

سياسة التشغيل في المؤسسة الجزائرية العمومية عبر المراحل التنظيمية

د. جمال حود مويسة، جامعة التكوين المتواصل د. رضا قحجة، جامعة محمد بوضياف

المسيلة - الجزائر

ملخص:

لقد اعتمدت الجزائر في بداية الاستقلال على التصنيع كميدان حيوي للنهوض بالبلاد، وسعت السلطة إلى تحقيق مبدأ العدالة والمساواة في حصول جميع الجزائريين على مناصب عمل دائمة، ولتحسيد هذه السياسة البعيدة المدى انطلقت عملية وضع المخططات التنموية الشاملة ابتداء من المخطط الثلاثي ثم الرباعي الأول والثاني والمخطط الخماسي الأول وهذه المخططات قد شملت المراحل التنظيمية التالية: التسيير الذاتي، التسيير الاشتراكي ثم مرحلة الإصلاحات بما فيها إعادة الهيكلة واستقلالية المؤسسات. ولقد احتلت سياسة التشغيل في هذه المرحلة الأخيرة (الاستقلالية) مكانة معتبرة بعيدة عن الانحرافات البيروقراطية، ومركزة على الأسس العقلانية الرشيدة في توظيف اليد العاملة، فأصبح التوظيف في هذه المرحلة يعتمد على العقود المحددة المدة، من أجل رفع مؤشرات الأداء وبالتالي ضمان البقاء للمؤسسة المستقلة في الحيز الاقتصادي.

الكلمات المفتاحية: سياسة التشغيل، التوظيف، المؤسسة، المؤسسة العمومية،

المراحل التنظيمية.

Abstract:

Algeria relayed at the beginning of its independence on industrialization, as a vital field to the advancement of the country; the authority sought to realize the principle of justice and equality for all Algerians, to have permanent work posts, and for the achievement of this long-term policy, were launched the global development plans process, from the Three-year-plan, then the first and second quadrennial plan and the first Five-year plan. These plans included the following organizational stages: self-management, socialist management, then the reforms phase, including restructuring and enterprises autonomy. The operating policy occupied at this late stage a great position, far from the bureaucracy deviations, and focusing on the rational bases in the labor employment. Employment, at this stage, depended on fixed-term contracts, in order to increase performance indicators, and thus ensure the survival of independent enterprise in economic space.

Keywords: employment policy, employment, institution, public institution, the organizational stages.

مقدمة:

يعتبر موضوع التشغيل من المواضيع الهامة التي حظيت بقدر كبير من الاهتمام من طرف الباحثين والدارسين في مجال السوسيولوجيا والاقتصاد، وهذا لما يلعبه من دور فعال في التعبير عن نجاح أو فشل مؤسسة ما، وعليه اهتمت ادارة هذه الخيرة بفاعلية عملية التشغيل مرتكزة على طرق الاستقطاب والتعيين والتوظيف، وأدوار العاملين وعلاقات العمل، وطرق التسيير كمؤشرات محددة لفاعلية سياسة التشغيل، بدل النظرة الضيقة التي كانت سائدة من قبل. فمن هذا المنطلق اتجهت الدراسات إلى الكشف عن أهم محددات فعالية التشغيل، في محاولة لإيجاد الطرق المنهجية والعلمية الكفيلة بتوفير الجو التنظيمي اللائق لتفعيل الأداء.

والمؤسسات الجزائرية خلال مسيرتها التنموية عرفت تحولات جذرية، في ظل المراحل التنظيمية المختلفة التي مرت بها، التي كانت تهدف إلى الخروج من حيز الإختلالات التي صاحبته في كل مراحلها، بغية الوصول إلى خلق تنظيم فعال يعول عليه، من خلال تفعيل الاقتصاد الوطني بخلق استثمارات تدفع عجلة التنمية، وتعمل على النهوض بالمجتمع في شتى الميادين، حيث برزت أهمية المورد البشري بعد التطورات والتحولات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر نتيجة الأزمة الاقتصادية، ومشكلة المديونية وإفلاس المؤسسات الاقتصادية العمومية وتدهور الوضع الاقتصادي، مما أدى إلى غلق البعض ودمج البعض الآخر، وهو ما ترتب عليه تفاقم في حجم البطالة وبلوغها مستويات خطيرة، وهو ما دفع بالدولة إلى إتباع إستراتيجية تجلت في سياسة المخططات التنموية بمختلف أنواعها - المخطط الثلاثي، المخطط الرباعي، المخطط الخماسي-، بهدف الوصول إلى تشغيل فعال في خضم أطر عقلانية ورشيدة تحكم عملية التوظيف. إلا أن الواقع لا يعكس ذلك في خضم الطرق التسييرية البعيدة عن العقلانية والأقرب إلى الأساليب والأفكار الكلاسيكية التي لها أثرها الواضح في الحد من فعالية أدائها، وهو ما يتضح من خلال سلبيات المراحل التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الجزائرية قبل مرحلة الإصلاحات.

فبعد الإستقلال، انتهجت الدولة نمط التسيير الذاتي، وتفاديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية ونظرا للفرغ القانوني السائد في جميع المجالات قضت الدولة على أن تعمل بنفس القوانين الفرنسية السائدة إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية، ونظرا للوضعية الاقتصادية آنذاك ذات الخصوصية الإنمائية كانت سياسة التشغيل تعتمد على التوظيف بعقد العمل غير المحدد المدة نظرا لحجم المناصب المتوفرة، فكانت الوصاية وإدارة المؤسسات توظف الأفراد مباشرة تحت شعار "لكل فرد الحق في العمل" وتجمد هذا المبدأ أكثر بانتهاج الدولة لنظام التسيير الاشتراكي، حيث أصبحت وظيفة المؤسسات ذات بعد اجتماعي دون مراعاة للأبعاد

الاقتصادية التي كانت غائبة في تلك المرحلة، واستمرت هذه الوضعية على حالها إلى أن تفجرت الأوضاع معلنة على أزمة أظهرت عيوب هذه المرحلة، وشرعت لدولة بخطى متسارعة في أحداث إصلاحات اقتصادية تمثلت أساسا في منح الاستقلالية للمؤسسات العمومية. وكان على المؤسسات التي مستها الإصلاحات أن تبرهن على قدرتها وفعاليتها في تسيير أمورها، فشرعت المؤسسات في مختلف الإصلاحات وسرحت اليد العاملة الزائدة وأعدت الاختبار للإطارات وأقرت قوانين صارمة للتوظيف والتكوين والترقية تنهض على أساس عقلانية ومبادئ الاختيار والانتقاء، وظهر نوع جديد من علاقة العمل وهو التوظيف بعقد العمل المحدد المدة "المؤقت" كوسيلة تحفظ بها المؤسسة حقها وتراعي مصالحها، وذلك بتحديد حقوق وواجبات ملزمة للطرفين (العامل، رب العمل أو المؤسسة) ومن جهة أخرى ما سوف تحققه لها من نتائج تكون في صالحها وتزيد من مردودية العمل وتحفز العمال على تحسين أدائهم باستمرار للحفاظ على مناصب عملهم.

