

(بوادرتباك الرمزية الاجتماعية والمهنية للعامل الجزائري في ظل اللامن الوظيفي

من خلال تحولات منظومة العمل بالجزائر)

د/ طارق تواتي، جامعة الجزائر-2-

د/حسين بن سليم، جامعة الاغواط

ملخص:

انطلاقا من سياسات التشغيل التي تبنتها الجزائر والتي فرضت جملة من الاستراتيجيات لادماج هذه المؤسسات ضمن النسق الاقتصادي العالمي، تم التوجه نحو صيغ من التشغيل المؤقت والعقود المحدودة المدة، دون مراعاة الاختلاف البنيوي بين المحيط الاقتصادي الجزائري الذي يفتقد الفعالية والمحيط الاقتصادي الخارجي المتميز بقدرته على امتصاص اليد العاملة المتنقلة بين القطاعات، ومن هذا كله جاءت الدراسة للكشف على اهم السياسات التي تعتمد عليها الجزائر من اجل القضاء على مشكلة البطالة ومحاولين في ذلك الى ابراز المنظور السوسولوجي في معالجة المشكلة المطروحة.

الكلمات المفتاحية: الرمزية الاجتماعية، الاقصاء الاجتماعي، سياسة التشغيل، البطالة، اللامن وظيفي

Abstract:

Proceeding from the operating policies adopted by Algeria, which have introduced a number of strategies to integrate these institutions into the global economic paradigm, there has been a tendency towards formulas of temporary operation and contracts of limited duration without taking into account the structural difference between the Algerian economic environment, which lacks effectiveness and external economic environment characterized by its ability to absorb mobile labour between sectors, and from all this came the study to uncover the most important policies adopted by Algeria in order to eliminate the problem of unemployment, and we are trying to highlight the sociological perspective in addressing This problem.

Keywords: social symbolism, social exclusion, employment policy, unemployment, job insecurity

مقدمة :

شهد سوق العمل نهاية القرن الماضي إعادة هيكلة فرضتها سياسة الانفتاح على المنافسة العالمية والدخول في اقتصاد السوق، ما كان له انعكاسات واضحة مسّت نموذج مناصب العمل الدائمة والمستقرة ليفسح المجال لظهور سياسات للتغلب جديدة و صيغ متعددة من العمل المأجور من ضمنها العمل بصيغة العقود محدودة المدة، هذا ما جعل معظم المؤسسات خاصة الاقتصادية منها تتجه إلى التركيز على التشغيل المؤقت من خلال هذه الصيغة من عقود العمل القابلة للتجديد كآلية من آليات المرونة التي أصبحت من المفاهيم الحديثة المتداولة في الحقل التنظيبي، وهو ما ساهم بدوره في إنتاج نمط جديد من علاقات العمل التي تتسم باللاإستقرارية واللاإستمرارية، حيث

أصبح العمل المؤقت في كثير من الدول هو المهيمن في سوق العمل في العقود الأخيرة، خاصة في دول العالم الثالث التي تفتقد إلى قوة الاستثمارات، ومن بينها الجزائر التي لم تخرج مؤسساتها عن هذا السياق.

حيث أصبح العمل الدائم عند العامل الجزائري عنوانا للنجاح الاجتماعي ولو كان درجة أخيرة في السلم الإداري، فللعمل قيمة حافلة بالدلالات الاجتماعية في المجتمع الجزائري. هذا التوجه استمر إلى غاية بداية الثمانينيات حيث دخلت الجزائر المرحلة التمهيدية للخيار الليبرالي وإعطاء القطاع الخاص مكانة متصاعدة، وقد واكبت هذه التحولات المتتالية تغييرات في قوانين العمل التي اتجهت تدريجيا نحو المرونة سواء في صيغ التشغيل أو في ظروف العمل وعلاقات العمل بما ينعكس سلبا على الاستقرار في العمل.

ومن خلال ما تقدم يمكن صياغة الإشكالية التالية "

☒ ما هي التأثيرات الاجتماعية لسياسات التشغيل المنتهجة من طرف الجزائر على العمال الجزائريين؟ وما هي التغيرات التي طرأت على رمزية العمل الاجتماعية في ظل سياسة التشغيل الجديدة في الجزائر؟

وللإجابة على هاته الاسئلة يمكن صياغة الفرضية التالية:

☒ تدني مستوى الرمزية الاجتماعية للعمل في الوسط الاجتماعي مع قبول جزئي للصيغ الجديدة في التشغيل؟

اولا: ماهية سياسة التشغيل ومراحل تطورها في الجزائر

ويعرف التشغيل بأنه "تمكين الفرد من الحصول على عمل، والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين". (أحمد زكي بدوي، 1994، ص 172)

وهو ما يعني أن مفهوم التشغيل مرتبط ارتباطا وثيقا بعنصر العمل الذي يشكل بدوره القاسم المشترك بين كافة الأنشطة الاقتصادية، ومرتبطة أيضا بتوفر الفرد على تأهيل أو تكوين يمكنه من أداء أفضل لعمله.

كما يعرف على أنه "الاستمرار في العمل وضمن التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته، وهو ما يعطي العامل حق التمثيل النقابي والمشاركة في النشاطات الجماعية والحق في الخدمات الاجتماعية". (نعمة الله نجيب ابراهيم، 2002، ص 84).

أما سياسة التشغيل *Politique de l'emploi* فيقصد بها "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق". (أحمد زكي بدوي، ص 178)

أما الباحث الدكتور بلقاسم سلاطنية فيعطي تعريفا أكثر شمولية لسياسة التشغيل حيث يرى أنها "الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الإقتصادي والاجتماعي القائم ونظرتة للعمل وحق المواطن فيه" (سميحة يونس، 2007، ص 70).

ومن خلال هذا التعريف يمكننا أن نستنتج أن سياسة التشغيل تهتم بما يلي:

- توفير فرص عمل وذلك بعد تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة وكيفية توزيعها على مختلف القطاعات والمؤسسات الاقتصادية حسب طبيعتها وحجمها.

- تكوين وإعداد القوى العاملة سواء عن طريق عملية التدريب التي يتم من خلالها تنمية مهارات العاملين بهدف تحقيق تأهيل مهني والحصول على مهارة عالية والدقة في الأداء. أو عن طريق التأهيل المهني بالنسبة لطالبي العمل والذي يساعد الفرد على اكتساب المعارف والمهارات التي تسهل عليه دخول سوق العمل.

- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده المراسيم وتشريعات العمل من أجل تنظيم علاقة أرباب العمل بالعمال وممثلهم ضمن إطار قانوني يضمن الحقوق والواجبات لكلا الطرفين.

- سياسة التشغيل هي انعكاس واضح لإيديولوجية النظام السائد في المجتمع، فالجهة المستخدمة التي تقوم بعملية التشغيل ليست دائما حرة في اختيار من تشاء من الموظفين والعمال من سوق العمل لتوليتهم وظائفها الشاغرة، بل إنها تتأرجح في ذلك بين الحرية والتقييد حسب النظام السياسي والاقتصادي السائد في الدولة، سواء موجه أو ليبرالي.

فالنظام الموجه يستلزم ضوابط وقيود تكفل شيئا من المساواة بين المواطنين والموازنة بين مصالح الإدارة ومصالح العمال المعنيين بالتشغيل. أما النظام الليبرالي فمن مميزاته أنه يتسم بالموضوعية في تكوينه، ومن ثمة فلا حاجة لوضع قواعد وقيود إضافية تحد من حرية الجهة المستخدمة في التشغيل لأنه وفقا لهذا النظام لا يمكن توظيف أي شخص ما لم يكن هناك عمل محدد له في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، فمنصب العمل هنا سابق في وجوده عن العامل وليس العكس كما هو الشأن في النظام الموجه الذي لا تعبر فيه الوظائف عن حقيقة الأعمال والاحتياجات في المؤسسة، فالمنصب المالي الذي يقوم عليه التصنيف في هذا النظام هو مقدرة مالية للتشغيل أكثر منه عمل مطلوب في المؤسسة أو المجتمع (علي غربي 2003، ص 98).

1. أسس سياسة التشغيل وأهدافها:

إن سياسة التشغيل تقوم على مجموعة من الأسس المتعددة الجوانب، ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، والتنظيمية، وتمثل هذه الأسس فيما يلي:

1. طبيعة الأنشطة الاقتصادية وحجم الاستثمار والموارد والقدرات المتوفرة لإيجاد التكامل والتوازن بين مردودية الأداء الاقتصادي وإمكانيات تكثيفها للطلب على اليد العاملة.

2. قدرة الدولة على تنمية مواردها البشرية من حيث إعداد القوى العاملة وتكوينها لتحقيق التأهيل المهني واكتساب المعارف والمهارات اللازمة التي تسهل دخولهم سوق العمل.

3. توفر قاعدة معلومات دقيقة ومتكاملة حول حجم القوى العاملة، طبيعتها، خصائصها، وتوزيعها، إضافة إلى حجم البطالة الحقيقي وذلك لتدعيم نظام التخطيط للتشغيل.

4. طبيعة العلاقات السائدة بين العمال والنقابات والمؤسسات المستخدمة وأجهزة الدولة، والقوانين المنظمة لهذه العلاقات (سميحة يونس، ص 76).

أما أهداف سياسة التشغيل فيمكن إيجازها فيما يلي:

1. استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق تشغيلها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية، وتطوير أنماط الإنتاج.

