

إشكالية العمل والتشغيل في الجزائر

The problem of labor and employment in Algeria

عادل بن لعربي¹، سمير يوسف خوجة²¹جامعة مولود معمري - تيزي وزو (الجزائر)،

adel.benlaribi@ummtto.dz

²جامعة مولود معمري - تيزي وزو (الجزائر)،

samir.youcefkhodja@ummtto.dz

تاريخ الاستلام: 2024/03/31 تاريخ القبول: 2024/05/18 تاريخ النشر: 2024/06/01

ملخص:

يهدف هذا المقال إلى تقديم نظرة حول إشكالية العمل والتشغيل في الجزائر، وذلك من خلال عرض مختلف المنظورات والدراسات لمختلف المفكرين والمساهمين الجزائريين، إضافة إلى الدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بسياسات التشغيل والعمل في الجزائر.

تمثل سياسات التشغيل والعمل حلقة أساسية في حياة البشر وفي نمو وتشكيل النشاط الاقتصادي لمختلف المجتمعات وعلاقته بتحقيق التنمية المستدامة. سنحاول في هذا المقال تبين بعض الملاحظات حول العمل وسياسات التشغيل في الجزائر.

كلمات مفتاحية: العمل، التشغيل، قيم العمل، التنمية، سياسة العمل، سياسة التشغيل.

Abstract:

This article aims to provide a reading on the problem of labor and employment in Algeria, by presenting various perspectives and studies by numerous Algerian thinkers and

contributors, in addition to Arab and foreign studies related to employment and work policies in Algeria.

Employment and labor policies represent an essential link in human life and in the growth and formation of economic activity of various societies and its relationship to achieving sustainable development. In this article, we will try to extract some observations about labor and employment policies in Algeria.

Keywords: labor, employment, labor values, development, labor policy, employment policy.

*المؤلف المرسل: سمير يوسف خوجة

1. مقدمة

على اعتبار العمل كظاهرة ملازمة لحياة الأفراد وممارسة يومية مقترنة تاريخيا بوجود الفرد واستمراره في العيش، ومحرك أساسي لتكوين الثروة والاستمرار في العيش، كما يمكن أن تظهر أهميته من خلال عملية تنظيم سوق العمل وسياسات التشغيل التي تعتبر جزءا هاما وأساسيا في النشاط والتنظيم الاقتصادي العام لأي بلد.

ونتيجة عدة عوامل وبتدخل الدولة في تنظيم الحياة الاقتصادية والاجتماعية لإفرادها من خلال ما يعرف بسوق العمل وسياسات التشغيل، أصبح مشكل الشغل اليوم مشكل مطروح على المستوى العالمي بحسب الظروف التي تميز اقتصاد كل دولة، خاصة أن البحث في موضوع التنمية يستلزم الإشارة بالقدر الكافي لكيفية الحصول على فرص الشغل، إذ أن ممارسة عملية التنمية الميدانية هي في الحقيقة علاقة بين الجهاز الاقتصادي والجهاز الاجتماعي أكثر، وبالأخص من حيث تحسين مستوى معيشة الأفراد وتلبية مختلف حاجياتهم الضرورية للعيش الجيد،

إشكالية العمل والتشغيل في الجزائر

وذلك في ضل تعدد الأساليب والأجهزة التي تعتمد عليها الدولة لتحقيق فرص العمل اللائق لأفراد المجتمع.

وعليه نسعى من خلال هذا المقال لطرح إشكالية العمل في الجزائر وتقديم بعض الملاحظات حول سياسات التشغيل، وصولا إلى رقابة إجراءات وشروط التشغيل كعملية هادفة لتنظيم سوق العمل والتوزيع العادل لفرص الشغل ومحاربة ظاهرة البطالة لتحقيق عملية التنمية.

2. لمحة تاريخية عن تطور العمل

العمل كممارسة وعلاقة مع الطبيعة ظاهرة قديمة موجودة في كل المجتمعات، كظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة على حد تعبير عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا "مرسال موس"، وذات أبعاد متعددة منها البعد البيولوجي، المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة والظاهرة بتفاعلها مع مكان العمل ومحيطه، ومنها الاجتماعية ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجددين داخل مجالات العمل (الثابت، 2011، ص17) دون إهمال البعد والقيمة الاقتصادية له في إشباع مختلف حاجات الفرد العامل، إذ أن الإنسان كحيوان اجتماعي منشغل أساسا بالعمل، وهو يمثل قاسم مشترك وشرط لكل حياة اجتماعية (فريدمان، 1985، ص11).

فقد عرفه كارل ماركس، والذي يعتبر من أبرز العلماء الذين عالجوا موضوع العمل، بأنه قبل كل شيء عقد قائم بين الإنسان والطبيعة، ويعرفه كذلك بأنه صراعا اجتماعيا، فحين يرى إميل دوركايم"، أن العمل هو تماسكا عضويا، فكل القوى التي يملكها الإنسان من جسدية وفكرية يستغلها من اجل تقديم منفعة معينة، أما حسب ابن خلدون، و كما اشرنا من قبل فإن العمل هو مصدر القيم والمنافع الاقتصادية، الحرفية والصناعية (لبصير، 2010، ص314)، وعليه فقد

عرف العمل بعدة تعريفات، اختلفت باختلاف الاتجاهات الفكرية، والمدارس والمؤلفين، بغض النظر عن عامل الزمان والمكان، لكن ورغم ذلك يبقى أهم ما يستحق التأكيد عليه في تعريف العمل، هو اعتباره بالدرجة الأولى جهداً يتم بذله في إطار ممارسة نشاط معين (الثابت، 2011، ص18).