ومن خلال قيامنا بقراءات تحليلية تم اختيار عنوان سياسة التشغيل في المؤسسة الجزائرية العمومية عبر المراحل التنظيمية كموضوع للدراسة. وتحدد تساؤلات من خلال معطيات التحليل كما يلي:

- ما واقع سياسة التشغيل التي تبنتها الدولة الجزائرية في خضم المراحل التنظيمية المختلفة التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية العمومية؟

- ما مدى فعالية سياسة التشغيل في ظل الإصلاحات التي تبنتها السلطة الوصية في الجزائر؟

وتكمن أهمية الموضوع لما تحظى به عملية التوظيف في ظل سياسة التشغيل المنتهجة من طرف السلطة الوصية، خلال المراحل التنظيمية المختلفة في ظل المخططات والبرامج المختلفة،

ولدورها في الفعالية التنظيمية لمنظمات القطاع العام بهدف الإستمرارية وتحقيق العقلانية والرشد، ومن جهة أخرى وفي ظل النسق المفتوح، تعمل على تحقيق تنمية مجتمعية تتجلى في هدف التخفيف من حدة البطالة والوصول إلى المجتمع المنشود.

وانطلاقاً من فكرة أن للبحث العلمي مجالات واسعة ومتعددة الأهداف والمعطيات، فالباحث عند تبنيه موضوع ما فإنه يسعى إلى تحقيق هدف أو جملة من الأهداف من أجل الكشف عن حقائق الظاهرة المدروسة. ونحن بدورنا اعتبرنا أن هذه الدراسة السوسيواقتصادية ترمي إلى الكشف والوقوف على واقع سياسة التشغيل المتبعة خلال المراحل التنظيمية المختلفة التي مرت بها مؤسسات القطاع العام منذ الاستقلال. حيث يرى سفير ناجي أن التشغيل في الجزائر: "إعتبر ولمدة طويلة مجرد نتيجة للسياسة الاقتصادية التي لا يمكنها انطلاقاً من ذلك أن تتحول لشيء نوعي، لذا كان من الضروري وضع سياسة للمستقبل تفرض نفسها أكثر فأكثر، ولا بد أن تكون هذه السياسة حلاً متجانساً ومستقلاً سببياً على شكل تدابير ذات طابع مختلف وتستهدف حل مشكلات التشغيل". سفير. (بدون سنة: 12)

وحتى نلم أكثر بالموضوع المعالج عملنا على تحديد جملة من المفاهيم الرئيسية نستعملها بمفهوم سياسة التشغيل التي تعبر عن "إستراتيجية العمل السائد في بلد معين، والأفكار الاقتصادية والاجتماعية التي تنبعث منها، والمبادئ التي تستند إليها والأهداف التي ترمي إلى تحقيقها والتي تركز في الأساس على اشتغال السكان القادرين على العمل، بإحداث مناصب العمل كهدف أساسي للتنمية، أي العمل على إحداث مناصب شغل في نطاق واسع، بحيث يمكن القضاء على البطالة والعمل الجزئي مع الأخذ بعين الاعتبار التوسع باتجاه قطاع التكوين المهني، أي البحث عن التطابق بين سياسة التشغيل وعملية التكوين المهني". (سلاطنية، 1995: 67)

هذا التعريف يعكس إلى حد ما التوجه الإشتراكي الذي كان متضمن في سياسة التشغيل لفترة مضت من تاريخ الجزائر، ويتجلى هذا في استخدامه لعبارة استحداث مناصب عمل كهدف أساسي للتنمية، ومما لا شك فيه ان خلق المناصب يكون من طرف الدولة للأفراد القادرين على العمل.

وعلى اعتبار أن سياسة التشغيل تعتمد اعتمادا كلياً على وظيفة تنظيمية من وظائف تسيير الموارد البشرية، وهي وظيفة التوظيف عمدنا إلى تحديد مدلولها من خلال جملة من التعاريف، حيث يعرف التوظيف على أنه "تدبير الاحتياجات من الأفراد الذين يحتاج إليهم المشروع، فيهمه اجتذاب عناصر ذات مستوى عالي من الكفاءة والخبرة والمهارة، ووضعها في مناصب شاغرة تتناسب وتكوينهم ومستواهم الثقافي". (محمود هاشم، 1980: 266)

كما يعرف أنه "هو الذي يعتمد على طرق الاختيار اللازمة والمصادر التي توفر القوى العاملة التي تتناسب والوظائف التي تختارها المؤسسة لهؤلاء الأفراد وتتبع في توظيفهم مسارا صحيحا، وبذلك تضمن نتائج لأهدافها". (عادل راشد، 1981: 153-154).

من خلال التعريفين السابقين يتضح أن التوظيف الفعال هو الذي يعتمد على الأسس التي تحقق توافق بين كل من القدرات والمؤهلات لدى العامل مع متطلبات الوظيفة أو المنصب، فالتوظيف الفعال هو القائم على فكرة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

وعليه نجد أن المفكرين في مجال الإدارة والتنظيم قد أعطوا للتوظيف أهمية بالغة في بلوغ أهداف المؤسسة، حيث يرى فيبر أن التوظيف عملية من عمليات التنظيم، وأشار في كتاباته إلى أهم المعايير الرشيدة التي تجعل من عملية التوظيف عملية عقلانية تحقق أهداف المؤسسة، ونذكر منها:

- إن العمال ينظمون وفق سلم وظيفي محدد.

- إن العمال المتقدمين لعمل ما يتم اختيارهم حسب مؤهلاتهم التقنية أو بعد إجراء مسابقات أو بناء على الشهادات المهنية لأجل تعيينهم.

- إن كل وظيفة يتم الحصول عليها بناء على علاقة تعاقدية. (زعيمي، 1987: 44-45)

وفي ظل السياق التنظيمي الذي تتم فيه مختلف العمليات والوظائف التفاعلات التنظيمية، كان لزاماً علينا تحديد مدلول المؤسسة، إذ تعرف على أنها: "الوحدة الاقتصادية للإنتاج، والمؤسسات هي العالم الصغير للرأسماليين الذين يضمون اليوم القسم الكبير من الإنتاج والتوزيع الجيد في البلدان الغربية، بالرغم من الاختلاف الموجود في قوانين التسيير، لكن بحكم التشابه في مجال التنظيم والتسيير فيمكن الموافقة على اسم مؤسسة في عدة وحدات إنتاج والتوزيع في العالم الاشتراكي". (Sumps :113)

في حين عرفها مؤيد سعيد السالم "أنها وحدة اجتماعية هادفة، أنها تكوين اجتماعي منسق بوعي، يتفاعل فيه الأفراد ضمن حدود محددة وواضحة نسبياً من أجل تحقيق أهداف مشتركة". (سعيد سالم، 2000: 23)

هذا التعريف يشير إلى أربع حقائق أساسية وهي: (سعيد سالم، 2000: 24)

- مهما كان نشاط المؤسسة فهي يوجد فيها أفراد يتفاعلون مع بعض، ووجودهم داخل المؤسسة حدد وفق لعقد عمل يقترن بفترة زمنية معينة وليس مدى الحياة.