2. إحداث التوازن في نوعية القوى العاملة في القطاعات الإنتاجية وتوزيع القوى العاملة في مختلف المناطق الجغرافية.

3. توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب من الذين لا عمل لهم، مما يساهم في رفع المستوى المعيشي للأفراد عن طريق تأمين مصدر للدخل.
4. تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل.
5. تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.
6. توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية و الاجتماعية فائدة ملموسة، و لا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل، فالعمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية، إذ أنه يؤدي إلى زيادة الثروة المادية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه، ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجه سياسة التشغيل نحو الأعمال المنتجة.
7. الاعتماد على أسلوب التنبؤ والتقدير المستقبلي للوظائف التي يمكن إنشاؤها بالنظر إلى عاملي الاستثمار والإنتاج (سميحة يونس، صص 77-78)

II. السياق السوسيو تاريخي لتطور سياسة التشغيل في الجزائر:

لقد كان الجزائريون أثناء الاستعمار يخضعون لبطالة دائمة أو بعض الأعمال الهامشية البعيدة عن الحماية الاجتماعية واستقرار الأجر كالعامل الموسمي، الأعمال الشاقة التي تتطلب جهدا عضليا، الأعمال غير الرسمية، أما بعد الاستقلال فعرفت عملية التنمية مراحل عديدة كانت فيها سياسة التشغيل تتفاوت من مرحلة إلى أخرى وذلك بتغير أساليب التسيير بصفة خاصة، والنظام الاقتصادي المتبع بصفة عامة. وإذا أردنا تقديم عرض سوسيو تاريخي لأهم المراحل التي مرت بها سياسات التشغيل في الجزائر بعد الاستقلال، يمكننا وصف هذا التطور كما يلي:

1/ مرحلة التسيير الذاتي:

في السنوات الأولى للاستقلال كانت الدولة الجزائرية الفتية التي بلغ تعداد سكانها 9 ملايين نسمة في مواجهة حالة اجتماعية صعبة تتجسد في البطالة العالية التي نتج عنها حالة نزوح داخلي بين الريف والمدينة ونزوح خارجي نحو فرنسا، وانتشار العمل المؤقت غير الثابت، كما أن السكان النشطين (في سن العمل) المتمركزون في غالبيتهم في الأرياف، كانوا يفتقرون للتأهيل والتعليم نتيجة للأمية التي كانت منتشرة في أوساط الجزائريين، وذلك راجع بالدرجة الأولى لسياسة التجهيل الممارسة من طرف المستعمر الفرنسي وحرمان الملايين منهم من حقهم في التعليم والتكوين (Mokhtar Lakehel, 1992, pp169-170).

فحسب الإحصاء العام لسنة 1965، فإن 1.5 مليون جزائري في سن العمل من أصل 5 ملايين كانوا يحصلون على عمل والأغلبية منهم لمدة تقل عن 50 يوما في السنة. في المقابل، فإن مغادرة حوالي 900 ألف فرنسي للجزائر مباشرة بعد الاستقلال، ترك مناصب شغل شاغرة آنذاك، والجزائر لم تكن تحتكم إلا على 300 ألف عامل، غالبيتهم من العمال غير المؤهلين ونسبة محدودة جدا من الإطارات (Mokhtar Lakehel, p175).

هذه الخصائص التي كانت تميز سوق العمل غداة الاستقلال شكلت ضغطا كبيرا على اقتصاد دولة فتية لم تتضح توجهاته ومعامله بعد، خاصة في ظل حالة من اللاإستقرار الذي ميز السنوات الأولى من الاستقلال.

هذه الوضعية لم تسمح للدولة بالتركيز أساسا على مشكل التشغيل، فالقطاع الذي اهتم بذلك هو القطاع المسير ذاتيا بما فيه القطاع الصناعي والزراعي، حيث تمكن هذا القطاع أن يمتص في الفترة التي تراوحت بين 1962-1965 حوالي 200 ألف عامل في المؤسسات

والورشات الموروثة عن الاستعمار الفرنسي، منهم حوالي 65 ألف عامل دائمين في الزراعة. أما خارج القطاع المسير ذاتيا فقد تمكن القطاع الفلاحي من تشغيل حوالي 980 ألف عامل من بينهم حوالي 170 ألف عامل دائم (سميحة يونس، ص 74).

2/ مرحلة التسيير الاشتراكي:

لقد كانت سنة 1966 بداية مرحلة تنفيذ المخططات التنموية الثلاثة بعد تجربة المخطط الثلاثي 1967-1969 انطلق إنجاز المخطط الرباعي الأول 1970-1973 ثم جاء مخطط ثاني 1974-1977، كما أنها تعتبر الفترة التي شرعت الجزائر خلالها دخول مرحلة التسيير الاشتراكي وذلك تبعا للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي خلفها الاستعمار، والتي كانت توحى بالحاجة إلى تطوير الاقتصاد.

ضمن هذا الإطار كان الانشغال الكبير منصبا على اعتماد تنمية قائمة على التصنيع رغم ضعف الإمكانيات المادية والبشرية المؤهلة التي لم تكن في مستوى سياسة التصنيع المراد تطبيقها، فبعد رحيل الاستعمار لم تكن هناك قاعدة صناعية حقيقية، حيث كانت المنشآت الصناعية التي تركها الاستعمار ذات طابع استخراجي ولم تكن هناك صناعة تحويلية، مما جعل الجزائر تفتقر ليد عاملة مؤهلة.

وقد بدأت الدولة في إرساء القواعد التي تمكّنها بالقيام بالتخطيط للاقتصاد، وخلق الشروط الملائمة لذلك، وهو ما أدى إلى تأسيس شركات وطنية حلت محل لجان التسيير في الصناعة وكذا تأمين المناجم "فاستقرار الحكم السياسي أدى إلى تحديد استراتيجية اقتصادية على المدى البعيد مرتكزة على تقويم المحروقات، وإعادة تنظيم النشاط على شكل مؤسسات وطنية، وعلى احتكار الدولة لمعظم النشاطات وانطلاق تخطيط يطمح إلى الإلجارية" (أحمد هني، 1991، ص 25-26)

وفي إطار تسيير مركزي، موجه ومخطط للاقتصاد الوطني، فإن مخططات التنمية الوطنية كانت تسعى في حد ذاتها إلى ضمان التوازن بين الموارد المتاحة والحاجة لليد العاملة، غير أن ذلك لم يؤخذ بعين الاعتبار نتيجة للضغط الذي كانت تفرضه البطالة التي كان يشهدها المجتمع الجزائري، حيث أن أهم التحديات التي كانت تواجه الدولة خلال تلك الفترة هي إحداث فرص عمل لكل الجزائريين القادرين عليه من أجل القضاء على البطالة المستفحلة وكذا محاولة القضاء على ضعف كفاءة اليد العاملة الجزائرية.

حيث كان من بين أهداف التنمية ضرورة القضاء على البطالة وتمكين كل مواطن من حقه في العمل، وهذا ما يؤكده الميثاق الوطني الذي ينص على أن "تشغيل مجموع المواطنين القادرين على العمل يجعل من قضية إحداث مناصب الشغل غرضا أساسيا للتنمية، والمطلوب بهذا الصدد هو إنتاج سياسة مكثفة وعلى أوسع نطاق لإحداث مناصب الشغل من أجل القضاء على البطالة... بتوفير الشغل للمواطن" (محمد بلقاسم حسن بهلول، 1999، ص 185-186).

لذلك فقد كانت السياسة المتبعة للقضاء على هذه الظاهرة تهدف إلى توفير فرص العمل لكل السكان القادرين على العمل والسعي لأن تكون فرص العمل الجديدة منتجة قدر الإمكان، إضافة إلى العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة التي تتناسب مع متطلبات مرحلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي كان يشهدها المجتمع الجزائري.

وعلى العموم فإن مشروع التنمية والمخططات التنموية منذ انطلاقتها سنة 1967 استندت إلى إطار نظري وفق أيديولوجية اشتراكية، مستلهمة من أعمال الاقتصادي الفرنسي دي برنيس *G.DeBernis* إذ تشير الفكرة الأساسية في هذا النموذج إلى أن "أية محاولة جديدة للتخلص من وضعية التخلف والاستعمار الجديد لا بد أن تعتمد إستراتيجية اقتصادية واجتماعية شاملة، وتوفير هذه الأخيرة الشروط الضرورية للتحقيق، ويكمن الشرط الأساسي لبلوغ ذلك في قدرة المجتمع على اعتماد برنامج تصنيعي بمخطط طويل المدى يتضمن إحداث تحولات اجتماعية واقتصادية جوهرية وشكل ما يسمى بالصناعات المصنعة" (محمد بلقاسم حسن بهلول، ص 186).

