوى العالمي.

إرتأينا أن ندرج هذه النتائج الصادرة عن منتدى دافوس، لنبين حجم و درجة العراقيل التي تواجه الرأسمال الأجنبي و هو يحاول الإستثمار في التراب الوطني. و هذا عكس ما تعمل جاهدا لتحقيقه الدول المجاورة و التي حققت حسب نفس التقرير نتائج جيدة فمثلا تونس إحتلت المرتبة

38 عالميا مقابل 61 للمغرب و 42 لجنوب إفريقيا و 58 لمصر، 69 لتراينا، 52 لناميبيا و 55 لغامبيا، ففي حين أننا نحاول تشجيع الرأسمال الأجنبي تبقى الجزائر و للأسف تعاني من عدة عراقيل ذكرت في التقرير. وهذا ما سيؤثر على إمكانية إنضمام الجزائر في المنظمة العالمية للتجارة.

المبحث السادس: تطور الأجور:

سندرج في هذا الصدد دراسة قام بها الديوان الوطني للإحصائيات في أوت ، سبتمبر 1995، أجريت هذه الدراسة الوطنية لقياس المستوى المعيشي، و لهذا فكان حجم العينة محل الدراسة 5910 عائلة مقسمة على التراب الوطني³⁸.

1- مستوى العائد الأجرى الصافي الشهري:

1.1- حسب الكفاءة:

يتقاضى الإطارات في المتوسط 11.266 دج صافي في الشهر، مقابل 8.881 دج لعون التحكم AGENT DE MAITRISE، و 7.086 دج لعون منفذ AGENT D'EXECUTION. العائد الأجرى للإطارات هو 42.5% أعلى من الأجر المتوسط العام، و أعلى بنسبة 26.9% من أجر أعوان التحكم و أخيرا 59.0% أعلى من عامل منفذ، عون التحكم يتقاضى العائد الأجرى صافي المتوسط شهري أعلى على العائد الأجرى الصافي المتوسط العام ب 12.8% و 25.3% أعلى من أجر عامل منفذ.

ثبتت هذه الدراسة أن القطاع الخاص لا زال في طريق النمو، فمادام أنه يقدم أجور ضعيفة للإطارات 8.555 دج مقابل 11.453 دج فهذا يعني أنه لا يتبع سياسة رفع الأجور لجلب الإطارات و الاستفادة من مهاراتها، في تحسين إنتاجيته اضافة لهذا فالقطاع الخاص يفرض اجور منخفضة على باقس الفطاعات فهو بذلك يفرض هذه الاجور كونه يستغل الظروف الاقتصادية و ارتفاع البطالة ، في حين أن القطاع المختلط يبقى هو القطاع الذي يمكن من الحصول على أجور مرتفعة لكن ليس بنسبة كبيرة مقارنة مع القطاع العام، و بذلك نلاحظ من جديد أن الدولة بقيت محافظة على مكانتها في منح أجور مرتفعة للعمال، عكس القطاع الخاص الذي يعتمد عادة على التجارة،

³⁸ [www.ons.dz/contentu_de_la_revue_salariés_payés_au_mois_\(LSMS95\).htm](http://www.ons.dz/contentu_de_la_revue_salariés_payés_au_mois_(LSMS95).htm).

لازال لم يتوسع بطريقة كبيرة في كل المجالات الأخرى مثل الصناعة و المحروقات و غيرها من القطاعات الإستراتيجية.

الجدول رقم 53

العائد الأجرى الشهرى الصافى المتوسط حسب القطاع القانونى و كفاءة العمال الدائمون و الغير دائمون

المجموع	أعوان التفيذ	أعوان التحكم	الإطارات	القطاع القانونى
8.248	7.401	8.946	11.453	القطاع العام
6.069	5.878	7.251	8.555	القطاع الخاص
8.405	6.740	9.417	12.556	القطاع المختلط
7.904	7.086	8.881	11.266	المجموع

Source :ONS.

و حسب إحصائيات للديوان الوطنى للإحصاء، يتبين أن تطور الكتلة الأجرية فى القطاعين العام والخاص كان بالشكل التالى:

الجدول رقم 54

الأجر الشهرى الصافى المتوسط حسب القطاع القانونى و وضعية الأجراء -خارج المنح و العلاوات-

المجموع	الغير دائمون	الدائمون	القطاع القانونى
7.730	5.076	7.879	القطاع العام
5.945	5.269	6.246	القطاع الخاص
8.149	8.104	8.165	القطاع المختلط
7.448	5.210	7.683	المجموع

Source :ONS.

1-2- تطور الأجر الأدنى المضمون للعمال: SNMG

لقد تطور الأجر الأدنى منذ 1990 إلى غاية يومنا هذا، و هذا نتيجة لعمل النقابة التي دافعت و لاتزال تدافع على العمال بخصوص رفع أجورهم أو منحهم لعلاوة أخرى، و نتيجة للظروف الإقتصادية المزرية التي وصلت إليها البلاد عملت النقابة جاهدة منذ 1990، للقيام بمفاوضات متتالية مع الدولة حتى تعمل جاهدة دون تخفيض الأجور والرفع منها و العمل على خفض مدة العمل حتى تسمح بإنتاج مناصب عمل جديدة و الحد من تسريح العمال، ففي سنة 1996، بين إجتماع الثلاثية (الحكومة، النقابة، أرباب العمل) على رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون بأكثر من 30 % الموظفين ب 20 % خلال أربعة مراحل، و عين بذلك الأجر الوطني الأدنى المضمون ب 5400 دج شهريا إنطلاقا من 1 جانفي 1998 بمعدل 31.15 دج للساعة لمدة عمل تقدر ب 173 سا و 20 دقيقة في الشهر، فكان هذا التطور نتيجة لعمل النقابة التي عملت جاهدة على رفع مستوى الأجور و التحسين من وضعية العمال الإقتصادية.

الجدول رقم 57**تطور الأجر الأدنى المضمون للعمال
-SNMG-**

السنوات	SNMG
1990/01/01	1.000
1990/01/01	1.800
1991/07/01	2.000
1992/04/01	2.500
1994/01/01	4.000
1997/05/01	4.800
1998/01/01	5.400
1998/09/01	6.000
2001/01/01	8.000

SOURCE: ministère du travail, de la protection sociale et de la formation professionnelle.
Source :ONS.

2- تطور الكتلة الاجرية :

نتيجة للأوضاع الاقتصادية المزرية و إنخفاض القدرة الشرائية، و التضخم الذي وصل إلى أعلى مستوياته 29 % سنة 1994 و 29.8 % سنة 1995³⁹، عملت الدولة على الرفع من الأجر الوطني الأدنى المضمون للعمال حتى تحسن نوعا ما من الدخل الشهري للعمال، الذين أثقل كاهلهم تحرير الأسعار و رفع الدعم عن المواد الغذائية الأساسية، وهذا في إطار الإتفاقيات مع صندوق النقد الدولي ، وبهذا بدأ السباق بين الأسعار و الأجر، بين 1990 إلى 1998، مؤشر أسعار الإستهلاك تضاعف ب 4.6⁴⁰، بعبارة اخرى، أسعار السلع المتاحة في السوق تضاعفت بمتوسط 4.6، المنتج الذي كان يكلف 5 دج في 1990 ، أصبح 23 دج سنة 1998.

لأن الأجر إرتفعت برتيم أقل بين 1994 و 1996، تراجعت القدرة الشرائية للأجر ، الديوان الوطني للإحصاء يعلن أنه بين 1990 و 1996 الأجر فقدت 30 % من قدرتها الشرائية ، في ما يخص الفترة الممتدة من 1994 - 1997، القدرة الشرائية للأجر تناقصت إلى حد -10% سنة 1994، -7 % 1995، -3.5 % سنة 1996، -0.5 % 1997⁴¹.

في سنة 1997، بدأت الأوضاع تتحسن نوعا ما نتيجة إنخفاض معدل التضخم من 29% سنة 1994 إلى 5.7 % سنة 1997، الأجر هي الأخرى إرتفعت سنة 1997 +49.3 % ، لكن فقدت هذه الأجر 21% من قدرتها الشرائية⁴².

لكن ما يلاحظ من خلال الجدول رقم 56 يتوزع هذا الضعف بطريقة مختلفة بين الفئات، فضعف القدرة الشرائية عند المتقاعدين و الذين كانوا يمثلون 1 مليون بقيت مرتفعة لأن منحة التقاعد بقيت ثابتة دون إرتفاع من 1994-1997، فتقسيم المؤجورين عن طريق شريحة الأجر تبين أن 10.26 % من المؤجورين يتقاضون عائد أجري صافي أقل من الأجر الأدنى الوطني المضمون 4000 دج، في حين أن 63.05 % من بينهم (حوالي 3/2) يعلنون أنهم يتقاضون عائد أجري أقل

³⁹ من كتاب عبد الحميد بوزيدي مرجع سابق الذكر ص 159.

⁴⁰ من كتاب عبد الحميد بوزيدي مرجع سابق الذكر ص 159.

⁴¹ من كتاب عبد الحميد بوزيدي مرجع سابق الذكر ص 160.

⁴² من كتاب عبد الحميد بوزيدي مرجع سابق الذكر ص 160.

مرتين من الأجر الأدنى الوطني المضمون أقل من 8000 دج، و أخيرا 84.59 % لهم عائد أجري صافي أقل من 10.000 دج (مرتين و نصف من الأجر الوطني الأدنى المضمون)، مقارنة مع الفترة السابقة يلاحظ تحسن في مستوى الأجر و ارتفاع الأجر الأدنى إلا أنه في الواقع، هذا الإرتفاع في الأجر الاسمية ، تزامن مع إرتفاع الأسعار ، نتيجة رفع الدعم و تحرير الأسعار فوصل كيلو اللحم إلى 400 دج (FS 10) ما يعادل 10/1 الأجر الشهري للمرأة المنظفة ، وذلك حسب تقرير للبنك العالمي، من خلال ما سبق يظهر أن برامج التصحيح الهيكلي كان لها أثر سلبي على القدرة الشرائية و للأجور.

الجدول رقم 58

التوزيع الشهري للأجور حسب العائد الشهري.