- سبب وجود المؤسسة هو انجاز أهداف محددة، كما أن سبب وجود الأفراد فيها هو تحقيق أهداف سواء كانت شخصية أو خاصة بالمؤسسة.

- من أجل تحقيق أهداف المؤسسة يتفاعل الأفراد تفاعلاً واعياً ومنسقاً بشكل مسبق من قبل الإدارة، لكي تضمن تحقيق الأهداف بكفاءة عالية مع التقليل من التفاعلات الغير منتجة.

- للمؤسسات بيئة عمل واضحة المعالم نسبيا يمكن التعرف إليها، هذه المعالم أو الخصائص عرضة للتغيير عبر الزمن.

أما الأستاذة سليمان الكاملة تعرفها بأنها "وحدة اقتصادية للإنتاج، ومن المنظور القانوني تعتبر المؤسسة الجزائرية ملكا للدولة تابع للقطاع العمومي، كما أنها تشكل المجال الذي تتجسد فيه السياسة الاقتصادية للدولة". (Slimani, 1986: 40)

هذا التعريف يتوافق مع تعريف المحلل السوسيولوجي الراحل جيلالي اليابس للمؤسسة العمومية على أنها "أداة لتجسيد السياسة الاقتصادية للدولة الوطنية، إذ تولت المؤسسة نوعين من المهام أو الوظائف، الأولى تتمثل في تراكم الخبرات بواسطة الإنتاج الصناعي وتراكم التجارب في ميادين التسيير والتكنولوجيا والتصنيع، والثانية لا تقل أهمية على الأولى لها بعد سياسي، ثقافي، اجتماعي، وإدماجي". (liabaes, 1989: 57)

ونخلص بالقول أن المؤسسة هي عبارة عن مكان محدد يجمع بين أفراد عاملين وتجهيزات ومواد أولية بشكل هادف وفق تنظيم محكم يبرر وجودها واستمرارها، بغية تحويل المواد الأولية إلى منتجات قابلة للتوزيع ومفيدة للمجتمع.

وأخيرا وفي ظل التداخل بين المفاهيم من حيث المدلول، إرتئينا تحديد مفهوم التنظيم ككيان وليس كإجراءات حتى نقدم صورة واضحة، حيث يعرفه ماكس فيبر M.weber بأنه "تنسيق غرضي مستمر لنشاط فرع مميز"، وقد ميز فيبر في كتاباته بين الجماعات المتضامنة وجميع أشكال التنظيم حيث يعرفها بأنها "علاقة اجتماعية تكون مغلقة أو محدودة الانضمام إليها طبقا لقواعد مميزة". (علي محمد، 1986: 31)

من خلال التعريفين السابقين تبرز مصطلحات أساسية ينشأ على أساسها التنظيم وهي: العمل، الأفراد، أماكن العمل، العلاقات، والعمل يختلف من أجله التنظيم مما يتطلب

تقسيم هذا العمل إلى أجزاء يمكن إسنادها إلى جماعات تنظيمية محددة، وبالتالي فإن التنظيم يرتبط بالعمل وبذلك الجهد الجماعي، وهو من الأشياء الأساسية في منشأة صناعية أو غير صناعية، إذ بدونها لا يمكن للمسؤولين ولا للمشرفين القيام بعملهم، بحيث أن التنظيم يعمل على الجمع بين الموارد البشرية والمادية الأساسية لتسيير العمل.

أما براون Braoun فيرى أن التنظيم "هو العملية التي تحدد الدور الذي يريد أن يحققه كل عضو في المنظمة ليصبح أكثر كفاية في تحقيق الأهداف". (الجيوشي، 2000: 87)

وفي رأي آلن Alen التنظيم هو "الهيكل الذي يوضع العمل ويقسمه إلى مجموعات، والذي يوضح المسؤوليات والسلطات، وينشئ العلاقات التنظيمية، وذلك لغرض تمكين الأفراد من العمل في سبيل تحقيق الأهداف". (الجيوشي، 2000: 87)

أما موني و رايلي Moni et Rayli يرون أن "التنظيم عبارة عن اتحاد بسبب مجموعة من الأفراد يعملون معا لتحقيق هدف مشترك، وتترابط وظائفهم داخل المنشأة". (الجيوشي، 2000: 88)

من خلال هذه التعاريف يتضح أن الأفراد العاملون هم الذين يسعون لتحقيق أهداف المنشأة بشكل جماعي، من خلال وجود سلطة ومسؤولية بشكل واضح بين الأفراد ووجود هيكل تنظيمي يظم الأفراد العاملون ويوزعهم على مختلف النشاطات في المنشأة، مع وجود نظم وإجراءات محددة لتنفيذ الأعمال.

فمن منطلق التعريفات السابقة الذكر لمدلول التنظيم يتبين بأنه لكي يوجد تنظيم ما لابد من توافر مجموعة من الأشخاص يتصلون ببعضهم البعض ويرغبون في تحقيق أهداف موحدة داخل إطار العلاقات الإنسانية، ولهذا يمكن القول بأن هناك عدة أوجه للتنظيم يجب

أن نحددها من أجل فهم طبيعة التنظيم ووظيفته العملية الإدارية، وعلى هذا الأساس فإن التنظيم ليس عبارة عن شكل رسمي أو مجموعة علاقات تنظيمية رسمية، بل كذلك انه تنظيم إنساني اجتماعي، بحيث تعتبر دراسات الهاوثورن الشهيرة بداية لدراسة العلاقات الإنسانية التي كانت في بدايتها تهدف إلى دراسة الظروف الفيزيائية للعمل وأثرها على الإنتاج، لكن سرعان ما تحولت إلى "دراسة العوامل النفسية المحددة للسلوكات التنظيمية، فلقد حاولت هذه الدراسة معرفة العلاقة بين بعض جوانب السلوك التنظيمي مثل الدافعية، والروح المعنوية وعلاقتها بالإنتاج، والتي انتهت إلى تأثير الجماعات التي ينتمي إليها العمال على سلوكهم وخاصة جماعات الصداقة وغيرها من الجماعات غير الرسمية". (الحسيني، 1983: 125)

ويمكن القول بأن العصر الحديث كان من أبرز خصائصه التنظيم، الشيء الذي لفت انتباه العلماء الأوائل للاهتمام به نظرا للتقدم الكبير الذي حدث في الحياة وتشكيل التنظيم في كافة مجالاتها.

ومن خلال التعريفات السابقة للتنظيم، ورغم التباين بينها في بعض الأحيان حول تحديد مدلول التنظيم، حيث أن البعض يركز على الجانب الفني، والبعض يعتبره وسيلة، ومنهم من يرى بأنه عملية، والبعض يصفه بالبناء ... إلا أن معظم التعاريف تنطلق من مبادئ أساسية للتنظيم بغض النظر عن شكله وأهدافه.

