

دور المؤسسات و التشريعات في دعم أداء سوق العمل
دراسة حالة الجزائر ٢٠٠٣ — ٢٠١٦

الدكتور حاكمي بوحفص

أستاذ محاضر قسم أ - جامعة وهران قسم الاقتصاد - الجزائر

الباحثة عابد سليمة

طالبة دكتوراه

الباحث عمراني سفيان

طالب دكتوراه

المخلص :

خضع الفكر الاقتصادي المتعلق بأداء سوق العمل إلى العديد من التغييرات منذ الكلاسيكيين؛ أما التحليلات الحديثة اهتمت بالعوامل المؤسسية؛ والتي تعد المحور الرئيسي للجيل الثاني من الإصلاحات، فأعمال المؤسسات الدولية تؤكد على أهميتها في تنظيم سوق العمل؛ هذه المشكلة كانت محل بحثنا حيث أصبح لنوعية المؤسسات والأداء الاقتصادي رابطا قويا يدافع عنه من قبل الاقتصاديين المعاصرين، وللإطار التشريعي والمؤسسي أهمية متمثلة في القوانين، والمؤسسات المؤكدة على التطبيق الصارم لهذه القوانين، وقد تم دراسة مدى ملائمة الإطار التشريعي والمؤسسي لتنظيم سوق العمل في الجزائر؛ من خلال تقسيم الدراسة إلى جانبين، جانب نظري متمثل في الإطار النظري للاقتصاد المؤسسي وللسوق العمل؛ أما الدراسة التطبيقية فتخص مدى فعالية الإطار التشريعي والمؤسسي في أداء سوق العمل في الجزائر (٢٠٠٣-٢٠١٦).

تم التوصل من خلال الدراسة، تراجع نسبة البطالة بنحو ٢٠ نقطة منذ سنة ١٩٩٩، بالاعتماد على برامج دعم النمو بالإضافة إلى تغييرات، على مستوى الإطار التشريعي بصدور جملة من القوانين والتشريعات؛ إلا أنها تتميز بالحماية،

وعدم الفعالية؛ أما على مستوى الإطار المؤسّساتي، جاءت القوانين بكم معتبر من المؤسسات لعبت دور في أداء سوق العمل؛ إلا أنها تتميز بما يمكن أن يسمى بالعجز المؤسّساتي الكبير؛ أما على مستوى أداء سوق العمل فيترتب عن الخاصيتين السابقتين مناخ غير ملائم لسوق العمل؛ كما أن التشغيل يتولد عن النفقات العمومية؛ ضعف مرونة سوق العمل؛ الانفصال بين سياستي التشغيل والإنتاجية؛ والقضاء على هذه المشاكل يتم بوضع إطار تشريعي ملائم يكون متمسكاً بالشمولية والمرونة؛ بالاعتماد على هياكل الحوكمة.

الكلمات المفتاحية: الإطار المؤسّساتي، الإطار التشريعي، سوق العمل، الاقتصاد المؤسّساتي الجديد، الجيل الثاني من الإصلاحات، هياكل الحوكمة، اقتصاد التنمية، الإصلاحات المؤسّساتية، المؤشرات المؤسّساتية، البيئة المؤسّساتية.

Abstract :

Economic thought on the performance of the labor market has undergone many changes since the classics; recent analyzes have focused on institutional factors, which are the main focus of the second generation of reforms. The work of international institutions emphasizes their importance in regulating the labor market. The economic performance is a strong link defended by modern economists, the legislative and institutional framework is more important in the laws, and the institutions are assured of the strict application of these laws. The labor market in Algeria, through the division of the study into two aspects, is theoretical in the theoretical

framework of the institutional economy and the labor market. The applied study deals with the effectiveness of the legislative and institutional framework in the performance of the labor market in Algeria (2003-2016).

The study found that the unemployment rate has fallen by about 20 points since 1999, based on growth support programs and changes in the legislative framework through a number of laws and regulations. However, it is characterized by protectionism and inefficiency. At the institutional level, In terms of labor market performance, the two former characteristics have an unfavorable climate for the labor market; employment is generated by public expenditures; weak market resilience work; separation between my policy For the operation and productivity; and eliminate these problems are developed appropriate legislative framework to be flexible and inclusive minuteness; depending on the governance structures.

Opening words: institutional framework, legislative framework, labor market, new institutional economy, second generation of reforms, governance structures, development economy, institutional reforms, institutional indicators, institutional environment.

التقديم:

إن تحليلات سوق العمل خضعت للعديد من الدراسات منذ الكلاسيكيين في محاولة منهم لحل العديد من المشاكل المرتبطة بهذا السوق؛ وقد تناولت التحليلات اللاحقة لسوق العمل العوامل المؤسسية المؤثرة على البطالة مثل الإتحادات التجارية وجمود السوق والتأمين الإجتماعي وحراك العمالة وعبء التوظيف والوصول إلى المعلومات الخاصة بسوق العمل، وفي أعقاب إنفتاح النظم الإقتصادية العالمية إتسع نطاق هذا التحليل ليضم عوامل أخرى كسياسات التحرر والمنافسة والقدرة الإنتاجية والتجارة وسعر الصرف والإستثمار الأجنبي؛ فضلا عن هذا، ونظرًا للإرتباط بين مسائل البطالة والنمو في المخرجات فقد أصبحت قدرة مُسببات النمو على إستحداث عدد كافي من الوظائف الجديدة لإستيعاب التوسع السريع في القوة العاملة من العوامل الرئيسية الأخرى للتحليل؛ كما يمكن القول أن الإصلاحات المؤسسية التي تعد المحور الرئيسي في محتوى الجيل الثاني من الإصلاحات الإقتصادية، والتي تدعمها مجموعة أعمال المؤسسات المالية الدولية تؤكد على أهميتها في تنظيم سوق العمل من خلال الإنطلاق من الجزء إلى الكل حيث أصبح ل نوعية المؤسسات والأداء الإقتصادي رابطا قويا يدافع عنه من قبل الإقتصاديين المعاصرين، وللإطار المؤسسي والتشريعي أهمية متمثلا في القوانين المدعمة للتوجه العام لسياسة التشغيل، والمؤكدة على التطبيق الصارم للقوانين المنظمة لسوق العمل.

إشكالية البحث:

لمعالجة الموضوع تطرح هذه الدراسة الإشكالية التالية:

ما مدى ملائمة الإطار المؤسسي والتشريعي لتنظيم سوق العمل في الجزائر؟

بالإضافة إلى الأسئلة الفرعية التالية:

✓ ماهي أهم تطورات سوق العمل الجزائري؟

✓ ماهي أهم التشريعات المنظمة لسوق العمل؟

✓ ماهي نوعية المؤسسات المطلوبة لدعم أداء سوق العمل؟

فرضيات البحث:

- تعتمد الدراسة على الفرضيات التالية:
- يلعب الإطار المؤسسي والتشريعي دور هام في تنظيم وأداء سوق العمل.
- هناك نوعية خاصة من المؤسسات والتي تخضع لمعايير معينة في دعمها لأداء سوق العمل.

منهجية البحث:

- تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وقسمت إلى:
- الجانب النظري: نتناول فيه الإطار المفاهيمي المؤسسي وسوق العمل.
- الجانب التطبيقي: الإطار المؤسسي والتشريعي ودوره في أداء سوق العمل في الجزائر؛ خلال الفترة ٢٠٠٣ إلى 2016.
- وأخيرا خاتمة تلخص فيها اهم النتائج التي توصل إليها البحث.

الدراسات السابقة:

- هناك عدة دراسات سابقة حول الموضوع منها:
- الدراسة (١) دوغلاس نورث (٢٠٠٥): "أسس علم الإقتصاد المؤسسي الجديد" والذي أكد على أهمية الإصلاحات المؤسساتية والتحليل المؤسسي، الذي يعنى مباشرة بنوع المؤسسات وأنظمة المعتقدات؛ والذي بدوره يعود على جميع المجالات بما فيها فعالية أسواق العمل.
- الدراسة (٢) داني رودريك و آرفيند سوبرامانيان **Dani Rodrik and Arvind Subramanian** (٢٠٠٣): "أسبقية المؤسسات: ماذا تعني وماذا لاتعني" والذي توصل من خلال دراسته حول أهمية المؤسسات في أداء الأسواق؛ أي أن المؤسسة تدعم الأسواق.

- **الدراسة (٣) دارون أسيموجلو Daron Acemoglu (٢٠٠٣):** "الأسباب الجذرية: نهج تاريخي لتقييم دور المؤسسات في التنمية الإقتصادية"؛ والذي توصل من خلال دراسته أن؛ للمؤسسة الجيدة ثلاث خصائص رئيسية:
أولاً: إنفاذ حقوق الملكية بالنسبة لقطاع كبير من المجتمع بحيث يصبح لدى الأفراد حافز للإستثمار والمشاركة في الحياة الإقتصادية؛
ثانياً: وجود قيود على أعمال النخبة والسياسيين بحيث لا يستطيعون إنتزاع دخول وإستثمارات الآخرين أو خلق ميدان غير متكافئ للعب؛
ثالثاً: وجود درجة من تساوي الفرص بالنسبة إلى قطاعات كبيرة من المجتمع بحيث يستطيع الأفراد القيام بإستثمارات.
- **الدراسة (٤) رومين إسلام Roumeen Islam (٢٠٠٢):** "مؤسسات لدعم الأسواق"؛ حيث توصل من خلال هذا العمل إلى أهمية توفر المؤسسات السليمة؛ ولتحقيق ذلك هناك شروط ضرورية والواجب توفرها.
- **الدراسة (٥) بريان ليفي Levy Brian (١٩٩٧):** "كيف تستطيع الدول تدعيم أسواقها"؛ والذي قدم دور الدولة في تدعيم أسواق العمل؛ فالدولة والأسواق يلعبان دور مكملين لبعضهما والدولة مسؤولة عن إرساء أسس تنمية الأسواق من خلال حقوق الملكية؛ والمعلومات والتنسيق.
- **الدراسة (٦) سانجاي برادان Sanjay Pradhan (١٩٩٧):** "تحسين قدرة الدولة المؤسسية"؛ والذي وضح في بحثه؛ أنه لتحسين قدرة الدولة المؤسسية؛ هناك ثلاثة مجموعات من الآليات المؤسسية المترابطة فيما بينها والتي يمكن أن تحسن من مصداقية الدولة وإستجابتها وخضوعها للمساءلة وهي القيود والقواعد؛ التعبير عن الرأي والمشاركة؛ الضغوط التنافسية.
- **الدراسة (٧) تشيريل وجراي Chery W.Gray (١٩٩٧):** "إصلاح الأنظمة القانونية في البلدان النامية والتي تمر بمرحلة إنتقال". والتي توصل من خلالها إلى أنه حتى تتمكن البلدان من إصلاح كل من مضمون وإجراءات أنظمتها القانونية والتحرك نحو حكم القانون لأهميته في أداء سوق العمل، هناك ثلاثة عناصر أساسية لقيام نظام قانوني يعمل جيدا في إقتصاد السوق "عرض من القوانين المتماشية مع إقتصاد السوق، مؤسسات

مناسبة لتنفيذها وإنفاذها، وطلب على هذه القوانين من المشاركين في السوق".

أهمية البحث:

للبحث أهمية كبيرة تتجلى في :

- إعطاء فكرة شاملة عن أهمية الإقتصاد المؤسستي؛ وكل ما يطرحه من علاجات لجميع المشاكل الإقتصادية وخاصة على المستوى الجزئي؛ والتي لها دور فعال بشكل أو بآخر، في زيادة فعالية سوق العمل؛
- معرفة سعي الدولة الجزائرية في إتباع سياسيات لها الفضل في طرح النظريات الإقتصادية المؤسسية (الجيل الثاني من الإصلاحات الإقتصادية)؛
- إسقاط التوصيات التي خرج بها الجيل الثاني من الإصلاحات على حالة سوق العمل في الجزائر للإستفادة وإفادة كل قارئ لهذه الدراسة؛
- الوقوف على مدى فعالية السياسة وتحديد أهم المتغيرات الواجب التأثير عليها.