العائد الشهري (دج)	عدد الأجراء	(%)	المتراكمة (%)
أقل من 4.000	342.907	10.26	10.26
4.000-6.000	662.363	19.81	30.07
6.000-8.000	1.102.508	32.98	63.05
8.000-10.000	720.272	21.54	84.59
10.000-12.000	264.993	7.93	92.52
12.000-15.000	141.006	4.22	96.74
15.000 فما فوق	109.074	3.26	100
المجموع	3.343.124	100	-

Source :ONS.

2-2- تطور الكتلة الأجرية حسب القطاعات:

من خلال الجدول التالي ، يتبين لنا أن الكتلة الأجرية إرتفعت و ذلك سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، وهذا راجع لتحسن الظروف الإقتصادية، وإعادة إستقرار المؤشرات على مستوى الإقتصاد الكلي، وإنخفاض معدل التضخم، فنلاحظ أن هناك إختلاف في تطور الكتلة الأجرية من سنة لأخرى و من قطاع إلى آخر سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، إلا أنها كانت أكبر في القطاع العام و ذلك راجع لإرتفاع عوائد البترول و إنخفاض نسبة خدمة الديون و إرتفاع PIB . و يبقى قطاع الإدارة يحتل المرتبة الأولى من سنة 1997 حتى حدود سنة 1999 أين إحتل المرتبة الثانية بعد القطاع الإقتصادي و الفلاحة، ثم عاودت الإرتفاع بأكبر نسبة سنة 2001 لكن بنسبة ضعيفة، في حين يسجل قطاع الفلاحة أدنى الأجر في القطاع العام في أنه يحتل المرتبة الثانية في القطاع الخاص، لكن قطاع العقارات بقي دائما الأقل و الأضعف في القطاع الخاص ، بالمقابل يحتل القطاع الإقتصادي مراتب متقدمة و ذلك كون أن هذه المرحلة تميزت بتشجيع الدولة للقطاع الخاص، و إستقرار الأوضاع، مما أدى إلى إنتعاش هذا النوع من النشاطات و ظهرت مؤسسات صغيرة و متوسطة، نتيجة للسياسة التي إتبعتها الدولة في إنعاش القطاع الخاص و خلق مناصب عمل عن طريق القروض الصغيرة للبطالين، وهذا ما سنحاول إظهاره في الفصل السادس.

و لكن رغم ذلك يبقى، إرتفاع الكتلة الأجرية في القطاع العام أكبر منها في القطاع الخاص و هذا راجع كون أن هذا القطاع لازال فتيا، لم يقوى، حيث لا زلنا لامتلك مؤسسات خاصة كبيرة و عملاقة، تتنافس في ما بينها لجلب أحسن الإطارات و بالتالي عرض أجور مرتفعة. و لأن الأجر توزع عادة من أرباح المؤسسات ، فإن إنخفاض الكتلة الأجرية في القطاع الخاص يبين أن أرباح هذه المؤسسات لاتسمح لها من دفع أجر مرتفعة.

الجدول رقم 59

EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE ET LES REVENUS DES INDEPENDANTS

	1997	1998	1999	2000	2001
Masse salariale					
Secteur économique	352.9	378.0	393.2	416.5	450.3
Agriculture	33.3	37.4	39.3	39.2	42.4
Administration	334.5	365.8	388.2	410.4	464.3
Total	720.7	781.1	820.7	866.1	956.9
Revenues des indépendants					
Secteur économique	399.9	434.0	475.2	515.7	563.4
Agriculture	221.6	272.0	296.9	284.8	344.9
Affaires immobilières	14.4	17.3	20.7	24.9	29.9
Total	635.9	723.3	792.7	825.4	938.2

Source : services du délégué à la planification.

Source : ONS.

الجدول رقم 60

العائد الأجرى الشهري الصافي المتوسط حسب القطاع القانوني و وضعية الأجراء

المجموع	الغير دائمون	الدائمون	القطاع القانوني
8.248	5.222	8.418	القطاع العام
6.069	5.344	6.392	القطاع الخاص
8.405	8.196	8.478	القطاع المختلط
7.904	5.317	8.176	المجموع

Source: ONS.

على أن يبقى العمال الدائمون يتقاضوا أجور مرتفعة مقارنة بالعمال الغير دائمون سواء في القطاع العام ، الخاص و حتى المختلط ، على أن يتباين هذا التفاوت بين العمال في كل القطاعات القانونية، و يبقى العمال في القطاع المختلط سواء الدائمون أو الغير الدائمون يتقاضوا أجور مرتفعة عن العمال الآخرين في القطاعات الأخرى.

خلاصة:

من خلال كل ماسبق يتضح لنا الأجور لم تعرف إستقرارا منذ سنة 1967 اين بدأ العمل بالمخططات الوطنية فعرفت دائما تغييرات في كيفية تحديدها و تعديلات من قبل الدولة وحدها، ونتيجة للتوجه ناحية إقتصاد السوق و التغييرات التي طرأت على الإقتصاد الوطني دخلت النقابة الوطنية كعامل ثاني في تحديد و الرفع من الأجور الوطنية و العلاوات لمختلف العمال في كافة القطاعات ، إلا أن هذه الزيادة لا زالت غير كافية ما دام أنها أقل من إرتفاع المستوى العام للأسعار.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل أن ندرس الأوضاع الاقتصادية التي سادت البلاد منذ بدأ العمل ببرامج التصحيح الهيكلي، التي أفرزت نتائج جيدة على مستوى الإقتصاد الكلي من حيث تراجع مستوى التضخم، وتوازن ميزان المدفوعات، إلا أنه على المستوى الإجتماعي ، أفرزت نتائج سلبية مثل إرتفاع نسبة البطالة، نتيجة تسريح العمال ، و غلق المؤسسات و بالتالي تدهور القدرة الشرائية للمستهلكين، نتيجة لتراجع الدولة من الحياة الإقتصادية و قلت خلق مناصب الشغل نتيجة لضعف الإستثمارات ، وترك الحرية للمبادرة الخاصة وهذا تطبيقا لشروط صندوق النقد الدولي و التوجه الجديد ناحية إقتصاد السوق.

إلا أن الدولة عملت جهودا لا بأس بها لحماية البطالين و مساعدتهم بطرق غير مباشرة لخلق مناصب عمل لوحدهم، عن طريق سياسات غير مباشرة لازالت في أول الطريق .

الفصل السادس:

تسيير و تنظيم سوق العمل.

مقدمة

✍ المبحث الأول: السياسات المباشرة.

✍ المبحث الثاني: المعالجة الإجتماعية.

✍ المبحث الثالث: أثر هذه السياسات على السوق المحلي.

خلاصة.

مقدمة:

بالرغم من أن الأزمة الاقتصادية مستمرة بسبب عدة صعوبات تحول دون تحقيق الإنعاش الاستثماري كإنشاء المؤسسات و النشاطات الإنتاجية في نطاق سوق تنافسية وطنية، مكنت الأزمة الاقتصادية بعث بعض الفعاليات الإجتماعية لإيجاد حل لها بالعمل على ترقية رأس المال في إطار سوق حر.

لأجل ذلك ، نتج عن إجتماعات الثلاثية (السلطات العمومية، نقابة ارباب العمل، والعمال)، إنبثاق المجلس الوطني الإقتصادي الإجتماعي و إنشاء مراكز القرار كالمجلس الوطني لمساهمات الدولة و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و وكالة التنمية الإجتماعية، عقود ماقبل التشغيل الموجهة لفئة الشباب الحائز على شهادات، و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وبذلك حاولت الدولة تنظيم سوق العمل عن طريق سياسات مباشرة وأخرى غير مباشرة.

المبحث الأول: السياسات المباشرة:

لحد من هذا الوضع المزري و الاوضاع الاجتماعية التي تزداد في التفاقم و الاتساع ،اخذت الدولة منذ سنة 1991 في تطبيق سياسة لدعم تشغيل الشباب و محاولة في نفس الوقت إعطاء نفس جديد للقطاع الخاص عن طريق القروض المصغرة الموجهة للشباب، القادر على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة. و خلال الملتقى الدولي حول التأمين على البطالة بتاغيت أيام 29،30،31 أكتوبر 2002 ، صرح PETER AUER ممثل المكتب الدولي للعمل في تقييمه لعمل التأمين عن البطالة بقوله: " جيدة لحد الآن فقد إكتشفت الكثير و إندهشت لنموذج التأمين عن البطالة الموجود بالجزائر لكن مازالت هناك بعض النقائص مثل التنسيق بين مختلف الصناديق و وزاراتها، كما لاحظت غياب سجلات للشغل حيث نقرأ عروض العمل المتوفرة و كذا الطلبات عليها و إنعدام شبك موجه يتوجه إليه البطال فيجد كافة المعلومات التي تهمة".

1- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

أنشأت الدولة مؤسسة مكلفة بالتأمين على البطالة، تهدف لتدعيم النظام الوطني للضمان الإجتماعي الموجه للعمال الأجراء و غير الأجراء...

تكمن خصوصية الصندوق في دفع تعويضات البطالة للعمال المسرحين لأسباب إقتصادية و في نفس الوقت للحفاظ على الشغل من خلال دعم الجانب الإجتماعي بمخطط التقييم المؤسساتي الداخلي و مساعدة المؤسسات المواجهة للصعوبات.

1-1- التشريعات القانونية:

بدأ العمل بهذه الهيئة بعد التشريع لها بالمرسوم التنفيذي رقم 94-09 ليوم 26/05/1994 ، حيث تنص المادة الأولى منه على طبيعة ، مستوى، و أشكال المساعدة التي تقدمها السلطات العمومية للمستفيدين.و تنص المادة الخامسة من المرسوم رقم 94-188 ليوم 06/07/1994 على مهام

¹ [www.cnac.dz/AncrageJuridique.HTM\(2004\)](http://www.cnac.dz/AncrageJuridique.HTM(2004))

الصندوق في إطار القوانين و التنظيمات لمساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات في حماية مناصب العمل حسب طبيعة كل مؤسسة.

1-2- مهام الصندوق:

يسمح هذا الإجراء الجديد المسند إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بالإضطلاع كلية بمهمته المتمثلة في الحفاظ على الشغل حسبما هو مقرر في نص المادة 5 من القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة².