1- مرحلة التسيير الذاتي:

بعد الاستقلال كانت الدولة تواجه أزمة اجتماعية واقتصادية وكان شغلها الشاغل هو مواصلة تسيير الأجهزة القائمة، ولذلك التسيير الذاتي كحل مفروض من الواقع، وفكرة التسيير الذاتي "لم تكن وليدة تفكير عميق وإنما كانت استجابة لظروف اقتصادية وسياسية واجتماعية ومعينة فرضت العمل بهذا النمط". (أوكيل، 1994: 32)

حيث كانت محل المؤسسات الصناعية صغيرة الحجم، واستيعابها لليد العاملة قليل، فقدّر عدد المؤسسات بين 345 و 413 مؤسسة توظف 3000 عامل، كان رد فعلهم بعد رحيل العاملين الأجانب الذين يقدر عددهم ب: 90 الذين يشغلون مناصب الإدارة والأماكن الحساسة، وهو الاندماج لمتابعة النشاط بها وأصبح التسيير الذاتي قائم على أساس تحمل العمال مسؤولية التسيير من خلال هيئات يمارسون عن طريقها نشاطاتهم فالشيء الملفت للانتباه هو في ليلة الاستقلال كان معدل البطاقة يقدر ب: 33 من السكان النشيطين وأقيمت دراسة عن مستوى الاستثمارات المحققة سنة 1964، فكانت منعدمة تماما مما أدى إلى انعدام مناصب الشغل الجديدة فتم تسجيل حوالي 900000 عاطل يبحث عن الشغل الدائم في نفس السنة 1964. (boutafnouchet, 1984: 933)

إن مثل هذه الوضعية لم تسمح للجزائر بالتركيز أساسا على مشكل التشغيل، فالقطاع الذي اهتم بذلك هو القطاع المسير ذاتيا بما فيه الزراعي والصناعي (المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) فبدأ التشغيل بوحدات إنتاجية موروثّة عن الاستعمال لا تشغل إلا نسبة ضئيلة من العمال القادرين على العمل والراغبين فيه، حيث سعت الدولة في البحث وراء التراكم السريع لتطوير القطاع الصناعي والاعتماد على الصناعات الثقيلة وهذا لتوفير مناصب الشغل لغرض القضاء على البطالة والمشاكل الاجتماعية الناتجة عن الفراغ الذي يعيشه أغلبية الشعب، وازيادة توسيع وإنشاء مؤسسات جديدة يكون المطلب الرئيسي لها اجتماعي أكثر منه اقتصادي وهذا ما استهدفه برنامج التشغيل الذي خططت له الدولة لتحقيقه للحد من ظاهرة البطالة والاهتمام أكثر بالعنصر البشري والدور الفعال الذي يقوم به في العملية الإنتاجية، لكن هناك أسباب حالت دون قيام صناعي عم في هذه المرحلة بالدور المنوط به، وهو التشغيل ويعود هذا إلى جملة من الصعوبات من بينها "غياب مذهب اقتصادي واضح يعكس عملية تسيير جديدة داخل المؤسسات" (بن أشنهو، 1983: ص31) وانعدام

التنظيم ونقص الموارد المالية والوسائل للسير في طريق تنمية حقيقية، وغياب القوى الاجتماعية القادرة على إمكانية تصوير وتنفيذ تنمية صناعية هامة، فأصبح الاقتصاد الوطني طيلة هذه المرحلة يعاني من الركود وانخفاض في الإنتاج، وبرز مظاهر الضعف في آفاق التخطيط وإستراتيجية التنمية مما أدى إلى الضعف في زيادة الإنتاج وفي توفير مناصب الشغل لأعداد متزايدة من الأفراد القادرين على العمل، وبالتالي ضعف في بداية تطبيق سياسة التشغيل التي تسعى الدولة إلى تطبيقها، كما أدى إلى استدعاء العمالة الأجنبية للاستفادة من خبرتها ومحاولة تكوين طبقة عمالية جزائرية في الميدان الصناعي.

ومنه فالتأهيل هو أحد أهم الضغوطات تعترض سبيل التشغيل ويعتبر كعائق لأي تنمية مستقبلية ولعل هذا راجع: "إلى ضعف المستوى التعليمي والمهني والتكويني للعامل الجزائري نتيجة سياسة التفجير والتهميش والتجهيل (حيث وصلت نسبة الأمية إلى أكثر من 80 من إجمال السكان) التي مارستها السلطات الاستعمارية على الجزائريين، وعدم فهم العمال لمضمون مرسوم مشروع التسيير الذاتي" (أوكيل وآخرون، 1994: 32)، إلى جانب سوء استخدام الاستثمار وبالتالي عدم خلق فرص عمل لا تتناسب وتأهيلهم، لأن الهدف من العمل هو ضمان وظيفة ومصدر رزق فقط وهذا يؤدي إلى إهدار طاقة العمل وبالتالي عدم مساهمتهم في عملية التنمية وبذلك تعرقل نشاطات المؤسسات.

كما أن نقص التأهيل يعتبر في إقصاء العمال من عملية المشاركة والمساهمة في التسيير الفعلي للوحدات الإنتاجية وتحولوا إلى عمال مؤجرين يعملون ضمن تنظيم شبيه: "بالتنظيم المغلق المنعزل عن البيئة الخارجية". (السلمى، بدون سنة نشر: 17) جردوا من القيم والمعايير التي اكتسبوها في إطار السياق الاجتماعي الذي يعيشون فيه، ورغم العدد الهائل من العمال داخل المؤسسات التي تمتاز بصغر الحجم إلا أن ظاهرة البطاقة استمرت بسبب وجود عداد هائلة من العمال القادرين على العمل ففي الفترة التي تتراوح بين (62-65) استطاع هذا

القطاع أن يمتص حوالي 2000.000 عامل منهم حوالي 65.000 دائمين في الزراعة، وخارج القطاع ذاتيا كالقطاع الزراعي الذي يتميز أساسا بتشغيل حوالي 980.000 عامل منهم حوالي 170.000 عامل دائم. (boutafnouchet, 1984: 33)

وقد وضع عبد اللطيف بن أشنهو: إن أوضاع الاستخدام في تدهور حيث أعطى الإحصاء العام لسنة 1966 معلومات حول معدل البطالة والذي يقدر بنسبة 30.6". (بن أشنهو، 1983: 32) وهذا باستثناء العمال الذين يبحثون عن العمل لأول مرة والنساء، وهنا نلاحظ أن هذه الوحدات لم تستطع استيعاب جزء كبير من البطالين بسبب حجم المؤسسات.

إن هذه المرحلة التحليلية لوضع الجزائر كانت تهيئ الظروف لمرحلة جديدة متمثلة في انتهاج أسلوب التخطيط فالمخطط الثلاثي مثل بداية لا بد منها ضرورة أساسية للاقتصاد الوطني، واعتبر أو انطلاقة في عملية التصنيع، حيث فكرت الجزائر في تبني مشاريع صناعية ضخمة ذات كبيرة كمركب الحديد والصلب بالحجار ومركب الأسمدة بأرزو، ومركب الجراررات بقسنطينة. قصاب (1994: 40) وهذا على سبيل المثال لا الحصر.

إلا أن هذه المرحلة التحضيرية والتحليلية لم تستمد استثمارات كبيرة للقضاء على مشكل البطالة، وذلك راجع لقصر الفترة وفي ظروف اجتماعية واقتصادية قاسية والتي تشكل مرحلة الانتقال من مرحلة إلى أخرى، إذن نرى أن الجزائر كانت في هذه المرحلة بتصحيح وترقيب وضعها السياسي من خلفات الاستعمار".