أهداف البحث:

للبحث أهداف عديدة نذكر منها:

- معرفة الإقتصاد المؤسستي؛
- أهم النظريات المفسرة لسوق العمل؛
- أهم الإيجابيات والنقائص الموجودة في سياسات التشغيل
- تقييم السياسات المتبعة من طرف الجزائر ؛

خطة الدراسة:

تعتمد الدراسة على الخطة الآتية:

١. الإطار العام والمفاهيم النظرية للإقتصاد المؤسستي.
٢. لمحة حول سوق العمل.
٣. الإطار المؤسسي والتشريعي ودوره في أداء سوق العمل في الجزائر.

الجانب النظري للدراسة:

الإطار العام والمفاهيم النظرية للإقتصاد المؤسساتي:

الإقتصاد المؤسساتي الجديد هو توجه بحثي حديث نسبياً لتحليل العديد من قضايا التنمية، يؤكد على أهمية الأدوار الإقتصادية التي تلعبها المؤسسات ويسعى إلى تقديم فهم أفضل وأكثر واقعية لعمل النظام الإقتصادي مستعيناً بتحليلات العلوم الإجتماعية الأخرى؛ حيث يركز الإقتصاد الجديد للمؤسسات على أعمال كل: من دوغلاس نورث، أوليفر ويليامسن، رونالد كوز ؛ والذي يدرس المعايير التالية:

- **التنظيمات المؤسساتية:** والتي تسمى القواعد الرسمية (تنظيمات داخلية، حقوق الملكية، حقوق العمل، حقوق التعاقدات) وغير رسمية (العادات، وغيرها)؛ حيث يدرس دورها، تعريف وضعية المتعاملين، تقليص عدم التأكد وتكاليف المعاملات، وتوجيه السلوكات والتصرفات الإستراتيجية وهو ما يساعد على إستمرارية النظام الإقتصادي.
- **البيئة المؤسساتية:** حسب نسمي بيئة مؤسساتية مجموعة الأجهزة القانونية، السياسية، القضائية والتي توطر وتشجع التصرفات الكلية والفردية حيث تشمل الأنظمة والقوانين التي تسمح بعملية التنمية من أجل زيادة كفاءة الوسطاء الماليين والأسواق والخدمات فضلا عن الرقابة المالية (North)؛ حيث تتضمن البيئة المؤسساتية أربع مؤشرات:

✓ تحرير القطاع المالي؛

✓ حوكمة الشركات؛

✓ القضايا التنظيمية والقانونية؛

✓ تنفيذ العقود.

- **المتغيرات النظرية للإقتصاد المؤسساتي:** إن نظريات الإقتصاد المؤسساتي الجديد ملخصة في هياكل الحوكمة؛ أي بذل جهود نحو بناء إطار مؤسساتي لحوكمة المؤسسات من خلال مجموعة من المؤشرات المؤسساتية والمتمثلة في:

١. مؤشرات الحوكمة؛
 ٢. مؤشر مدركات الفساد؛
 ٣. مؤشرات ممارسة أنشطة الأعمال؛
 ٤. محور المؤسسات لتقرير التنافسية العالمي؛
 ٥. المؤشر المركب للمخاطر القطرية
- بالإضافة إلى الأعمال المؤسسة للجيل الثاني من الإصلاحات والمتمثلة في أعمال كل من:

(أ) أعمال داني رودريك: (٢٠٠٣)، (٢٠٠٤) والذي طرح فكرة توسيع إجماع واشنطن؛ فحسب داني رودريك يوجد أربع أنواع من المؤسسات:

- ✓ مؤسسات حقوق الملكية والعقود
- ✓ مؤسسات تنظيم السوق
- ✓ مؤسسات إستقرار السوق
- ✓ مؤسسات شرعية السوق

(ب) أعمال جوزيف ستيجلتز: (1998) : فحسبه التغيير الإجتماعي والمؤسساتي هو الجزء المركزي للجيل الثاني من الإصلاحات، حيث أكد على:

- ✓ الإصلاح الأساسي هو التشكيك في مبدأ السلطة المطلقة للسوق؛
- ✓ تدخل الدولة أمر ضروري لتنظيم الأسواق، ووضع الأسس المؤسساتية الضرورية لعملها؛

- ✓ توقيت ووتيرة الإصلاحات تشكل عوامل أساسية في عملية التحرير؛
- ✓ الإصلاح الإقتصادي لا يمكن أن يكون عميقا ومستداما إلا إذا كان يرتكز على التحول السياسي والإجتماعي فكل تحول إقتصادي يجب أن يتم في إطار تغيير نظامي "chengement systemique".

(ج) أعمال المؤسسات المالية الدولية والمبادرات الدولية : ركزت المؤسسات المالية الدولية في محاولة منها للإجابة على الإنتقادات الموجهة إلى برامج التعديل

الهيكلية؛ على المجالات ذات الصلة بالجوانب الهيكلية والإجتماعية والبشرية للتنمية والمتمثلة أساسا في:

✓ الحكومة الجيدة والنظيفة؛

✓ الجهاز القانوني والقضائي الفعال؛

✓ النظام المالي الجيد التنظيم والخاص للإشراف؛

✓ شبكة الأمان الإجتماعي والبرامج الإجتماعية.

وقد تم التوصل من خلال هذه الأعمال إلى نتائج الجيل الثاني للإصلاحات

المؤسسية، والمتمثلة في:

أولاً: تجديد إقتصاد التنمية (من السوق إلى المؤسسات)؛

ثانياً: أولوية المؤسسات؛

ثالثاً: مقاربات الإصلاحات الإقتصادية.

دراسة نظرية لسوق العمل

١- لمحة حول سوق العمل: قبل البدء لابد من الإشارة الى عناصر هامه

حول سوق العمل والذي يتميز عن غيره من الأسواق بإتسامه بجانبين :

• الجانب السوقي في سوق العمل وهو العرض والطلب المحكوم بالسعر أي سوق التشغيل المحكوم بالأبعاد الإقتصادية وبآليات السوق.

• الجانب غير السوقي في سوق العمل وهو جانب غير خاضع لميكانيزمات السوق؛ ويتمثل ذلك في تشريعات العمل والحوار الإجتماعي

بين شركاء الإنتاج والمفاوضات الإجتماعية... إلخ

وكما هو معروف لتوازن أي سوق يجب التقريب بين العرض

والطلب؛ وذلك عن طريق تدخلات تمثل جوهر مفهوم الوساطة المؤسسية في

سوق العمل؛ والتي تعني معالجة إختلال التوازن في سوق العمل عرضا وطلبا؛

وتأخذ الوساطة ثلاثة نماذج :

- **النموذج الإعلامي:** الوساطة تُبنى على مفهوم الحياد، أي الوسيط يتدخل في نقل المعلومات إلى الطرفين بالشفافية والحيادية ؛
 - **النموذج الإنتقائي :** الوساطة تُبنى على التدخل التعديلي، أي توجيه العروض والطلبات نحو هدف معين (تحسين الإنتاجية، أولوية تشغيل حاملي الشهادات...)
 - **النموذج المهيكل:** الوساطة تُبنى على مستوى صياغة عرض الشغل أو طلب الشغل بشكل أفضل، كأن يُقترح على صاحب العمل أن يحدّد بكلّ دقّة المواصفات المهنية المطلوبة؛ وعلى طالب الشغل أن يحدّد بكلّ دقّة أيضا قدراته وحقبيته مهاراته.
- كما للهيئات الدولية؛ كمنظمتي العمل الدولية والعربية أهمية كبيرة في تنظيم سوق العمل سواء على المستوى العربي أو العالمي؛ كون سوق العمل أصبح سوق واحد على المستوى العالمي و ذلك بتوحيد الإطار القانوني والتشريعي المنظم للعمل على المستوى الدولي.

٢- النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة:

كما دفع الإهتمام بسوق العمل العديد من المفكرين من مختلف مدارس الإقتصاد إلى محاولة تحليل وتفسير وآلية التحكم في سير سوق العمل؛ حيث أن كل مدرسة كانت تنطلق من موقع معين في التحليل؛ والتي يمكن عرض أهمها فيمايلي:

جدول رقم (٠١)

النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة

التفسير	النظريات
سيادة ظروف التوظيف الكامل.	الكلاسيكية

البطالة ظاهرة ناتجة عن تطور النظام الرأسمالي.	التفسير الماركسية
المرونة التامة للأجور فإن البطالة الإجبارية سوف تختفي.	التفسير النيوكلاسيكية
تنمية مستوى الطلب الكلي الفعال.	الكيينزية
كيفية الوصول إلى « التوليفة المثلى » بين معدل البطالة المقبول ومعدل التضخم المعتدل.	المدرسة الكنزوية الجديدة
معدل نمو عرض النقود يساوي معدل نمو الدخل الوطني الحقيقي؛	النقدية الحديثة

المصدر: من إعداد الباحثين

تناولت النظريات السابقة مشكلة البطالة من منظور وجود إما سوق تنافسي للعمل كما عند الكلاسيك، أو سوق تنافسي غير كامل للعمل، كما هو الحال عند كينز؛ هذا التحليل لم يستطع تفسير وصول البطالة إلى معدلات مرتفعة منذ أوائل السبعينيات، ولذا ظهر عدد من النظريات الحديثة والتي أدخلت فروض أكثر واقعية لتفسير آلية سير سوق العمل وهي:

أ- **نظرية البحث عن عمل** : تفترض أن جمع المعلومات ذو كلفة، وأنها غير تامة، أي عدم المعرفة الكاملة لمناصب العمل والأجور المعروضة من كل متعامل؛ كما تؤكد هذه النظرية صعوبة توفر المعلومات الكاملة عن سوق العمل، مما يدفع الأفراد إلى السعي للتعرف على هذه المعلومات، وهذا ما يفسر الكم الهائل من المتعطلين، فكل متعامل إقتصادي يسعى إلى البحث عن الأفضل؛ ومن ناحية أخرى فإن رجال الأعمال يفضلون الإحتفاظ بوظائف شاغرة لبعض الوقت بدلا من شغلها، وذلك بهدف التأكد من العثور على أفضل العناصر الملائمة؛

ب- **نظرية الإختلال** : تدرس هذه النظرية العلاقات القائمة بين سوقي السلع والعمل، ويتفاعل هذين السوقين ينتج حسب هذه النظرية نوعين من البطالة: تدعى الأولى البطالة الكلاسيكية أما الثانية فتدعى البطالة الكنزوية؛ والجديد في هذه النظرية إستخدامها نفس إطار التحليل في تفسير كل من البطالة

الكلاسيكية والكنزية، وهذا يعني أن نوع البطالة وأسبابها ليست من الثوابت في أي نظام إقتصادي، وإنما يتوقف على طبيعة الإختلالات التي تعاني منها الأسواق المختلفة؛

ت- نظرية تجزئة سوق العمل: تبني هذه النظرية على أساس إسقاط فرض تجانس وحدات العمل، وتهدف إلى تفسير أسباب وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في قطاعات أخرى؛ حيث تفترض هذه النظرية وجود نوعين من الأسواق للعمل يلتقي فيه العرض والطلب، هما **السوق الرئيسي**، سوق المنشآت كبيرة الحجم التي تستخدم فنوناً إنتاجية كثيفة رأس المال وعمالة على درجة عالية من المهارة؛ يتميز بفرص عمل أفضل وأجور أعلى، كما تتسم ظروف العمل فيه بدرجة عالية من الإستقرار، فرص للترقية، والتكوين، وقوانين داخلية مكتوبة، حرية النشاط النقابي؛ و**السوق الثانوي** وهو سوق المنشآت الصغيرة التي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة مكثفة للعمل، ويتسم بإنخفاض الأجور، وتعرضه لدرجة أكبر من التقلبات، ومن ثم يكون العمال في هذا السوق أكثر عرضة للبطالة؛ ظروف عمل متدنية، معدل عالي لدوران العمال، حرية أقل للنشاط النقابي، وفرص أقل للترقية، والسمة الرئيسية لهذا السوق هي البطالة وعدم الإستقرار.