تجمع أغلب الدراسات على أن تطور ظاهرة العمل تاريخياً، مرت عبر عدة مراحل، انطلاقاً من العصور القديمة ضمن المجتمع الزراعي البسيط، ثم مرحلة القرون الوسطى ضمن نظام الطوائف الحرفية، والتي استهدف وجودها حماية مصالحها عبر تبرير تنظيم العمل والحرف المهنية، إلى غاية ظهور نظام عمل جديد بعد الثورة الصناعية ونشوء قانون العمل فيما بعد بتدخل الدولة عن طريق إصدار مختلف التشريعات القانونية وتجسيد فكرة علاقات العمل.

إذن يمكن القول عموماً أن ظاهرة العمل قد شهدت على مدى تطور التاريخ البشري جملة من التحولات الهيكلية من فترة زمنية إلى أخرى لعل أهمها تتمثل، في تحول الاقتصاد البشري من الارتكاز على العمل الزراعي وتربية الماشية في المجتمعات التقليدية، إلى العمل الصناعي الذي أصبح قوام المجتمعات الحديثة (الثابت، 2011، ص19)، كما عرفت الصناعة بدورها تحولات وتغيرات كبيرة

فهنا يمكن الإشارة ولو بصفة وجيزة لبعض المحطات التاريخية التي ميزت ظاهرة العمل في بعض مراحلها التاريخية، عندما قدماء الإغريق، حيث أن الأفكار المسيطرة كانت أفكار ارسطراطية والمعلوم عنها أنها كانت تحتقر العمل اليدوي و العاملين في إطاره فقد تركت هذه الذهنية أثارها الإيديولوجي حتى على العلوم التي من المفروض أن تكون تجريبية، في حين نجده عند علماء الرومان والذين لم يتأثروا بنظرة الإغريقين للعلم بدليل أنهم لم يترجموا مؤلفاتهم إلى اللاتينية بل انطلقوا مما كانوا يسمونه عصارة الفكر الإغريقي القديم، ففتجهوا مباشرة نحو العلوم الطبيعية التي تم استخدامها مباشرة في العلوم الزراعية وفي تربية المواشي، أما الرياضيات فتم

اشكالية العمل والتشغيل في الجزائر

استخدامها في علم الفيزياء والهندسة لتطوير أساليب القتال في الحرب وتشييد مباني خاصة تساعدهم في مواجهة أي خطر وإعطاء الأهمية أكثر لما يتمشى مع مجتمع الحرب كالقلاع والحصون وعربات النقل والتموين، مما أعطى الأهمية للعمل اليدوي الذي لا يمكن الاستغناء عنه في الحروب واحتقار الفلاسفة الإغريقية وعدم إعارتهم أهمية تستحق خصوصاً مع الاديولوجية التوسعية للإمبراطورية الرومانية آنذاك (معتوق، 1985، ص44).

أما خلال القرون الوسطى فقد غرقت أوروبا في الظلمات أو ما يسمى بعصر الانحطاط بحيث كانت الاديولوجية الدينية تنطلق من مبدأ احترام الطبيعة وعدم المساس بها هو من احترام الله. فمن المفارقات التاريخية أن يتوافق رحيل ابن خلدون مع استهلال عصر النهضة في أوروبا الذي شمل القرنين الخامس عشر والسابع عشر، بحيث تعتبر فجر الرأسمالية التي نمت وتطورت مدفوعة بقوة حركة الاكتشافات الجغرافية الكبرى وما تمخض عنها من تنشيط للتجارة الدولية بفضل تسابق القوى الأوروبية على استعمار مناطق واسعة من العلمين الجديد والقديم واستغلال ثرواتها كما نجم عنه بروز المدن التجارية في إيطاليا وإنجلترا وهولندا وتشكلت فيها نواة الطبقة البورجوازية من حرفيها وتجارها.

في حين بقي الريف معقل للنبلاء الاقطاعين وأمرائهم الذين تم دفعهم من قبل الطبقات البورجوازية والحد من سيطرتهم لتسهيل حركة التجار الداخلية التي كانت تشهد مشاكل من طرفهم. وفيما نجد أن حركة الإصلاح الديني البروتستنتي التي قادها الراهب لوثر (1483-1549) عام 1517 التي قوت في جانب منها النزعة الفردية بجعلها فهم الفرد مقياساً لتفسير الكتاب المقدس واعتبرت في جانب آخر وخاصة في مذهب كالفن أن العمل عبادة وأن النجاح الدنيوي ما هو إلا علامة على رضا الخالق فأرست بذلك أسس الرأسمالية (ايان، 2010، ص09)، ليتضح من خلال هذا العرض الموجز لتطور ظاهرة العمل، أنها كظاهرة قديمة وحديثة في نفس الوقت،

أين سنجد المجتمعات الحديثة تولي له اهتمام أكثر و انه يمثل مصدر الثروة و تطور هذه المجتمعات وعامل أساسي في تحقيق التنمية فيها.