فأصبح من الضروري إقناع المؤسسات بأخذ بعين الاعتبار الشروط اللازمة للديمومة الاقتصادية و العمل بالخبرة الخارجية في هذا المجال، و لهذا أنشأ الصندوق في هذا المجال خلية تعمل على مكساعدة المؤسسات المواجهة للصعوبات . في الجملة، يعكف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة تطبيق الأحكام التنظيمية الخاصة بالتأمين على البطالة.

يعمل الصندوق على بعث خيرة في مجال الشغل و التشغيل من خلال مراكز البحث عن الشغل و دعم صندوق ضمان المخاطر الناجمة عن القرض المصغر و الحفاظ على الشغل و مساعدة المؤسسات المواجهة للصعوبات.

1-3: مصالغ الصندوق:

* مركز مساعدة على العمل المستقل CATI

* CRE مركز البحث عن العمل.

*أداءات المنح.

*إستقبال و توجيه البطالين.

هذه الهياكل المختلفة للصندوق تسمح بالقيام بخدمات كبيرة و فعالة للبطالين و المؤسسات من جهة، و من جهة أخرى للمشاركين في مكافحة البطالة.

1-3-1- مهام مركز مساعدة على العمل المستقل: CATI³

هو فضاء موجه للأصحاب المشاريع، الذين يرغبون في الحصول على مساعدة في مسيرتهم لخلق مؤسسات، هذه المساعدة تكون عن طريق فريق يعمل على:

- إعلام المترشح: المستفيد على مختلف المراحل لخلق مؤسسة.
- توجيه المترشح: حتى يتمكن المترشح أخذ قرارات على أساس خصوصيات مشروعه.
- تكوين المترشح: حتى يتمكن هذا المستفيد من إقتناء معارف أساسية متعلقة بمشروعه.
- المتابعة: حتى يتفادى هذا المستفيد من الإنحرافات التي يمكن أن تفسد من سيورة خلق هذه المؤسسة.

1-3-2- مركز البحث عن العمل: CRE⁴

يعد هذا المركز كدعم للبحث على العمل، فتجعل الشباب الباحث عن العمل مستقل في مسيرته لإعادة إدماجه المهني في سوق العمل.

لقد ظهر هذا المركز مع بداية 1998 عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، و هو مفهوم كندي كيف حسب المناخ الإقتصادي الجزائري، وهو الآن يتمركز في 21 ولاية من الوطن.

عمل المركز: ⁵

من خلال مراقبة عمل المركز خلال السنتين في بعض الولايات من الوطن بين فعاليته في التوظيف، وهذا المعدل يختلف حسب عدة عوامل.

*الظروف الإقتصادية.

*سن ونوع الزبائن (فمعدل النجاح عموما يكون مرتفع عند الشباب الأقل من 45 سنة و أكثر).

*مستوى التعليم و المهن السابقة.

³ [www.CNAC.DZ/aide aux entreprise en difficulté1-fichiers/PKOIAED.HTM](http://www.CNAC.DZ/aide%20aux%20entreprise%20en%20difficult%C3%A91-fichiers/PKOIAED.HTM)(2004)

⁴ [www.CNAC.DZ/aide aux entreprise en difficulté1-fichiers/PKOIAED.HTM](http://www.CNAC.DZ/aide%20aux%20entreprise%20en%20difficult%C3%A91-fichiers/PKOIAED.HTM)(2004)

⁵ [www.CNAC.dz/centre de recherche d'emploi -fichier /service .htm](http://www.CNAC.dz/centre%20de%20recherche%20d%27emploi-fichier/service.htm)(2004)

* منشأ الزبون (المحيط الإجتماعي ؟ هل يساعد أو لا).

*مدة البطالة.

*الجهة الجغرافية.

- كيفية الأخذ بالباطال المستفيد:

بعد التسجيل ، يرافق هذا الباطال المستفيد بمنشط مستشار عن طريق مرحلتين⁶:

المرحلة الأولى: -التعريف بفكرة مشروعه.

المرحلة الثانية: -الإعلام بالمراحل الأساسية لخلق المؤسسة.

-الباطال المستفيد ينشأ دراسة لفكرته.

-إنشاء دراسة تقنو-إقتصادية لمشروعه.

و من بعد هذه المراحل يتم عرض هذا المشروع عند لجنة للإختيار و التقييم.

*قرار الإستفادة من قرض يصدر عن البنك أو مؤسسة مالية التي تقرر مدة ثلاثة أشهر بداية من تاريخ وضع الملف أمام مصالحها حتى تبدي رأيها فيه.

*إشعار المنح بمختلف طرق المساعدة للصندوق الوطني للتأمين على البطالة للمستفيد لا يتم إلا بعد الموافقة على قرض من البنك أو المؤسسة المالية.

*القروض البنكية المتحصل عليها تكون مستفيدة من التخفيض.

*التخفيض في معدل الفائدة على قروض الإستثمارات يوافق عليه من طرف البنوك للبطالين المستفيدين مبين في الجدول التالي:

⁶ [www.cnac.dz/pour qui l'AED?](http://www.cnac.dz/pour%20qui%20l%27AED?) 2004

الجدول رقم 61

BONIFICATION DES TAUX D' INTERET SUR
LES CREDITS D' INVESTISSEMENTS

SECTEUR D'ACTIVITE	BONIFICATIONS
ZONES SPECIFIQUES /WILAYA DU SUD ET HAUTS PLATEAUX	90% ET 75%
HYDRAULIQUE -PECHE - AGRICULTURE	75%
AUTRES SECTEURS	50%

من خلال هذا الجدول يظهر أن الدولة أعطت الدعم لبعض القطاعات بقيت حكرا عليها مدة طويلة مثل الصيد البحري و الفلاحة و الري هذا حتى تقوي هذه النشاطات و تعطي من خلالها مكانا للقطاع الخاص في هذه المجالات التي تعد حيوية.

الإتفاقية:

*تبرم الإتفاقية بين البطال المستفيد و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
*إظهار و تعريف الشروط العامة لمنح المساعدات الموافقة عليها و المنصوص عليها في دفتر شروط ملحق.

أعلى مبلغ للاستثمار يكون 5 ملايين دج.

الجدول رقم 62

LE MONTAGE FINANCIER D'UN PROJET D'INVESTISSEMENT
NIVEAU 1

INFERIEUR OU EGAL A 2 MILLIONS DE DA	APPORT PERSONNEL SEUIL MINIMUM	P.N.R. CNAC	BANQUE
-	5%	25%	70%
ZONE SPECIFIQUE/WILAYA SUD ET HAUTS PLATEAUX	-	-	-

Source CNAC STATISTIQUE ARETEES AU 30/09/2003

الجدول رقم -63-

LE MONTAGE FINANCIER D'UN PROJET D'INVESTISSEMENT
NIVEAU 2

2 A 5 MILLIONS DE DA	APPORT PERSONNEL	P.N.R. CNAC	BANQUE
-	10%	20%	70%
ZONE SPECIFIQUE/WILAYA SUD ET HAUTS PLATEAUX	8%	22%	70%

Source CNAC STATISTIQUE ARETEES AU 30/09/2003

القرض دون فائدة لا يستفاد منه إلا مرة واحدة في بداية إنطلاق المشروع.
يستفيد الحائز على قرض بمزايا جبائية حسب المرحلة التي يكون فيها المشروع.
نتائج عمل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

لقد حقق الصندوق نتائج باهرة، في مساعدة الشباب على خلق مؤسسات صغيرة،
بمنح القروض المصغرة، أو عن طريق مساعدة المؤسسات العامة الإقتصادية، والمحلية من المحافظة
على عمالها و تطوير نشاطها، ونقصد هنا المؤسسات التي كانت تواجه صعوبات مالية.

الجدول رقم 64

الأعداد التي يتكفل بها الصندوق

SITUATION DES DOSSIERS	01	02	03	04	05	06	07	08	09
DOSSIERS DEPOSES	19.845	198.624	198.773	198.800	98.817	198.934	98.951	99.039	199.108
DOSSIERS ADMIS	18.666	186.826	186.934	187.163	87.302	187.363	187.439	87.505	187.619
DOSSIERS MIS EN PAIEMENT	18.331	183.452	183.572	183.698	83.572	183.641	183.740	83.813	183.894
DOSSIERS EN FIN DE DROIT	16.946	169.890	170.189	170.468	71.182	171.453	171.494	71.656	171.825

SOURCE : CNAC STATISTIQUES ARRETEES AU 30/09/2003.

الجدول رقم 65
الإحصائيات عبر السنوات

SITUATION DES DOSSIERS	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
DOSSIERS DEPOSES	38.045	108.696	188.007	192.558	195.279	196.783	198.379
DOSSIERS ADMIS	36.108	92.151	164.630	179.127	183.384	184.311	186.456
DOSSIERS MIS EN PAIEMENT	22.767	76.385	154.286	173.360	178.008	180.154	183.085
DOSSIERS EN FIN DE DROIT	6.868	21.845	42.761	81.139	126.173	155.102	169.124

SOURCE : CNAC STATISTIQUES ARRETEES AU 30/09/2003.

الجدول رقم 66⁷

الأعداد التي يتكفل بها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة خلال شهر ديسمبر 2001.

إستنفذوا حقوقهم	شرع في دفع تعويضاتهم	المقبولة	المودعة	الملفات
90.127	107.431	110.329	117.869	مؤسسة إقتصادية عمومية
64.264	71.675	72.866	77.534	مؤسسة عمومية محلية
713	1.048	1.116	1.380	خواص
155.102	180.154	184.311	196.783	المجموع الوطني

SOURCE : CNAC STATISTIQUES ARRETEES AU 30/09/2003.

و بهذا نلاحظ أن الصندوق يساهم بطريقة فعالة في تخفيض نسبة البطالة و إعادة إدماج العمال المسرحين زيادة على هذا فهو يساعد المؤسسات الوطنية سواء عمومية إقتصادية أو محلية و حتى الخواص للحفاظ على نشاطها و الحيلولة دون تسريح العمال.

⁷ الجدول رقم 66 من www.google.fr ملقأى تاغيت لتأمين عن البطالة 2004

2- عقود ما قبل التشغيل:

للتخفيف من البطالة في أوساط الشباب الحائزين على شهادات جامعية، أصدرت الحكومة مرسوم تنفيذي رقم 98-902 المؤرخ في 13 شعبان عام 1419 الموافق ل 2 ديسمبر 1995، يهدف إلى الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي و التقنيين الساميين خرجي المعاهد الوطنية للتكوين.