وضمن هذا الإطار شكل توسيع فرص التشغيل هدفا إستراتيجية التنمية الوطنية، والتي انطلقت مع المخطط الثلاثي الأول للتنمية - 1969 1967 الذي سجل نقصا في حجم توفير فرص العمل مقارنة بمعدلات الزيادة الديمغرافية للسكان التي بلغت سنة 1966 حوالي 4% سنويا،

الأمر الذي أدى إلى زيادة حجم البطالة نظرا لعدم كفاية فرص العمل المتوفرة لاستيعاب جميع أفراد القوى العاملة الوافدة لسوق العمل ناهيك عن القوى العاملة العاطلة عن العمل مسبقا، لقد استهدف هذا المخطط محاولة بناء قاعدة مادية للانطلاق من الأعمال الكبرى للتنمية لذلك لم يولي اهتماما كبيرا لتكوين القوى العاملة، في حين أنه فتح المجال أمام خلق فرص عمل جديدة ساهمت إلى حد كبير في التخفيض من حدة البطالة الموروثة من العهد السابق، وعليه فإن استثمارات المخطط قد سمحت باستحداث ما يزيد عن 100 ألف فرصة عمل جديدة موزعة بين القطاعات والفروع الاقتصادية (محمد بلقاسم حسن بهلول، ص 187).

إضافة إلى هذا ركز المخطط الثلاثي على القطاع الصناعي مما جعله يستقطب أكبر نسبة في مجال خلق فرص العمل الجديدة، يلي ذلك الاهتمام بقطاع الإدارة، وهو ما يبرز أن سياسة التشغيل ارتبطت منذ بدايتها بالقطاعات المنتجة على الرغم من عدم إدراج الزراعة ضمن القطاعات التي مكنت من إيجاد فرص عمل محدثة ضمن المخطط الثلاثي الأول. وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (01): يوضح مناصب العمل المحدثة خلال المخطط الثلاثي الأول 1967-1969

القطاعات	عدد المناصب المحدثة	النسبة المئوية
الصناعة	48 100	44.6%
البناء والأشغال العمومية	10 730	10%
التجارة والخدمات	17 240	16%
النقل	13 610	12.6%
الإدارة	18 000	16.8%
المجموع	107 750	100%

المصدر: (عبد اللطيف بن أشهبو، 1982، ص 450)

فإذا كان المخطط الثلاثي قد شكل البداية الأولية لتطبيق أسلوب التخطيط في الجزائر، فإنه ساعد الدولة على تحسين أداة التخطيط وشجعها على توزيع البرامج الاستثمارية، ومنه خلق مناصب عمل وتوسيع نطاقها في المخطط الرباعي الأول 1970-1973 الذي كان يؤكد على التوجه الاشتراكي للاقتصاد الوطني وتعزيز الاستقلال الاقتصادي للبلاد، واعتماد إستراتيجية التصنيع بالدرجة الأولى في عملية التنمية.

ولم يتعرض هذا المخطط في أي جزء من أجزائه إلى سياسة التشغيل بشكل صريح واضح، فالأجاء العام لهذا المخطط يتمثل في رفع المستوى الثقافي والتقني وذلك من خلال تلبية الحاجات الاجتماعية للتربية وكذا تلبية حاجات الاقتصاد الوطني من العمال المؤهلين (محمد بلقاسم حسن بهلول، ص 357).

وقد استهدف هذا المخطط إنشاء 265 ألف منصب عمل جديد خارج القطاع الزراعي أي بمعدل 68 ألف استخدام جديد في السنة، ويقوم هذا الاستخدام على أساس التغيير الناجم عن التوزيع الداخلي للتشغيل العام بين مختلف القطاعات والفروع، حيث أن حوالي 65% من المناصب ستكون في الإنتاج المادي و15% في التعليم وأن مجموع الفروع الأخرى للإنتاج غير المادي بما فيها الإدارة تشارك بحوالي 18% في الزيادة العامة للاستخدام أثناء الفترة 1970-1973. أما المخطط الرباعي الثاني 1974-1977 فقد شكّل المرحلة الثانية لعملية التخطيط في الجزائر، حيث أن الأهداف الأساسية الخاصة بمحور التشغيل في هذه المرحلة كانت تركز على إنشاء مناصب شغل منتجة ودائمة، كما تميز باستحداث 450 ألف منصب شغل غير زراعي خلال الفترة التي يغطيها المخطط بمعدل نمو سنوي يقدر بـ 8.3%، حيث تساهم الصناعة بـ

19% والبناء والأشغال العامة بـ30% والخدمات والتجارة والنقل بـ23%، ووصلت الزيادة في المناصب المحدثه حوالي +12.8% خلال الرباعي الأول، و +41.49 خلال الرباعي الثاني (سميحة يونس، ص76).

وعليه فإن سياسة هذا المخطط قامت على عاملين رئيسيين هما:

أ- توسيع فرص التشغيل بحيث يبين معدل نمو سنوي لمناصب العمل يقدر بـ8%.

ب- خلق فرص التشغيل في القطاعات المنتجة وهو ما يتطلب تطوير لمستوى الخدمات والهياكل المساندة للقطاعات المنتجة، وهذا ما سيساهم في إتاحة فرص العمل في المجالات غير المنتجة، وتلعب دورا هاما في خلق أو زيادة مناصب العمل خلال المخطط الرباعي الثاني وهو ما تعكسه عدد مناصب العمل المتاحة في التجارة والخدمات خلال هذا المخطط والتي قدرت 110 ألف منصب عمل. وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (2): يوضح فرص العمل المستهدفة خلال المخطط الرباعي الثاني 1974-1977

القطاعات	عدد المناصب المستهدفة
الصناعة	85 000
البناء والأشغال العمومية	138 000
التجارة	50 000
النقل	19 000
الخدمات	60 000
الإدارة	106 000
المجموع	458 000

المصدر: (عبد اللطيف بن أشهو، 1982، ص450)

فالسياسات الاقتصادية المنتهجة وضخامة الاستثمارات سمحت بتحقيق تقدم هام في سيرورة تشغيل القوى العاملة، حيث تضاعف عدد المستخدمين لينتقل من 1.75 مليون عامل سنة 1966 إلى 4.76 مليون سنة 1982، حيث كان 64% منهم عمال دائمين (Mokhtar Lakehel, p178). فقد شهدت نسبة التشغيل تطورا معتبرا منذ بداية المخطط الثلاثي الأول أين كانت تمثل نسبة 75% سنة 1967 لتصل إلى 86.3% سنة 1985، وهي أكبر نسبة تشغيل عرفتها الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (04): يوضح توسع التشغيل في الجزائر 1967-1985

سنة	1967	1973	1978	1982	1985
نسبة التشغيل	75%	76.5%	81%	80%	86.3%

المصدر: (سميحة يونس، ص111)

غير ان هذا التقدم الملحوظ في توفير مناصب الشغل لم يكن متوافقا دوما مع الاحتياجات الكمية والنوعية الفعلية للسياسة التنموية، فالسعي لتطبيق سياسة التشغيل الكامل وأهدافها الاجتماعية الأكثر منها اقتصادية أخضعت المؤسسات العمومية لمنطق خلق مناصب الشغل لأجل إيجاد فرص عمل للجزائريين فحسب، وهو ما كانت نتيجته غالبا التشغيل الزائد عن الحاجة الفعلية للمستخدمين، مما أدى إلى وضعية متوافقة مع البطالة المقنعة.

كما أنه في سنة 1980 كان أكثر من 67% من البطالين سواء من الأميين أو من ذوي المستويات التعليمية المتواضعة، من بينهم عدد محدود ممن استفادوا من تكوين مهني، ونفس الوضع بالنسبة للعمال، حيث أن أكثر من 62% من العمال كانوا سواء من الأميين أو من ذوي المستويات التعليمية المتواضعة مقابل 10.47% فقط من المستخدمين الجزائريين إطارات عليا و10.9% إطارات متوسطة، وهو ما كانت تعانيه المؤسسات العمومية من نقص في التكوين والتأطير (Mokhtar Lakehel, p178). وهو ما يفسر الاستعانة بالإطارات الأجنبية في مختلف القطاعات سواء الصناعية أو الخدمية كقطاع التعليم.

وفقا لهذه المعطيات تمت إعادة النظر في خصائص القوى العاملة سواء تلك التي في حالة بطالة أو في حالة تشغيل، والتي أصبحت مرتبطة بنقص التأهيل، حيث أن اليد العاملة المحلية لم تكن تستجيب للمؤهلات التي تتطلبها سيرورة التنمية والتصنيع المعتمدة خلال تلك الفترة والقائمة على قاعدة تكنولوجية مستوردة. هذا ما جعل سياسة الدولة في هذا المجال تتجه إلى السعي لتدارك هذا النقص في التأهيل عن طريق وضع برنامج واسع للتكوين المهني ولتأهيل العمال، وذلك من خلال استحداث مراكز التكوين المهني على المستوى الوطني والتي كانت مهمتها تكوين اليد العاملة وتأهيلها وفق متطلبات تلك المرحلة، كما تم أيضا استحداث مثل هذه المراكز على مستوى المؤسسات العمومية لتدريب وتأهيل عمال هذه المؤسسات.

إن منهج التخطيط المتبع حقق بالفعل خطوات هامة في مجال التشغيل سواء كمية من حيث معدلات النمو المذكورة أو نوعية من خلال التطوير الكفاءات اليد العاملة عن طريق مؤسسات التعليم والتكوين المهني، حيث أن "أحد المكاسب الكبرى للثورة السياسية والإقتصادية في الجزائر يتمثل في القفزة الكبيرة التي سجلها تطور التشغيل، خصوصا منذ تطبيق أسلوب التخطيط، حتى أصبح العمل مأمونا لكل طالب، وأصبح على الأخص مضمونا لكل من تحصل على كفاءات التأهيل من مؤسسات التعليم أو التكوين" (محمد بلقاسم حسن بهلول، ص 356).