3. بعض المفاهيم المرتبطة بالعمل

إن منطلقات تعريف ظاهرة العمل قد تتعدد وتتنوع، حيث يمكن اعتبار العمل، بمثابة المهنة أو الحرفة أو الشغل، فإذا كان العمل يعني مجموعة من الأنشطة التي يزاولها الأفراد داخل البناء الاجتماعي، من اجل بناء المجتمع واستمراره، فان المعنى الشائع للمهنة، يعني مجموع الأنشطة النوعية التي تحدد الوضع الاجتماعي للفرد في المجتمع المحلي (الزيات، 2001، ص14). فهي نشاط نوعي يسود المجتمع، وهي ظاهرة اجتماعية تنتشر في كافة المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، لتكون قوة هائلة في المجتمع يطلق عليها، قوة العمل وهي بمثابة عامل أساسي في سوق العمل وفي حساب معدل البطالة، وقياس الدخل القومي، أما من حيث تداخل مفهوم الشغل والعمل، فان هناك مجموعة من الباحثين المهتمين بهذه المسألة، يتحدثون تارة عن الشغل وتارة أخرى عن العمل، بحيث أن كلمة الشغل تستخدم بشكل واسع حين يتعلق الأمر بالنشاط الذي يقوم به الإنسان في المجتمعات المعاصرة، وذلك مقابل اجر يتقاضه عن ذلك، ويبررون من جهة أخرى، أن كلمة عمل إضافة إلى المعنى السابق، بأنها تشير لكل نشاط إنساني يدويا كان أو فكريا، مأجورا أو بدون مقابل مادي، إلا أن هناك فريق آخر من الباحثين، يستخدم المفهومين كمترادفين، هذا من جهة بحيث يمكن التمييز من جهة أخرى بين الشغل و اللاشغل.

هذا الأخير الذي يشير إلى الوقت الذي يخصصه الإنسان لنفسه أو لأسرته، وهو ما يدعى بالوقت الثالث أو الوقت الحر، إلا أن الفرد لا يحصل عادة على هذا الوقت، إلا بعد القيام بواجباته في العمل والحصول على الموارد التي تمكنه من العيش (قرنفل، 2006، ص25)، وبذلك يشكل الشغل أو العمل، احد العوامل

اشكالية العمل والتشغيل في الجزائر

الأساسية التي تمكن من تحقيق استقلاليته، وأن أنماطه وطبيعته تظل تمثل العامل الحاسم في تشكيل مساراتنا المعيشية وأحوالنا النفسية، إذ تبرز في هذا المجال مجموعة من الخصائص المرتبطة بالعمل، كالدخل القومي، مستوى النشاط الاقتصادي، البنية الزمنية، التواصل الاجتماعي، التنوع والهوية أو الشخصية (غدنر، 2004، ص436).

4. قيم العمل

بما أن العمل هو نتاج لتفاعل المجتمعات الإنسانية فإن الأمر يستوجب بناء نسق قيمي لتنظيمه للحفاظ على التضامن الاجتماعي وإعادة بعثه من جديد (السعيدة وآخرون، 2009، ص441)، فالتطور التكنولوجي المعاصر أفرز تحولات عميقة في المجتمعات الإنسانية على جميع الأصعدة، وقد صاحب هذه التحولات اضطرابات كثيرة تعددت معها البدائل والاختيارات الفردية والجماعية، وهو ما أعجز الفرد على اختيار أنماط السلوك المناسب لقيمه على غرار قيم العمل والسلوك الفردي والجماعي المرغوب فيه تنظيمياً (سيد، 2019، ص8).

وقد ازدادت أهمية دراستها مع بزوغ فجر العولمة وهيمنة أطروحاتها وكذا شيوع ظروف عالمية جديدة متمثلة في صناعة المعرفة والثورة المعلوماتية وتحكم الدول الامبريالية الكبرى في الأسواق الدولية وسيطرتها على مقومات الإنتاج والاستهلاك والانتقال من مرحلة الحداثة إلى ما بعد الحداثة أمام هيمنة مفاهيم حديثة كالالاقتصاد الحر والعولمة والتقسيم العالمي للعمل وغيرها من المفاهيم التي تعكس تراجع الحدود الجغرافية بين دول العالم نتيجة ثورة الإعلام والاتصال وتطور تقنياتها بشكل ملفت للنظر، والتي منحت الدول الامبريالية الكبرى السيادة في تصدير أنماطها القيمية نحو الدول النامية.

ويأتي الحديث عن هذه القيم منذ أن أصبح مفهوم العمل يمثل هوية اجتماعية للفرد داخل مجتمعه، لتتسع بذلك معاني هذا المفهوم من حدوده الفردية

بالمعنى الاقتصادي إلى مضامين اجتماعية أوسع داخل المجتمع وأنساقه المختلفة، ولعل أبرز ما يحدد هذه المضامين هو نوعية الثقافة وأنماط التنشئة الاجتماعية السائدة داخل مؤسسات التنشئة اللذان يعكسان جوهر قيم العمل الكامنة في المجتمع (حمادات، 2006، ص46)، بطبيعة الحال هي معرضة للتغير والتأثير على أنماط أخرى خاصة عندما يكون الفرد ينتمي إلى تنظيمات عمل مميزة تحدد بشكل أو بآخر سلوكه من خلال ما يسمى بثقافة المنظمة أو المؤسسة.

1.4 قراءة في قيم العمل:

مع بداية القرن 19 ظهر اهتمام متزايد بموضوع ثقافة العمل من قبل مختلف الباحثين على المستوى النظري والميداني، فعلى المستوى النظري احتل العنصر الثقافي في العمل خاصة في جانبه القيمي أهمية كبرى في دراسة ثقافة المنظمة وهو ما أدى ميدانيا إلى إثراء الأدبيات التنظيمية وتراكم رصيدها بعد نشر العديد من الدراسات النظرية والتجريبية المختلفة (سيد، 2018، ص09)، لتصبح معروفة ومتداولة كثيرا في الكتابات الاجتماعية المتخصصة بالمنظمة ومنتشرة أيضا بشكل كبير حتى في دراسات اجتماعية كمواضيع لمذكرات التخرج لطلبة الاقسام النهائية في مثل هذه التخصصات.

