

الموظف الجزائري وتأثره بإصلاحات الدولة

الإصلاحات الاقتصادية نموذجا (دراسة على مستوى التشريع والممارسة)

Algerian civil servant and influenced by State reforms

(Model economic reforms (study at the level of legislation and practice

وفاء عمران*

- جامعة لوئيسي علي-البليدة 2-

amranewafa14@gmail.com

تاريخ القبول: 2023/03/07

تاريخ المراجعة: 2023/03/06

تاريخ الإيداع: 2022/11/14

ملخص:

أفرزت الإصلاحات الاقتصادية المطبقة في الجزائر والتي كانت تستهدف المؤسسة الاقتصادية، بالخصوص باعتبارها المعيار الذي يعبر عن حقيقة تطور الاقتصاد الوطني نتائج تؤثر على هذه المنظمة سواء بالإيجاب أو بالسلب، مباشرة أو غير مباشرة داخلية أو خارجية عن طريق التأثير على الوظائف التي تقوم بها كالوظيفة الفنية (الإنتاج)، والوظيفة المالية و الوظيفة الاجتماعية (الموارد البشرية)، ويعتبر المورد البشرية حلقة الوصل بين المؤسسة الجزائرية وتحقيقها للنمو الاقتصادي في البلد، وهو الأكثر عرضة لهذه التأثيرات والإصلاحات.

ولهذا فإنّ المقال يبحث في إسقاطات أمثلة من الإصلاحات الجزائرية على الموظف باعتباره مواطن بالدرجة الأولى، ثم موظفا يتأثر بها ضمن بيئة العمل المفتوحة التي هو الجزء المحرك بها، وخلصت الدراسة أن كلّما كانت الإرادة السياسية جادة في توفير سبل العيش الكريم والعمل اللائق من جهة، و توفر الدعامة القانونية في خدمة الموظف من جهة أخرى أدى ذلك إلى تفعيل دوره في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة المنتهي إليها، وبعث روح الالتزام الوظيفي والجدية في المسار المهني وبالمقابل، فإن النقيض صحيح تماما.

الكلمات المفتاحية: الموظف العمومي؛ الإصلاح؛ الإصلاحات الاقتصادية؛ الجزائر.

Abstract:

Economic reforms in Algeria aimed at the economic institution, particularly as a criterion reflecting the real development of the national economy, have yielded results that affect this organization either positively or negatively, directly or indirectly, internally or externally by influencing its functions such as a professional one. (production), financial function and social function (human resources) human resource is the link between the Algerian institution and its economic growth, and is most vulnerable to these impacts and reforms.

The article therefore examines the projections of examples of Algerian reforms on the employee as a citizen in the first place. and then an employee who is affected by it within the open working environment of which he is the engine part, The study concluded that the more serious political will is to provide decent livelihoods and decent work on the one hand. The legal pillar in the service of the employee, on the other hand, has activated its role in achieving a competitive advantage for the institution of which it belongs, In contrast, the spirit of career commitment and seriousness is quite true.

Keywords : Public official; Reform; Economic reforms; Algeria.

* المؤلف المرأسيل.

مقدمة:

تعتبر المؤسسة بصفة عامة سواء أكانت عمومية أو خاصة إنتاجية أو خدمية من أهم الفواعل في رسم مسار التنمية في الدولة و نمو اقتصادها ، من أجل ذلك فقد أولت للمؤسسات الجزائرية القيام بدورها في ذلك انطلاقا من محركها الرئيسي أولا وهو المورد البشري و بصفة هذا الأخير جزء من بيئة إمبريقية فهو المورد الأكثر قبولا للتغير تبعا للإصلاحات التي تتبناها الدولة وتشريعاتها في مختلف القطاعات خاصة الاقتصادية منها، و بذلك يجد الموظف الجزائري نفسه يتأثر لجملة من الإصلاحات والقوانين تسنها الدولة الجزائرية بهدف دفع عجلة نموها هدفت هذه الدراسة إلى معالجة إشكالية رئيسية مفادها : كيف يمكن للإصلاحات التي تتبناها الدولة الجزائرية التأثير على الموظف داخل المؤسسات الجزائرية ؟ وماهي هذه التغييرات على مستوى التشريع القانوني والأداء الممارساتي.؟

المحور الأول: المنطلقات المفاهيمية:

• تعريف الإصلاح:

لغة : من الفعل أصلح يصلح أصلاحا، أي إزالة الفساد بين القوم والتوفيق بينهم، وهو نقيض الفساد ، فالإصلاح هو التغيير إلى استقامة الحال على ما تدعو إليه الحكمة، ومن هذا التعريف يتبين أن كلمة الإصلاح تطلق على ما هو مادي، وعلى ما هو معنوي، فالمقصود بالإصلاح من الناحية اللغوية التغيير من حال إلى حال أحسن أو التحول عن شيء والانصراف عنه إلى سواه¹.