يتحدد في هذا المرسوم شروط تنفيذ برنامج وطني لعقود التشغيل الأولية المنصوص عليها في أحكام المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1471 الموافق ل 8 سبتمبر 1996 و المسماة بعقود ما قبل التشغيل الأولية.

يتم تمويل برنامج التشغيل الأولي عن طريق صندوق وطني لدعم تشغيل الشباب، حيث تخصص إعتمادات مالية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في إطار النشاطات المرتبطة بالبرنامج الوطني للتشغيل الأولي.

تبرم إتفاقيات سنوية بين الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و وكالة التنمية الإجتماعية لتنفيذ البرنامج الوطني للتشغيل الأولي و ذلك طبقا لأحكام المادة 6 الفقرة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق ل 8 سبتمبر سنة 1996.

يتقدم الشباب الحاملون للشهادات بتسجيل أنفسهم لدى الوكالات المحلية للتشغيل— تسلم على أثرها شهادة تسجيل للشباب المستفيد. تسجل عروض التشغيل الأولي لدى مصالح مندوب تشغيل الشباب، على أن يعود هذا الأخير بمجرد الطلبات و العروض على مستوى الولاية.

1-1- شروط العقد:⁸

تحدد الشروط بالشكل التالي:

1- أن يكون الشاب المستفيد من عقد ما قبل التشغيل حاصل على شهادة التعليم العالي، التقنيين الساميين، المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين.

⁸ من الجريدة الرسمية العدد 91 ليوم 17 شعبان عام 1419

- 2- أن يكون ذو جنسية جزائرية.
 - 3- أن يتراوح سنه بين 19 إلى 35 سنة.
 - 4- أن يكون معفى من التزامات الخدمة الوطنية.
 - 5- أن يكون من طالبي التشغيل للمرة الأولى.
- يرتبط الشاب الحامل للشهادات المذكورة سابقا، بعقود مع الهيآت المستخدمة العمومية و الخاصة بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات و الإدارات العمومية على أن يتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تكوينهم. تتحدد مدة العقد للتشغيل الأولي بسنة واحدة، و يمكن تمديدها إستثنائيا مرة واحدة لمدة ستة أشهر ، على أن يعوض هذا التخفيض بمساهمة من المستخدم تجعل أجر الشاب حامل الشهادة و المستفيد من هذا العقد، يساوي 80 % على الأقل من الأجر المخصص للعامل الذي يشغل منصبا مماثلا.

* بعد إنقضاء فترة التشغيل الأولي:

بعد إنقضاء فترة التشغيل الأولي و البالغة 18 شهرا، يستطيع الشاب حامل الشهادة أن يبرم عقد عمل مع المصلحة المتعاقدة لمدة لا تقل عن سنة واحدة.

و بهذا يكون الشاب المستفيد من عقود ما قبل التشغيل قد إستفاد من هذا العقد بتكوين خبرة، تمكنه من الإلتحاق بهيآت أخرى، أو المشاركة في مسابقات التوظيف و التي عادة ما تطلب الخبرة، إلا أن الشباب المستفيد من هذه العقود يبقى دائما في بحث مستمر عن عمل و تحسين دخله، ذلك كونه يعلم أن مدة العقد سوف تنقضي لا محال حتى لو مددت له الهيئة المستخدمة مدة العقد، و بذلك تبقى هذه العقود توفر مناصب شغل مؤقتة، ثم يعاود هؤلاء الشباب الإلتحاق بالبطالة، مع العلم أنهم لن يستطيعوا الإستفادة مرة أخرى بعقود ما قبل التشغيل، رغم أنهم يبذلون قصارى جهودهم خلال مدة العقد حتى يتمكنوا من الاستفادة من مدة عقد إستثنائية لا تقل عن سنة واحدة.

1-2-الأجر:

يتحدد الأجر الذي تتحمله الدولة و المخصص لفائدة الشباب المذكورين و الذين إستفادوا بعقد تشغيل أولي كالآتي:

أ-الفترة الإبتدائية المحدد بسنة واحدة:

*الجامعيون (ما قبل التدرج): 6000 دج الإجمالي/لشهر.

*التقنيون الساميون: 4.500 دج الإجمالي/لشهر.

ب-فترة التمديد المحددة بستة (06) أشهر :

*الجامعيون (ما قبل التدرج): 4.000 دج الإجمالي/لشهر.

*التقنيون السامون: 3.000 دج للإجمالي/لشهر.

كما يمكن للهيئة المستخدمة أن توافق على أجر إضافي لفائدة الشاب حامل الشهادة و التي تراه مطابقا مع مستوى الأجر المطبق في الشركة أو المؤسسة.

طبقا لأحكام قانون المالية لسنة 1998، يتحمل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب حصة رب العمل في الضمان الإجتماعي بنسبة 7% ، و بذلك يتمكن الشاب حامل الشهادة خلال الفترة الإبتدائية المحدد بسنة واحدة من نظام التعويضات الذي يتحمله المستخدم و المطبق على المستخدمين الذين يشغلون نفس منصب العمل.

3-الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة. TUPMINO.

توفر هذه الشبكة مناصب عمل مؤقتة ماجورة ، و تعود بمنفعة حقيقية على الجماعات المحلية ، و صيانة و اصلاح المنشآت القاعدية الاقتصادية و الاجتماعية ، فحسب تقرير CNES سنة 1999. استطاعت هذه الشبكة ان تشغل الى غاية سبتمبر 1997، 67.428 منصب عمل مؤقت .

4-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

تمّدف هذه الوكالة التي ظهرت في السداسي الثاني لسنة 1997، خلال المرحلة الانتقالية الى تشجيع كل التدابير الرامية الى ترقية تشغيل الشباب لا سيما منهم الحائزين على شهادة في التكوين المهني، شهادة عمل او شهادة جامعية، و ذلك من اجل دعم المؤسسة المصغرة، و يتعين تحفيز البنوك هي الاخرى على تنويع خدماتها المالية و تكييفها مع حاجات هذا النوع من المؤسسات لا سيما عن طريق صيغة القرض المصغر .

تستقبل هذه الوكالة العشرات من طالبي العمل معظمهم شباب، يتجزا هؤلاء الى 4 مجموعات .

المجموعة الاولى : شباب لا يجوزون على أي شهادة و يتم توجيههم الى مراكز التكوين المهني قبل الحصول على مساعدات .

المجموعة الثانية : شباب حائزون على شهادات وفكرة عن المشروع المراد انشاءه .

المجموعة الثالثة : شباب حائزون على شهادات و ليس لهم أي فكرة لاي مشروع .

المجموعة الرابعة : تحاول الاستفسار :

تقدم هذه الوكالة قروض مقابل 4 شروط :

1-ان يكون المستفيد يبلغ من العمر من 15 الى 35 سنة الى غاية 40 سنة .

2-تقدم طلب

3-يجوز على مؤهل و ذلك لكسب فرص النجاح سواء شهادة عمل، شهادة جامعية تثبت

كفاءته في النشاط الذي يود العمل فيه .

4- ان يجوز على 5% في مليار سنتيم الذي تقدمه له الوكالة .

الى غاية 30 جوان 2003 ،تمت دراسة 138 مشروع وفرت 460000 منصب شغل ،ثم استثمار 38 مليار ،15 مليار منها قروض دون فوائد و هذا حسب تقرير ENTV .

تمثل نسبة النساء فقط 12% ممن استفادوا من هذه القروض و كانت لهم حصة 5800 مشروع .

استطاعت هذه المؤسسات الصغيرة ان تحتل مكانة متميزة في السوق ،اقتحمت مجال الاستراد و التصدير ،مع العلم ان كل شاب مستفيد يشغل معه الى ما يقارب 10 شباب اخرين فهذا يعني ان هذه الوكالات استطاعت ان تمتص نوعا ما من البطالة .

و لان هذه الوكالة اصبحت تجد صعوبات في عملها ثم مراجعة الاطار القانوني لها ،و اقتراح ترتيبات تهدف لتطوير هذا الجهاز في 30 جويلية 2003 ،حيث رفعت قيمة الاستثمار من 4 الى 10 ملايين سنتيم .

-تقديم مساعدات اخرى للمؤسسات التي تقوم بعملية توسيع .

-تقديم قروض الاستهلاك

-انشاء صندوق كفالة مشتركة.

-الاعفاء الضريبة على السيارات السياحية لما تكون اساس النشاط .

-تمديد مدة القرض الى 5 سنوات .

-الاعفاء من الرسم الاضافي على الخدمات ،فتح اسواق الفلاح حتى تحول الى محلات للشباب الدين لا يملكون محل لممارسة نشاطهم ،بناء 100 محل تجاري لكل بلدية توفرها للشباب و تكون مداخلها للبلدية.

مقابل هذا ،تقوم الوكالة بمتابعة الشباب في انجاز مشاريعهم ،من خلال مراقبة رقم الاعمال ،العلاقة مع الادارات الاخرى مثل مصلحة الضرائب ،مثلا و عدد المناصب التي ساهم الشباب المستفيدين من احداث مؤسسات مصغرة في صيانة الاضواء و الطرق ،و جمع النقابات التي كانت من اختصاص الدولة وفق دفتر شروط يربطها مع الجماعات المحلية،لكن في غالب الاحيان لا تتوفر هذه الوكالات على مستلزمات القيام بالمراقبة .

الجدول رقم 67 :

توزيع الوظائف المأجورة بمبادرة محلية عبر قطاعات مختلفة .

2001	2000	1999	1998	1997	
10921	8822	8842	13517	9487	فلاحة غابات
38061	36443	32142	54241	38936	الاشغال العمومية الري
2474	2563	1978	4135	2498	الصناعة
89846	71651	75194	69877	68852	الخدمات
37210	25996	39409	39455	33170	الادارة
178512	145481	157565	181225	152943	المجموع
2391	2333	2431	*2646	2599	القروض ب 10 ⁶ دج

* Y compris le reliquat ur l'exercice 1997 source ONS, année 2001.

المبحث الثاني: المعالجة الاجتماعية :

- استفاد 98.464 شخص من منحة التامين على البطالة و 34.254 شخص من منحة على التقاعد المسبق الى غاية يونيو 1997.