القيم وثقافة العمل: المعروف والمتعارف عليه أن العمل كظاهرة اجتماعية واقتصادية و حتى تاريخية و سياسية على علاقة بالكثير من العلوم والتخصصات العلمية الحديثة فكانت بذلك القيم محل نقاش محتدم بين حقول المعرفة العلمية وما تزال، ففي الفلسفة موضوع خلاف بين الاتجاه الماثاليالذي يفصل القيم (العلم، الجمال، والأخلاق) عن الخبرة الإنسانية والاتجاه العقلي الذي يربطها بالواقع والخبرة (هارولد، 1997، ص 106).

بينما في الانثروبولوجيا الثقافية أو الحضارية اعتبرت القيم بمثابة القلب النابض في الثقافة التنظيمية (قدوري، 2008). واستخدمت في علم الاقتصاد على

اشكالية العمل والتشغيل في الجزائر

أنها قيمة الشيء، وأنها تندرج بين مفهومي المنفعة الفردية والمبادلة الجماعية، أما علماء النفس فجاءت مساهمتهم حول تأثير القيم على تكوين شخصيات الأفراد، بينما علماء الإدارة، وتحديدًا المختصين في الحركة السلوكية تركزت دراساتهم في إبراز أثر القيم وعلاقتها بالسلوك التنظيمي باعتبار أن القيم التنظيمية هي موجه فعلي لسلوك الأفراد العاملين، في حين تمحورت دراسات علماء الاجتماع للقيم حول جانبها الاجتماعي والثقافي على مستوى الجماعات والمنظمات.

فالقيم في علم الاجتماع تعد عنصرا أساسيا من عناصر البناء والنظام الاجتماعي الكلي وتستمد من خلال عملية التفاعل الاجتماعي، علما أن العلوم الاجتماعية بوجه عام كعلم الاجتماع وعلم النفس، وحسب ميلتون روكايتش (M. Rokeach) تميز بين نوعين من القيم هما القيم الغائية والقيم الواسطية، حيث يتمثل الصنف الأول في مجموع القيم المحددة للغايات النهائية التي يسعى الفرد لتحقيقها، أما النوع الثاني فيتمثل في الأنماط السلوكية المتبعة لتحقيق الأهداف النهائية (مقدم، 1992، ص10)، فهي بذلك معتقد يفاضل فيه الفرد بين سلوك وآخر، كأن يعتبر مثلا أن الكرم أفضل من البخل والصدق أفضل من الكذب، والشجاعة أفضل من الجبن...الخ، كما أن عالم الاجتماع وفي دراسته للقيم يمكنه أن يميز بين ثلاثة أنواع منها هي القيم الفردية، القيم التنظيمية وقيم العمل.

من هنا فإن قيم العمل تختلف من منظمة لأخرى ومن مهنة لأخرى، كاختلاف القيم في مهنة التعليم مثلا عنها في مهنة الطب أو المحاماة، كما تختلف هذه القيم أيضا في المهنة الواحدة أو الوظيفة الواحدة، كأن نجد مثلا أن القيم المتبناة من طرف فرد أو جماعة في مهنة المحاسبة أو الهندسة تختلف عند باقي الأفراد في نفس المهنة، كما تتباين هذه القيم عن بعضها البعض في العديد من الوجوه والخصائص، فقيم العمل في المنظمات الإنتاجية لا تنسجم تماما مع القيم في المنظمات الخدمية، والقيم في المنظمات الحكومية أو العسكرية تختلف عن القيم في المنشآت الخاصة،

والقيم في المنظمات الزراعية تتباين عن المنظمات التربوية والأكاديمية (حمادات، 2006، ص 31)، فقيم العمل تساهم بشكل كبير في تشكيل شخصية الفرد وتكوين سلوكه وهويته، ومن ثم تشكيل هوية منظمته، فالمجتمعات تنمو وتتطور بقيم عملها وقيمها الاجتماعية والأخلاقية بصفة عامة، وإذا ما أردنا إنشاء مجتمع يؤمن بقيم العمل ويعتبرها من أولوياته، فلا بد من بناء الإنسان أولاً، ولابد من تأسيسه منذ طفولته على القيم المجتمعية الإيجابية حتى ينشأ فرداً محباً لعمله ومنتجاً فيه (سيد، 2019، 66).

2.4 القيم المنتجة للعمل:

القيم هي من المقومات الأساسية لتحقيق النجاح التنظيمي خاصة إذا كانت المنظمة تتميز بمنظومة قيم موحدة تؤكد على القيم الإيجابية كالكفاءة وحب العمل والرغبة في أدائه والالتزام به وبقواعده والتحلي بروح المسؤولية والمشاركة والإنتاجية والجودة والأمن وبذل الجهد وأداء الواجب الوظيفي بأمانة وشرف وإتقان وجدية وإخلاص ونزاهة ودقة... الخ، وهي المحرك الرئيسي لتطور منظمات العمل الحديثة ورقمها لاسيما في الدول الغربية وحتى بعض الدول الإسلامية التي بنت هذه القيم تربوياً في أفراد مجتمعاتها وعملت على تعميقها فيهم بطريقة عملية هادفة ومنظمة وفق أساليب التعايش والمعاملة اليومية.