2- مرحلة التسيير الاشتراكي:

بعد استناد القطاع العام كقاعدة يستند عليها الاقتصاد الوطني خصوصا الميدان الصناعي سعت المؤسسات العامة من خلال تبنيها للتكنولوجيا الجديدة (الاشتراكية) إلى

إحداث تغييرات جذرية في تسيير الاقتصاد وعدم الشغل، حيث برزت هذه المسألة وتحدثت وعالمها كضرورة حتمية أكثر من المرحلة السابقة، فتبني المؤسسات لسياسة التشغيل جاءت كسياسة مفروضة من طرف الدولة وهذا لضمان منصب شغل لكل فرد قادر على العمل، ولذلك دعمت الدولة القطاع العام وأعطت له أهمية كبيرة عن طريق إتباعها لسياسة الاستثمار كوسيلة لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وتعبئة الموارد البشرية والمادية الموجودة حيث ارتفعت الوتيرة الصناعية المتوسطة بالزيادة في التشغيل إذ تتراوح بين 31000 و41000 منصب شغل، وهنا يتضح جليا دور القطاع العام في الإستراتيجية التنموية، والشئ الذي يفسر هذا التطور هو عمليات تأميم الشركات الوطنية والتي ساعدت في امتصاص جزء كبير من اليد العاملة ويعود في المخططين الرباعي الأول والثاني ودورهم في تشغيل اليد العاملة بشكل مكثف، ومنه فالقطاع العام يقوم على رفع إنتاجية العمل بزيادة فرص العمل، وذلك بالتخطيط والتوجيه الدقيق للاستثمار عن طريق مراقبة عملية التشغيل التي تعترضها عدة مشاكل تخص اليد العاملة التي تم توظيفها إذ تمتاز بنقص في التأهيل في حين نجد الصناعات الخفيفة التي عرفت زيادة في مناصب الشغل المحدثة لأنها لا تتطلب تأهيلا كبيرا.

ولقد عرف القطاع العام نوعا من التحسن في التأهيل وهذا لم يكن بمحض الصدفة وخاصة الإطارات الساميون والمتوسطة لأن التأهيل يعتبر عاملا مهما من عوامل رفع إنتاجية العمل وتطوير الاقتصاد الوطني، وخير دليل على ذلك نجد أن جل الدول المتطورة صناعيا تولي اهتماما متزايدا يتمثل في زيادة مؤسسات التعليم والتكوين وتوفير الوسائل لاستغلال العمال والإطارات في أماكن تخصصهم والاستفادة من خيراتهم وهذا ما تعاني منه الجزائر في هذه الفترة، قلة المؤسسات التعليمية والتكوينية في إعداد العمال والإطارات المؤهلين، لان انخفاض معدل نمو الاقتصاد الوطني يرتبط دون أدنى شك بتخلف القوى المنتجة وعدم

إعدادها الكامل والمناسب حيث تعتبر سنة 1971 هي الأساس نظرا لإدخال التكنولوجيا المتطورة في القطاع العام وبالتالي يتوفر على مستخدمين متوسطي التأهيل ومنه نجد التطور في تشغيل اليد العاملة في القطاع إلا عام حيث تقدر نسبتهم بـ: 80% (أوكيل وآخرون، 1994: 32) من أجمال القوى العامة ونقص التأهيل كان سببا في عرقلة المجالس العمالية التي اسند إليها دور المشاركة ففي عملية اتخاذ القرارات على المستوى التنظيمي.

حيث اقتضت المشاركة على إبداء الرأي الاستشاري واستبعاد المشاركة الحقيقية في صنع القرار وهو عكس ما جاء في التنظيم الاشتراكي للمؤسسات.

"إن إنشاء مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاشتراكية ووضعها على هذا النحو يشكل مدرسة للتكوين السياسي والاقتصادي والاجتماعي للجماهير الكادحة يستمد منها العمال معلومات ترقى شعورهم بالمسؤوليات وتزيدهم في كفاءاتهم على تسيير الشؤون، ويقومون بدورهم كمنتجين قائمين بالتسيير كما يمكنهم أن يقوموا فيها بتحسين حالتهم" (السلمي، 1982: 48). وهذا راجع كنتيجة لسياسة التشغيل الشاملة التي تبنتها الجزائر في خططها التنموية والتي لم يراعي فيها الشروط الموضوعية بإدماج اليد العاملة في مسار العمل الصناعي، وتكيفها مع متطلبات العمل، وما تعلمه من أنماط ثقافية لا تتماشى والبنية السوسو ثقافية لليد العاملة، وبجانب الاتجاهات الإيديولوجية للطبقة التكنوقراطية التي ترفض مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرار، مما يؤثر على نفسية العمال ويقلل من حماسهم للنمط الاشتراكي لابتعاده عن أحد مبادئه المهمة والمتمثلة في "إن العامل هو مسير ومنتج في نفس الوقت". (أوكيل وآخرون، 1994: 32)

لكن ارتكاز السلطة في يد طبقة معينة أدى إلى خلق هوة بين القمة والقاعدة، داخل بناء الهرم التنظيمي للمؤسسات، بجانب الظروف الاجتماعية السيئة التي تعيشها طبقة العمال نتيجة تأخر دفع الأجور وقتلتها مما أدى إلى تدهور القدرة الشرائية، والتدهور الخطير لمعيشة

وحياة الغالبية الساحقة من العمال خاصة الواقعين في خانات الحد الأدنى بسلم الأجور، وأمام هذه الأوضاع التي يتخبط فيها العمال، لم يبق سوى اللجوء إلى الإضرابات كسلاح للمطالبة بتحسين مستوى المعيشة، وذلك برفع الأجور والمطالبة بحق المشاركة في عام الشغل، إلا أنه تبقى هذه المرحلة أكثر المراحل امتصاصا للبطالة بحيث فاقت طاقة استيعاب اليد العاملة داخل المؤسسات الطاقة الحقيقية لهذه المؤسسات، وأغلبية اليد العاملة هي من الموظفين الإداريين خاصة في المؤسسات الخدمية وهي "الفئات التي لا تساهم بشكل فعال في ملية الإنتاج في بعض القطاعات، ويمكن أن تكون إنتاجية العمل لهذه الطبقة معدومة" (شمس سعد، 1980: 440) ولا تحقق بذلك مردودية، مما يعرقل عملية التنمية في المؤسسات وهذا لا يعني أن الطبقة المنتجة قليلة بل كثيرة وتساهم في العملية الإنتاجية كما تتميز المؤسسات التابعة للقطاع العام بالبعد الاجتماعي حيث لعبت دور اجتماعي أكثر منه اقتصادي.

ولقد أسندت إليها منذ نشأتها مهمة امتصاص البطالة كما أنها تشكل مركز لتقديم الخدمات شبه المجانية وهذا يعني أنها مكان للإنتاج وكل المشاكل الاجتماعية في نفس الوقت التي يواجهها العمال خارج المصنع مما أدى إلى قلة الاستثمار وبالتالي ضعف خلق مناصب عمل جديدة.