فسياسة التشغيل في عهد المخططات حققت ديناميكية لا يستهان بها في سوق العمل الجزائري لما بعد المخططات وذلك بفضل الاستثمارات المرصودة لها.

3/ مرحلة إعادة الهيكلة واستقلالية المؤسسات:

قامت السلطات بإعادة هيكلة أولى مؤسسات القطاع العام سنة 1982، وهكذا تم إلغاء التنظيم الفرعي الذي كان يتجسد في منشآت كبرى، وتقرر تقسيم الشركات الكبرى إلى عدد من الشركات العمومية أصغر حجما وأسهل إدارة وأكثر تخصصا. وبعد إعادة الهيكلة العضوية قامت السلطات بحل مشكل ديون الشركات السابقة وهو ما يعرف هيكلية مالية للمؤسسات حتى تنطلق الشركات العمومية في نشاطها على أسس مالية سليمة وبذلك تحملت الخزينة العمومية سد ديون هذه الشركات، وبعد تصفية مثل هذه الأعباء كانت الظروف ملائمة للسير نحو استقلالية المؤسسات العمومية وهو ما تم الانطلاق فيه بداية من سنة 1987.

ولإدارة مناسبة للنهج الجديد قامت الدولة بإعادة تنظيم القطاعين الزراعي والصناعي، ومنحت استقلالية للمؤسسات الصناعية وللمستثمرات الزراعية التي في حوزتها، وهكذا "انتقلت البلاد من تعديل يعتمد على الإجبارية إلى تعديل ينطلق من النشاط اللامركزي" (أحمد هني، ص 31). وقد منح القانون الجديد للشركات الوطنية الحق في إدارة مستقلة لشؤونها دون أي تدخل من طرف الوصاية الوزارية

أو سلطات أخرى محلية أو مركزية، في مقابل ذلك فهي مطالبة بالكفاءة الإنتاجية والكفاءة المالية. وبذلك فقد شهدت بداية الثمانينيات أولى خطوات الإصلاح الاقتصادي في الجزائر.

أما بالنسبة لسياسة التشغيل خلال هذه الفترة، فقد شهد المخطط الخماسي الأول 1980-1984 ارتفاعا محسوسا في عروض العمل خاصة سنة 1983، والذي بلغ أقصى حد له، ويأتي في مقدمة القطاعات التي ساهمت في خلق فرص عمل خلال هذه المرحلة قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 43% من العرض الكلي لسنة 1983 ونسبة 52.25% لسنة 1984، وذلك تماشيا ومؤهلات طالبي العمل في هذه الفترة. وكنتيجة لهذه المرحلة نجد أن المخطط قد حقق حوالي 105 آلاف منصب جديد واستطاع التكفل بـ 92.2% من الطلب الإضافي للعمل، كما تقلص معدل البطالة من 17.9% سنة 1979 إلى 16.4% سنة 1984 (سميحة يونس، ص 78).

أما المخطط الخماسي الثاني 1985-1989 مقارنة بالمخطط السابق، نجد فيه اختلافا كبيرا في مجال التشغيل ومعطياته، فهذه المرحلة شهدت اشتداد الأزمة الاقتصادية مما أثر على سياسة التشغيل وسوق العمل، حيث أن معدلات خلق مناصب الشغل شهدت انخفاضا محسوسا بداية من سنة 1985 ليصل المعدل السنوي لخلق مناصب الشغل إلى 125 ألف منصب سنة 1985، ثم إلى 74 ألف منصب سنة 1986، ليصل إلى 64 ألف منصب سنة 1987، ثم إلى 76 ألف منصب سنة 1989، إن هذا الانخفاض زاد من حدة تأزم الوضع وخاصة مع ارتفاع عدد طالبي العمل مما أدى إلى تراجع التشغيل الإجمالي، حيث قدر سنة 1986 بـ 3.914.000 أي بزيادة قدرها 74 ألف فقط، وهي نسبة ضعيفة إذا ما قورنت بمعدل تزايد السكان في تلك الفترة (سميحة يونس، ص 78).

إذن بمجرد انخفاض الموارد المالية من العملة الصعبة بسبب تدني الريع البترولي أثناء المخطط الخماسي الثاني، فإن ذلك أثر سلبا وبصورة مباشرة على سياسة الاستثمارات نتيجة للاعتماد الكلي للاقتصاد الجزائري على إيرادات الجباية البترولية، وهو ما ضرب بعمق سوق الشغل في غياب سياسة تشغيل واضحة الأهداف. فمع تراجع الوفرة المالية وتباطؤ وتيرة الاستثمارات العمومية والصعوبات التي عرفتها ميزانية تسيير الدولة وانخفاض التمويل الصناعي، شهدت عملية إستحداث مناصب الشغل تراجعا كبيرا وهو ما تفسره الاحصائيات المذكورة سابقا.

4/ مرحلة الإصلاحات الاقتصادية وما بعدها:

" دخلت الجزائر منذ أواخر عام 1987 في سياسة إنمائية جديدة، اصطلاح على تسميتها بالإصلاح الاقتصادي الجديد" (محمد بلقاسم حسن بهلول، ص 260)، فأمام الوضع الاقتصادي الداخلي والدولي، والذي تطلب تغييرا في آليات التسيير، وجدت المؤسسات الوطنية نفسها مضطرة لمراجعة سياسة التشغيل التي كان الحساب الاجتماعي خلال الفترة 1967-1980 قد طغى فيها بصورة كبيرة على الحسابات الاقتصادية، وقد اقتضت هذه المراجعة في إطار تطبيق سياسة إعادة الهيكلة تخفيض حجم التشغيل، وكانت نتيجة هذا تسريح مئات الآلاف من العمال على فترات مختلفة. إضافة إلى إغلاق باب التشغيل أمام طالبي العمل الجدد، ريثما يتم امتصاص فائض الأيدي العاملة التي تشكو منها الوحدات الاقتصادية (البطالة المقنعة)، فالعدد الإجمالي للمتعطلين عن العمل (بطالة سافرة + مقنعة) والمصرح به عام 1987 كان: 974.000 عاطل، ويمثل هذا الرقم 19.6% من القوة العاملة (محمد بلقاسم حسن بهلول، ص 265).

هذين الإجراءين زادا من حجم البطالة خصوصا مع تنامي قوة العمل وحدوث اختلال واسع بين عروض العمل والطلب عليه، وهو ما حتم ضرورة إيجاد حلول وآليات لتجنيب الاقتصاد الوطني المزيد من البطالة، فلجأت السياسة المالية للدولة نحو تفعيل مجال الاستثمار من أجل خلق المزيد من فرص العمل. وبدأت تدريجيا بالتنازل على فرص الاستثمار للقطاع الخاص مع الاحتفاظ باحتكار الدولة للتجارة الخارجية وعدم رفعها للدعم الاقتصادي على بعض المستهلكات والتجهيزات. حيث كان الهدف من رفع معدلات الاستثمار هو خلق ديناميكية في قطاع التشغيل الذي كان يعاني من فائض في اليد العاملة في المؤسسات الوطنية، ناتجة عن تطبيق سياسة التشغيل الكامل، إلا أن مستويات هذا الاستثمار بقيت عاجزة أمام هذا الوضع الاقتصادي والاجتماعي المتدهور.

وضمن هذا الإطار الجديد، بدأت البطالة في الانتشار كظاهرة فرضها قصور الهياكل العمومية وعدم فعالية الاقتصاد الوطني خلال الفترة السابقة في ظل غياب آليات فعالة للتسيير وكذا نقص التأهيل، هذا الوضع سيزداد خطورة بداية من 1986 بعد الصدمة البترولية وتراجع أسعار البترول التي لم تكن سوى عاملا مساهما في الكشف عن وضعية أو أزمة أكثر عمقا كان لها إفرزات جلية على البناء الاجتماعي الجزائري لتشمل جميع المستويات.

إن هذه الوضعية التي شهدتها النسق الإقتصادي في الجزائر منذ سنة 1986، ونتائجها على مختلف الأصعدة خاصة في مجال التشغيل، أدت إلى تعميق الأزمة الاجتماعية التي بدأت بوادرها تلوح مع تحويل مسار التنمية منذ بداية الثمانينيات، وكانت أحداث أكتوبر 1988 الناتجة عن خلل في النظام الاجتماعي للمجتمع الجزائري أفرزته الاختلالات الاقتصادية الهيكلية التي أدت إلى تدهور القدرة الشرائية وانتشار البطالة وتدهور المستوى المعيشي، بمثابة المنبئ عن خطورة هذا الوضع، والمنطلق لإصلاحات إقتصادية وسياسية عميقة شرع فيها مع نهاية الثمانينيات. كما أن الالتزامات المرتبطة بتسديد الديون الخارجية قادت الدولة بداية من 1989 إلى قبول مخططات الإصلاح الإقتصادي المفروضة من طرف صندوق النقد الدولي والبنك العالمي.