على اعتبار أن تنظيمات العمل هي تنظيمات منتجة لقيم ثقافية للعمل تتضمن خصائص متميزة تجعلها كقوة دافعة تقف خلف النجاح المستمر للمنظمات الكبرى، فإن فعالية المنظمة وتميزها تتوقف إلى حد كبير على طبيعة ونوعية القيم التي يكتسبها أفراد هذه المنظمات والعمل بها بشكل مستمر.

وهنا يمكن القول بوجود علاقة طردية قوية بين ثقافة المنظمة وكفاءة الأداء فيها، فبالاستناد إلى النماذج الإدارية المعتمدة في الدول المتطورة اقتصادياً والتي استطاعت أن تؤسس لثقافة عمل إيجابية مكنت أفرادها من الأداء الجيد، محققة

اشكالية العمل والتشغيل في الجزائر

بذلك تميزا تنظيميا رائدا، فالثقافة الإيجابية للمنظمة تحقق التوافق والقبول حول القيم المنتجة للعمل وتقوي الترابط الاجتماعي بين أفرادها، فالمنظمات الاقتصادية الناجحة اليوم باتت تولي أهمية بالغة لثقافة عملها ولثقافة أفرادها على وجه الخصوص لاقتناعها الراسخ بأن الإنسان هو العنصر الحقيقي و المهم لها لتحقيق فعالية و أداء جيد (سيد، 2019، ص 67).

5. التنمية وسوق العمل

5.1 مفهوم التنمية :

يمكن تقديم ورصد بعض التعريفات في هذا الشأن بالشكل التالي:

- التنمية هي تلك العمليات التي تبذل بقصد ووفق سياسة عامة لإحداث تطور اجتماعي و اقتصادي و سياسي للناس في بيئتهم و ذلك بالاعتماد أساسا على الجهود الأهلية و الحكومية المنسقة و المتكاملة (مطاوع، 2010، ص 10).
- التنمية ليست ظاهرة اقتصادية صرفة، و إنما هي مجموعة من الظواهر المختلفة ذات طبيعة سوسيولوجية وسيكولوجية (ابو كريشة، 2003، ص 38)
- أما في تعريف الأمم المتحدة لسنة 1955 فهي تتمثل في تلك العملية المرسومة لتقدم المجتمع جميعه، اقتصاديا واجتماعيا، وهي العمليات التي يمكن بها توحيد جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمعات المحلية ومساعدتها على الاندماج والتقدم، فالأساس هنا هو التنسيق والتكامل، وهو ما ينقص الدول المتخلفة (مطاوع، 2010، ص 11)
- في حين يعرفها "بومخلوف" على أنها تعني النهوض بجميع جوانب المجتمع المختلفة، اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا بأساليب تتفق مع الإطار السوسيو ثقافي لهذا المجتمع (بومخلوف، 1983، ص 114)

مما سبق عرضه يمكن للقارئ المتابع أن غالب التعريفات تدور حول محور التغيرات والتحولات التي يمكن أن تعرفها الجوانب الاقتصادية والاجتماعية وحتى

الثقافية للمجتمعات. لكن هنا لا يجب إغفال وإهمال الدور الأساسي والفعال لجوانب العمل كظاهرة وممارسة تاريخية في تحقيق مختلف أبعاد هذه التنمية بمختلف جوانبها الاقتصادية والاجتماعية خاصة، بحيث أن الفرد هو الوسيلة والغاية في نفس الوقت.

5.2 أهمية ودور سوق العمل:

يدخل مفهوم سوق العمل ضمن سياسة التشغيل، والتي تعتبر جزء هاماً وأساسياً في النشاط والتنظيم الاقتصادي العام لأي بلد، كما يتيح فرصة تقدير العرض من القوى العاملة حسب المهن والاختصاص، انه يمثل المكان الذي تتخذ فيه قرارات العمل المطلوبة والمرغوبة من قبل الأفراد (طاقة، 2007، ص31). وقد يشير كذلك إلى الأساليب أو الطرق التي تجمع بين الطلب على القوى العاملة والعرض من الموارد البشرية المتاحة للعمل ومكاتب التوظيف وهيئات التشغيل والمنظمات النقابية والإعلانات في وسائل الإعلام المختلفة، إذ أن الكثير من الباحثين يصنفوا البحث في قضايا العمل والتشغيل أو التوظيف والعلاقات المهنية والمؤسسية، كأهم الحقول المعرفية الجديدة التي ظهرت خلال السنوات الأخيرة في إطار الدراسات الحديثة.

كل هذا وغيره من أهمية سوق العمل والتشغيل ناتجة لكون أن العمل يعتبر جزء من الفعالية الإنسانية في جميع المجتمعات، أين يكون مظهر من مظاهر الشغل (طوني، 2010، ص509)، ومن خلاله أيضاً نصل إلى تحقيق التنمية في المجتمع.

تظهر أهمية سوق العمل في توجيه القوى العاملة نحو الجهات الأكثر فعالية، لكون شروط العرض والطلب تتغير باستمرار، فهو يؤدي دور كبير في تحديد مستويات الأجور على ضوء التفاعل القائم والمستمر بين العرض والطلب، إلى جانب عملية تنظيم وتوزيع العمال حسب مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية لكل فرد ومؤسسة، والحد من ظاهرة البطالة، مما جعل العديد من الدول والحكومات

إشكالية العمل والتشغيل في الجزائر

تسعى دائما من اجل برمجة مجموعة من الإجراءات لاستيعاب مسالة سوق العمل والتشغيل، لغرض استحداث دائم لمناصب العمل كههدف أساسي للتنمية (سلاطنية، 1996، ص67).