ث- نظرية الأجر الكفاءة: إستطاعت نظرية الأجر الكفاءة تفسير بعض جوانب سلوكيات أسواق العمل في الإقتصاد الجزئي خصوصاً تلك المتعلقة بحركية العمال وسعيهم إلى الوظائف التي تدفع أجوراً مرتفعة وهذه الظاهرة منتشرة كثيراً، لكن المؤسسات الإقتصادية لا توظف سوى العدد القليل منهم مع الإحتفاظ بالأجر المرتفع وذلك حتى تتمكن من إختيار العناصر الكفاءة منهم بدلاً من تخفيض الأجر في حالة وجود عرض زائد من العمال؛ كما تتنبأ النظرية أن **العمال الأقل إنتاجية والأقل مهارة**- هؤلاء تكون تكلفة أجرهم لكل وحدة من الإنتاج عالية- معرضون لبطالة حادة إذا ما قورنوا بالعمال ذوي المؤهلات العالية.

ج- قانون أكبون: إن السياسات الموجهة لتخفيض معدلات البطالة تنطلق من مقاربات تفترض أن البطالة ترتبط ارتباطاً مباشراً مع النمو، فكل زيادة في معدلات النمو لا بد أن تتوافق مع إنخفاض نسبة البطالة، عن طريق إرتفاع

نسبة التشغيل و يبدوا أن الإتجاه العام في هذه العلاقة هو إعتبار أن هناك إرتباط كبير بين إرتفاع معدلات النمو الإقتصادي وإنخفاض نسب البطالة؛ ففي دراسة تعتبر الأولى من نوعها إستطاع الإقتصادي الأمريكي " آرثن أكينون Arthen Okun " تحديد العلاقة بين التغيرات في فجوة الإنتاج، و التغيرات في معدلات البطالة، بحيث فجوة الإنتاج تساوي الفرق بين الناتج المحلي الحقيقي و الناتج المحلي الكامن؛ حيث بين عام 1962 في مقاله المشهور، من خلال تحليله للمعطيات الأمريكية بين سنتي (1947-1960) عن وجود علاقة ديناميكية بين النمو الإقتصادي و البطالة، ووجد خلال تلك السنوات أنه عند إنخفاض الفارق بين الناتج المحلي الإجمالي و الناتج المحلي الإجمالي الممكن الحصول عليه عند إستعمال الأمتل لوسائل الإنتاج بثلاث نقاط في الولايات المتحدة الأمريكية، تنخفض البطالة بنقطة واحدة؛ وقد أطلق على هذه العلاقة بقانون أكينون la loi d'Okun نسبة إلى إسم مكتشفها، وقد فسر " أكينون " العلاقة بين البطالة و النشاط الإقتصادي بصيغتين مختلفتين:

ترتبط الصيغة الأولى التغير في البطالة بالتغير في معدل نمو الناتج المحلي والتي تعني أنه حتى يستقر معدل البطالة يجب أن يزيد النمو الإقتصادي بمستوى ١ % في كل ثلاثة أشهر.

أما الصيغة الثانية، فتبين علاقة الفارق بين معدل البطالة الفعلي و مستواها الطبيعي بالفارق بين معدل نمو الناتج المحلي و مستواه الكامن أو ما يسمى أيضاً فجوة أكينون؛ و من خلال هتين الصيغتين يتم إستخلاص نقاط رئيسة لقانون أكينون: أن هناك علاقة عكسية بين النمو الإقتصادي و معدل البطالة؛ حيث يزداد معدل البطالة مع إنخفاض معدل نمو الناتج الحقيقي و العكس صحيح، لكن ليس بشكل متناسب بحيث أن كل إرتفاع بـ ١ % للنمو الإقتصادي يقابله إنخفاض بأقل من ١ % لمعدل البطالة وهذا ما يفسره معامل أكينون (Le coefficient d'Okun) الذي يقيس أثر إنحراف معدل نمو الناتج الحقيقي عن مستواه الكامن (Croissance potentielle) على معدل البطالة؛ كذلك نجد أنه من أجل

تخفيض معدل البطالة، يجب أن يكون معدل الناتج المحلي الحقيقي أكبر من معدل الناتج الكامن، ومن أجل ثبات معدل البطالة يجب أن يتساوى معدل نمو الناتج الحقيقي مع الكامن؛ وقد إتضح من الدراسات التي أجراها كل من " Huchet و Durand" أن الصيغتين السابق ذكرهما، غير مستقرتين لأنهما لا تخضعان لنفس الإعتبارات الإحصائية، لهذا تم الإعتماد على علاقات مطورة لقانون أكيون مقترحة من طرف "جوردن R. J. Gordon " سنة 1984 ، بحيث يرى أنه بإمكان تقدير الفارق بين البطالة والناتج المحلي عن طريق الإتجاه العام لكليهما، كذلك تقدير علاقة التغير بين البطالة والناتج المحلي، بإفترض عدم الإستقرار في التغير، وذلك بتقدير ديناميكي لعلاقة تأثير التغير في الناتج على التغير في البطالة، ومن ثم تقدير عامل المرونة في المدى الطويل.

٣- آليات تدعيم أسواق العمل: وذلك عن طريق معرفة المتدخلون في سوق

العمل وقد حصرتهم في:

أولاً: الدولة ودورها في أداء سوق العمل : والمقصود هنا الدولة الفعالة

— وليس دولة الحد الأدنى — بالخليط الملائم لأنشطة السوق والحكومة

أي تكامل الأسواق والحكومات فالدولة لها دور في إرساء الأسس

المؤسسية الملائمة للأسواق ويمكن إجمال ذلك فيمايلي:

✓ تحسين قدرة الدولة المؤسسية: هناك ثلاثة مجموعات، من الآليات

المؤسسية المترابطة فيما بينها والتي يمكن أن تحسن من مصداقية الدولة

وإستجابتها وخضوعها للمساءلة وهي:

- القيود والقواعد: أي تقوية أدوات التقييد الرسمية مثل إستقلال السلطة

القضائية وفصل السلطات والتي لها دور في خلق جو مناسب للأداء الفعال

للأسواق.

- التعبير عن الرأي والمشاركة: تتيح الآليات مثل مجالس التشاور بين

القطاعين العام والخاص، وللمجتمع المدني الفرصة لإبداء الرأي في أنشطة

الدولة، تسمح لأصحاب المصلحة الفرصة لتقديم المدخلات والقيام

بالإشراف وممارسة الضغط من أجل التغير.

- **الضغوط التنافسية:** والتي تحد من الأسواق والمجتمع المدني، ومن أجهزة الدولة على ممارسة إحتكارها في منع السياسة، وتقديم الخدمات.

✓ **تدعيم الدولة لأسواقها:** تستطيع الحكومات أن تشجع تنمية الأسواق بتحديد حقوق الملكية بوضوح وبضمان إطار تنظيمي سليم وكل ذلك تُحدده قدرتها المؤسسية فالدولة والأسواق يلعبان دور مكملين لبعضهما فالدولة مسؤولة عن إرساء أسس تنمية الأسواق وذلك من خلال حقوق الملكية؛ المعلومات والتنسيق.

ثانيا: **المؤسسات الضرورية لإدارة سوق العمل:** يمكن القول أن نوعية المؤسسات (مقدره بمؤشر مركب من عدد من العناصر التي تستوعب الحماية المتوافرة لحقوق الملكية وكذلك قوة سيادة القانون)؛ تغطي على كل شيء آخر في القضاء على المشاكل الخاصة بسوق العمل وتكامل الأسواق، فالمؤسسات الأفضل والحماية الأكبر لحقوق الملكية تزيد من فرص الإستثمار وتعزز التقدم التكنولوجي؛ حيث تركز معظم الأعمال بشأن المؤسسات على أهمية مجموعة محددة من المؤسسات ألا وهي تلك التي تحمي حقوق الملكية وتقوم بتأمين تنفيذ العقود، والتي يمكن أن نسميها **المؤسسات التي تخلق السوق**، ففي غيابها إما أن تكون الأسواق غير موجودة وإما أن يكون أداؤها هزيبا جدا، ويمكن وصف هذه المؤسسات بأنها:

- **المنظمة للسوق:** أي المؤسسات التي تتعامل مع التأثيرات الخارجية، ووفورات الحجم ونقص المعلومات مثل المؤسسات الخاصة بالإعلام والاتصال والنقل والخدمات المالية.
- **المحققة لإستقرار السوق:** أي أن المؤسسات التي تكفل إنخفاض التضخم وتقليل التقلبات الإقتصادية الكلية إلى أدنى حد، وتقادي الأزمات، مثل البنوك المركزية والقواعد الموازنة والضرائب، ونظم أسعار الصرف.
- **التي تمنح الشرعية للسوق:** أي المؤسسات التي توفر الحماية الإجتماعية والتأمين وترتبط بإعادة التوزيع، وإدارة المنازعات مثل نظم المعاشات وبرامج التأمين ضد البطالة والصناديق الإجتماعية الأخرى.

وهكذا يمكن القول أن المؤسسات حاسمة للقضاء على مشاكل الأسواق وخاصة سوق العمل، وعلاوة على هذا فرغم أن المؤسسات تتغير ببطء إلا أنها تتغير، وبطبيعة الحال، فإن مسألة كيف يمكن إحداث التغيير المؤسسي مسألة صعبة والتي كانت لب دراسات راهنة ولا زالت قيد الدراسات غير أنه لا ينبغي الشك في أن المؤسسات يمكن أن تتغير وأن لها تأثير دائما على تنمية أسواق العمل غير أن ذلك لا يحدث خلال ثلاثة أو خمسة أعوام فهذه البرامج تحتاج إلى آفاق زمنية طويلة نوعا ما.

من خلال هذه الدراسة النظرية يتبين لنا مايلي:

عمل الجيل الثاني من الإصلاحات والذي يشمل محورين رئيسيين : الإصلاحات المؤسساتية ومكافحة الفقر؛ على توفير الإطار المؤسسي والإجتماعي الضروري لتحقيق التنمية في بعدها الإقتصادي والإجتماعي (نمو إقتصادي، تنمية بشرية)؛ هذه الإصلاحات هي الدافع للإنتقال؛ من السوق إلى المؤسسة للتأثير الفعال لهذه الأخيرة وبالتالي القضاء على جميع المشاكل المتعلقة بالأسواق، إصلاح هذه المجالات يعتبر أساس أي إصلاح آخر؛ والخاص بالذكر سوق العمل؛ أي تحتاج البلدان إلى مؤسسات دائمة لسوق العمل من أجل إدارة التغيير؛ مؤسسات مصممة جيدا للوفاء بالهدف المزدوج المتمثل في التنسيق بين المرونة في العمل؛ والحماية الإجتماعية للعمال (الأمن الوظيفي)؛ أي يجب إقامة الإطار المؤسسي لمعالجة المسائل الخاصة بالتشغيل.