و استفاد 193.000 شخص سنة 1996 من الشبكة الاجتماعية منهم 60% طالبوا عمل لأول مرة، و تم انشاء⁹ 67.428 وظيفة مؤقتة في اطار الاشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة TUPMINO الى غاية سبتمبر 1997.

⁹ من الجريدة الرسمية رقم 30 ل 9 محرم 1420

الجدول رقم 10⁶⁸

EVOLUTION DES EFFECTIFS DE BENEFICIAIRES DU FILET SOCIAL :

Bénéficiaires du filet social	31/12/98	2ème trim96
Nombre de bénéficiaires	512758	423570
AFS : personnes à charge	420533	420000
Total	933391	843570
Nombre de bénéficiaires	588212	283094
IAIG : nombre de chantiers	31474	17242
Total bénéficiaires (afs+iai6)	1521603	1126664

Source la tribune du 10/03/98

في سنة 1992، و نتيجة لتحرير الاسعار قامت الدولة باقرار منحة للاشخاص دون دخل، و هي المنحة للفئات الاجتماعية دون دخل¹¹ ICSR، و كانت تقدر ب 120 دج في الشهر للشخص المكلف بالعائلة، فقد وزع ما مقداره 8.5 مليار دينار وزعت على 6.4 مليون شخص في هذا الاطار

في سنة 1994، تم تعويض ICSR بمنحة التضامن AFS، و منحة النشاطات ذات ذات المنفعة العامة، و هذا راجع لعدم فعالية ICSR، حيث ارتفع AFS الى 600 دج في الشهر لكل فرد مكلف بثلاثة افراد، و الى الافراد المعوقين، و ثم ارتفع الى 900 دج /الشهر .

¹² IAIG هي موجهة للاشخاص في سن العمل، دون دخل و تقدر قيمة هذه المنحة ب 2100 دج في الشهر ثم ارتفعت الى 2800 دج في الشهر لسنة 1995، كان عدد المستفيدين من مساعدات الدولة اكثر من 945000¹³ عائلة .

¹⁰ من كتاب cread رقم 46 1998

¹¹ ICSR Indemnité complémentaire pour les sans revenu.

¹² AFS/AIG : allocation forfaitaire de solidarité et activité d'intérêt

¹³ من كتاب cread رقم 46 1998

بعد سنة من تطبيق هذه المساعدات بدأت تظهر حدود هذه السياسة ، و كان بالخصوص صعوبات في تحديد الاشخاص المعنيون الاتفاضة من هذه المنحة و نتيجة لذلك ، في سنة 1996 ، اتبعت الدولة طريقة لحذف المتقاعدين و الدين لهم منح اخرى ، و هذا ما ادى الى انخفاض المستفيدين كما هو مبين في الجدول رقم 68.

في نهاية ديسمبر 1996 ، صرحت الحكومة ان هناك 50000 عامل مسرح في حين ان الوكالة الوطنية للشغل بينت ان هناك فقط 30.310 مستفيد من منحة البطالة ، و لم تدوم هذه المنحة الا 12 الى 36 شهرا .

المبحث الثالث: أثر هذه السياسات على السوق المحلي:

الإحصائيات المذكورة في هذا المبحث مؤخودة من مصالح وكالة تشغيل الشباب لولاية تلمسان

1- سياسة القروض المصغرة:

بدأ العمل بهذه السياسة سنة 1998 ، حيث تستقبل هذه المصلحة العديد من الطلبات وصل عددها إلى غاية ديسمبر 2003 حسب مصالح الولاية للتشغيل حوالي 4000 طلب، تقدم هذه المصلحة قروض لا تتجاوز 35 مليون ، ترد منها 2% فقط.

و مقابل الحصول على قرض من طرف البنك و الموافقة عليه من طرف البنك على الطالب أن يقدم ملف يحتوي على:

- طلب.
- شهادة جامعية، أو مهنية.
- ضمان ب 10 % من المبلغ المقدم.
- فاتورة نموذجية.

و نظرا للعراقيل التي يتلقاها الشباب فحوالي 1031 ملف لا زال قيد الدراسة لدى البنك، مقابل 236 ملف مقبول.

و خلال طيلة هذه المدة و فرت هذه الولاية خلال هذه السياسة حوالي 1164 منصب عمل.

2- عقود ما قبل التشغيل:

بدأ العمل بهذه السياسة سنة 1998، و إلى حد يومنا هذا الإستفادة من هذه العقود حوالي 1920 طالب جامعي، إلى غاية شهر ديسمبر 2003، بمتوسط 384 منصب كل سنة.

إلا أن العديد من المستفيدين من هذه العقود لم يستفيدوا من مناصب عمل دائمة، فأغلبهم يسرحون بعد السنة الأولى من توظيفهم.

3-TUPHIMO:

تعود هذه المناصب المؤقتة، بمنفعة حقيقية على الجماعات المحلية، من حيث تأثيرها على التشغيل و في مجال صيانة و إصلاح المنشآت القاعدية الاقتصادية و الإجتماعية، و فرت هذه السياسة حوالي 1146 منصب عمل مؤقت.

4- مكتب اليد العاملة: وفر حوالي 100 منصب. 50% مؤقت و 50% دائم.

5- الوظيف العمومي: وفر 300 منصب عمل بسلك التعليم سنة 2003.

6- السجل التجاري: يوفر 300 منصب عمل في السنة.

ما يلاحظ على هذه الإحصائيات أنها كانت غير كافية و وافية ذلك كون ان المصالح لا تتوفر على طريقة جيدة في تقييم الطلبات و العروض على مناصب الشغل فلو كانت هناك وكالات متخصصة لكل قطاع لكانت العملية ابسط و اوضح اضافة الى ان المصالح ANSEJ و حسب مصالح الاعلام تعاني من ضيق المكان مع تزايد الوافدين عليها كل يوم و هذا ما ينعكس على مردود عمال هذه المصالح.

الخلاصة:

لعب هذه السياسات دورا فعالا في خلق المؤسسات المصغرة و المتوسطة ، و إرتفع عدد المستفيدين من القروض، وبذلك خلق القطاع الخاص و تشجيع المبادرة الخاصة، لكن ما يؤخذ على هذه السياسات أنها غير فعالة ، و توفر في معظمها مناصب عمل مؤقتة، و حسب تقرير للمجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي لسنة 1999، يفسر ضعف النتائج المحققة إلى حد الآن بمسألة توجيه الجهاز الذي فضل الخيار القاضي بإنشاء المؤسسات و ترقية نشاط الشباب في القطاع الخاص، على حساب الدذف الرامي إلى إدماج الشباب البطالين، و عليه فإن المهام التي تضطلع بها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هل تشبه مهام وكالة لترقية إستثمارات الشباب ؟

إضافة إلى هذا، يعرف تسيير سوق العمل و تأطيره نقائص و عجزا على مستوى وسائل التقييم و القياس الإحصائي، و نفس الشأن بالنسبة لعملية تطبيق الآليات ، و لم تستغل ليونة تسيير التشغيل التي يمنحها قانون العمل الجديد إستغلالا كبيرا.

و حسب نفس المصدر دائما، يعود هذا النقص إلى غياب تقويم منتظم و نقص وسائل التسيير على المستوى المحلي ، و إنعدام التنسيق مع باقي جوانب تأطير البطالة. و هذا PETER AUER ممثل المكتب الدولي للعمل في تقييمه لعمل التأمين عن البطالة يقول : " جيدة لحد الآن فقد إكتشفت الكثير و إندهشت لنموذج التأمين عن البطالة الموجود بالجزائر لكن مازالت هناك بعض النقائص مثل التنسيق بين مختلف الصناديق ووزاراتها، كما لا حظت غياب سجلات للشغل حيث نقرأ عروض العمل المتوفرة و كذا الطلبات عليها و إنعدام شبك موجه يتوجه إليه البطال فيحد كافة المعلومات التي همهمه".

من ماسبقـ يتبن أنه لا توجد جهة توجه الشباب البطال الباحث عن الإستفادة بعقود ما قبل التشغيل أو الباحث عن الإستفادة من قرض أو غيرها...، فلو وجدت مراكز تساعد على البحث على العمل متخصصة لكل قطاع ، فمثلا قطاع الصناعة لديه مركز خاص ، قطاع الخدمات مركز خاص و هكذا تسهل عملية التوجه للشباب الباحث عن العمل و في نفس الوقت سوف يجد ظالته في هذا المركز لأنه سيجد أشخاص ذوي الإختصاص في الميدان الذي هو يود العمل فيه و بالتالي يستطيع أن يوفر على نفسه و على المراكز الموجودة الآن التي تعاني من ضيق

مكان عملها و الذي يؤثر في عملية التوجيه ، ومن جهة أخرى تكون عملية حصر المعلومات ، و إعطاء إحصائيات دقيقة لطالبي العمل في مختلف القطاعات، إضافة لهذا تعمل هذه المصالح بتوجيه الشباب إلى بنك يتخصص في هذا المجال ، وهنا تقل عملية البيروقراطية و طيلة مدة دراسة الملفات لدى البنوك الموجودة حاليا و التي لديها مهام أخرى عليها توفيرها لزبائن آخرين، فوجود بنك خاص بدعم تشغيل الشباب البطال يرفع الضغط على هذه البنوك زيادة على ذلك، سوف يحرك سوق الأموال نتيجة معدل الفائدة الذي سيعرضه و الذي سوف يكون أقل مما تعرضه البنوك الأخرى مما يجعل أصحاب رؤوس الأموال يتوجهون إليه و بذلك تخلق نوع من المنافسة بين البنوك، و ينتعش الإستثمار الذي بدوره سوف يزيد من خلق مناصب الشغل.

من بين شروط هذه المؤسسات المالية، هو إقحام القطاع الخاص في الحياة الاقتصادية و الإجتماعية و بصفة كبيرة، مما أدى إلى ظهور عامل ثالث في المعادلة الاقتصادية ، عمل خلال المرحلة السابقة يؤيد ممارسات الدولة ألا وهو النقابة الوطنية للعمال، تعمل هذه الأخيرة على الدفاع على مصالح العمال أمام الدولة ضد ممارساتها و خضوعها الكامل لمخططات و شروط الهيئات الدولية ، و الوقوف دون إتساع نشاط القطاع الخاص، و الذي لازال في إطار التكون تعمل الدولة جاهدة لتطويره و تقويته.