هذا الإصلاح الاقتصادي كانت له آثاره البارزة على المستوى الاجتماعي، فتوقف الاستثمارات العمومية وأزمة تمويل المؤسسات العمومية أدى إلى وضعية متدهورة يعكسها التراجع الكبير في خلق مناصب العمل التي انتقلت من 140 ألف منصب جديد سنة 1983 إلى أقل من 75 ألف منصب ضمن المخطط الخماسي الثاني 1985-1989. أما نسبة البطالة فقد كانت في تزايد متسارع حيث وصلت سنة 1987 إلى نسبة تفوق 27% (Mokhtar Lakehel, pp 182-183)، وهذا ما يعكس الاختلال الكبير بين مستوى متدني من عروض العمل نتيجة لتراجع النشاط الاقتصادي، ومستوى طلب متزايد نتيجة للعدد الكبير للوافدين الجدد لسوق العمل من فئة الشباب وكذا النساء، ولكن بنسبة أكبر الأشخاص الذين فقدوا مناصب عملهم نتيجة للتسريح الواسع للعمال.

وبهذا فإن فترة 1987-1990 تؤكد على الانخفاض المستمر لخلق مناصب الشغل، وكل ذلك راجع أساسا إلى إعادة هيكلة المؤسسات آنذاك والاعتماد على قطاعات خدمية أكثر منها إنتاجية مما يؤثر على التراكم وبالتالي على الاستثمار، هذا الأخير الذي من شأنه خلق مناصب شغل جديدة (أحمد هني، ص 31) إضافة إلى ذلك، شهد قانون العمل سنة 1990 تزامنا مع نهاية عهد الاقتصاد الموجه وتبني إصلاح اقتصادي ذو توجه ليبرالي، إصلاحات في القوانين والتشريعات التنظيمية للعمل تهدف لإدخال مرونة أكبر في سوق العمل. فقد تم منذ 1990 إصدار العديد من النصوص على المستوى القانوني والتشريعي، نذكر منها القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الذي يلغي القانون العام للعمال (SGT) ويعطي حرية أكثر لأرباب العمل في مجال التشغيل والتسريح واللجوء إلى العقود محدودة المدة (Slimane Ben elhadj, 1998, p.113).

فالعديد من الإجراءات والنصوص القانونية التي تم إدراجها كانت لصالح مرونة أكبر في التشغيل من خلال إدخال صيغ جديدة للعمل المأجور قائمة على العقود المحدودة المدة، والتي أدت إلى عدم استمرارية التعامل بالصيغ التقليدية المرتبطة بفكرة منصب العمل المضمون مدى الحياة. حيث ان إبرام العقود الدائمة أو غير المحددة المدة لم يصبح معمول بها في المؤسسات الاقتصادية إلا في حالات استثنائية. ورغم ذلك فقد فإن التشريع الجديد للعمل حاول إدراج بعض القواعد القانونية لضبط التعامل بهذه العقود، مثل المطالبة بتحديد مدة قصوى للعمل ومحدودية تجديد العقود المحددة المدة، غير أن هذه المساعي للضبط لم تحل دون انتشار هذه الصيغة من العقود والعمل بها على نطاق واسع بما في ذلك القطاع العام والوظائف العمومي ضمن السياسات الوطنية للتشغيل، خاصة بالنسبة لفئة الشباب.

وفي إطار إعادة صياغة تشريع العمل خلال بداية التسعينيات، تم أيضا استحداث نصوص قانونية أخرى لتسهيل عملية المغادرة الطوعية للعمل مقابل تعويض مادي، التقاعد غير المشروط بالسن القانوني (التقاعد المبكر)، والتشجيع على العمل المستقل.

وضمن هذا الإطار يعتبر برنامج تشغيل الشباب لسنة 1989 برنامجا خاصا وذو أهمية كبيرة بالنسبة لمسألة التشغيل، حيث أولت الحكومة اهتماما خاصا بموضوع تشغيل الشباب وحددت له برنامجا خاصا. أما بالنسبة لآليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ

سياستها في هذا الشأن فقد كانت متعددة ومختلفة، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات، مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل. الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، وهو ما يعكس أن هذه الشريحة أصبحت تمثل إشكالية معقدة بالنسبة لسياسة التشغيل في الجزائر.

فبعد إستقلال الجزائر وإلى غاية 1989 لم يكن هناك سياسة عمومية مستقلة لتشغيل الشباب، إذ كان الشباب الباحث عن منصب عمل يجد بسرعة مناصب شغل في إطار السياسات القطاعية المختلفة، فقد كان التشغيل هدفا مشتركا لكل القطاعات ولم يكن موضوع سياسة قطاعية مستقلة بذاتها، لكن وبعد أحداث أكتوبر 1988 تم تقديم برنامج خاص بتشغيل الشباب نظرا لتزايد طلب هذه الفئة على العمل في مقابل تناقص العرض الحكومي له، خصوصا بعد الانهيار الكبير لأسعار البترول بدءا من سنة 1986، وإنهيار إيرادات الميزان التجاري من صادرات المحروقات، والذي أثر في تراجع الإستثمارات العمومية، والتي بإمكانها خلق فرص شغل بصفة مستمرة (محمد بلقاسم حسن بهلول، ص 263).

وابتداء من سنة 1987 بدأت السلطات العمومية في وضع وتطوير سياسة خاصة بتشغيل الشباب، حيث عرفت هذه السنة اعتماد الحكومة لأول برنامج مستقل لتشغيل الشباب، والذي كان موجها للشباب بين 16 و24 سنة، وممولاً من طرف الصندوق المشترك للجماعات المحلية (FCCL) وصندوق المساعدة على تشغيل الشباب البطال (FAE)، وكان يهدف لخلق 200 ألف منصب شغل لصالح الشباب، وبعد سنتين من عمر البرنامج تم إدماج 100 ألف شاب بطلال. وأمام عدم نجاح هذا البرنامج في تحقيق النتائج المنظرة منه، بادرة الجهات المعنية ابتداء من سنة 1990 بوضع نظام جديد عرف بـ "النظام الخاص بالإدماج المهني للشباب" (DIP)، من أجل تغطية نقائص البرنامج الأول الموضوع سنة 1987 من جهة، ومن أجل وضع حل مستعجل لإشكالية تشغيل الشباب من جهة ثانية، بحيث أنشئت لجنة لتشغيل الشباب في كل ولاية يرأسها مندوب تشغيل الشباب المكلف بمساعدة الشباب على إنجاز مشاريع إحداث نشاطات بصفة فردية أو جماعية، وذلك من خلال دعم الاستفادة من القروض البنكية (مصطفى راجعي، 2005، ص ص 39-47).

وبصفة عامة، يهدف هذا البرنامج للوصول إلى تحقيق الإدماج المهني للشباب المؤهل عن طريق تشجيعه على خلق مناصب شغل بنفسه من خلال التعاونيات، كما يهدف لتوفير مناصب شغل للشباب بدون تأهيل من أجل إدماجهم في مؤسسات عمومية وخاصة.

ويضم جهاز الإدماج المهني للشباب 3 محاور أساسية:

أ- الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL) ويتم ذلك عن طريق خلق مناصب شغل مؤقتة لخدمة نشاطات ذات منفعة عامة، وتختلف مدة عقد العمل من 3 إلى 6 أشهر.

ب- إنشاء نشاطات اقتصادية دائمة لحساب الشباب عن طريق تكوين مؤسسات صغيرة أو تعاونيات حرفية، ويساهم صندوق مساعدة تشغيل الشباب بـ 30% من كلفة المشروع.

ج- إدماج الشباب المقاولين وأصحاب التعاونيات الفلاحية في برامج تكوينية مختلفة (مصطفى راجعي، ص 49).

وبعد سنة 1991 أخذت عملية تنفيذ برنامج تشغيل الشباب الذي وضعتة الحكومة تأخذ في التباطؤ، حيث بدأت تسجل نقائص بعد 6 سنوات من انطلاق سياسة الإدماج، كما أن الحلول التي وضعت للقضاء على بطالة الشباب أبدت محدوديتها. وقد تم توجيه عدة إنتقادات لسياسة الإدماج المهني على أساس أنها قدمت مساعدات مالية للشباب دون اعتماد معايير مضبوطة للانتقاء والمتابعة، وهذا ما أدى إلى حصيلة مخيبة، حيث أن 60% من القروض التي قدمت للتعاونيات الشبابية بقيت دون تسديد، كما أن برنامج (ESIL) الذي كان موجها أساسا للشباب البطال الذي يطلب العمل لأول مرة تم استعماله في الغالب لصالح من فقدوا مناصب عملهم جراء تسريح العمال.

ومن أجل تجاوز نقائص سياسة تشغيل الشباب لسنة 1989 وتكييف أهدافها مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، تم التفكير في سياسة جديدة لدعم تشغيل الشباب قادرة على التكيف مع التطورات التي تعرفها البلاد منذ 1995.

وتعتبر سنة 1996 بمثابة نقطة تحول في مسار تدخل الدولة وفي صيغة إشرافها لخلق برامج وأجهزة جديدة لتشكيل بديل لجهاز الإدماج المهني، والذي أثبت فشله، خاصة مع تفاقم حدة البطالة خصوصا في أواخر التسعينات، إذ عرفت تطورا منتظما، حيث انتقلت من 19.7% سنة 1990 لتصل إلى حوالي 26% سنة 1996، ثم إلى 28.3% سنة 1997. ومن هنا بدأت تتراجع مفاهيم المساعدة والتمويل الحكومي لصالح مفاهيم الدعم والتسهيلات، حيث توجهت الدولة بداية من هذه المرحلة إلى القيام بأدوار التوجيه والاستشارة وخلق برامج جديدة لتحفيز تشغيل الإطارات الشابة وترقية الشغل الذاتي، من خلال إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSE) سنة 1996 التي تدير المؤسسات المصغرة وتهدف إلى إدماج الشباب البطال في الحياة المهنية.