6. إشكالية العمل في الجزائر

إذا نظرنا إلى المجتمع الجزائري، ومن خلال مختلف الدراسات والتعارف التي قدمت في هذا المجال، خاصة بعد انتشار الرأسمالية الصناعية التي عممت تقسيم العمل، ونمو العمل المأجور ودور سوق العمل في اقتصاديات البلدان، نلاحظ انه يعيش أزمة، تتمثل في كونه يعيش حالة عمل محدودة تتميز، بضعف الأداء والإتقان، وفي عدم تمحور الهوية العمالية على العمل من جهة، وفي أزمة أنماط تنظيم وتسيير المؤسسات من جهة أخرى (عبد اللاوي، 1993، ص63)

في حين يرى "حويقي" أن أزمة العمل في الجزائر ليست أزمة تنظيم ولا أزمة وسائل عمل، كما يعتقد البعض، بل هي في الحقيقة، أزمة تصور لمفهوم العمل وأخلاقياته، وليس المجتمع الجزائري هو الوحيد الذي يشكو من هذه الظاهرة، ولكن المجتمعات العربية الإسلامية كلها تخضع لهذه المقولة، بل إن السبب الحقيقي لتخلفها، إلى جانب العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، هو الفهم الخاطئ للعمل، تصورا أو ممارسة، والبديل إذن هو إيجاد تطبيقات ميدانية للمفهوم الإسلامي للعمل في تجارتنا وزرعتنا، وفي مؤسستنا الاقتصادية والاجتماعية على حدا السواء (عبد اللاوي، 1993، ص5)

أما "عبدو" فيقترح عناصر مكملة للتحليل السابق، حيث يبين في مداخلته أن عدم فاعلية العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، لا يمكن تفسيره بأطروحة رفض العمل، وإنما بظاهرة المقاومة العمالية لأنماط تنظيم المؤسسة المطبقة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، لكون هذه الأخيرة تخضع لمنطق يتناقض مع منطق تنظيم المجتمع، وهو ما يتطلب إحداث ثورة فكرية قبل كل شيء فيما يتعلق بالقيم تجاه

هذه الظاهرة، فإذا كانت أوروبا قد خاضت معركة طويلة منذ منتصف القرن الثامن عشر إلى الآن، لتوجد هذا المجتمع الحديث، وكانت ثورتها الصناعية قد تمحورت حول العمل والإنتاج، فانه قد حان الوقت كذلك للمجتمعات العربية والإسلامية أن تخوض وتبدأ مثل هذه المعركة.

7. ملاحظات حول سياسات التشغيل في الجزائر

يأتي الاهتمام بقضية تشغيل القوى العاملة انطلاق من قيمة وأهمية العمل في حيات الأفراد والمجتمعات، مما جعل كل دولة تعطي أهمية بالغة لمراقبة مؤشر التشغيل. فإذا كان يمثل تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال المطلق للموارد البشرية والمادية، مرتكزا على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في النشاط الاقتصادي، مع ضمان العمل لكل شخص راغب فيه (مكتب العمل الدولي، الاتفاقية رقم 12)، فان سياسات التشغيل يمكن النظر إليها بأنها مجمل التشريعات والقرارات الحكومية، والاتفاقيات الثلاثية الأطراف، (الحكومة، أرباب العمل، العمال)، الهادفة إلى تنظيم ووضع ضوابط ومعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهج يتمثل في مجموعة من البرامج، تحددها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية، مع تشغيل الباحث عن العمل بما يكون في اتجاه الحد من مستويات البطالة وتحقيق التشغيل الأمثل ويتفق مع السياسات الاقتصادية العامة واستراتيجياتها المعلنة، كذلك معالجة مستويات الفقر والحد منه، لتحقيق التكامل بين التنمية الاقتصادية وأهداف التشغيل (دحمان، 2012، ص58).

إن ما أحدثته المرحلة الاستعمارية من تحول في الواقع الاقتصادي بعد الاستيلاء على الأرض وتهجير فلاحها، وما أحدثته كذلك من تدمير في عالم الحرف جراء الضرائب المفروضة، جعل الجزائر مع الاستقلال تواجه مشكلة بطالة متميزة من حيث العدد ومن حيث النظرة للعمل، إن لم نفل أزمة هوية عمالية (شريف،

اشكالية العمل والتشغيل في الجزائر

2014، ص43)، فإذا كانت السنوات القريبة من الاستقلال الوطني تتميز بأسباب موضوعية، كان يعاني فيها الاقتصاد الوطني والمنظمة الجزائرية، والتي ترجع إلى انعدام الكفاءات الجزائرية وضعف الموجودة منها، فانا السنوات اللاحقة بدأت تتأثر بعوامل ترجع إلى الاعتبارات الاستراتيجية للدولة الجزائرية، وإلى طبيعة المسير الجزائري، والبنية الاجتماعية التي ينشط فيها (قاسمي، 2014، ص207).