فمن خلال هذا الجزء بينا تحول سوق العمل من الإقتصاد الموجه إلى إقتصاد السوق ، و إنسحاب الدولة من الحياة الاقتصادية و الإجتماعية، و لكن يجدر بنا الإشارة إلى أن الدولة ساهمت في مساعدة الشباب البطال في البحث عن عمل و ذلك عن طريق سياسات إنتهجتها ، مثل عقود ما قبل التشغيل و القروض المصغرة و والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و غيرها من السياسات التي أحدثتها الدولة لدعم و تقوية القطاع الخاص من جهة و للحد من إرتفاع نسبة البطالة و إقحام الشباب في الحياة الاقتصادية عن طريق جعله هو الآخر من باحث عن العمل إلى مانح للعمل بعد الإستفادة من القروض و إدماج شباب آخرين معه في مشروعه.

إلا أن هذه السياسات تبقى تعاني من بعض النقائص ، طبعاً لأنها في أول الطريق، و لكن يجدر بنا إظهار بعض النقائص لهذه السياسات ، فالطرق هذه غالباً ما تساهم في خلق مناصب شغل مؤقتة، و يعاود الشاب المستفيد من عقد ما قبل التشغيل الإلتحاق مرة ثانية بركب البطالين، و ذلك كون أن هذه العقود لا تدوم إلا 18 شهراً، و لا يحق لهذا الشاب الإستفادة مرة ثانية من عقود ما قبل التشغيل.

إضافة لذلك، ما يؤخذ على سوق العمل الجزائري هو غياب تقويم منتظم و نقص وسائل التسيير على المستوى المحلي، و إنعدام التنسيق مع باقي جوانب تأطير البطالة، و نفس الشأن يذكر بالنسبة لعملية تطبيق الآليات.

فمن خلال ماسبق يتضح أن الشاب الطالب للعمل لا يجد شبايك المتخصصة في قطاعات معينة تعمل على توجيهه و تقديم يد المساعدة و تكون بذلك فعالة فهو دائما ينتقل بين عدة مكاتب ليصل إلى ما يطلبه.

و بذلك يوفر على نفسه و على المراكز الموجودة الآن التي تعاني من ضيق مكان عملها عناء السؤال و من جهة أخرى تكون هناك سهولة في حصر المعلومات، و إعطاء إحصائيات دقيقة لطالبي العمل في مختلف القطاعات.

من جهة أخرى ، يعاني الشباب كثيرا من العراقيل التي تضعها البنوك أمام الشباب لمنحهم القروض ، اللازمة لإنجاز مشاريعهم، فيقع على عاتق الدولة مرة أخرى التدخل لتحسين مستوى خدمات البنوك ، و تسهيل تقديم القروض للشباب الذي لا مجال سيدفع بعجلة الإستثمارات إلى الأمام. أو خلق بنك خاص بالشباب و هذا ما سيسهل مهمة البنوك الأخرى و يرفع عليها الضغط.

خاتمة عامة:

كانت المحاولة طيلة هذا البحث إستعراض مكانة الدولة في سوق العمل، فبيننا ذلك عند المدارس التقليدية، والتي قصدنا بها المدارس الكلاسيكية و الكينيزية، فأظهرنا الإختلاف في وجهات النظر التي كانت بينهما، هذا الإختلاف حدث لأن كل مدرسة عايشت زمنا معينا، ففي حين أن المدرسة الكلاسيكية عايشت الثورة الصناعية في بدايتها و إنتشار الصناعة و الحرية الفردية، نادى بضرورة إنسحاب الدولة من الحياة الإقتصادية حتى لا تعيق عمل السوق، و إعتبرت أن سوق العمل ككل الأسواق، يتحدد توازنه عن طريق العرض و الطلب و تقاطعهما في نقطة تعبر عن الأجر التوازني، إلا أن كيتز و نتيجة تزامنه مع ظروف غير الظروف التي عايشها الكلاسيك، نادى بضرورة تدخل الدولة للحد من ظاهرة البطالة التي أحدثتها أزمة 1929م نتيجة للعمل بقانون ساي، و إعتبر أن التوازن على الوحدات الجزئية سوف يؤدي إلى التوازن على مستوى الإقتصاد الكلي، و أعطى تعريفا مغايرا لسوق العمل غير الذي قدمه له الكلاسيك، فإعتبره سوقا خياليا، ما دام أن الأجر يتحدد خارج السوق عن طريق المفاوضات بين أصحاب العمل، ممثلي العمال و نقصد بهم النقابات، والدولة، وكان هذا نتيجة لإنتشار الوعي.

فبيننا أن التحولات التي طرأت على سوق العمل بينت أنه لا يخص كل أفراد المجتمع بل جزء معين منه، و هم فقط الأفراد الذين هم قادرون على العمل يتحدد سنهم عادة بين سن 15 سنة و 59 سنة، و يقضى منهم بصفة دائمة أو مؤقتة الأفراد المعوقون الطلبة، المجننون، المسجونون، و ربوات البيوت و بذلك كان و لا بد من ظهور نظريات جديدة تساير هذا التحول الذي طرأ على هذا السوق الذي يعتبر كسوق خاص، ليس كالأسواق الأخرى، فظهرت نظرية تسيير الرأس المال البشري، نظرية الأجور الفعالة، نظرية البحث عن العمل، كانت هذه النظريات و غيرها تتحدث عن التطور الذي حدث على مستوى تفكير الفرد و درجة وعيه و تطلعاته.

مقابل هذا ، ظهرت تحولات على المستوى العالمي، فحدثت أزمة 1979 التي أظهرت فشل النظرية الكينيزية ، و أظهرت من جديد النظرية الكلاسيكية بقيادة T.L. Sargent, R.E. Lucas ، و J.F.M. ، التي نادى بالحرية الفردية و ضرورة تراجع الدولة من الحياة الإقتصادية نتيجة تسببها

في إرتفاع معدلات البطالة و التضخم، عملا بالنظرية الكينيزية، فطبقت كبريات الدول المتطورة هذه النظرية الجديدة فقامت بعملية الخوصصة، و إصلاح القطاع العام، وفرضت ذلك بالمقابل على الدول النامية، نتيجة و قوعها في أزمة الديون سنة 1982، مطبقة بذلك برامج التصحيح الهيكلي التي أفرزت نتائج إجتماعية و خيمة، نتيجة حل المؤسسات و غلقها، وإنسحاب الدولة من الحياة الإقتصادية.

كانت الجزائر إحدى الدول التي طبقت عليها برامج التصحيح الهيكلي، نتيجة العمل بسياسات التخطيط التي لم تحقق نتائج، فالإتكال على إيرادات البترول سبب أزمة سنة 1986، التي أظهرت عجز الإقتصاد الوطني في خلق مناصب الشغل، و ظهور البطالة التي تجاوزت 20% سنة 1989، فتعتبر الجزائر إحدى الدول (الريعية) تتصرف بمداخل البترول في المجالات المفروضة عليها كسديد الديون مثلا، في حين أن الدول المتطورة و رغم أنها لا تملك ثروة طبيعية كباقي الدول النامية إلا أننا نلاحظ أن الفرد هو الذي ساهم في مداخل الدولة، وبذلك ظهور روح الإتكال عند الأفراد في الدول النامية كان أحد الأسباب التي سببت هذه النتائج، و من بينها الجزائر، فعوض أن تترك الدولة منذ البداية المبادرة للأفراد في خلق الثروة و تطويرها، مع مراقبتهم إحتكرت هي الحياة الإقتصادية و الإجتماعية مما سبب النتائج السابقة الذكر، فكان اللجوء إلى الهيآت المالية العالمية ضرورة حتمية نتج عنها جيشا جرارا من البطالين إلى حدود 29.77%، وبذلك فرغم النتائج الإيجابية التي أحدثتها برامج التصحيح الهيكلي على مستوى الإستقرار المالي الكلي إلا أنها أفرزت نتائج إجتماعية صعبة للغاية.

كان على الدولة إعداد مخطط لمكافحة البطالة و التدخل بطرق مباشرة أو غير مباشرة للحد من هذه الأوضاع فطبقت سياسات تشغيل تعتمد فيها على دفع المبادرة الحرة و تشجيعها، فأحدثت ANSEJ و CNAC و غيرها من السياسات لتنظيم سوق العمل، و إعطاء الفرصة للحرية الخاصة في خلق مناصب الشغل.

بما أننا نبحث عن إشكالية الدولة و سوق يجدر بنا الذكر أن الوقت الراهن الذي يعيشه الإقتصاد الوطني، هو نتيجة لتضحيات فرضها برنامج التعديل الهيكلي، كان من نتائجه الإستقرار

المالي الكلي، و حتى لا تذهب هذه التضحيات مهب الريح، يجب أن يحول هذا الإستقرار إلى شروط لإنعاش النمو الدائم يقوم على محاور واعدة تهدف إلى وقف التدهور المسجل في الميدان الإجتماعي و إلى ترقية سياسة حريفة في ميدان التشغيل بإعتبارها الإنشغال الذي سيقود إلى توازن عام.

و لأن الإقتصاد الوطني يمر بأزمة عميقة متعددة الأبعاد و التبعات، نتيجة حالة تفكك القدرات الإقتصادية و التكنولوجية و تعطل الإستثمارات و تفتيت المنشآت القاعدية و إهيار منظومة الحماية الإجتماعية، فإن تحقيق نمو دائم، أمام هذا التمادي في عمليات تهدم الإقتصاد التي في حد ذاتها عوامل زعزعة الإستقرار، يبقى بعيد المنال ما لم تتخذ إجراءات حاسمة نحو التخفيف من التأثير الإجتماعي و السياسي لهذه الظواهر.

إن هذه التوترات التي تلقي بثقلها على الظروف العامة للإقتصاد، تسبب في تأخير بروز ظروف ملائمة لعودة الإستثمارات بسرعة ، و تحويل رؤوس الأموال المنتجة إلى رؤوس أموال مضاربة و توسيع الدائرة التجارية على حساب الدائرة الإنتاجية هذا كله يجسد ظاهرة إجتماعية لإنحطاط الهياكل الإجتماعية و الإقتصادية.