وكان الهدف الأساسي لهذا البرنامج هو تنمية روح المبادرة لدى الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة وحملهم على إنشاء مؤسسات مصغرة تتماشى وأهداف الانتقال إلى اقتصاد السوق، والمساهمة في خلق مناصب عمل لأفراد آخرين عن طريق هذه المشاريع المصغرة، وكذا مواجهة مشكل التمويل الذي اعترض برنامج إنشاء تعاونيات الشباب الذي أنشأ في بداية التسعينيات، لهذا أوكل للبنوك دور الوساطة المصرفية والتعامل مع هذه المؤسسات.

ومن بين أهم البرامج التي وضعت أيضا للتقليل من حدة البطالة والسماح للبطالين بالحصول على دخل مؤقت والاستفادة من خدمات الضمان الإجتماعي، هناك برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة (AIG) الذي أنشأ سنة 1994 وتكفلت بتطبيقه منذ 1996 وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) (محمد بلقاسم حسن بهلول، ص 263)، ويدخل هذا البرنامج ضمن الشبكة الاجتماعية، إذ يقوم على أساس نظام المساعدة باتجاه الشباب الذين ليس لهم أي دخل، والذين تمنح لهم مناصب شغل مؤقتة للقيام بأشغال ذات منفعة عامة، مقابل الاستفادة بـ 2800 دج شهريا وتسجيلهم ضمن المستفيدين من نظام الضمان الإجتماعي.

وبعد مرور سنتين من خلق هذا البرنامج، وبالضبط سنة 1998 بعث برنامج جديد عرف بـ "عقود ما قبل التشغيل" (CPE) موجه لحاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين، وكذا طالبي العمل بدون خبرة مهنية والذين يطلبون العمل لأول مرة. ومن خلال هذا الجهاز يتم توظيف هذه الفئة من الشباب البطال في المؤسسات والإدارات، وتكفل الخزينة العمومية بأجورهم لمدة سنة إلى غاية تمكينهم من إكتساب خبرة مهنية أولية قد تسهل إدماجهم في الحياة العملية.

غير أن حصيلة الثلاث سنوات الأولى من تطبيق هذا البرنامج تبين أن عدد المستفيدين ضئيل جدا مقارنة بالطلب على الشغل، خاصة إذا علمنا أن هذه الفئة من البطالين في تزايد مستمر، وبالفعل فهذا الجهاز لم يوظف إلى غاية نهاية سنة 2000 سوى 13.274 شاب بنسبة توظيف نهائي لا تتجاوز 20% (سميحة يونس، ص 108)

وبعد سنة من تاريخ إنشاء هذا البرنامج، أنشأ برنامج آخر يتعلق بالقرض المصغر، والذي وجه أساسا نحو ترقية الشغل الذاتي وتنمية ثقافة الإستثمار خاصة لدى الفئات الشابة التي تعاني من البطالة وليست مؤهلة للاستفادة من برنامج المؤسسة المصغرة.

وقد واصلت الدولة في بلورة سياستها الوطنية للتشغيل باعتمادها على استراتيجيات وأجهزة وضعتها لتحقيق الإدماج المهني لمختلف الفئات لاسيما فئة الشباب، وأخرها كان مخطط عمل ترقية التشغيل ومحاربة البطالة الذي تم اعتماده منذ سنة 2008، ويشتمل هذا المخطط على 7 محاور تهتم بتشغيل الشباب وترقية التكوين المؤهل وملاءمته مع متطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى جهازين في مجال الإدماج المهني ويتعلق الأول بجهاز دعم ترقية الشغل مقابل أجر عن طريق عقود الإدماج وضعت لطالبي الشغل المبتدئين، أما الثاني فيخص دعم تنمية المبادرة المقاولاتية الموجهة للشباب الراغبين في استحداث نشاطهم الذاتي (بوعلام ناصف، 2009، ص 5).

لقد لجأت الدولة إلى هذه الآليات والإجراءات المتعددة للتشغيل بهدف تقليص البطالة ومواكبة التطورات الحاصلة في سوق العمل من حيث الوافدين الجدد إلى هذه السوق، في فترة ما بعد الإصلاح ضرورة تخفيف ضغوط سوق العمل نتيجة ارتفاع البطالة و تفاقمها في سياق الإصلاح الإقتصادي، حيث انتقلت البطالة من 17% سنة 1986 إلى حدود 32% سنة 1998، لتبلغ سنة 2004 حدود 17%، حيث نجد أن 52% من البطالة مصدرها القطاع العمومي و48% من القطاع الخاص، كما أنها تمس فئة الشباب بحيث أن أكثر من 80% من البطالين لا يتجاوز سنهم الثلاثين سنة و75% منهم يتقدمون لأول مرة بطلبات العمل، ومست كذلك خريجي الجامعات حيث أن 80 ألف جامعي سنة 1996 وأكثر من 150 ألف سنة 2004. دون أن ننسى تسريح العمال الذي زاد من الاختلالات في سوق العمل الجزائري، حيث أن أكثر من 360 ألف عامل فقدوا مناصب عملهم في الفترة بين 1994-1998، نتيجة لسياسة الخصخصة والتي أدت إلى حل الكثير من المؤسسات العمومية وذلك من أجل تشجيع الاستثمار (بوعلام ناصف، ص5)، وهو ما أدى إلى تسريح الآلاف من العمال وهذا عملا بتوصيات البنك الدولي الذي يرى أنه يتعين على الحكومات أن تقوم بتسريح العمال الزائدين عن الحاجة قبل البدء في عملية خصخصة المؤسسات، وذلك للسماح لأصحاب المؤسسات بإعادة هيكلتها وإنعاشها من جديد.

ورغم كل تلك الجهود المبذولة إلا أنه يتضح من خلال الاحصائيات ضعف عروض العمل المسجلة، والتي لم تستطع تلبية الطلبات المتزايدة، فمنذ 1996 نلاحظ تراجع في خلق مناصب العمل في الوقت الذي شهدت عروض العمل تراجعا مستمرا، حيث تم خلق ما يقارب 60 ألف منصب شغل سنة 1990 ليصل إلى 32 ألف منصب سنة 1996، ثم إلى 24 ألف منصب شغل سنة 2001. إضافة إلى ذلك معظم مناصب الشغل المحدثة تدخل ضمن البرامج الإجتماعية التي تتميز بأنها تنشأ مناصب شغل مؤقتة، كما أنها تنشأ في القطاعات غير المنتجة كالإدارة والخدمات وأشغال المنفعة العامة.. الخ

وهذا ما أدى إلى زيادة في تدهور ظروف العمل بصفة عامة، وهو ما يظهر جليا في إرتفاع نسبة الأجراء غير الدائمين من ضمن العدد الإجمالي للعمال المشغولين، فهذه الفئة من العمال كانت تمثل 35% من مناصب الشغل سنة 1995، إرتفعت إلى 62.2% سنة 1996 و66% سنة 1997، كما أن عدد مناصب الشغل الدائمة المنشأة من طرف الوكالة الوطنية للشغل إنتقل من 87% سنة 1985 إلى 20% سنة 1998 لتصل إلى 14% سنة 2001 (Slimane Ben elhadj, p.114)، أما في الفترة الممتدة من 2001-2005 فإن مناصب الشغل غير الدائمة مثلت 49% من مجموع مناصب الشغل المستحدثة خلال هذه الفترة بنسبة زيادة تقدر بـ 14%، مقابل 28% مناصب شغل دائمة بنسبة زيادة تقدر بـ 4.6%. كما أن عدد الأجراء المؤقتين ارتفع من 1.784.641 عامل سنة 2004 إلى 2.679.977 عامل سنة 2007 (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، 2008، ص 109).

إن كل الدراسات التي أنجزت من طرف الهيئات الرسمية وغير الرسمية تجمع على محدودية أعداد المستفيدين من هذه الإجراءات مقارنة باحتياجات التشغيل، وعلى الطابع المؤقت لأغلبية مناصب الشغل التي أنشأت ضمن هذه البرامج، وكذلك على ضعف الميزانية المخصصة لها. فهذه البرامج رغم كثرتها لم تستطع الوصول إلى هدفها الأساسي المتمثل في النهوض بالشغل وتقليص البطالة، ورغم المجهود المالي والتأطيري المبذول فإن النتائج كانت متواضعة، خاصة ما يتعلق ببرامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي تهدف لمساعدة الشباب على إنشاء مشاريع المؤسسات الصغيرة. وهذا ما تؤكد إحصائيات صندوق الكفالة المتبادلة وضمن القروض الممنوحة للمقاولين التابع للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الذي سجل في إطار جهاز هذه الوكالة "إفلاس 1200 مؤسسة مصغرة منذ عام 2005. كما ان صندوق الضمان دفع إجمالا 85 مليار سنتيم من التعويضات لفائدة البنوك كتعويض عن قروض منحت سابقا للمقاولين الشباب، نظرا لسوء التسيير وغياب التأهيل مع التغيرات التي يشهدها مجالات الاستثمار وكذا نقص المؤهلات التكوينية للمستفيدين" (بوعلام ناصف، ص5).