وما يميز هذه المرحلة هو ارتفاع نسبة التشغيل أكثر من المراحل الأخرى، وهذا الجدول يبين تطور السكان والقوى العاملة النشيطة خلال الفترة الممتدة بين 67-78. سفير (1984:

(20

السنوات البيان	1967	1969	1971	1973	1975	1977	1978
يحمل السكان المقيمين	12567	13348	4177	15065	16018	16985	17626
يحمل السكان الناشطين	2300	--	--	2800	--	--	3500
يحمل السكان العاملين	1748	1893	--	2182	--	--	2858
يحمل السكان العاطلين	552	--	--	620	--	--	641
نسبة العمالة %	76	--	--	78	--	--	81.7
نسبة البطالة %	24	--	--	22	--	--	18.3

المصدر: سفير ناجي: محاولات في التحليل الاجتماعي، التشغيل، الصناعة، التنمية،

ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 20، ج 2.

من الجدول نلاحظ أن نسبة العمالة بلغت سنة 1967 نسبة تقدر بـ 76 ثم ارتفعت إلى 81.7 في سنة 1973 تقدر بـ 81.7 ونجد انخفاض في نسبة البطالة من 24 سنة 1967 إلى 22 سنة 1973 و 18.3 سنة 1978 وهذا يوضح العلاقة العكسية بين نسبة العمال والبطالة.

3- مرحلة إعادة الهيكلة:

بدأت معالم هذه السياسة الجيدة مع أول خطوات الإصلاح الاقتصادي للمؤسسات العمومية التابعة للقطاع العام وذلك مع بداية الثمانينات حيث انتهجت الجزائر تصورات

جيدة الإستراتيجية في تسيير الاقتصاد الوطني والقطاع العام بعيدا عن العراقيل والفجوات السابقة، فظهرت سياسة إعادة الهيكلة لإصلاح كيان المؤسسة العمومية وتحسين فاعليتها، حيث اعتمدت على مبادئ تمثله في تبسيط وتسهيل مهام وادوار المؤسسات عن طريق تفكيكها إلى مؤسسات صغيرة الحجم للتمكن من التحكم في تسييرها، وقد تم هذا في مرحلة إعادة الهيكلة المالية والعضوية (عشوي، 1992: 236)، وهذا ساهم في خلق مناصب شغل كثيرة نظرا لتعدد الإدارات التي تؤدي إلى توظيف عدد كبير من العمال كالمديرين والإطارات الفنيين والمسيرين وزادت هذه العملية في استيعاب اليد العاملة المؤهلة في مناصب إشرافية ووظائف إدارية.

فسياسة التشغيل في هذه المرحلة تهدف إلى توفير مناصب الشغل لكل الأفراد القادرين على العمل عن طريق الاستثمار واستدراك السلبيات التي عرفت المراحل السابقة نتيجة سوء التخطيط حيث "أعطت هذه المرحلة الأولوية للقطاع العمومي لقضاء على مشاكله وزيادة الإنتاجية والوصول إلى توازن مالي والقضاء أيضا على التمرکز الكبير للهياكل في كيان واحد بجانب تحسين تخصص الموارد والتخفيض من معدلات البطالة وزيادة التراكم الرأسمالي، كما ادمج القطاع الخاص في هذه المرحلة ضمن سياسة التنمية لخلق مناصب جديدة" (بوعبشة، 1994: ص6) لما لهذا القطاع من اثر اقتصادي واجتماعي في الاقتصاد الوطني، لكن يبقى تحت إشراف الدولة.

والجدول التالي يوضح التطور السكاني والقوى العاملة النشيطة ونسبة البطالة خلال الفترة (1980-1984). (بن أشنهو، 1983 : 379)

السنوات البيان	1980	1983	1984
يحمل السكان المقيمين	18666	20487	21084
يحمل السكان الناشطين	--	4142	4424
يحمل السكان العاملين	3158	3577	3715
يحمل السكان العاطلين	--	565	368
نسبة العمالة %	--	% 86.3	% 83.9
نسبة البطالة %	--	% 13.7	% 16.1

المصدر: عبد اللطيف بن أشينهو: مرجع سابق، ص 379.

ملاحظة: نسبة العمال % = السكان / السكان النشيطين.

نسبة البطالة = 100 - نسبة العمالة.

من هذا الجدول نلاحظ أنه في سنة 1980 تنعدم نسبة العمالة وترتفع في سنة 1983 بنسبة 86.3 % ثم تنخفض سنة 1984 بفارق 3.6 % إذ تقدر بـ 83.9 %، إما نسبة البطالة تنعدم في سنة 1980 لعدم وجود الإحصائيات، أما في سنة 1983 تقدر بـ 13.7 % ثم ترتفع إلى 61.1 سنة 1984 أي بفارق 2.4. هذه العلاقة العكسية بين نسب العمالة والبطالة تعود إلى الاستثمارات الصناعية الجديدة التي امتصت يدا عاملة من القطاع الزراعي والبطالين الذين هم في سن العمل، لكن رغم هذا إلا أنه فشلت هذه السياسة (إعادة الهيكلة) في تحقيق الأهداف المخطط لها، بحيث أدى تفكيك المؤسسات إلى عدم ممارسة

التنسيق بينها "مما أدى إلى تدهور معدلات النمو وتدني الإنتاجية وفعالية المؤسسات بسبب سوء التسيير". (أوكيل وآخرون، 1994: 50)

فضعف هذا الأخير يرجع إلى نقص الإطارات التي تتمتع بكفاءة جيدة لتقوم بالدور المنوط لها وهو التسيير الجيد والفعال (عشوي، 1992: 237) بجانب العجز المالي الذي تعاني منه هذه المنوط لها وهو التسيير الجيد والفعال بجانب العجز المالي الذي تعاني منه هذه المؤسسات مما أدى إلى توقيف جزئي للاستثمار الذي يساعد في خلق مناصب عمل جديدة وهذا ما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة وتدهور القدرة الشرائية للعمال، حيث يلاحظ في هذه المرحلة زيادة كبيرة في عرض القوى العاملة وانخفاض في طلب العمل مما أدى بالعمال المندمجين في ميدان العمل التقليل من الإضرابات والحركية المهنية (دوران العمل) خوفا من فقدان مناصب عملهم. ومن هنا نجد أنفسنا بين أمرين حول مغزى الدولة من هذه المرحلة (إعادة الهيكلة) هل كانت تهدف إلى تحسين مردودية القطاع العام، أم هي خطوة لرسم أهداف جديدة للقطاع العام وإرساء قواعد للانتقال من الاقتصاد الموجه نحو الاقتصاد الحر، وفسح المجال للقطاع الخاص؟

4- مرحلة استقلالية المؤسسات:

بعد إخفاق إعادة الهيكلة في تحسين مردودية المؤسسات بدأ الحديث في سنة 1988 عن استقلالية المؤسسات فعليا وقد كانت أحداث 1988 تعتبر كأساس في أخلاق إصلاحات اقتصادية واجتماعية وسياسية على أرض الواقع، وهذا نظر لوجود معارضة داخلية ترفض التغير لتبقى محافظة على مكاسب الغير شرعية التي تحصلت عليها في ظل التنظيم السابق. (أوكيل وآخرون، 1994: 55)

إن اندماج سياسة التشغيل في هذه المرحلة من طرف المؤسسات متواصل لإحداث مناصب العمل وتكوين العمال، حيث لوحظ في هذه المرحلة تطور في مستوى التأهيل بنسبة 74.1

في سنة 1984 ونسبة 64.18 في سنة 1980 من مجموع اليد العاملة في الصناعة (سفير، 1984: 200).