الجانب التطبيقي: الإطار المؤسسي والتشريعي ودوره في أداء سوق العمل (حالة الجزائر خلال الفترة ٢٠٠٣ إلى ٢٠١٦)

في البداية يجب التذكير بأن الإطار المؤسسي إطار شامل لا يخص جانب بعينه دون الجوانب الأخرى؛ ولذلك فمن الصعوبة بإمكان إسقاط هذا الجانب على سوق معين مثل سوق العمل، ولكن لتحقيق أهداف هذه الدراسة نعتمد

على دراسة الجوانب التشريعية والمؤسسات لسوق العمل في الجزائر من حيث اللوائح والتشريعات والمؤسسات المنظمة لعمل السوق.

دراسة نظرية لسوق العمل في الجزائر:

أولاً: أداء سوق العمل في الجزائر:

خاضت الجزائر تجربة تنمية جديدة منذ بداية العقد الأول من القرن الحالي والتي عرفت بإسم سياسة الإنعاش الإقتصادي ذات التوجه الكينزي والتي تهدف إلى رفع معدل النمو وزيادة فرص العمل وقد تم تجسيد هذه السياسة من خلال تنفيذ ثلاث برامج تنموية:

- البرنامج الأول: برنامج دعم الإنعاش الإقتصادي أو المخطط الثلاثي المطبق في الفترة "٢٠٠١-٢٠٠٤"
- البرنامج الثاني: البرنامج التكميلي لدعم النمو الإقتصادي أو المخطط الخماسي الأول؛ نفذ في الفترة "٢٠٠٥-٢٠٠٩".
- البرنامج الثالث: برنامج توطيد النمو الإقتصادي أو البرنامج الخماسي الثاني "٢٠١٠-٢٠١٤" والذي يعد أضخم برنامج تنموي يطبق في الجزائر منذ الإستقلال.

ثانياً: مؤشرات سوق العمل في الجزائر: عرض أهم المؤشرات الإقتصادية المرتبطة بسوق العمل خلال الفترة (٢٠٠٣-٢٠١٦):

جدول رقم (٠٢)

يمثل عدد البطالين؛ السكان الناشطين، والسكان المشتغلين ما بين (٢٠٠٣ -

٢٠١٦) بالآلاف الأشخاص:

السنوات	البطالون	نسبة البطالة %	إجمالي السكان الناشطين	نسبة النشاط %	إجمالي السكان المشتغلين	نسبة الشغل %
٢٠٠٣	٢٠٧٨	٢٣.٧	٨٧٦٢	٣٩.٨	٦٧٠٠	٣٠.٤

٣٤.٧	٧٧٩٨	٤٢.١	٩٤٧٠	١٧.٧	١٦٧٢	٢٠٠٤
٣٤.٧	٨٠٤٤	٤١.٠	٩٤٩٣	١٥.٣	١٤٤٨	٢٠٠٥
٣٧.٢	٨٨٦٩	٤٢.٥	١٠١١٠	١٢.٣	١٢٤١	٢٠٠٦
٣٥.٣	٨٥٩٤	٤٠.٩	٩٩٦٩	١٣.٨	١٣٧٥	٢٠٠٧
٣٧.٠	٩١٤٥	٤١.٧	١٠٣١٥	١١.٣	١١٧٠	٢٠٠٨
٣٧.٢	٩٤٧٢	٤١.٤	١٠٥٤٤	١٠.٢	١٠٧٢	٢٠٠٩
٣٧.٦	٩٧٣٥	٤١.٧	١٠٨١٢	١٠.٠	١٠٧٦	٢٠١٠
٣٦.٠	٩٥٩٩	٤٠.٠	١٠٦٦١	١٠.٠	١٠٦٢	٢٠١١
٣٧.٤	١٠١٧٠	٤٢.٠	١١٤٢٣	١١	١٢٥٣	٢٠١٢
٣٩	١٠٧٨٨	٤٣.٢	١١٩٦٤	٩.٨	١١٧٥	٢٠١٣
٣٦.٤	١٠٢٣٩	٤٠.٧	١١٤٥٣	١٠.٦	١٢١٤	٢٠١٤
٣٧.١	١٠٥٩٤	٤١.٨	١١٩٣٢	١١.٢	١٣٣٧	٢٠١٥
٣٧.٤	١٠٨٤٥	٤١.٨	١٢١١٧	١٠.٥	١٢٧٢	٢٠١٦

www.mond perspectif.com

المصدر: من إعداد

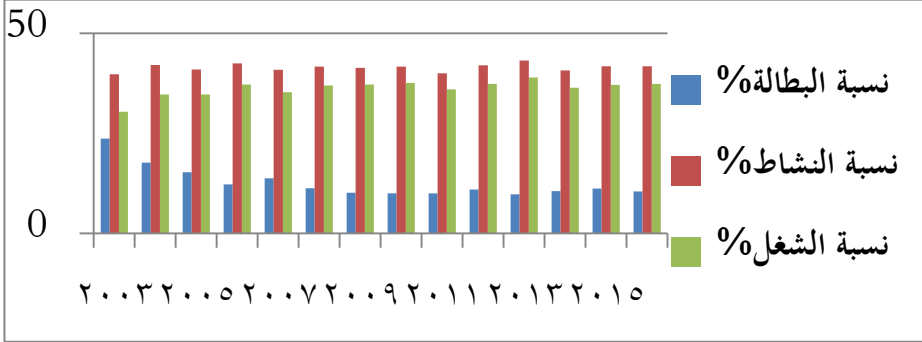
الباحثين بالإعتماد على معطيات منشورة في المواقع

http://www.albankaldawli.org/

www.ons.dz أطلع عليه يوم: ٢٠١٧/٠٣/٠١

الشكل رقم (٠١)

يمثل تطور كل من نسبة البطالة؛ نسبة النشاط؛ ونسبة الشغل خلال الفترة (٢٠١٦-٢٠٠٣)



المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على معطيات الجدول رقم (٠٢)

- يتبين من الشكل أنه خلال هذه الفترة التي تمثل فترة ما بعد الإصلاحات قد عرفت تراجع في نسبة البطالة حيث تقلص حجمها بعدما كانت تقدر بـ ٢٣.٧% سنة ٢٠٠٣ أصبحت ٩.٨% سنة ٢٠١٣ ويرجع هذا الإنخفاض الكبير إلى:
- برنامج التنمية الفلاحية سنة 2003 الذي وفر 445000 فرصة عمل سنويا؛
 - برنامج الإنعاش الذي خصص له 07 مليار دولار؛ وفر 200000 فرصة عمل سنويا؛ كما خصصت الجزائر سنة 2004 حوالي 21 مليار دينار جزائري للقضاء على البطالة؛ ورفع قيمة الإستثمارات إلى 10 مليون دينار؛ وتوسيع دعم قطاع المؤسسات المتوسطة والصغيرة؛
 - بالإضافة إلى تطوير نصيب مساهمة القطاع الخاص في التشغيل.

وهذا ما انعكس إيجابيا بإرتفاع كل من نسبة النشاط ونسبة الشغل؛ حيث إنتقلت نسبة النشاط من ٣٩.٨% عام ٢٠٠٣ إلى ٤٣.٢% عام ٢٠١٣؛ ويعود ذلك إلى إرتفاع عدد السكان النشيطون حيث بلغ عددهم ١١٩٦٤٠٠٠ شخص؛ عام ٢٠١٣؛ أما نسبة الشغل فبلغت نسبتها ٣٩% عام ٢٠١٣ بعد ماكانت نسبتها

٣٠.٤%، عام ٢٠٠٣؛ ويعود هذا الإرتفاع إلى زيادة عدد المشتغلين مع البرامج المختلفة لدعم التشغيل وزيادة نسبة التعليم التي ساهمت في دخول جميع أفراد الأسرة الواحدة إلى سوق العمل؛ والتسهيلات الممنوحة.

المتدخلون في سوق العمل في الجزائر:

هناك عدة متدخلون في سوق العمل نذكر منهم:

أولاً: الحكومة:

فهي تمارس وظيفتها من خلال آليات السوق وباختصار فإن الدولة يجب أن تقود التنمية وتقود السوق لا أن يقودها السوق؛ وهذا مايتطلب آليات لتدخل الدولة أي بنية مؤسساتية وتشريعية وتنظيمية كفوءة، وقدرة إقتصادية ومالية مؤثرة لتحقيق التوازنات الإقتصادية يمكن إجمالها فيمايلي:

- أ- مؤسسات السوق.
- ب- التأثير من خلال الموازنة العامة.
- ت- إشراك القطاع الخاص.
- ث- إشراك المجتمع المدني.
- ج- تكثيف إستراتيجيات التنويع الإقتصادي .
- ح- التكامل الإقليمي.

ثانياً: أرباب العمل:

بأن تكون منظمات أصحاب العمل قوية؛ تتمتع بالديمقراطية والإستقلالية والمصادقية؛ والمشاركة في توفير إطار تشريعي مناسب لمؤسسات الحوار الإجتماعي وترسيخ مفهوم الحوار على مستوى المؤسسة وعلى المستوى الوطني.

ثالثاً: النقابات:

التنظيم النقابي حق معترف به ومكفول ليس في الصكوك الأساسية لحقوق الإنسان فحسب، بل أيضاً في إتفاقتي منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم؛ والإتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، حماية الحقوق والدفاع عن المصالح المادية

والمعنوية المشتركة بينهم والمساهمة في إتخاذ القرارات المتعلقة بهم، وفقا لسياسة معينة مبنية على إطار مرجعي محدد. " غير أن الدراسة العملية لمهام النقابة، أثبتت أن مساعيها لا تنحصر في الدفاع عن المصالح الإقتصادية للعمال، بل تتعداها إلى تلبية حاجات أخرى تطورت مع علاقات العمل وبناء المجتمع؛ من خلال التفاوض على حقوق العمال؛ تدعيم الحياة المؤسسية في المجتمع؛ بالإعتماد على المفاوضات الجماعية؛ الإضراب؛ التوفيق والتحكيم.

رابعاً: العمال:

أصبحت فعالية أي إقتصاد تقاس بمستوى اليد العاملة المؤهلة المشتغلة فيه، وهو ما يعكس إيجابيا على الإنتاجية ونوعية السلع والخدمات، وفي سبيل ذلك تلجأ الكثير من الدول إلى إستخدام عمالة أجنبية في حالة في بعض الإختصاصات المطلوبة والقطاعات النامية؛ لذا سنتناول هيكل سوق العمل في الجزائر؛ وأهم القطاعات.

