

الفصل الثامن : سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر

1. تعريف سياسات التشغيل :

يتعلق الأمر بمفهوم سياسة التشغيل Politique de l'emploi وسياسة محاربة البطالة Politique de lutte contre le chômage وإن كانت كلتا السياستين تهدف في نهاية المطاف إلى تحقيق تقليص البطالة في الاقتصاد إلا أن فعالية السياستين غير متماثلة لا من حيث وتيرة تحقيق هذا الهدف ولا من حيث استمراريته في الزمن ولا حتى من ناحية ضمان جودة العمل في المستقبل

عند التحدث عن مفهوم التشغيل فإننا ضمن منطق اقتصادي .

حيث أن المؤسسات الإنتاجية تطلب العمالة لتنفيذ خططها الإنتاجية. وفي سبيل ذلك تقوم بعملية حساب اقتصادي تقارن بموجبه بين تكلفة العمالة الموظفة ومردودها. استنادا إلى ذلك، تقوم المؤسسات بتوظيف حجم معين من العمالة بناء على إنتاجيتها الحدية. هذا هو الإطار الاقتصادي الوحيد للتعامل مع عنصر العمل.

تتميز سياسات التشغيل غالبا بكونها سياسات ذات طابع هيكلية لأنها تستهدف نزع العراقيل التي تحول دون تحقيق مستوى التشغيل المأمول من طرف المؤسسات. لذلك تعتبر سياسات طويلة المدى لأنها لا ترمي إلى توظيف العاطلين في اللحظة الراهنة ولكنها ترمي إلى تهيئة الاقتصاد لتوظيف المزيد من العمالة في المستقبل نتيجة دخول أعداد إضافية إلى سوق العمل.

وبالتالي فإن سياسات التشغيل تهدف أساسا إلى زيادة ديناميكية سوق العمل عبر مختلف التدابير سواء كانت ذات طابع اقتصادي بحت أو مؤسسي أو غير ذلك. ولذلك يمكن اعتبار هذه السياسة بأنها سياسة نشطة تسمح للاقتصاد بخلق مناصب عمل جديدة وفق معايير اقتصادية.

إن الاعتماد على سياسة للتشغيل يعني إعطاء الفرصة للمؤسسات بالتوظيف وفق ظروفها الخاصة وخططها الإنتاجية التي تعكس حساباتها الاقتصادية. ويشكل هذا الأمر عنصرا مساعدا للمؤسسات على ضمان توازنها التشغيلية التي تسمح لها بالاستمرار في عملية التوسع .

ويسمح ذلك لها ليس بزيادة توظيف المزيد من العمالة في المستقبل فحسب ولكن يسمح لها أيضا بتحسين جودة العمل عن طريق إطالة عقود العمل التي يبررها الأفق الاقتصادي الجيد .

❖ عند التحدث عن سياسة للحد من البطالة فإننا نضع أنفسنا في سياق اجتماعي للعملية .حيث تتم العملية بمحاولة توظيف أكبر عدد من العمالة بغض النظر عن الظروف التي تمر بها المؤسسات .يتمثل مقياس النجاح هنا في عدد العمال الذين تم النجاح في توظيفهم.

❖ بالتالي لا يمثل الأفق الاقتصادي للمؤسسات بالضرورة أهمية كبرى .وبالتالي لا تؤدي شروط سوق العمل دورا حاسما في عملية التوظيف .حيث تعتمد هذه الأخيرة على حزمة المحفزات المباشرة وغير المباشرة التي تقدمها السلطات العمومية .

ولذلك تندرج هذه السياسة ضمن منظور الفترة القصيرة، أين يتمثل الهم الأساسي للسلطات العمومية في امتصاص أكبر قدر من القوى العاطلة .

ويتنافى منطق هذه السياسة مع وجود أية ديناميكية في سوق العمل .لهذا يمكن اعتبار سياسات الحد من البطالة سياسات سلبية طالما أنها تستهدف امتصاص البطالة الموجودة والرجوع بها إلى مستويات يمكن تحملها، ودون أن يصل طموحها إلى غاية زيادة مستوى الطلب على العمل في الاقتصاد (خلق مناصب شغل) .

2. خصائص الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر

يشكل الإطار المؤسسي (le cadre institutionnelle) أهمية كبيرة في صلابة سوق التشغيل وفعالية سياسة التشغيل . ويعكس هذا الإطار المؤسسي عبر مختلف تطور مراحل التنمية ووسائل إدارتها الحكومية في اعتماد منطق الحد من البطالة كمقاربة أساسية لمحاربة البطالة في البلاد .وجعلها ذلك تفتقد إلى المبادرة القوية وتواصل التحرك تحت نوع من الضغط الاجتماعي المتواصل.

دور القانون الأساسي العام للعامل

يكرس هذا الإطار فلسفة معينة للمساواة يحصل بمقتضاها كل من يعملون في نفس الوظيفة على نفس الأجر. من جهة أخرى، يكرس هذا الإطار بشكل عام ديمومة العمل بالنسبة لكل عامل بالنظر إلى الطبيعة غير المحدودة لعقد العمل وعلى اعتبار أن الدولة تقوم بضمان استقرار وأمن الوظيفة بالنسبة لكل العمال بغض النظر عن الوضعية الاقتصادية أو المالية للمؤسسات وبغض النظر عن إنتاجية هؤلاء العمال.

وفي كل الأحوال، يُخضع هذا الإطار اللجوء إلى تعديل مستوى العمالة من طرف المؤسسات نتيجة لأسباب اقتصادية إلى شروط صارمة، في الوقت الذي يخضع فيه إنهاء علاقة العمل للأسباب الأخرى (بما فيها التأديبية) أيضا إلى قواعد جد صارمة وتتميز بالصلابة المفرطة.

لا شك أن هذه الخصائص التي تميز القانون الأساسي العام للعامل تعكس نظرة السلطات العمومية إلى مسألة العدالة الاجتماعية من جهة والعدالة المهنية من جهة أخرى. حيث تقتضي حماية العدالة المهنية وضع العامل في منأى عن أي تهديد في الوظيفة التي يحتلها وبشكل مستقل عن كل الظروف المحيطة بمثل هذا التهديد.

تطور الإطار المؤسسي لسوق العمل على ضوء الإصلاحات الاقتصادية

بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل، جاءت عدة نصوص تشريعية وتنظيمية في مجال علاقات العمل، منها ما هو تطبيقي لهذا القانون الأساسي ومنها ما جاء لتكييف علاقات العمل مع الوضع الجديد الذي فرضته الإصلاحات الاقتصادية. وبصفة عامة، شكلت جملة هذه النصوص تطور الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر. يتعلق الأمر على وجه الخصوص بالنصوص التالية:

القانون 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، والذي جاء تطبيقا لقانون 78-12؛
المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال الهيئات والإدارات العمومية، وجاء تطبيقا للقانون 78-05 لتنظيم علاقات العمل في الوظيف العمومي، وقد تم تعويض هذا المرسوم بالأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب؛

القانون 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل؛

القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية؛

القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

تمثل القوانين الأربعة الأخيرة تطورا في الإطار المؤسسي في إطار الإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها في سنة 1988 على إثر صدور أولى القوانين المتعلقة بهذه الإصلاحات وخاصة القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 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

* الانفصال بشكل عام بين مستويات الأجور والإنتاجية والذي يعكسه التساوي في الأجور بين كل من يحتلون منصبا متماثلا.

3. الاتجاه العام للتشغيل في الجزائر:

الجدول الموالي تطور التكتلات الرئيسية والمؤشرات المتعلقة بسوق العمل من 2005 إلى 2015 (بالآلاف)