وعليه فد جاءت سياسة التشغيل في الجزائر مواكبة لخصوصية كل مرحلة زمنية، إذ تشير إلى أربع مراحل أساسية شكلت مصادر عملية التنمية من خلالها، بداية بمرحلة التسيير الذاتي، التسيير الاشتراكي، مرحلة إعادة الهيكلة ومرحلة الإصلاح الاقتصادي، بحيث كانت لكل مرحلة خصائصها المميزة من حيث منطق التوجه نحو سياسة معينة ومن حيث الصعوبات، إلا أن هناك تقريبا خاصية مشتركة في كامل المسار الاقتصادي الذي عرفته الجزائر، تتمثل على العموم في مشكلة البيروقراطية في التسيير ومشكلة ظروف العمل المطروحة باستمرار، خصوصا في ميدان الإنتاج الصناعي أكثر وحتى الإداري منه (Boucherf, 1992, p. 26)، وهو ما يمثل تحديات دائمة أمام عملية التنمية.

وبالتالي فان ضرورة إرساء سياسة للتشغيل تفرض نفسها أكثر فأكثر، خصوصا وان وتيرة الزيادة السكانية تتغير باستمرار ومرشحة للزيادة، مما يعني الزيادة أكثر في الطلب على التشغيل بمرور الوقت، فلا بد من إرساء سياسة للتشغيل بكل مقوماتها، وليس كمجرد نتيجة للتشغيل (سفير، د ت، ص12).

من مظاهر هذه السياسات المعتمدة للتشغيل، أنها سلبية بمعنى من أجل التشغيل فقط، وليس من أجل الإنتاج وتحقيق التنمية، كما جاء في تقرير المنظمة العربية للعمل حول سياسات التشغيل في الدول النامية، بأنها تركز على خدمات التشغيل السلبية كإجراءات أو تدابير سلبية تستند على برامج دعم مادي تسعى من خلالها للمحافظة على استقرار الوضع الاجتماعي.

8. إجراءات وشروط التشغيل

ترتكز الدولة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية على عدد من المؤسسات وتعرف إجمالاً بالمرافق العامة للتشغيل، حيث يعد المكتب الوطني لليد العاملة أول جهاز يساهم بتأمين تشغيل اليد العاملة انطلاقاً من سنة 1971م، وهو عبارة عن مؤسسة عامة ذات طابع إداري وضع تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (الجريدة الرسمية الجزائرية، 1971، الأمر 71-42)، لتتغير تسميته فيما بعد بالوكالة الوطنية للتشغيل سنة 1990، فكانت من بين أهم الاختصاصات المخولة لهذه المؤسسة، رسم السياسة العامة للتشغيل داخل الوطن وخارجه لتتمكن بذلك بالاطلاع على متطلبات وتقلبات سوق العمل، من خلال السهر على جمع طلبات وعروض العمل للإشراف على عملية تشغيل العمال بشكل عادل، كما تتمتع هذه الوكالة بصلاحيات واسعة في ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل (بن عزوز، 2004، ص26)، لتسع بذلك لدمج اليد العاملة داخل الوطن أو خارجه في عالم الشغل.

وعليه فقد ألزم المشرع الجزائري كل الهيئات المستخدمة سواء كانت خاصة أو عمومية، بتقديم عروض العمل لدى هذه الوكالة الوطنية المختصة في التشغيل أو في أحد فروعها عبر مختلف التراب الوطني، ذلك حسب ما جاء في المادة 18 من القانون رقم (04-19)، يجب على كل مستخدم أن يبلغ الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته والتي يريد شغلها (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2004، ع83)، للتأكيد من جميع عمليات التشغيل، كما تمكن هذه العملية من محاربة ظاهرة العمل غير المصرح أو ما يعرف بسوق العمل غير الرسمي

وفي هذا الصدد عقدت منظمة العمل العربية ندوة قومية حول تطوير مكاتب ومنظومة التشغيل في الدول العربية بالقاهرة، بغرض التعرف والتقرب من واقع

اشكالية العمل والتشغيل في الجزائر

مكاتب التشغيل وانجازاتها، والمشاكل والمعوقات التي تواجه أقسام وفروع مكاتب التشغيل، فضلا عن تبادل الخبرات والتجارب بين المشاركين حول مجالات التخطيط والتشغيل (مكتب العمل العربي، 2014) لتختتم بمجموعة من التوصيات يمكن إيجازها فيما يلي:

- دعوة البلدان العربية إلى المزيد من الجهود لتطوير مكاتب التشغيل من كل الجوانب.

- تمكين هذه المكاتب من الحصول على البيانات والمعلومات الدقيقة عن أوضاع سوق العمل والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الراهنة.
- كذلك الدعوة لبناء شبكة المعلومات حول هذه السوق.

كما عملت من خلال اجتماع آخر حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، على دراسة السياسات الحكومية المختلفة لدعم التشغيل، انطلاقا من الحوار الاجتماعي المنظم بين أطراف الإنتاج الثلاثة من أجل تحقيق تنمية اقتصادية أفضل بمحاربة ظاهرة البطالة والعمل غير المصرح (مكتب العمل العربي، 2012). هذا الأخير الذي سبق وأن اشرنا إليه بأنه يمثل تهديد دولي وليس محلي فقط بالنسبة لاقتصاديات مختلف دول العالم خاصة في مجال تحقيق التنمية وحماية الطبقة العاملة من الاستغلال

9. خاتمة

مما سبق يتبين سياسات التشغيل تخضع هي الأخرى لمعطيات عديدة، اجتماعية واقتصادية وحتى سياسية و ثقافية و ديمغرافية كذلك، بحيث تعتبر عملية تخطيط القوى العاملة التقدير المنظم للاحتياجات العاجلة والمستقبلية لفرص العمل مع رسم سياسات تنميتها بما يتفق مع مختلف الأوضاع والظروف المرتبطة بكل دولة، قصد تلبية متطلبات و حاجيات الشباب الجامعي بما يتماشى و

تكوينهم، لغرض تحقيق الاستخدام الأمثل لقوة العمل السائدة وضمان حق العمل لأفراد المجتمع بشكل مستمر.