ويمكن عرض بعض المؤشرات المرتبطة بسوق العمل خلال الفترة (٢٠٠٣-٢٠١٦) بالآلاف كمايلي:

جدول رقم (٠٣)

يمثل توزيع اليد العاملة حسب: وضعية الوظائف؛ قطاع النشاط؛ الإطار القانوني؛ خلال الفترة (٢٠٠٣-٢٠١٦) (بالآلاف):

توزيع اليد العاملة	حسب وضعية الوظائف			حسب قطاع النشاط				حسب الاطار القانوني		
	أرباب العمل	الأجراء الدائمين	المتقربون + الدائمين الأجراء غير	العمل العائلي	القلحة	الصناعة	البناء والأشغال العمومية	الخدمات	القطاع العام	القطاع الخاص
2003	١٨٥٥	٢٨٢٩	١٥١٥	٤٨٤	١٤١٢	٤٠٨	٧٩٩	٣٦٦٧	٢٤٤٣	٥٠٥٦
2004	٢٤٧٢	٢٩٠٢	١٧٨٥	٦٤٠	١٦١٧	١٠٦١	٩٦٨	٤١٥٣	٢٦٧٨	٥١٢١
2005	٢١٨٣	٣٠٧٦	٢٢٠٣	٥٨٢	١٣٨١	١٠٥٩	١٢١٢	٤٣٩٣	٢٩٦٤	٥٠٨٠
2006	٢٨٤٦	٢٩٠١	٢٤٣٠	٦٩٢	١٦١٠	١٢٦٤	١٢٥٨	٤٧٣٨	٢٧٤٦	٦١٢٣
2007	٢٥١٦	٢٩٠٩	٢٦٨٠	٤٨٩	١١٧١	١٠٢٨	١٥٢٤	٤٨٧٢	٢٩٨٧	٥٦٠٧

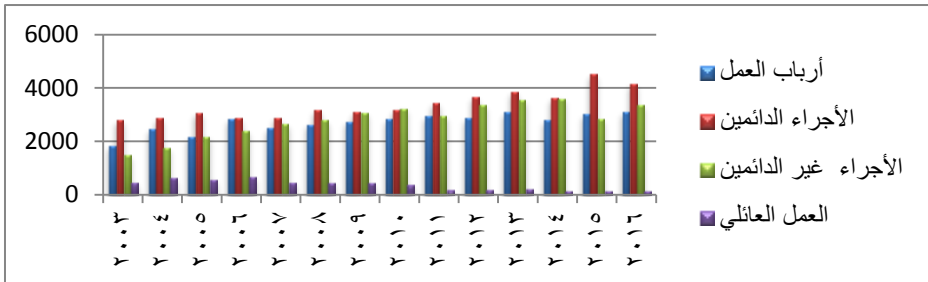
٥٩٩٦	٣١٤٩	٥١٧٨	١٥٧٥	١١٤١	١٢٥٢	٤٧٧	٢٨١٥	٣١٩٨	٢٦٥٥	2008
٦٢٣٨	٣٢٣٥	٥٣١٨	١٧١٨	١١٩٤	١٢٤٢	٤٧٣	٣١٠١	٣١٣٦	٢٧٦٢	2009
٦٣٩٠	٣٣٤٦	٥٣٧٧	١٨٨٦	١٣٣٧	١١٣٦	٤٠٤	٣٢٥٠	٣٢٠٨	٢٨٤٧	2010
٥٧٥٦	٣٨٤٣	٥٦٠٣	١٥٩٥	١٣٦٧	١٠٣٤	٢٠٢	٢٩٧٨	٣٤٥٦	٢٩٦٣	2011
٥٨١٦	٤٣٥٤	٦٢٦٠	١٦٦٣	١٣٣٥	٩١٢	٢١٧	٣٣٩٦	٣٦٧٥	٢٨٨٢	2012
٦٣٤٩	٤٤٤٠	٦٤٤٩	١٧٩١	١٤٠٧	١١٤١	٢٣١	٣٥٦٢	٣٨٧٨	٣١١٧	2013
6139	4100	6224	1826	1290	899	165	3623	3640	2811	٢٠١٤
6139	4455	6524	1776	1377	917	155	2855	4542	3042	٢٠١٥
6490	4355	6620	1895	1465	865	154	3382	4176	3133	٢٠١٦

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على موقع الديوان الوطني للإحصاء أطلع عليه يوم ٢٠١٧/٠٣/٠١ <http://ons.dz>

ويمكن تمثيل الجدول أعلاه بالأشكال التالية:

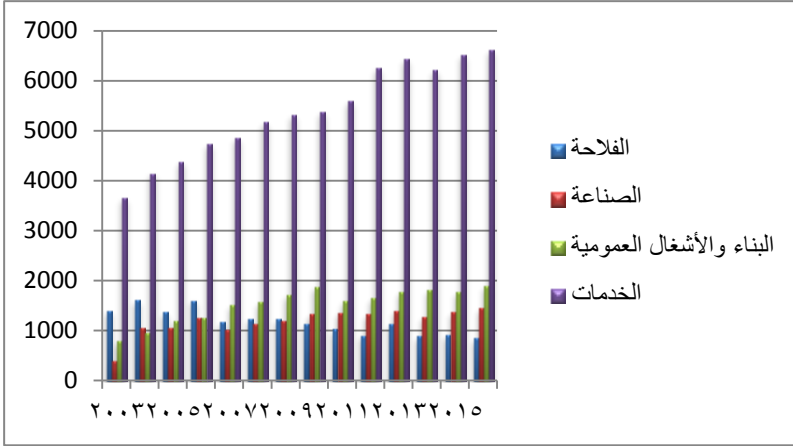
الشكل رقم (٠٢)

يمثل توزيع اليد العاملة حسب وضعية الوظائف خلال الفترة (٢٠٠٣-٢٠١٦) (بالآلاف)



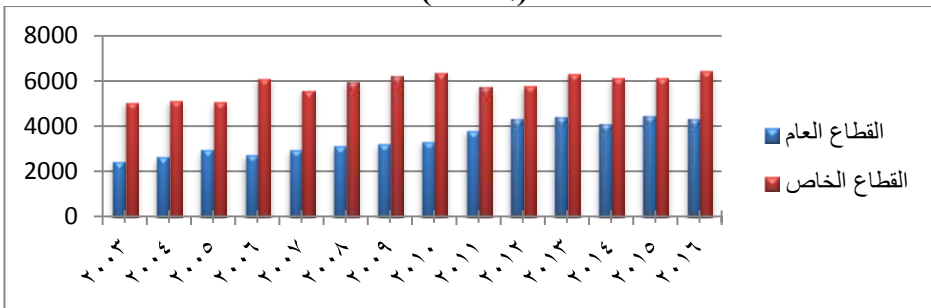
المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على معطيات الجدول رقم (٠٣)

الشكل رقم (٠٣)
يمثل توزيع اليد العاملة حسب قطاع النشاط خلال الفترة (٢٠٠٣-٢٠١٦)
(بالآلاف):



المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على معطيات الجدول رقم (٠٣)

الشكل رقم (٠٤)
يمثل توزيع اليد العاملة حسب الإطار القانوني خلال الفترة (٢٠٠٣-٢٠١٦)
(بالآلاف):



المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على معطيات الجدول رقم (٠٣)

يتبين من الجدول والأشكال والتي تُظهر توزيع اليد العاملة حسب عدة مجالات خلال السنوات (٢٠٠٣-٢٠١٣) والتي من بينها التوزيع حسب وضعية الوظائف حيث يظهر تطور توزيع اليد العاملة والتي تركزت أغلبيتها كيد عاملة أجنبية حيث إرتفع عدد الأيدي العاملة كأجراء دائمين من ٢٩٠٢٠٠٠ شخص سنة ٢٠٠٤ إلى ٣٨٧٨٠٠٠ أجير دائم وبالمقابل إنخفض عدد العمال لحسابهم العائلي من ٦٤٠٠٠٠ عامل عام ٢٠٠٤ إلى ٢٣١٠٠٠ عامل عام ٢٠١٣ وهذا تزامنا مع إرتفاع الأجراء الدائمين وغير الدائمين والمتدربين بالإضافة إلى المستخدمين؛ هذا الإرتفاع كان لإسباب منها برامج دعم النمو الإقتصادي التي طبقت منذ عام ٢٠٠١ والتي خصصت لها مبالغ معتبرة لتشغيل اليد العاملة بالإضافة إلى برامج الوساطة في التشغيل كتلك المشجعة على خلق الأنشطة والتي ساهمت في رفع عدد المستخدمين؛ وتوجيه اليد العاملة من العمل لحسابها الخاص إلى العمل في إحدى الوظائف المؤمنة إجتماعيا.

أما تقسيم اليد العاملة حسب القطاع الإقتصادي فالهدف منه معرفة نوعية اليد العاملة هل هي مؤهلة أم غير ذلك؛ أي هل هي متمركزة في القطاعات التي تتطلب تأهيل أو تلك التي تتطلب يد عاملة غير مؤهلة ويتضح من الإحصائيات أن غالبية اليد العاملة متمركزة في القطاع الخدماتي والذي لا يخلق قيمة مضافة مقارنة بالقطاع الصناعي والفلاحي وهو في نمو حيث بلغ عدد العاملين به ٦٤٤٩٠٠٠ عامل عام ٢٠١٣؛ أما القطاع الفلاحي والذي يتطلب تنمية وتطوير للإعتماد عليه أكثر في تشغيل اليد العاملة كبديل في إيرادات الجزائر عن الربيع البترولي، فعدد العاملين به منخفض جدا وفي تذبذب مستمر حيث بلغت أدنى مستوى لها عام ٢٠١٢ بـ ٩١٢٠٠٠ عامل؛ أما القطاعين الصناعي والبناء والأشغال العمومية فعدد العاملين فيهما في إرتفاع لكن بنسبة أقل من القطاع الخدماتي؛ أما تمركز اليد العاملة في إرتفاع مستمر في القطاع العمومي الذي يلعب دور مهم في توظيف اليد العاملة وذلك للتوجه الإجتماعي لها تلقائيا نحو هذا القطاع نظير الإمتيازات التي يمنحها؛ ومنها ديمومة العمل؛ رغم كل المحاولات

من الدولة لتنمية القطاع الخاص؛ غير أن ذلك لا ينفى نمو القطاع الخاص من حيث توظيف اليد العاملة إلا أن نسبة الموظفين في هذا القطاع إنخفضت بـ ٩.٩ % عام ٢٠١١ إلا أنه عاود الإرتفاع بـ ٩.٢ % عام ٢٠١٣؛ وذلك لتشجيع هذا القطاع بالإضافة إلى الإمتيازات الممنوحة له لتشغيل أكبر نسبة من اليد العاملة.

الإطار التشريعي والمؤسسي لسوق العمل في الجزائر:

أولاً: الإطار التشريعي لسوق العمل في الجزائر

باعتبار العمل حق مكفول للجميع دون أي شكل من أشكال التمييز ضمن منظومة حقوق الإنسان، وشرط أساسي للمشاركة الإقتصادية والسبيل الوحيد لتأمين الرقي الإجتماعي؛ مما إستدعى ضرورة وضع إطار تنظيمي وقانوني تعمل من خلاله كل المؤسسات ذات العلاقة بالتشغيل؛ والذي يُصمم وفقاً للسياسة العامة للتشغيل؛ وكون هذه الأخيرة متعددة الأبعاد والأهداف، إقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانياً؛ إلى جانب مجموعة من الآليات والبرامج والمخططات العملية لتطبيقها وتنفيذها؛ فبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي؛ يصعب حصر مجموع النصوص القانونية التي تم وضعها وإصدارها؛ إلا أنه يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الذي نص في مادته الثالثة على أن: "تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل، لاسيما في مجالات؛ المحافظة على التشغيل وترقيته؛ الدراسات الإستشرافية المتعلقة بالتشغيل؛ المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته؛ أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل؛ أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره"؛ والقانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل والذي حدد أهدافه في مادته الأولى، والتي تتمثل في وضع التدابير لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الإجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة؛ كتشجيع خلق مناصب جديدة، والمرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة

الوطنية للتشغيل، التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق العمل، كتنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة، وتشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة؛ والمشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة، وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة وإنجازها؛ وتطوير مناهج تسيير سوق العمل وأدوات التدخل في عرض وطلب العمل؛ متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب.

والمرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني والذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين؛ إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما برامج التكوين والتوظيف.

إلى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتلك المتعلقة ببعض الهيئات والأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل إما بصفة مباشرة أو غير مباشرة، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وهيئات التنصيب الخاصة.