لهذا الغرض تسعى الإصلاحات إلى وضع حد لمختلف أشكال الجمود على الإستثمار و بالتالي التشغيل.

و حتى يتحقق ذلك، يجب إنشاء هياكل قاعدية إقتصادية حقيقية تغذي النمو الإقتصادي بعد مرحلة الإنتاج، الذي يرتبط إرتباطا وثيقا بالنفقات العمومية، و بدور الدولة في إعادة توزيع هذه النفقات لا سيما في المرحلة الإنتقالية.

و هنا تبرز من جديد إشكالية مكانة الدولة و دورها خلال هذه المرحلة، و تحت تأثير التحولات التي تسود العالم التي أدت إلى تغيير تصور الدولة بصفة حتمية.

وهنا يطرح تساؤل أساسي، في ظل هذه الظروف المأساوية التي يعيشها الإقتصاد الوطني و تحوله نحو إقتصاد السوق، فهل مسؤولية الإنعاش الإقتصادي تقع على عاتق الدولة أو على عاتق السوق؟.

و هنا يجدر الإشارة إلى أنه في الأوضاع الراهنة، لم يحن الوقت بعد لتخلي الدولة عن مسؤوليتها في الميدان الإقتصادي، وكما وقع في جميع البلدان عندما تقتضي الظروف الإقتصادية و الإجتماعية ذلك، فإن مسؤولية الإنعاش تقع على عاتق الدولة، و لأن هياكل الإنتاج في حالة التكوين ، و لأن المنشآت القاعدية ذات أهمية بالغة حيث تفرض حضور الدولة بصفة كلية أو جزئية، لأن إنعاش النمو الذي يطمح إليه الإقتصاد الوطني و الذي يسمح بإستعمال قدراتنا الإنتاجية لم يستطع بعد الإعتماد على قطاع إنتاج قوي، و بالتالي لسنا في وضع إذ تخلت الدولة عن دورها تحل المبادرة الخاصة الوطنية و الأجنبية في النشاط الإقتصادي بصفة تلقائية.

و حسب رأي المجلس الوطني و الإقتصادي " يجب إعادة تحديد دور الدولة و مكانتها التي يجب إدراجها صراحة في وظائف التأسيس و التنظيم و الحماية من جهة، و في تأكيد و وظائفها في التخطيط الإستراتيجي و فرضه من خلال قواعد ملموسة تتجسد في القوة العمومية للدولة بإعتبارها ضامن المصلحة العامة و الحكم المنصف في مجتمع يتحول بسرعة".

و ما يلاحظ في الدول الأوروبية أنها تقدم مساعدات للتشغيل قدرت ب 60 مليار دولار في سنة 1997 في كل من فرنسا و ألمانيا إدراكا منها لأهمية تدخل الدولة في إقتصاد السوق. و كخلاصة لما سبق، يبقى على عاتق الدولة مسؤولية الإنعاش و التدخل كلما تطلب الأمر ذلك ، و بذلك تبقى سيدة الميدان الإقتصادي، تنشط العلاقات بين الشركاء و تشرف على التضامن الوطني و تسهر على التضامن المهني.

و لأن إنعاش النمو يقع على عاتق الدولة، أهمية التخطيط القطاعي و الإقليمي للنشاطات في الإستثمار و تكوين الإطارات التي تساهم في إنجاح التخطيط، و بهذا تكتمل العناصر التي تؤثر على التصدير و الإستيراد و الإنفتاح على الأسواق الخارجية و الشراكة و ضمان التموين.

من خلال كل ماسبق، يتضح أن سوق العمل دائما تحت رعاية، وحماية الدولة جراء
الإختلالات التي يعرفها من خلال التحولات الإقتصادية و الإجتماعية، وحتى تنفادي تناقض
مصالح الأفراد.

مقدمة المراجع

باللغة العربية:

1. دليل المدير في التخصصة الدار الجامعية 2002. أحمد ماهر
2. القاضي أنطوان الناشر
مراجعة نوال ثلج سعود
التخصصة (التخصيص) مفهوم جديد لفكرة
الدولة و دورها في إدارة المرافق العامة ملف
تحليلي توثيقي شامل منشورات الحلبي الحقوقية
بيروت لبنان 2000.
3. بوشنافة أحمد
تخطيط القوى العاملة في الجزائر، إعداد
أشرف الدكتور قاسم قادة السنة 1991-
1992، جامعة الجزائر إختصاص الإقتصاد
الكمي فرع التخطيط معهد العلوم الإقتصادية.
4. نهاد رضا تقديم أحمد هني
النظرية العامة في الإقتصاد موفم للنشر 1991
5. صافي عبد القادر
الدكتور طواهر محمد تهامي، إشكالية خصوصية
القطاع العام في الجزائر ، جامعة الجزائر معهد
العلوم الإقتصادية جوان 1995.
6. ضياء مجيد الموسوي
الخصوصية و التصحيحات الهيكلية "آراء و

إتجاهات" الديوان الوطني للمطبوعات.

7. عبد الرحمان يسرى
تطور الفكر الإقتصادي، جامعة إسكندرية،
المكتب الجامعي الحديث 1999.
8. عبد الوهاب حميد رشيد
التممية العربية ومدخل المشروعات المشتركة
النظرية و التطبيقات الدولية و التجربة العربية،
المؤسسة العربية للدراسات و النشر.
9. عقيل جاسم عبد الله أبورغيف و
الدكتور طارق عبد الحسين العكيلي،
تخطيط الموارد البشرية المكتب الجامعي الحديث
الزارطية-الإسكندرية 1998.
10. مبروك مقدم
الإتجاهات الزراعية و عوائق التتمية الريفية في
البلدان النامية ، ديوان المطبوعات الجامعية
1993
11. محمد عبد القادر عطية
الإتجاهات الحديثة في التتمية كلية التجارة
الإسكندرية الدار الجامعية للنشر سنة 2000.
12. مصطفى موفق بول .أ. سامويلسن
علم الإقتصاد (المسائل الإقتصادية المعاصرة)
الديوان الوطني للمطبوعات الجزء 1.
13. مصطفى موفق بول .أ. سامويلسن
علم الإقتصاد (المسائل الإقتصادية المعاصرة)
الديوان الوطني للمطبوعات الجزء 7

14. مجلة العلوم الإقتصادية و علوم التسيير جامعة فرحات عباس سطيف 1/2002.
15. مجلة الفلاح والثورة، اللسان المركزي للإتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين العدد 30-1980.
16. مجلة الإقتصاد و المناجمنت 'الفقر و التعاون' جامعة أبو بكر بلقايد عدد 2 مارس 2003.
17. التقرير السنوي لوزارة الصناعة فيفري 2001 synthèse.

باللغة الفرنسية

1. ABDELHAMID BRAHIMI L'économie Algérienne Défis Et Enjeux, Edition Dahlab 2 Eme Edition 1991.
2. ABDELLATIF BENACHENHOU L'expérience Algérienne De Planification Et De Développement 11962-1982, Edition OPU.
3. ABDELMADJID BOUZIDI Les Années 90 De L'économie Algérienne Les Limites Des Politiques Conjoncturelles , ENAG/ Editions 1999.
4. ANDRE JOYAL Les systemes économiques, capitalisme, socialisme, social-démocratie, Gaetan Morin editeur.
5. ANDRE VIANES La Raison Economique D'Etat , Presses Univertitaires De Lyon 4 Eme Trimestre 1980.
6. BERNANRD MAROIS ,MARIE-ANGE AUDRIEUX, RODOLPHE DURAND Chômage Et Relance De L'emploi La Vision Des Entreprises, Edition Economica 1997.
7. BERNARD GAZIER Emploi Nouvelles Données , Edition Economica 1993
8. DOMINIQUE GAMBIER, MICHEL VERNIERES , Le Marche Du Travail, Edition Economica 3 ème Edition 1991.
9. DOMINIQUE MILLOT, EMMANUEL TRIBY Population et travail , Ellipses 1996.
10. F.Z. OUFRIHA, A DJFLAT Industrialisation Et Transfert De Technologie Dans Les Pays En Développement, Le Cas De L'algerie. OPU Publisud.
11. FRANCOIS ETNER Histoire De La Pensée Economique, Edition Economica 2000.

12. GERARD DUTHIL Economie De L'emploi Et Du Chômage, Edition Ellipses 1994.
13. GILLE FEREOLE, PHILIPPE , Marché du travail , Edition Armand Colin 1990.
14. HOCINE BENISSAD L'ajustement Structurel L'expérience Du Maghreb , OPU 1999.
15. JEAN-PIERRE DELAS Economie Contemporaine Faits, Concepts Théories, Edition Ellipses 2001.
16. JEAN PIERRE DELAS Economie Contemporaine (fait , concepts, théories) population, travail, revenu, consommation 2 , Edition Ellipses Novembre 1995
17. JEANS-PIERRE LORRIAUX Economie Politique Contemporaine, Edition Economica 1994.
18. KATHELINE SCHUBERT Macroeconomie Comportements Et Croissance, Edition Vuibert 1996.
19. LYON CAEN- les salaires.
20. LYON-CAEN GERARD Manuel de droit du travail et de la sécurité social, paris 1955.
21. MACHAEL ROCKINGER Macroéconomie, , édition Ellipses 2000.
22. MALCOLM GILLIS, DWIGHT H. traduction de la 4^{ème} édition américaine, PERKINS, MICHAEL ROEMER, par BRUNO BARON- DONALD R. SNODGRASS, RENAULT , Economie du développement, , édition Balises 1998.
23. MARC PENOUÏ Economie du developpement , Dalloz 1972.
24. MARC RAFFINOT Dette Exterieur Et Ajustement Structurel, Edition EDICEF/AUPELF 1991.