وتعود محدودية نجاح هذه البرامج لعدة أسباب أهمها ضعف الأجهزة القائمة على متابعة ومساعدة تطبيق هذه البرامج، وكذا التداخل في مهامها وإنعدام التنسيق فيما بينها، إضافة إلى كثرة النصوص القانونية التي تنظم هذه البرامج ومنه المشاكل البيروقراطية المترتبة على ذلك، وتردد البنوك في تمويل هذه المشاريع وهو ما شكل عائقا أما تطور هذه المبادرة، والأهم من ذلك عدم امتلاك الشباب المستفيدين من هذه

القروض ذهنية الاستثمار وافتقارهم لأفكار فعالة عن مشاريع ناجحة من شأنها خلق ديناميكية تنموية، وهذا ناتج عن انعدام تأهيل هذه الطاقات البشرية وتحضيرها مسبقا لخلق مشروعاتها الخاصة وآليات تسييرها.

فمن منطلق أن التشغيل أصبح يمثل اشكالية للاقتصاد الوطني وللسياسات التنموية في كل بلدان العالم المصنعة منها والنامية تجلت في ارتفاع معدلات البطالة واتساع الهوة بين طلبات الشغل والعروض المحدودة المتوفرة، فإن ذلك يضع الفاعلين المكلفين بوضع سياسات التشغيل في الجزائر أمام حتمية مراجعة هذه السياسات بكل ما تحمله من برامج، آخذين بعين الاعتبار مختلف المتغيرات الجديدة سواء الداخلية او الخارجية، وهذا ما يتطلب فهما دقيقا للأوضاع الاجتماعية والاستدلال بمرجعية نظرية تكون الأقرب لفهم مختلف جوانبه حتى تكون التدخلات الميدانية في هذا المجال والمتمثلة في آليات وبرامج التشغيل مرتكزة على منطلق صحيح، ومتماشية مع المستجدات الحاصلة في هذا المجال مما يساعد على بناء نظرة استشرافية طويلة المدى حول مستقبل التشغيل في الجزائر.

ثانيا : تحليل سوسيولوجي لانعكاسات سياسات التشغيل الجديدة على العمالة :

ان سياسات التشغيل الجديدة افرزت بنية جديدة من المفاهيم ، مثل مسألة اللأمن الوظيفي (*la précarité de travail*) والعمل اللأمن أو الهش (*le travail précaire*) لم تحظ لحد الساعة بالدراسة العلمية الكافية في المجتمع الجزائري، وهذا ما جعلنا نفتقد إلى الإحصائيات الدقيقة حول مختلف صيغ هذا النوع من العمل، إضافة إلى قلة المعطيات المتعلقة بمظاهر اللأمن الوظيفي والآثار الاجتماعية والتنظيمية المترتبة عن هذا الواقع الجديد نسبيا في الجزائر.

في المقابل هناك العديد من الدراسات والأعمال العلمية التي أجريت في المجتمعات الأخرى، الأوروبية منها خاصة، وفي الولايات المتحدة الأمريكية، حيث ان بعض هذه الأعمال سمحت لنا باستخراج بعض الانعكاسات المرتبطة بالبعدين الاجتماعي والتنظيمي للأمن الوظيفي، والتي قمنا بتجميعها في الفئات التالية:

1/ انعكاساته الاجتماعية والذاتية :

1. الدخل المتذبذب والمستقبل الغامض: من الواضح -من خلال ما سبق ذكره- أن اللأمن الوظيفي يسبب تذبذبا هاما في دخل العامل المتعاقد ولا استقراره، حيث أن هذا الأخير يكون في حالة انتقال بين وضعية يؤمن فيها دخله خلال فترة عمله، إلى وضعية أخرى دون أي دخل بعد انتهاء مدة العقد وفي انتظار تجديده.

هذا اللأستقرار المادي وما يصحبه من صعوبة في التخطيط للمستقبل يؤثر بقوة على تنظيم حياة العامل الاجتماعية، سواء من حيث إمكانية التخطيط لمشاريع طويلة المدى، أو إمكانية تأمين سكن مستقل، أو من حيث محدودية المشاركة في النشاطات والمناسبات الاجتماعية (D.G. Tremblay, 1994, p.33) فاللااستقرار المادي يمكنه أن يؤدي إلى حالة من اللااستقرار على مستويات عدة: السكن، العلاقات الاجتماعية، الحالة الصحية.

2. اضعاف العلاقات الاجتماعية والمهنية: إن مسألة اللااستقرار التي يفرضها اللأمن الوظيفي بصفة عامة، يمكن أن يكون لها تأثير واضح على الرغبة في تكوين أسرة خاصة بالنسبة لفئة الشباب نتيجة لغموض مستقبلهم المهني وخوفا من تأثير حالة لاإستقرار وضعياتهم المهنية على استقرار أسرهم. إضافة إلى أن هذه الفئة غالبا ما تصطدم بتشكيك أسرهم (خاصة الوالدين) في إرادتهم ورغبتهم الفعلية في العمل، وذلك لعدم استيعابهم وتفهمهم لعجز أبنائهم عن الحصول على عمل مستقر ودائم رغم مستوى تكوينهم المهني أو الشهادات العليا التي يحوزونها (Romaine Malenfant et alii, 2002, p. 122)

كما أن هناك فئة من العمال المتعاقدين غالبا ما يفضلون الحد من شبكة علاقاتهم الاجتماعية (المعارف، الأصدقاء) استجابة لوضعيتهم المهنية، حيث أن تكثيف هذه العلاقات يتطلب مشاركتهم في نشاطات ومناسبات اجتماعية تكلفهم أعباء مادية لا تتناسب مع عدم انتظام أجورهم نتيجة لاستقرار وضعيتهم المهنية. (D.G. Tremblay, p.36).

من جهة أخرى، عدم الحصول على عمل مستقر "يفرض ديناميكية خاصة على مستوى العلاقات الاجتماعية في العمل ونوعا من التنافسية، إذ أن لاستقرار وضعية العامل المهنية ولاستمراريتها في محيط عمل غير ثابت لا يساعده على خلق علاقات اجتماعية قوية والمحافظة عليها داخل هذا المحيط" (Romaine Malenfant et alii, 2002, p. 122)، فعلى الرغم من وجود بعض العمال المتعاقدين الذين يتمكنون من ذلك، إلا أن غالبيتهم يجدون صعوبة في الأمر لأنه في جانب كبير منه مرهون بطول مدة عقد العمل ومدى استمراريته.

إضافة لذلك، إن الوضع الذي يملبه العمل التعاقدى يجعل بعض العمال المتعاقدين "أكثر استراتيجيا من حيث سعيهم لتجنب الدخول في مواجهات أو حالات صراع مع زملائهم"، وذلك سعيا منهم للحفاظ على حظوظهم في تجديد عقود عملهم بعد انتهاء مدتها، وبالتالي المحافظة على مناصب عملهم لأطول مدة ممكنة، من منطلق إدراكهم بأنهم في وضعية مهنية ومحيط عمل يفرضان عليهم أن يكونوا أكثر أداء وفعالية وأكثر تعاطفا حتى في ظل وجود نوع من المنافسة والتزاع، خاصة بين العمال المتعاقدين وزملائهم الدائمين.

3. الانشغال بالبحث عن عمل دائم ومستقر: إن مسألة البحث عن منصب عمل تشكل الانشغال الدائم بالنسبة لكل العمال المتعاقدين، سواء خلال فترات انتهاء مدة عقودهم وبقائهم دون عمل أو حتى خلال فترة عملهم، خاصة إذا توفرت لهم فرصة الحصول على عقد عمل دائم أو على الأقل ذو مدة أطول. لكنها تكون أكثر كثافة خلال انتهاء مدة عقد العمل وتوقفهم عن العمل، حيث أنها تحتل حيزا هاما من تفكيرهم وجهودهم وأوقاتهم، أكثر من أي شيء آخر، خاصة في ظل تعرضهم لضغوط اجتماعية قوية سواء من طرف المقربين منهم كأبائهم أو أسرهم أو من طرف محيطهم الاجتماعي بشكل عام (Romaine Malenfant et alii, 2002, p. 122).

هذه الوضعية غالبا ما تنتهي بخلق شعور سلبي لدى المتعاقدين نتيجة لتخصيصهم لجزء كبير من وقتهم للبحث عن عمل على حساب الوقت المخصص لأسرهم وعلاقاتهم ونشاطاتهم الاجتماعية، لقاء مقابل متواضع على المستوى المادي أو المهني، وهذا ما قد يؤثر سلبا على استقرارهم الأسري والاجتماعي بشكل عام.

4. تراجع مستوى تحقيق الذات وتطويرها: إن انتقال العامل المتعاقد من فترة يحتل خلالها موقعا معينا في منظومة العمل ويمتلك فيها صفة العامل، إلى أخرى تُنتزع منه هذه الصفة خلالها، إضافة إلى مسار بحثه عن منصب عمل دائم والذي غالبا ما ينتهي بالإخفاق، يمثلان تجربة صعبة بالنسبة للمتعاقد من شأنها أن تثير العديد من التساؤلات حول مصير هذه الخبرات المهنية ومستقبلها والصورة التي يمكن أن يشكلها العامل المتعاقد عن ذاته وإمكانية تطوير قدراته، وحول مكانته الاجتماعية والأضرار المعنوية الناجمة عن التحولات المختلفة في منظومة العمل (Romaine Malenfant et alii, 2002, p. 121).