يمكن القول أن الجهة المستخدمة المعنية هي التي تقوم بمباشرة عملية التشغيل والتوظيف، فتختار من سوق العمل من تشاء من العمال والموظفين وتوليهم وظائفها الشاغرة، غير أن هذه الجهة المستخدمة ليست دائما حرة في إختيار من تشاء من الموظفين بل إنها تتأرجح بين الحرية والتقييد حسب النظام السياسي السائد، وعلية فإن التوظيف مرتبط إرتباطا كبيرا بطبيعة النظام الوظيفي السائد في أي بلد؛ والمشرع الجزائري إهتم في كثير من أحكامه على القواعد الموضوعية، مركزا على الإستقرار في منصب العمل وهو إستقرار نسبي تلعب فيه إرادة الطرفين دورا بارزا بإعتبار أن العلاقة التي تربط بينهما علاقة تعاقدية،

وأنة في الوقت الذي يستطيع العامل إنهاء علاقته أو عقده مع المؤسسة، فإنه من حق هذه الأخيرة أن تخفض من عدد المستخدمين إذا بررت ذلك دوافع إقتصادية؛ وعليه تخضع عملية التشغيل إلى مجموعة من المبادئ القانونية التي جاءت نتيجة ظهور النظم الديمقراطية، وقد سنت قوانين جعلت منها مبادئ عامة في عملية التوظيف، ونذكر من هذه المبادئ:

- **مبدأ المساواة:** وهو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز على أساس الجنس بين النساء والرجال؛ وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين، المعتقد، والرأي... إلخ؛
- **مبدأ الجدارة:** الذي يفترض في المرشح للعمل قدرات وإمكانات علمية وبدنية معينة، ويجد تطبيقه في المسابقات الخاصة بالتوظيف، وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه.

وهكذا فقد وضع المشرع مبدأ الحق في العمل حيث نص: " الحق في العمل مضمون طبقا للمادة ٥٩ من الدستور " أما المادة ٢٤ من هذا القانون فقد إعتبرت العمل شرط للتنمية ومصدر رزق بالنسبة للعامل، بل أن المشرع لم يكتفي بتقرير هذا المبدأ، بل دعمه بمجموعة من الإجراءات الكفيلة بتحقيقه ميدانيا وعمليا كتخطيط عملية التوظيف والتكوين طبقا للمادة ٦١ من القانون العام للعامل التي نصت على أنه: "يتعين على كل مؤسسة مستخدمة، مراعاة أحكام المادة الأولى منه الفقرة الرابعة، أن تضع بانتظام تقييما للإستخدام وتقديرات سنوية ومتعددة السنوات للتوظيف تلبية لمتطلبات التخطيط وتسهيلا للإنتفاع الأمثل بالقوى العاملة، أما بالنسبة للشروط القانونية للتشغيل والتي تعتبر أداة مثلى في عملية التوظيف، فإنها تختلف من قطاع لآخر، حسب طبيعة النظام الوظيفي السائد من جهة، والظروف الإقتصادية والإجتماعية التي يوجد عليه النظام السياسي من جهة أخرى، وقد وردت هذه الشروط في النصوص الأساسية بإعتبارها مبادئ عامة، وبعضها الآخر ورد في نصوص خاصة لكونها إستثناء، ومن بين هذه الشروط شرط الجنسية، شرط الخدمة الوطنية، بالإضافة إلى بعض الشروط القانونية

الأخرى للتشغيل، مثل شرط السن، وهو ما تناولته المادة ١٥ من القانون ١١/٩٠ المتعلق بعلاقات العمل، والتي تنص على أنه: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ١٦ سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

ثانيا: متطلبات الإصلاح القانوني:

هناك ثلاثة عناصر أساسية لقيام نظام قانوني يعمل جيدا

- **عرض القوانين المتماشية مع السوق:** إن أول خطوة ضرورية نحو تطوير نظام قانوني يعمل جيدا من أجل إقتصاد السوق في إعداد مجموعة من القوانين المكتوبة التي تحدد بوضوح حقوق ومسؤوليات الأفراد؛ ومن الأرجح أن يكون الحل الأمثل في صياغة القوانين في معظم الحالات هو النموذج المتوسط الذي يستعير الأفكار العامة من نماذج أفضل الممارسات ثم يوائمها ويجعلها محلية من الصياغة القانونية المحلية .
- **مؤسسات مساندة:** وهي الخطوة الثانية الضرورية نحو تنمية نظام قانوني يعمل جيدا في إقتصاد السوق، وهي إنشاء مجموعة واسعة من المؤسسات المساندة؛ فالقوانين المحكمة الصياغة قد تبقى غير مؤثرة بدون مساندة مؤسسية، فالمؤسسات القانونية الرسمية مثل القضاة، وموظفي الحكومة هم المترجمون والمنفذون الأوائل للقوانين والتي لا يمكن أن تسود إلا من خلالهم، أي أن يكونوا أكفاء وأمناء ومتمتعين بإستقلال ذاتي عن الدولة، وما يمكن إضافته في هذا السياق أن قائمة المؤسسات المطلوبة للتمهيد لسيادة القانون تتعدى بكثير هذه المؤسسات القانونية الرسمية، بيد أنه لكي تصبح القواعد اللامركزية ممكنة الإستخدام، ربما كانت أهم المؤسسات، هي تلك التي تنتج، وتوزع المعلومات وتراقب المشتركين في السوق أي مؤسسات المراقبة مثل المحاسبين، وخدمات تقدير الائتمان ومسجلي الشركات والأمالك والمحامين الخواص والمحققين الخواص والصحافة والتي توفر المعلومات الحاسمة بصورة مطلقة لضمان إنفاذ القوانين.
- **الطلب على القوانين:** وأخيرا فإن الخطوة الثالثة نحو تنمية نظام قانوني جيد الأداء هي خلق مجموعة من الحوافز للأفراد المشاركين في السوق والتي تدفعهم لأن يستفيدوا أقصى إستفادة ممكنة من كل حقوقهم القانونية، ومن

المعلومات، والقدرة على الإنفاذ التي توفرها المؤسسات المساندة حيث سيكون لدى الأطراف المختلفة دافع قوي، للإستفادة بحقوقهم القانونية، ولتحمل مسؤولياتهم القانونية بالقدر الذي يعتمدون به على السوق وعلى سمعتهم فيه ليستطيعوا الإستمرار.

وبالتالي إن التحرير والتثبيت الإقتصادي والحوافز ذات التوجه نحو السوق تكمل القوانين والمؤسسات ذات التوجه نحو السوق، والأمور الثلاثة مترابطة تماما ولكل منها عامل أساسي في الجهود لتحقيق إصلاح قانوني فعال.

ثالثا: الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر

جاءت عدة نصوص تشريعية وتنظيمية في مجال علاقات العمل، منها ما هو تطبيقي للقانون الأساسي العام للعامل بعد صدوره ومنها ما جاء لتكييف علاقات العمل مع الوضع الجديد الذي فرضته الإصلاحات الإقتصادية؛ وبصفة عامة، شكلت جملة هذه النصوص تطورا للإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر؛ ويتعلق الأمر على وجه الخصوص بالنصوص التالية:

- القانون ٠٦/٨٢ المؤرخ في ٢٧/٠٢/١٩٨٢ المتعلق بعلاقات العمل الفردية؛ جاء تطبيقا لقانون ٧٨-١٢.
- المرسوم ٥٩/٨٥ المؤرخ في ٢٣/٠٣/١٩٨٥ المتضمن القانون الأساسي لعمال الهيئات والإدارات العمومية، وجاء تطبيقا للقانون ٠٥/٧٨ لتنظيم علاقات العمل في الوظيفة العمومي، وقد تم تعويض هذا المرسوم بالأمر رقم ٠٣/٠٦ المؤرخ في ١٥/٠٧/٢٠٠٦ الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- القانون ٠٢/٩٠ المؤرخ في ٠٦/٠٢/١٩٩٠ المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب.
- القانون ٠٣/٩٠ المؤرخ في ٠٦/٠٢/١٩٩٠ المتعلق بمفتشية العمل.
- القانون ٠٤/٩٠ المؤرخ في ٠٦/٠٢/١٩٩٠ المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.
- القانون ١١/٩٠ المؤرخ في ٢١/٠٤/١٩٩٠ المتعلق بعلاقات العمل.

حيث تمثل القوانين الأربعة الأخيرة تطورا في الإطار المؤسسي في إطار الإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها منذ عام ١٩٨٨ على إثر صدور أولى القوانين المتعلقة بهذه الإصلاحات وخاصة القانون رقم ٠١/٨٨ المؤرخ في ١٢ جانفي ١٩٨٨ المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسة العمومية الاقتصادية؛ مع ذلك، لم تغير هذه القوانين شيئا جوهريا في علاقات العمل؛ حيث لا زالت تتضمن العناصر الرئيسية لتنظيم هذه العلاقات لاسيما في مجال الطبيعة غير المحدودة لعقود العمل والانفصال بشكل عام بين مستويات الأجور والإنتاجية والذي يعكسه التساوي في الأجور بين كل من يحتلون مناصبا متماثلا، حتى وإن تم إدخال تخفيف بسيط في هذا المجال بإخضاع تحديد الأجور في المؤسسات الاقتصادية إلى مفاوضات جماعية بين أرباب العمل والنقابات وليس إلى قواعد قانونية كما كان معمول به في إطار القانون الأساسي العام للعامل.

غير أنه لا يزال الإطار المؤسسي الجديد يميل بشكل لافت إلى حماية عنصر العمل؛ والتي تمنع الأداء الفعال لسوق العمل؛ والتي توصف بالقوانين بالحمائية؛ والتي يصعب وضع حد لعلاقة العمل؛ كما يحدد هذا الإطار المؤسسي قواعد صعبة وجد معقدة في تسوية النزاعات الفردية والجماعية للعمل؛ ويعتبر ذلك من وجهة نظر المؤسسات إطارا تقنيديا يصعب ضمنه إستعمال عنصر العمل كآلية لضبط النشاط الإقتصادي لهذه المؤسسات؛ وهذا ما يولد خصائص ملازمة في سوق العمل يمكن الإشارة إلى أهم عنصرين فيها فيما يلي:

- ضعف مرونة العمل
 - الانفصال بين سياسات الأجور وسياسات الإنتاجية
- ويعكس ذلك بشكل ما نوعا من الصلابة في الإطار المؤسسي لسوق العمل الذي لم يتطور بشكل كبير في هذا المجال.
- وهذا ما يقودنا للقول لمسؤولية الإطار المؤسسي في إعاقه سوق العمل؛ فعدم مرونة علاقة العمل يؤدي إلى جمود سوق العمل والذي تتضاءل معه حركة

العمل توظيفاً وتسريحا تماشياً مع تطور نشاطها مع شروط السوق والمنافسة؛ وإقتران مرونة العمل في الواقع مع مفهوم ضعف الأمن الوظيفي. كما إعتمدت الجزائر في ظل إستراتيجية التشغيل على مجموعة من الهيئات و البرامج منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل؛ والذي إستلزم توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة، وذلك بوضع هياكل قوية و متخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها؛ وتم بذلك إنشاء وزارة خاصة بالتشغيل والتضامن الوطني ويمكن عرض أهم الأجهزة والبرامج المعتمدة للقضاء على البطالة ولتنظيم وضبط إختلال سوق العمل والوزارات الوصية على هذه الأجهزة كمايلي:

- **المؤسسات المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل:**
 - برنامج تشغيل الشباب؛ جهاز الإدماج المهني للشباب DIPJ ؛ برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية ESIL ؛ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC ؛ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ ؛ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM.
- **المؤسسات المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الإجتماعية:**
 - برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة IAIG؛ جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP؛ برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة TUPHIMO؛ برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE ؛ برنامج القروض المصغرة.
- الإجراءات المسيرة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANEM .
- وكالة ترقية ودعم الإستثمارات (APSI) والوكالة الوطنية لتنمية الإستثمار (ANDI).
- صندوق الزكاة الجزائري.