لكن ليس المطلوب توفير العمل للفئة الجديدة من العمال توفيراً يتطابق مع النمو الديموغرافي وتأهيلهم للقيام بمهامهم في الإنتاج فحسب بل المطلوب هو الإنتاجية لمقتضيات الإنتاجية التي تؤدي إلى توفير فائض منتج تفيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية فائدة ملموسة، ويبدو علاوة عن الأرقام في حد ذاتها أن مشكل التشغيل يطرح إشكالات مختلفة كالبطالة الشاملة والجزئية، ونقص الاستخدام واليد العاملة وهذا لان نتائج التشغيل التي أحدثتها الصناعة ثقل عن التوقعات المنتظرة بل والأهداف المحددة، وهذا الحكم عن القطاع العام يرجع للآمال الكبيرة التي كانت معلقة عليه، بحكم ضخامة الاستثمارات المرصودة له بجانب تبني هذه المؤسسات "تكنولوجية المقطورة والتي أفرزت آثار مباشرة أو غير مباشرة على حجم التشغيل في اتجاه مؤكد الانخفاض". (سفير، 1984: 58)

وما يلاحظ في هذه المرحلة هو النقص المتزايد في خلق مناصب شغل مما زاد في نسبة البطالة وظهور آفاق اجتماعية وهذا راجع إلى ضعف الاستثمارات وكنتيجة لسياسة العمالة التي انتهجتها هذه المؤسسات في بداية تطورها بحيث لم تساهم في خلق مناصب عمل جديدة وبالتالي فعلية إدماج عمال داخل هذه المؤسسات عرفت انخفاضا كبيرا في أواخر هذه المرة وبدأت تعاني من اليد العاملة التي تتوافر عليها حيث فاقت طاقتها الحقيقية، بجانب المديونية، كل هذا ساعدني ندرة السلع وقله الخدمات وضعف الأجور مما انعكس سلباً على المستوى المعيشي للعامل وأخلهم في دوامة من إلا استقرار النفسي والمهني وتخوفهم من فقدان مناصب عمله.

مما زاد في شدة سخطهم وكثرة النزاعات داخل أماكن العمل وشن إضرابات لتحسين مستواهم المعيشي والاجتماعي ورفع مستوى الأجور وإعطائهم حق المشاركة التي تكاد تنعدم

داخل المؤسسات وقد أدى هذا الوضع إلى زيادة الصراعات بين الطرفين العمال والإدارة، مع العلم أن الهدف من استقلالية المؤسسات هو تحرير المؤسسات العمومية من مهامها الإضافية الخدمية والاجتماعية، وإعطائها الوسائل لتحقيق حرية المبادرة واستغلال طاقتها الذاتية، كما تعين رفع دعم الدولة وإيجاد آليات تفعل المؤسسات من تنظيم صناعي يقوم على المركزية الضعيفة إلى آخر حر تحكمه قوى العرض والطلب ولكن عدم تحقيق المؤسسات للأهداف التي وضعت من أجل تحقيقها ويربط بأساليب وبذهنيات المسيرين وسلوك العمال ومدى تأقلمهم مع الوضع الجديد وهذا ما يدفعنا إلى التأكيد على أن هذه المرحلة رغم الإصلاح النسبي الذي تم فهو لم يحقق الأهداف التنموية الموجودة، حتى أنها من مشاكل طال دوامها واتسع مجال تأثيرها حيث أصبحت المؤسسات العمومية التابعة للقطاع العامل تعاني من نقص هياكل وإطارات وعمال ذوي كفاءة تتمكن بها من مشاكلها المطروحة ووضع قرارات صارمة مع تحليل معطيات واقعية ودقيقة عن واقع المؤسسات لاتخاذ القرار السليم.

ولقد قدر عدد السكان المشتغلين في هذه المرحلة ما بين (1992-1995) بنحو 4.5 ملايين شخص منهم 766000 منصب عمل تساوي أي نسبة 14.2، ونسبة النشاط الإجمالية هي حدود 26.5 سنة 1995 مقابل 23 سنة 1987 وهذا يعود إلى ارتفاع نسبة العمل في الأوساط النسوية (الوزير المنتدب للتخطيط، 1996: 50). وقد بلغ التشغيل في القطاع العمومي الوطني في سبتمبر 1995 حوالي 685500 عامل مقابل 720000 عامل في مارس من نفس السنة أي بانخفاض 5 وهو م يعادل افتقاد 34500 منصب عمل دائم، وهذا خارج من قطاع الفلاحة والإدارة، ونتيجة بنية مناصب الشغل الدائمة في المؤسسات التابعة للقطاع العمومي الوطني حسب كل قطاع في سبتمبر 1995 كما هو في الجدولين التاليين:

جدول يوضح: مناصب الشغل الدائمة في المؤسسات العمومية.

مستوى التأهيل	عدد العمال	%
الإطارات	106.000	15.45
أصحاب المهارات	219.000	31.92
المنفذون	361.000	52.62
المجموع	686.000	100.00

المصدر: الوزير المنتدب للتخطيط: تقرير حول الوضعية الاقتصادية والاجتماعية في سنة 1995، ديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر، 1996، ص 50.

جدول يوضح: مناصب الشغل الدائمة في المؤسسات العمومية حسب كل قطاع نشاط.

قطاع النشاط	العداد	%
الصناعة	373.000	54.4
البناء والأشغال العمومية	113.000	16.5
النقل	60.000	8.8
التجارة	72.000	10.5
الخدمات	67.000	9.8
المجموع	686.000	100

المصدر: الوزير المنتدب للتخطيط: تقرير حول الوضعية الاقتصادية والاجتماعية في سنة 1995، ديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر، 1996، ص 50.

الملاحظ أن جل المستخدمين من المنفذين متبوعا بذوي المهارات، غير أنه لا يبدو أنه هناك توازنا بنسبة التأجيل إذ أن مع كل إطار اقل من أربع أشخاص في مستوى التنفيذ وشخصين في مستوى المهارة، هذا في الجدول الأول إما في الدائمة متبوعة بقطاع البناء والأشغال العمومية.

وقد تميز سوق العمل خلال سنة 1995 بنسبة توظيف ضعيفة وهو ما يوضحه الجدول التالي: (الوزير المنتدب للتخطيط، 1996: 50)

العدد	الفئة
168.387	طلبات التشغيل
25.155	النساء
56.343	الشباب
48.695	عرض التشغيل المسجلة منها
37.974	القطاع العمومي
8.175	القطاع الخاص الوطني
2.546	القطاع الخاص الأجنبي
41.163	التوظيفات التي تمت منها
11.578	الدائمة
29.885	المؤقتة

المصدر: الوزير المنتدب للتخطيط: تقرير حول الوضعية الاقتصادية والاجتماعية في سنة

1995، ديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر، 1996، ص 50.