فهذه الصبغ الجديدة من العمل، "لها انعكاساتها الواضحة على تطوير هذه الكفاءات المهنية خاصة تلك المتخصصة في قيادة مختلف الآلات والتجهيزات التي تختلف غالبا من مؤسسة لأخرى، والأمر نفسه بالنسبة للثقافة التنظيمية لهذه المؤسسات والتي تعتبر من العوامل الأساسية للتطور السريع وللفعالية في محيط العمل" (Romaine Malenfant et alii, 2002, p. 123)، حيث أن لاستقرار هذه الفئة من العمال يحول دون مراكمتهم لهذه الخبرات التقنية ولثقافة تنظيمية واضحة. هذا الوضع الذي يمليه اللأمن الوظيفي يجعل العمال المتعاقدين في حاجة لقدرات كبيرة جدا للتكيف مع محيط عمل غير قار ليكونوا أكثر فعالية.

2/ انعكاساته التنظيمية:

لقد أثار الانتشار الواسع لهذه الصيغ الجديدة من العمل اللآمن جدلاً شديداً نتيجةً للعيوب الكثيرة للوظائف غير المنتظمة مقارنةً بالوظائف المعتادة أو التقليدية. هذه الأشكال الجديدة للعمل والقائمة على مبدأ المرونة كان لها أثرها أيضاً على مستوى المنظمات نظراً لما تنطوي عليه من مخاطر نتيجةً لعدم استمرار أو انتظام العمل.

1. مناخ تنظيمي متوتر: وبالنظر إلى معايير الأجور وإمكانية التكوين المهني المستمر داخل المؤسسة والاستقرار الوظيفي، فليس هناك مميزات للوظائف غير المنتظمة، رغم أن معدل عدم الاستمرار أو الانتظام يختلف بين أنواع هذا العمل. فمعاناة العمال من عدم توفر عمل دائم وثابت وتراجع إمكانيات التخطيط طويل الأجل لسيرة الحياة الشخصية، إضافة إلى عدم الشعور بالأمان الوظيفي كل ذلك من شأنه التأثير على استقرار العمال وخلق مناخ سيء للعمل والذي يؤثر بدوره على "العلاقات التي تحكم منظومة القيم بين العمال الدائمين والمتعاقدين، كما يسهم في خلق طبقة مقنعة داخل المنظمات والتي تغذي بدورها الصراعات التي تنشأ بين هاتين الطبقتين" (Mohamed Lanani, 1998, p.61).

2. تراجع مستوى الأداء والدافعية للعمل: كما أكدت العديد من الدراسات أن العمل التعاقدي يؤدي إلى انخفاض في مستوى أداء العمال مما يؤثر على فعالية وكفاءة المؤسسة، ويرجع ذلك إلى شعور العمال المتعاقدين بعدم المساواة والعدالة بينهم وبين العمال الدائمين في الحقوق والحوافز والأجور مع إلزام المتعاقدين بكل الواجبات والمهام الخاصة بمتطلبات العمل (Mohamed Lanani, p.62).، وهو ما يقلل الدوافع لديهم لإثبات الذات والوصول إلى أداء أفضل، وهذا ما ينتج عنه تدني مستوى الشعور بالانتماء إلى المنظمة وضعف الولاء لها، والتي أصبحت من أهم معايير المنافسة وأسس استمرارية منظومة العمل.

غير أن المؤيدون لاقتصاد السوق يطالبون أصحاب العمل المؤقت وغير المضمون من ذوي مصادر الدخل الضعيفة بسلوكيات ليس لديهم القدرة على تبنيها، متجاهلين أن التمتع بتفكير مؤسسي تنظيمي يتطلب ضمان مكان العمل ومستوى أدنى من الدخل المنتظم، وهذا ما يؤكد بيير بورديو *P. Bourdieu* حيث يؤكد أنه "من منطلق أن ظروف العمل المؤقت والهش لا تسمح بوضع خطة للحياة بشكل عقلائي، لا يمكن من الناحية الاقتصادية أن تتشكل مواقف وسلوكيات عقلانية". ونتيجة لذلك فإنه لا يمكن الابتكار والمرونة والاستعداد للإبداع دون ضمانات جماعية، مما يعني وضع حد أدنى للأجر وتوفير ضمانات أساسية كما تطالب التنظيمات التي شكلها العمال المؤقتين أنفسهم (Dominique Meda, 1995, p.30)

3. زعزعة استقرار فئة العمال الدائمين: إن التناقص الملحوظ في الصيغ الدائمة للعمل المأجور وتوسيع دائرة العمل المؤقت أثرت على فئات سوسيومهنية أخرى والمتمثلة في العمال الدائمين، حيث تولد لدى هذه الفئة الخوف على مستقبل وظائفها رغم أنها ما تزال تعيش تحت ظروف عمل عادية، وهذا ما يؤكد بيير بورديو *P. Bourdieu* حيث يرى أن "الخوف على الوظيفة يطغى عندما تصبح متطلبات الحياة عرضة للتهديد" (Dominique Meda, p.149). وضمن هذا الإطار تختفي الشروط الاجتماعية للإبداع في مجالي الإنتاج وعملياته، في نفس الوقت يتراجع ولاء العمال تجاه مؤسساتهم وتتأثر حوافز العمل بشكل سلبي، كما تتدهور النوعية.

4. تراجع الفعل النقابي: إن اللآمن الوظيفي وما يرتبط به من صيغ عمل جديدة فرض نوعاً من التراجع في الفعل النقابي، كما هو الحال بالنسبة للعمال بصيغة العقود المحدودة المدة والعمال بالدوام الجزئي، فقد أظهر كل من ستيفان بود *S. Beaud* وميشال بيالو *M. Pialoux* أن "تواجد وضعيات مهنية مختلفة ومتنوعة داخل المؤسسة من شأنه أن يجعل التعبئة الجماعية أمراً صعباً" (D.-G.) (Tremblay, p.3)، فتعدّر أو استحالة اشتراك العمال المتعاقدين في التنظيم النقابي من شأنه أن يجعل مسألة اندماجهم المهني داخل المؤسسة أمراً صعباً.

إن مثل هذه النتائج التي توصلت إليها مجموعة من الدراسات عن تأثير اللأمن الوظيفي على مختلف جوانب الحياة السوسيواقتصادية للعمال بهذه الصيغ الجديدة من العمل، تتعارض مع النماذج التي تدعو إلى سيطرة اقتصاد السوق بشكل راديكالي دون الأخذ في الاعتبار مثل هذه الآثار السلبية خاصة الاجتماعية منها. ومع ذلك لا يجوز أن يُفهم من تلك النتائج أنها مؤكدة لكل هذه الصيغ الجديدة من العمل غير المستمرة أو غير المنتظمة، كما لا يجوز أن يفهم أيضاً أن مناصب العمل التقليدية بعيدة كل البعد عن مخاطر عدم الاستمرار أو الانتظام.

خلاصة

ان سياسات التشغيل الجديدة افرزت جملة من المشاكلات السوسيوولوجية ، التي تتطلب الاشارة اليها في البحوث المتخصصة في علم الاجتماع مثل اللأمن الوظيفي الذي لا يعني عدم انتظام العمل والدخل نتيجة لإستقرار الوضعية المهنية للعمال المتعاقدين فحسب، بل أنه يمتد أيضا ليشمل كل أبعاد حياتهم الاجتماعية، فهو يحرمهم من إمكانية تلبية احتياجاتهم واحتياجات أسرهم بشكل كاف، ومن المحافظة على استقلاليتهم المادية والاجتماعية، ومن التخطيط لمشاريع تخص حياتهم الاجتماعية وتحقيقها ولو في المدى القريب، وهذا ما ينعكس سلبا على الحياة الأسرية للعمال وعلى استقرارهم، فاحتمال حصولهم على علاقات زوجية جيدة ومستقرة، وعلاقات جيدة مع أبنائهم ومع بقية أفراد عائلاتهم هي أكثر ضعفا مقارنة بالعمال الآخرين.

قائمة المراجع بالعربية

- 1-أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط2، 1994.
- 2-أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1991.
- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني 2008، الجزائر، 2008.
- 3-سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير (قسم علم الاجتماع)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006-2007.
- 4-علي غربي وآخرون، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، دار الفجر، مصر، دط، 2003.
- 5-محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1999.
- 6-مصطفى راجعي، الشباب والإدماج المهني والاقتصادي في الجزائر 1988/1996، المجلة الجزائرية للدراسات السوسيوولوجية، العدد التجريبي، دار الهدى، جيجل، الجزائر، جوان 2005.
- 7-نعمة الله نجيب ابراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، دط، 2002.

قائمة المراجع الاجنبية:

- 8-D.G. Tremblay, Chômage, flexibilité et précarité d'emploi: aspects sociaux, Institut québécois de recherche sur la culture, Montréal, 1994.
- 9-Dominique Meda, Le travail: une valeur en voie de disparition, Aubier, Paris, 1995.

10-Mohamed Lanani, *Flexibilité ou précarité de l'emploi ? Problématique du contrat de travail à durée déterminée*, Revue Algérienne du travail, N° 23, 1998.

11-Mokhtar Lakehel, *Algerie de l'indépendance à l'état d'urgence*, l'Harmattan, Paris, 1992

12-Romaine Malenfant et alii, *Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale*, Nouvelles pratiques sociales, vol. 15, n° 1, Érudit, Montréal, 2002.

13-Slimane Ben elhadj, *la flexibilité de l'emploi*, Revue Algerienne du travail, N°29, 1998.

مجلة
حقائق