دور الإطار المؤسسي والتشريعي في أداء سوق العمل: أولا: تقييم أداء السياسة العامة للتشغيل في الجزائر:

يسمح لنا التحليل السابق بضرورة التمييز بين مفهومين أساسيين:

- **سياسة التشغيل:** سياسة نشطة تسمح للإقتصاد بخلق مناصب عمل جديدة وفق معايير إقتصادية؛ تتميز بأنها سياسات ذات طابع هيكلية لا ترمي إلى تهيئة الإقتصاد لتوظيف المزيد من العمالة في المستقبل؛ وزيادة ديناميكية هذه السوق عبر مختلف التدابير سواء كانت ذات طابع إقتصادي بحت أو مؤسسي؛ ويسمح ذلك لها أيضا بتحسين جودة العمل عن طريق إطالة عقود العمل التي يبررها الأفق الإقتصادي الجيد.
- **سياسة محاربة البطالة:** إنها سياسة في سياق إجتماعي؛ تتم بمحاولة توظيف أكبر عدد من العمالة بغض النظر عن الظروف التي تمر بها المؤسسات؛ وبالتالي لا تؤدي شروط سوق العمل دورا حاسما في عملية التوظيف؛ حيث تعتمد على المحفزات التي تقدمها السلطات العمومية؛ ويتنافى منطق هذه السياسة مع وجود أية ديناميكية في سوق العمل؛ لهذا يمكن إعتبارها سياسات سلبية.

إنطلاقا مما سبق، وبناء على تحليلنا للجهود التي بذلتها الجزائر في هذا المجال في مختلف مراحل تنميتها، يمكن القول أن سياستها في مجال العمل تميل إلى الإعتماد على المنطق الثاني؛ أي ذلك الذي يهدف إلى الحد من مستوى البطالة؛ حيث يبقى هدف السلطات العمومية يتمثل في السعي نحو الحد من البطالة وليس تجديد قوى الإنتاج.

كما يمكن القول أن سوق الشغل بالجزائر غير مرن ما دامت الوظائف المنشأة لا تتناسب مع حجم الإستثمارات الكبرى في جسم الإقتصاد خلال العشر سنوات الأخيرة والتي لامست سقف ٤٠٠ مليار دولار والدليل؛ على ذلك فإن تراجع البطالة بين ٢٠٠٩ و ٢٠١١ لم يتعد ٠.٢ نقطة مئوية أي من ١٠.٢% إلى ١٠% في حين تسجل الزيادة السكانية السنوية ١.٨% ما يعني أن إستجابة سوق

الشغل في الجزائر لقرارات الإستثمار وضخ السيولة لا تزال محتشمة خاصة بعد مضي ١٦ سنة عن الشروع في تطبيق برامج تشغيل الشباب بصيغها الأربع؛

ثانيا: معوقات تفعيل ونجاح سياسة التشغيل

- نمو مرتفع للفئة النشطة؛ وضعف الإطار المؤسساتاتي؛ وجمود التشريعات المنظمة لسوق العمل.
- عدم تكيف مخرجات التعليم مع إحتياجات سوق العمل.
- الأثر السلبي للقيم الإجتماعية التقليدية على التدريب والتشغيل.
- ضعف قدرات وموارد الشباب لإنشاء شركات صغرى والحفاظ على إستمراريتها.
- عدم التحكم في الآليات القانونية والإجتماعية والإقتصادية الخاصة بمعالجة البطالة، وبيئة أعمال غير مناسبة.
- الكلفة المرتفعة لبرامج التدريب الخاصة برفع روح المبادرة الفردية.
- الآثار السلبية لسياسات سوق العمل غير النشطة على أداء البرامج النشطة.
- الدولة هي الممثل الوحيد لشؤون التشغيل؛ بالإضافة إلى توافد العمالة الأجنبية.
- الآثار السلبية لقلة المعلومات عن سوق العمل؛ وضعف الهيئات الرقابية للقطاع غير الرسمي وتركيز برامج التشغيل على القطاع المنظم.

ثالثا: عوامل تفعيل ونجاح سياسات التشغيل وتحديث أسواق العمل:

- والتي يمكن إجمالها فيمايلي:
- ✓ إعتقاد مقارنة إستراتيجية في معالجة مشكلة البطالة.
- ✓ تسريع التحول من الإقتصاد السياسي إلى الإقتصاد المؤسساتاتي، والذي يجسد حوكمة رشيدة للمؤسسات.

- ✓ إشراك المجتمع المدني في تصميم السياسات وتنفيذها؛ ودعم نظام الوساطة وأنظمة المعلومات في سوق العمل.
- ✓ تنويع البدائل التمويلية وعدم حصر التمويل في أسلوب القروض المصرفية؛
- ✓ دعم آليات المرافقة كحاضنات الأعمال؛ ونظام المناولة الصناعية (المقولة من الباطن).

رابعاً: جهود الجزائر من أجل إرساء الإطار المؤسسي لحوكمة المؤسسات

قبل إنهاء الدراسة إرتأينا الإشارة إلى جهود الدولة الجزائرية لوضع إطار مؤسسي فعال لحوكمة فعالة وذلك تماشياً مع متطلبات الانتقال إلى إقتصاد السوق والنتائج السلبية التي أسفرت عنها الإصلاحات الهيكلية الأولى على المستوى الدولي؛ إذن يمكن القول أن المقاييس المؤسساتية تشكل إشكالية في حالة الإصلاحات المطبقة في الجزائر حتى الحاضر؛ وبالرغم من نجاحها في إصلاحات الجيل الأول المؤدية إلى الإستقرار الإقتصادي و المحافظة على التوازنات الماكرو إقتصادية الكبرى؛ بينما لم تتوصل إلى إنجاح إصلاحات الجيل الثاني (إصلاحات ضريبية، مالية، تحرير و تنظيم الأسواق، سير دولة القانون). و بالتالي يمكن القول أن الجزائر تحتاج لدعم نشاط أسواقها، إلى مؤسسات رسمية و غير رسمية كفؤة؛ و بالتالي المطلوب منها بناء المؤسسات من أجل الأسواق و لتحقيق ذلك يجب عليها إدراك كل من أهمية المؤسسات؛ و الكيفية التي يمكن بها للحكومات بناء مؤسسات؛ ولوضع هذه الرؤى المتبصرة موضع التنفيذ يجب عليها:

- ✓ **تحديد المشاكل المؤسسية:** أي أن الخطوة الأولى هي إدراك عدم سلامة المؤسسات هو السبب المسؤول عن المشاكل في أي بلد وبالتالي يجب معرفة المؤسسات غير موجودة أو التي لا تقوم بعملها على الوجه السليم؛ فالمؤسسات تقوم بثلاث وظائف في دعمها لعمليات الأسواق وهي:

- إلغاء عدم التناسق في المعلومات أي ضمان حصول كافة المتعاملين في السوق على معلومات يمكن الوثوق بها؛
- تحديد وتنفيذ حقوق الملكية والعقود؛
- تنظيم المنافسة.

وبالتالي وعن طريق التركيز على هذه الوظائف يمكن للحكومة الجزائرية أن تتبين ما إذا كانت المشاكل التي تواجهها ترجع إلى إخفاق مؤسسي وإذا كان الأمر كذلك فما هو نوعه وبعد معرفة نوعية المؤسسات المطلوبة تكون الخطوة التالية وهي وضع التصميم السليم وبناء توافق الرأي حول الإصلاح ومن المؤكد أن التغيير المؤسسي يكون عن طريق تغيير أثر القوانين القائمة وتوفير المؤسسات السليمة.

✓ توفير المؤسسات السليمة: ركز مؤخرا علم الإقتصاد المؤسسي الجديد على قضايا التنمية و الإصلاح، و تبرز في هذا الإطار مقاربتين الأولى متعلقة بالبيئة المؤسسية أين تبحث العملية التنموية على المستوى الكلي و الثانية التي تعتبر أكثر حداثة تركز على المؤسسة موضوعا و هدفا للتنمية وهو ما يؤيده عديد الإقتصادييين من أمثال (Oliver E. Williamson) الذي يكرس فكرة الإنطلاق من الخاص للعام نحو التنظيم الإقتصادي؛ ولم تخرج الجزائر عن هذا النسق حيث حاولت الإنتقال إلى إقتصاد السوق من خلال جملة من التغييرات الهيكلية التنظيمية و المؤسسية والتي نحصل أهمها فيما يلي :

- على مستوى الإطار القانوني: نحصي صدور جملة من القوانين واللوائح والتشريعات والإجراءات التنظيمية التي حاولت تعزيز القطاع الخاص وقد كانت الإنطلاقة الحقيقية خلال الفترة ١٩٩٥/١٩٩٨ بدءا بإصدار الأمر رقم ٩٥-٢٢ المؤرخ بـ ٢٦ أوت ١٩٩٥ (وهذا بعد قانون النقد والقرض ١٩٩٠ وكذا قوانين وتشريعات ١٩٩٣ التي حاولت تهيئة المناخ الإستثماري) والذي تضمن الخطوط العريضة والمبادئ العامة لتحويل ملكية المؤسسات العامة إلى القطاع الخاص المحلي والأجنبي، أين حددت المادة ٢ منه القطاعات التي تمسها الخصخصة (المتعلقة أساسا بالطابع التنافسي: كالسياحة، الفنادق، التجارة والتوزيع، الصناعات التحويلية،

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة...؛ وقد أثري الأمر بمراسيم تطبيقية وتم إنفاق حوالي ٣٠٠ مليار سنتيم في هذه الفترة على عملية الخصخصة، لتتوقف العملية خلال ٢٠٠١-٢٠٠٢ وتتواصل في السنوات الموالية بديناميكية أكبر في الجانب التشريعي ومزيد من اللوائح والقوانين خاصة ما يتعلق بترقية الإستثمار الخاص وتشجيعه بمنح الإمتيازات والحوافز.

- **على مستوى الإطار المؤسسي:** لقد جاءت القوانين السابقة بإنشاء كم معتبر من المؤسسات التي لعبت دورا مهما في سياسة التشغيل؛ كما تم إطلاق البرنامج التكميلي لدعم النمو و برنامجي الجنوب و الهضاب العليا (٢٠١٠/٢٠١٤)؛ و تعزز عديد الرؤى الإقتصادية فكرتنا السابقة حيث أنه "من المستحيل وجود إقتصاد سوق ذي قيمة دون المؤسسات المناسبة" (Ronald Coase)(١٩٩٢)

و في السياق ذاته يعتبر أن: "الحكومات هي التي تشكل إلى حد مهم الأداء الإقتصادي لأنها تحدد و تنفذ و تعزز القوانين و القواعد الإقتصادية... لكننا لا نكاد نعرف شيئا عن هذه الحكومات (D. C.North) (١٩٩٤)

و هما رؤيتان تتوافقان إلى حد بعيد مع ما يحدث بالجزائر حيث تقل مستويات الشفافية و الإفصاح ما يضاعف مستويات الفساد لخلق عائق هو الأكبر بالنسبة للقطاع الخاص؛ كما تتطلب عملية الإصلاحات الإقتصادية مجموعة من المقاييس الضرورية نذكر منها: ضرورة توفير مناخ مناسب للإستثمار؛ و تنمية القطاع الخاص.

إلا أن الجزائر لا تزال تتميز بما يمكن أن يسمى العجز المؤسسي الكبير، هذا العجز المؤسسي يخلق مناخا غير مواتيا و أيضا غير صحي، بالنسبة للنشاط الإقتصادي بصفة عامة والإستثمارات بصفة خاصة.