25. MICHEL CABANNES La Politique Macroéconomique , Edition Cursus Armand Colin 1993.
26. MICHEL MOUGEOT Economie Du Secteur Public , Edition Economica Septembre 1989.
27. MOHAMMED HOCINE Economie du développement de l' Algérie
BENSAID
28. ORIO GIARINI Le Plein Emploi Dans L'économie De Service , Edition Economica Paris 1997.
29. ORIO GIARINI, PATRICK M. LIEDTKE Le Plein Emploi Dans L'économie De Service Rapport Du Club De Rome. Edition Economica, Janvier 2000.
30. PHILLIPE ABECASSIS, Le Rôle de l'Etat Dans La Vie Economique
PHILLIPE BATIFOULIER, Et Sociale, Edition Ellipses Août 1996.
SYLVAIN ZEGHNI
31. PIERRE CAHUC La Réduction Du Temps De Travail,
Edition Economica Paris 1990.
32. PIERRE CAHUC, ANDRE Economie Du Travail La Formation Des
ZYLBERBERG Salaires Et Les Déterminants Du Chômage.
Edition Baises 1996.
33. PIERRE ROMELAER Gestion Des Ressources Humaines, Edition
Armand Colin 1993.
34. RABAH BETTHAR-MUSTAPHA Et si on reparlait salaire ? ou les relations
KHELIFI sociales au sein de l'entreprise, Edition Bettahar 1992.
35. L'UGTA Rupture De La Greve Des Deux Jours
A La Rupture Quasi-Totale Avec Le
Pouvoir, L'UGTA Nouvelle Renoue
Avec Le Syndicalisme. Edité par
l'UGTA en collaboration avec les
éditions centre ouest presse, Alger
février 1992.
36. TOUIL AHMED La Productivité Du Travail Concept Et
Portée Dans La Détermination Du Niveau
De L'Emploi thèse de doctorat en sciences
économiques sous la direction du
professeur GEUY CAIRE

الجرائد:

- 1- جريدة الخبر العدد 3827 الخميس 10 جويلية 2001 الموافق ل 9 جمادى الأولى 1424.
- 2- جريدة الوطن الإثنين 08/09/2003 رقم 3886.
- 3- جريدة الخبر ليوم 2003/11/1 الموافق ل 6 رمضان 1424 العدد 3923.
- 4- جريدة الرأي ليوم 01 جوان 2002 العدد 1248.

الجرائد الرسمية:

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 98-902 المؤرخ في 13 شعبان 1419 الموافق ل 2 ديسمبر 1995.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق ل 8 سبتمبر 1996.
- 3- الجريدة الرسمية رقم 30 الأحد 9 محرم عام 1420 هـ الموافق ل 25 أبريل سنة 1999.
- 4- الجريدة الرسمية رقم 09 الأحد 25 شوال عام 1418 هـ الموافق ل 22 فبراير سنة 1998.

الأنترنت:

لسنة 2003.

- 1- www.voilà.fr/l'évolution des marchés du travail et égalité entre les sexes : le rôle des politiques, LUCY SMITH, conférence le 12,13/10/ 1998.
- 2- www.google.com / renforcement du role des travailleurs et de leurs syndicats , 2-14 juin 1992.
- 3- www.google.fr / ملتقى تاغيت للتأمين على البطالة.
- 4- www.yahho.fr / sur l'avenir du travail de l'emploi et de la protection sociale, 18-19 janvier 2001.
- 5- www.cooletude.com / la productivité.
- 6- www.voilà.fr / Les Stratégies Développées Par Le Service Public De L'emploi Pour Répondre Aux Changements Structuraux Du Marche Du Travail/ Actes De La Réunion Technique Internationale /AMSEP /BIT (23 Et 24 Janvier 1997 Genève).
- 7- www.yahoo.fr / Inégalité Des Sexes Devant La Scolarisation Et Structuration Du Marché Du Travail En Algerie, KAMEL KATEB, Abidjan, 16-21 Juillet 2001.
- 8- www.google.fr / algerie.
- 9- www.cnes.dz / le chômage.
- 10- www.ons.dz / les statistiques et les tableaux.

- 11- www.INSEE.fr / le marché du travail.
- 12- www.yahoo.fr / plus ou moins d'Etats ? plus ou mieux d'Etat ? compte-rendu ARMAND LASRY ,Samedi 16 novembre 2002, Amphithéâtre Richelieu, la Sorbonne dans le cadre d'une journée d'étude de l'association pour le développement de l'histoire économique.
- 13- www.google.fr / le role de l'emploi et du travail dans l' élimination de la pauvreté. Mme . SINONA MARINESCU/ session de fond de 1999 du conseil économique et social de l'organisation des nations unies (Genève, 5-7 juillet).
- 14- www.voilà.fr / Rapport Sur L'épreuve D'économie Session 2001.
- 15- www.worldbank.org/dz. Le Nouveau Plan D'action De L' Algerie Se Focalise Sur La Lutte Contre La Pauvrete Et L'appui Au Programme De Reformes , Washigton , 13 juin 2003.
- 16- www.cnes.dz / Bilan Sans Complaisance Du CNES « désajustement structurel » 12 juin 2002 par KAMEL .C.
- 17- www.voila.fr / algerie chronique économique et sociale 1995/1999 , 13 mars 2003, Genève 2003.

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الجدول رقم
36	العلاقات بين الإنسان و الآلات (خلال الثلاثة مراحل كبرى)	.1
51	مستوى التكوين الأولي لليد العاملة النشيطة %	.2
52	تطور نسبة المشاركة في فرنسا	.3
53	Variation en moyenne annuelle des effectifs par catégorie socio-professionnelle.	.4
57	السوق الأولي و الثانوي	.5
73	النفقات العمومية الخاصة بسياسات التشغيل 1988.	.6
83	دور المصالح العمومية للتشغيل	.7
101	معدل النشاط حسب الجنس و السن سنة 1966 %	.8
102	اليد العاملة النشيطة و الشغل .	.9
103	POPULATION ACTIVE DES MENAGES ORDINAIRES SELON LA SITUATION INDIVIDUELLE.	10.
104	تطور السكان و الشغل	.11
105	تطور الشغل بين 1966 و 1977 .	.12
108	تطور نسبة التمدرس.	.13
109	EVOLUTION DES EFFECTIFS ET DU CORPS ENSEIGNANT	14.
111	هيكل الشغل حسب الفئات	.15

111	هيكل الكفاة (C.S.P.) حسب إحصائيات 1977.	.16
113	خصائص الشغل.	.17
114	ميزان اليد العاملة المؤهلة خارج قطاع الفلاحة 1970-1977.	.18
117	السكان حسب إحصائيات 1987	.19
20	توزيع السكان بين 20 و 39 سنة 1987.	.20
120	هيكل العمال المؤهلين خارج التعليم العالي	.21
120	نسبة اليد العاملة المؤهلة سنة 1985 و 1989 في الفروع الإقتصادية.	.22
123	خلق مناصب الشغل 1986-1990 خارج برنامج تشغيل الشباب.	.23
125	مطابقة إحتياجات التشغيل /الدفعات المتخرجة من منظومة التكوين، الأعداد المجمعدة لفترة المخطط (1980-1985).	.24
126	مطابقة حاجيات التشغيل /الدفعات المتخرجة من منظومة التكوين التوقعات الأولية المجمعدة بالنسبة لفترة المخطط (1985-1989).	.25
128	تطور إنشاء مناصب العمل في القطاع الخاص من 1967-1983	.26
129	نسبة العمالة في القطاع الخاص حسب الفروع الإقتصادية الغير الزراعية	.27
130	نسبة المؤهلات في القطاع الخاص سنة 1986	.28
131	هيكل السكان العاملين حسب الوضعية المهنية	.29
133	تطور العوائد الغير أجرية	.30
134	التباين القطاعي في الأجر	.31
134	تطور الأجر و الشغل	.32

135	تطور الأجور و العوائد الأجرية حسب طريق قطاع النشاط	.33
140	POPULATION RESIDENTE DES MENAGES ORDINAIRES ET COLLECTIFS	34.
141	الهيكل السكاني حسب الفئة العمرية.	.35
142	المعدل الحقيقي للتلميذ من 6 - 15 سنة.	.36
143	التعليم الأساسي	.37
143	التعليم الثانوي	.38
144	تطور المنتهين بالتكوين المهني منذ 1990.	.39
145	هيكل البطالين حسب مستوى التعليم.	.40
146	التعليم العالي	.41
146	التعليم العالي	.42
148	توزيع العمالة حسب قطاعات النشاط الإقتصادي	.43
149	توزيع القوى العاملة في مختلف القطاعات 1994-1998.	.44
149	توزيع اليد العاملة الشغيلة حسب النشاط و المكان.	.45
156	حصيلة حل المؤسسات حسب قطاعات نشاطها و إطارها القانوني إلى غاية 30 جوان 1998.	.46
157	تطور سوق العمل 1990-2001.	.47
158	تطور سوق الشغل	.48
162	هيكل اليد العاملة النشيطة 1997/2000/2001.	.49
164	تطور اليد العاملة النشيطة.	.50

164	تطور اليد العاملة الشغيلة	.51
166	توزيع البطالين حسب السن و المكان سنة 2001.	.52
179	العائد الأجرى الشهري الصافي المتوسط حسب القطاع القانونى و كفاءة العمال الدائمون و الغير الدائمون.	.53
179	الأجر الشهري الصافي المتوسط حسب القطاع القانونى و وضعية الأجراء - خارج المنح و العلاوات-	.54
180	الأجر الشهري الصافي المتوسط حسب القطاع القانونى و كفاءة الأجراء الدائمون و الغير دائمون - خارج المنح و العلاوات-	.55
180	الهيكل % للعائد الأجرى حسب وضعية الأجراء	.56
181	تطور الأجر الأدنى المضمون للعمال SNMG	.57
183	التوزيع الشهري للأجراء حسب العائد الشهري	.58
185	تطور الكتلة الأجرية و مداخيل الخواص	.59
185	العائد الأجرى الصافي المتوسط حسب القطاع القانونى و وضعية الأجراء.	.60
193	BONIFICATION DES TAUX D'INTERET SUR LES CREDITS D'INVESTISSEMENTS	61.
193	LE MONTAGE FINANCIER D'UN PROJET D'INVESTISSEMENT NIVEAU 1	62.
194	LE MONTAGE FINANCIER D'UN PROJET D'INVESTISSEMENT NIVEAU 2	63.

194	الأعداد التي يتكفل بها الصندوق	.64
195	الإحصائيات حسب السنوات .	.65
195	الأعداد التي يتكفل بها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة خلال شهر ديسمبر 2001.	.66
202	توزيع الوظائف المأجورة بمبادرة محلية عبر قطاعات مختلفة	.67
203	تطور المستفيدين من الشبكة الإجتماعية.	.68