ولكن تبقى من مظاهر هذه السياسات المعتمدة للتشغيل، أنها سلبية بمعنى من أجل التشغيل فقط، وليس من أجل الإنتاج وتحقيق التنمية، كما جاء في تقرير المنظمة العربية للعمل حول سياسات التشغيل في الدول النامية، بأنها تركز على خدمات التشغيل السلبية كإجراءات أو تدابير سلبية تستند على برامج دعم مادي تسعى من خلالها للمحافظة على استقرار الوضع الاجتماعي. الشيء الذي يستلزم إعادة النظر في كيفية الاعتماد على سياسات أكثر ناجعة تكون على علاقة مباشرة بطموحات الشباب وما يتماشى وتكوينهم من جهة ومتطلبات سوق العمل، وذلك في انتظار ما ستسفر عليه مختلف السياسات والتوجهات التي يقدمها رئيس الجمهورية من خلال ما يعرف بسياسات الجزائر الجديدة في مجال التكوين وسياسات التشغيل وغيرها من الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية خاصة في مجال رقمنة كل القطاعات.

10. قائمة المراجع

أبو كريشة، تمام. (2003). *دراسات في علم اجتماع التنمية*. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

بن عزوز، صابر. (2004). *الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري*. الجزائر: دار الخلدونية.

بومخلوف، محمد. (1983). إشكالية التنمية. *مجلة الإنسان*، العدد 1، الجزائر. بينيت، طوني وآخرون. (2005). *معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع* (ترجمة، الغاشمي سعيد). بيروت: المنظمة العربية للترجمة.

الثابت، عائشة. (2011). *النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة*. القاهرة: منظمة المرأة العربية.

الجريدة الرسمية (1993). *العدد 53، الأمر 71-42 المتضمن: تنظيم اليد العاملة*.

اشكالية العمل والتشغيل في الجزائر

- الجريدة الرسمية (2004). العدد 83، القانون المتعلق ب: تنصيب العمال ومراقبة التشغيل.
- حمدات، محمد حسن. (2006). *قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين و المعلمين في المدارس*. عمان: دار الحامد.
- دحماني، محمد أدريوش. (2012). *إشكالية التشغيل في الجزائر*. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة تلمسان.
- الزيات، كمال عبد الحميد. (2001). *العمل وعلم الاجتماع المهني*. القاهرة: دار غريب.
- السعيدة، منعم وطلاحه، حامد والحميدة، علا. (2009). القيم المرتبطة بالعمل المهني في كتب التربية الوطنية والمدنية للمرحلة الأساسية العليا في الأردن. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث الإنسانية*، 23 (2)، 439-474.
- سلاطينية، بلقاسم. (1996). *التكوين المهني وسياسة التشغيل*. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة متنوري - قسنطينة.
- سيد، راضية. (2019). *القيم السائدة في العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية*. أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر.
- صديق، شريف. (2014). *عقود العمل المؤقتة*. مجلة فكر ومجتمع، 20، الجزائر.
- عبد الحفيظ، مقدم. (1991). *القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري: دراسة مسحية*. *حوليات جامعة الجزائر*، 6(1)، 9-23.
- عبد اللاوي، حسين. (1993). *مجلة علم الاجتماع*، 5، معهد علم الاجتماع، الجزائر.
- غندز، أنتوني. (2004). *علم الاجتماع (ترجمة فايز الصياغ)*. بيروت، لبنان: المنظمة العربية للترجمة.
- فيردمان، جورج ونافيل بيار. (1985). *رسالة في سوسيولوجيا العمل (ترجمة: يولاند عمانوئيل)*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- قاسمي، ناصر. (2014). *سوسيولوجيا المنظمات*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

- قرنفل، حسن. (2006). *الشغل بين بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية*. المغرب: دار افريقيا.
- كريب، ايان. (1999). *النظرية الاجتماعية من بارسونز الى هابر ماس* (، ترجمة محمد حس). الكويت: عالم المعرفة.
- لبصير، عبد المجيد. (2010). *موسوعة علم الاجتماع*. الجزائر: ، دار الهدى.
- ليفث، هارولد. (987). *الادارة الرائدة: بناء الابداع والتصميم والقيم في المنظمات* (ترجمة شحاتة السعيد). شركة المكتبات الكويتية.
- مطاوع، عصمت. (2010). *التنمية البشرية بالتعليم والتعلم في الوطن العربي*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- معتوق، فرديريك. (1985). *منهجية العلوم الاجتماعية عند العرب وفي الغرب*. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات.
- مكتب العمل الدولي، *الاتفاقية رقم، 112 المتعلقة بـ سياسة العمل*.
- مكتب العمل العربي. (2012). *التقرير العربي الثالث: التشغيل والبطالة في الدول العربية*. القاهرة: المنظمة العربية للعمل.

Boucherf, K. (1992). Quelques éléments de réflexion sur la problématique du travail dans l'entreprise algérienne. *Revue de l'Institut de Sociologie*, 23.