خاتمة:

من خلال الدراسة التطبيقية للإطار المؤسسي والتشريعي ودوره في أداء سوق العمل في الجزائر؛ وتحليل واقع سوق العمل في الجزائر تبين لنا أن معدلات البطالة عرفت تزايداً في السنوات ١٩٨٥-٢٠٠٠ تلك الفترة التي تميزت باتباع برامج الإصلاح الإقتصادي و الذي كان له أثر كبير على مستوى التشغيل، و بالموازاة تمكنت تدريجياً من إستعادة مؤشراتنا الإقتصادية الكلية؛ لذلك سعت الحكومة الجزائرية، علاج مشاكل التشغيل من خلال مجموعة من السياسات؛ تمثلت في أجهزة التشغيل و التي كانت مسيرة من قبل الوزارة المكلفة بالعمل و أخرى مسيرة من قبل وكالة التنمية الإجتماعية أو الصندوق الوطني للتأمين على البطالة أو أجهزة دعم الشباب، إضافة إلى برامج لدعم النمو الإقتصادي، حيث وجدنا أن تلك الأجهزة حققت نتائج إيجابية فيما يخص توفير مناصب الشغل؛ خاصة في السنتين الأخيرتين اللتين سجلتا تراجعاً للنمو وعدم تجاوز التشغيل نقطة أو إثنين؛ ويعود هذا إلى عدم مرونة سوق العمل كما أن قرار التشغيل ليس نابعا من قرار الإستثمار علما أن التشغيل مسألة سوق وليس خاضعا لمعايير أخرى؛ و من ثمة فإن التشغيل يخضع لمنطق تجارة الوظائف و ليس للإنتاج و الإنتاجية؛ بالإضافة إلى أنه يتولد عن النفقات العمومية الأمر الذي أدى إلى بروز ظاهرة إجتار بعض الفئات بالشغل من خلال الوسطاء مما أظهر فروقا إجتماعية، و عوض أن يحل المشكل أصبح يهدد الإقتصاد والنسيج الإجتماعي؛ و في هذا الإطار فإن العمل الذي يتجه إلى الحد من البطالة يتطلب إجراءات متعلقة بتكييف الإطار القانوني و التنظيمي (تشريعات العمل) و بالتالي تحسين أدوات وآليات الإعلام و التنظيم و التسيير بالنسبة لسوق العمل، من أجل تحسين نظام علاقات العمل وتكييف ذلك مع الواقع الإجتماعي تماشياً مع هدف السياسة الإقتصادية.

- وفي الآخر هناك عدة مجالات يجب الإهتمام بها في هذا الإطار نذكر منها:
- ✓ تهيئة البيئة الإستثمارية بوضع إطار تشريعي ملائم يكون متسم بالشمولية و المرونة و الوضوح .
 - ✓ الإهتمام بالقطاعات المولدة للثروة و مناصب الشغل.
 - ✓ تطوير السوق المالية بإعتبارها وعاء ضروري لبناء الإدخار و قاعدة لحفز الإستثمارات .
 - ✓ تطوير الإطار التشريعي و المؤسسي و التنظيمي من خلال مراجعة التشريعات و القوانين الإقتصادية كقانون الإستثمار والشركات و قانون الجمارك والضرائب و قانون المنافسة و منع الإحتكار و إستقلال القضاء... الخ.

قائمة المراجع:-

المراجع باللغة العربية:

❖ الكتب:

- إبراهيم العيسوي (٢٠٠١): "التنمية في عالم متغير"، دار الشروق، مصر، الطبعة ٠٢.
- إيمان الشاعر (٢٠٠٨): "الإقتصاد المؤسسي الجديد مع التركيز على إمكانية تطبيقه في مجال العمل الجماعي في قطاع الزراعة المصري"، عن ملخص البحث، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، مصر. عن الموقع: books.google.com/books
- محمد مصطفى سليمان (٢٠٠٦): "حوكمة الشركات ومعالجة الفساد المالي والإداري"، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- طاهر محسن الغالبي، صالح مهدي العامري (٢٠٠٨): "المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات الأعمال"، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، الأردن.
- أبو الحسن عبد الموجود إبراهيم (٢٠٠٦): "التنمية وحقوق الإنسان"، المكتب الجامعي الحديث الإزاريطية، الإسكندرية.
- عمار بوحوش (٢٠٠٨): "الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة"، دار البصائر للنشر والتوزيع، الطبعة ٠٢، الجزائر.
- مدحت القرشي (٢٠٠٧): "إقتصاديات العمل"، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن.
- مجيد ضياء (٢٠٠٢): "التحليل الإقتصادي الكلي"، النظرية الإقتصادية، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية.
- عبد القادر محمد عبد القادر عطية (١٩٩٨): "النظرية الإقتصادية الكلية"، الدار الجامعية للمكتب، جامعة الإسكندرية.
- د نبيل مرزوق (٢٠٠٥): "دور آليات السوق و تدخل الدولة في إقتصاد السوق الإجتماعي"، جمعية العلوم الإقتصادية السورية، دمشق، سوريا.
- نعمة الله نجيب إبراهيم (١٩٩٧): "نظرية اقتصاد العمل"، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر.
- أحمد البرعي (٢٠٠٣): "الوسيط في القانون الإجتماعي"، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة.
- مدني بن شهرة (2009) : "الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل" : التجربة الجزائرية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر، الأردن.
- ناصر داداي عدون وعبد الرحمان العايب (٢٠١٠): "البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلية للإقتصاد"، ديوان المطبوعات الجامعية.



- إسماعيل صبري عبد الله، تحرير سلوى سليمان(١٩٨٩): " الخصائص المشتركة في ظاهرة البطالة في بلدان العالم الثالث مع إشارة خاصة لمصر"، دار النهضة العربية، جمهورية مصر العربية.

❖ الرسائل العلمية:

- محمد جميل حيوش(٢٠٠٧): "مدى إلتزام الشركات المساهمة العامة الفلسطينية بقواعد حوكمة الشركات؛ دراسة تحليلية لأراء المراجعين الداخليين، المراجعين الخارجيين ومدراء الشركات المساهمة العامة" مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص محاسبة وتمويل؛ جامعة غزة الإسلامية.
- عمر علي عبد الصمد (٢٠٠٩): " دور المراجعة الداخلية في تطبيق حوكمة المؤسسات- دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص مالية ومحاسبة، جامعة المدينة، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير.
- بن جيمة عمر(٢٠١١):"دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بمنطقة بشار"، مذكرة ماجستير (٢٠١٠-٢٠١١)، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.
- مصطفى الشريف،" تولية المناصب العامة في ضوء القانون العام للعامل"، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة الجزائر.
- كوسة بوجمعة "عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة"، سياسات التشغيل في الجزائر، دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيدر، بسكرة.
- شلالى فارس (٢٠٠٥):" دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤ مع محاولة إقتراح نموذج إقتصادي للتشغيل للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٩"، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، ٢٠٠٤/٢٠٠٥.
- حاكمي بوحفص(٢٠٠٩):" الإصلاحات والنمو الإقتصادي في شمال إفريقيا" دراسة مقارنة بين الجزائر، المغرب وتونس؛ رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، ٢٠٠٨-٢٠٠٩؛ جامعة العلوم الاقتصادية والتسيير، وهران.
- لخلف عثمان (٢٠٠٤):" واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتميئتها"؛ دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، ٢٠٠٣-٢٠٠٤، جامعة الجزائر.

- منصورى الزين (٢٠٠٦): "آليات تشجيع وترقية الإستثمار كأداة لتمويل التنمية"، أطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة الجزائر.
- صديقي مليكة (٢٠٠٧): "برامج الإصلاح الهيكلي وأزمة التحولات في الإقتصاديات الإنتقالية حالة الجزائر"، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر.

❖ المقالات والتقارير والمؤتمرات:

- أحمد الكواز (٢٠٠٨): "إخفاق آلية الأسواق وتدخل الدولة"، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، العدد 69، الكويت.
- عماد الإمام (٢٠٠٥): "المؤسسات والتنمية"، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، العدد 42، الكويت.
- وزارة التخطيط والتعاون الدولي (٢٠١٠): تقرير التنمية المالية، الأردن.
<http://www.jnco.gov.jo/static/arabic>
- علي عبد القادر علي (٢٠٠٧): "مؤشرات قياس المؤسسات"، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد ٦٠.
- ناجي بن حسين (٢٠٠٦): "الفساد، أسبابه، آثاره واستراتيجيات مكافحته، إشارة لحالة الجزائر"، مجلة الإقتصاد والمجتمع، مخبر المغرب العربي الكبير، جامعة منتوري قسنطينة، العدد 4.
- مركز المشروعات الدولية الخاصة (cipe)، "دليل تأسيس حوكمة الشركات في الأسواق الصاعدة" www.cipe-arabia.org...
- علي عبد القادر علي (٢٠٠٨): "مؤشرات الفساد الإداري"، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، العدد 7، الكويت.
- مدركات الفساد للعام (٢٠١٢): بيان صحفي صادر عن منظمة برلمانيون عرب ضد الفساد، منظمة الشفافية الدولية، ديسمبر، بيروت، لبنان.
[/http://www.transparency.org](http://www.transparency.org)
- البنك الدولي (٢٠٠٥): "تقرير عن التنمية في العالم: تحسين مناخ الاستثمار من أجل الجميع"، عرض عام.
- البنك الدولي (٢٠١٠): تقرير ممارسة أنشطة الأعمال 2010، واشنطن.
- المؤسسة العربية لضمان الإستثمار وإئتمان الصادرات (٢٠٠٩): "تقرير مناخ الإستثمار في الدول العربية"، الكويت.

- جيمس د-ولفنسون (٢٠٠١): " الإطار الإنمائي الشامل، دور الحكومات الإنمائي في ظل الإنفتاح الإقتصادي"، سلسلة بحوث ومناقشات حلقات العمل العدد السادس، الفصل الرابع، ٢-٥ ماي ٢٠٠٠ دمشق، سوريا، صندوق النقد العربي، أبو ظبي.
- البنك الدولي (٢٠٠٩): تقرير عن التنمية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، من الإمتيازات إلى المنافسة: فك قيود القطاع الخاص في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.
- إسماعيل بوخاوة، سمراء دومي (٢٠٠٢): "المؤسسات الإقتصادية الجزائرية في مرحلة إقتصاد السوق"، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد ٦، جوان.

المراجع باللغة الأجنبية:

❖ Les livres :

- Michel Aglietta, Sandra Moatt (2000) : «Le FMI l'ordre Monétaire aux désordres Financiers, economica », Paris.
- Wladimir Andreff (2007): « Economie de la transition, La transformation des économies planifiées en économies de marche », Bréal, Paris.
- Benjamin C., Weinstein O. (1995) : « les nouvelles théories de l'entreprise, librairie générale française », Paris.
- Fatima taib (2002) : « structure financière de l'entreprise », Economica, Paris.
- Charreux G.(1997) : « le gouvernance des entreprises », Économica, Paris.
- F. Ray Marshall, Allan M. Cartter, Allan, G.King (١٩٧٦): “ labor economics wages, Employment and trade unionism, Thirde” edition 1976.

- Jean Jacques Paul (1989) : « la relation formation emploi , un défi pour l'économie » , ed.économica , Paris .
- Eicher.J.E et Levy.Garboua(1979) : « Economique de l'éducation » , Edition Economica, Paris.
- Tremblay. R (1992) : « Macroéconomique modernes: théories et réalité » , Edition Etudes vivantes, Québec.
- Gregory. N. M, (2006), « Macroéconomie » , De Boeck, 3 eme édition , Paris.
- Findlay. D. et College. C, (2007) : « Guide de l'étudiant en macro-économie » , Pearson Education France, 4 eme édition.
- Blanchard. O et Cohen. D, (2007), « Macroéconomie » , Pearson Education France, 4