إذا أقصرنا النظر على عمليات التوظيف في مناصب العمل الدائمة وجدنا أن نسبة لا تبلغ 7 من الطلبات المسجلة في الوكالة الوطنية للتشغيل، في حين يمكن عمليات التوظيف في المناصب الغير الدائمة أكثر من 72 من مجموع التوظيفات، ولا بد من التأكيد أن القطاع العمومي هو الذي يوفر أكثر عروض التشغيل المسجلة ويأتي القطاع الخاص الوطني بنحو 17 من العروض ثم القطاع الأجنبي.

* خاتمة:

تعد الموارد البشرية اللبنة الأساسية في إقامة تنظيمات الصناعية ناجحة تؤدي إلى رفع مؤشرات الأداء اجل استمرارها في الحيز الاقتصادي، لهذا تعتبر سياسة التشغيل من أهم الاستراتيجيات التي تعمل على تنظيم الموارد البشرية باعتبارها عنصرا أساسيا من عناصر الإنتاج وذلك لتوجيهها وتكوينها ورفع مستوى كفاءتها الإنتاجية، حيث يمكن الاستفادة منها بأكبر فائدة في خضم ظروف تسييرية تعمل على إرساء قواعد عقلانية تمكن من وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

فسياسة التشغيل عرفت تحولات هامة ومتباعدة يتباين المراحل التنظيمية التي مرت بها المؤسسات الجزائرية والتي عملت على تجميد أهداف ومؤشرات سياسة التشغيل، فباتت الفترة الأولى التي حددتها معطيات تحليلنا: من فترة التسيير الذاتي - إعادة الهيكلة "متشابهة الأبعاد والمنطقات التي جعلت سياسة التشغيل بعيدة عن الأسس الموضوعية والعقلانية الكفيلة بتوجيه اليد العاملة وجعلها أكثر إنتاجية من اجل رفع مؤشرات الأداء، ففي خضم توجيهات المؤسسات العمومية وسيرها على خطى المبادئ الفيرية والتيلورية وارتباطا بمبادئ تسييرية مكينة بالقيود البيروقراطية جعل الأمر من سياسة التشغيل تنحرف عن منطلقاتها الأساسية ولتجعل من عملية التوظيف بعدا للمعارف الشخصية والمحابة وفقا للمتطلبات التسييرية التي عملت طيلة هذه الفترة على تهميش الإدارات وتكديس للعمال وفق أسس غير علمية لا تتماشى

ومتطلبات الواقع السياسي والاقتصادي الذي يكشف عن الانخفاض لمؤشرات الأداء والكفاية الإنتاجية الأمر الذي جعل من مرحلة الاستقلالية مرحلة حتمية وضرورية من أجل إنعاش الاقتصاد وإعادة الاعتبار للوظيفة الاقتصادية.

لهذا احتلت سياسة التشغيل في هذه المرحلة مكانة معتبرة بعيدة عن الانحرافات البيروقراطية وجاعلة من الأسس العقلانية الرشيدة المعيار المحدد لتوظيف اليد العاملة فأصبح التوظيف في هذه المرحلة يعتمد على العقود، أو التوظيف عن طريق العقد، بحيث على أساسه تتحدد العلاقة بين المؤسسة والموظف وفق حقوق وواجبات يميلها العقد، فلهذا التغيير الجذري لمنطلقات سياسة التشغيل يتماشى وواقع المؤسسة المستقلة التي ترمي إلى رفع مؤشرات الأداء من أجل ضمان البقاء للمؤسسة في الحيز الاقتصادي، فاعتماد المؤسسة المستقلة على سياسة التشغيل المعتمدة في الفترة الأولى يؤول بها إلى الحل والتصفية، وبالتالي خصوصتها.

قائمة المراجع:

- المراجع باللغة العربية:

- الكتب:

- 1- أحمد، عادل راشد. (1981). مفكرات في إدارة الأفراد. دار النهضة العربية للنشر والطباعة، ط1.
- 2- أوكيل السعيد، وآخرون. (1994). استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية، سير واتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي. الجزائر.
- 3- أوكيل، السعيد. (1994). المؤسسة العمومية الاقتصادية. الجزائر. بدون دار نشر.
- 4- الحسيني، السيد. (1983). النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم. ط4. القاهرة. مصر. دار المعارف.
- 5- محمود هاشم، زكي. (1980). الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. الكويت. وكالة المطبوعات.
- 6- الجيوشي، محمد رسلان وحاد الله، جميلة. (2000). الإدارة علم وتطبيق. ط1. عمان. دار المسير للنشر.

- 7- علي محمد، محمد. (1986). علم الاجتماع التنظيم. ط3. الإسكندرية. دار المعارف الجامعية.
- 8- مصطفى، عشوي. (1992). أسس علم النفس الصناعي التنظيمي. الجزائر. المؤسسة الوطنية للكتاب.
- 9- سعيد السالم، مؤيد. (2000). نظرية المنظمة، الهيكل والتصميم. الأردن. دار وائل للنشر.
- ¹⁰- بن أشينهو، عبد اللطيف. (1983). التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1980). الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية.
- ¹¹- السلمي، علي. (بدون سنة نشر). الفكر التنظيمي. مصر. مكتبة غريب.
- ¹²- زغدود، علي. (1982). المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر. الجزائر. بدون دار نشر.
- ¹³- شمس سعد، عبد المالك وعلي، لطفي. (1980). التنمية والتخطيط الاقتصادي. الجزائر. مطبعة تخميرة.
- ¹⁴- سفير، ناجي. (بدون سنة نشر). محاولات في التحليل الاجتماعي (التشغيل - البطالة - التنمية). ج2. الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية.
- الرسائل الجامعية:
- 15- سلاطنة، بلقاسم. (1995). سياسة التشغيل. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة منتوري قسنطينة. الجزائر.
- 16- زعيمى، مراد. (1987). الضبط الاجتماعي وعلاقة العامل بالمؤسسة الصناعية. رسالة الماجستير غير منشورة. جامعة قسنطينة. الجزائر.
- 17- قصاب، سعيدة. (1994). تحليل برامج التشغيل النظرية والتطبيق على منطقة الشارقة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر. الجزائر.
- التقارير:
- ¹⁸- الوزير المنتدب للتخطيط. (1996). تقرير حول الوضعية الاقتصادية والاجتماعية في سنة 1995. ديوان الوطني للإحصائيات. الجزائر.
- الملتقيات:
- ¹⁹- بوعبشة، مبارك. (1994). مؤسسة العمومية الاقتصادية بين الإصلاحات والخصوصية. ملتقى وطني حول آفاق المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. 6. 7. 8 فيفري 1994.
- المراجع باللغة الفرنسية:

²⁰- liabaes, Djilali. (1989). *L'entreprise entre economie. Politique et societe dans L'algerie et la modernite* sous la direcsion de Ali elkenz. codesria. Dakar. Senegal.