اصطلاحا: تعرف الموسوعة السياسية الإصلاح على أنه تعديل أو تطوير غير جذري في شكل الحكم أو العلاقات الاجتماعية دون المساس بأسسها، والإصلاح خلافا للثورة ليس سوى تحسين في النظام السياسي و الاجتماعي القائم دون المساس بأسس هذا النظام².

تعريف الإصلاح الاقتصادي:

حدد البنك الدولي مفهوم الإصلاح الاقتصادي بوصفه عملية تحتوي على المتغيرات الاقتصادية الكلية والجزئية، وتشمل عملية الإصلاح القطاع العام والمركزي والحكومي وأيضا المحليات والمنافع العامة المملوكة للدولة³. ويرى الباحث قدي عبد المجيد أن الإصلاح الاقتصادي عبارة على الإجراءات المتخذة من قبل مختلف السلطات الاقتصادية بقصد تحسين أداء النشاط الاقتصادي وفق قواعد معيارية مختارة مسبقا ويتراوح المدى الذي يمكن لهذه الإجراءات تناوله تبعا لعمق المشكلات والاختلالات القائمة⁴.

¹ - سفيان فوكة، الاستبداد السياسي وإصلاح الحكم في العالم العربي، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، (2006)، ص66.

² - عبد الوهاب الكيالي وآخرون، موسوعة السياسة، بيروت، المؤسسة العربية للدراسات ، 1979 ، ص206.

³ - ناصر مراد، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية ، ص134.

⁴ - عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية دراسة تحليلية تقييمية ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2003 ، ص270.

- تعريف الموظف العمومي : " هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق الاستغلال المباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية والمحلية، ويشغل في وظيفة دائمة داخله ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرافق العام الإداري الذي يعمل فيه"¹.
- تعريف المؤسسة : هي جملة من الوسائل تتشكل من مجموعة عناصر تكون مادية ومعنوية تستثمر من طرف مجموعة من الأشخاص، بغرض الوصول إلى إشباع هدف اقتصادي واجتماعي².
- كما تعرف المؤسسة على أنها تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في اطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج كل عوامل الإنتاج من أجل الانتاج و/أو تبادل السلع و/أو الخدمات مع أعوان اقتصاديون آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي توجد فيه تبعا لحجم و نوع نشاطها³.

المحور الثاني : مسارات الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر:

بعد استقلال الجزائر سنة 1962 تم تبني اقتصاد اشتراكي قائم على التخطيط المركزي، والاعتماد على سياسة التصنيع كنموذج اقتصادي لتحقيق نمو اقتصادي مستمر، وهذا على حساب القطاع الزراعي الذي انخفضت مساهمته في الإنتاج الداخلي الخام، وقد اعتم تمويل برامج التصنيع أساسا على مداخل تصدير البترول وليس محصلة إنتاج حقيقي للثروة، وقد أثبتت الصدمة النفطية لسنة 1986 هشاشة الاقتصاد الوطني⁴.

فوجد الاقتصاد الجزائري نفسه حبيس عدة اضطرابات مثل انخفاض معدل النمو الاقتصادي، وانخفاض معدلات الاستثمار، وانخفاض حجم الواردات، وتقلص مناصب العمل و التصاعد المستمر لمعدل التضخم.

حاولت السلطات تعزيز جهودها لتصحيح الأوضاع الاقتصادية الكلية التي عرفت اختلالات كبيرة، و عرفت المرحلة الأولى إصلاحات محتشمة باقتراب الجزائر من المؤسسات المالية الدولية، وتم التفاهم حول برنامجين بدعم من صندوق النقد الدولي يغطي الفترة 1989-1991 تعتمد الجزائر من خلالها على سياسة لإدارة الطلب من خلال تخفيض قيمة العملة⁵.

كما قامت الجزائر بإصدار مجموعة قوانين لمواصلة عمليات الإصلاح الاقتصادي و أهمها مايلي⁶:

- تحرير أكثر من 75 بالمائة من الأسعار الخاصة بالنشاط الاقتصادي.
- إصدار مراسيم تخص النظام المالي وتشجيع الاستثمار الخارجي.

¹ - نور الدين سوداني، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، م15 ع2022، 01، ص982.

² - عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2000، ص25.

³ - عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ط4، الجزائر، دار المحمدية، 2006، ص26.

⁴ - ناصر مراد، مرجع سابق، ص138.

⁵ - حاكبي بوحفص، عبد القادر دربال، أثر الإصلاحات الاقتصادية على النمو الاقتصادي: دراسة حال الجزائر، les cahier du mecas، 3، أبريل 2007، ص333.

⁶ - مدني بن شهرة، سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر والمؤسسات الكلية الدولية، الجزائر، دار هومة، 2008، ص113.

- قانون توجيه الاستثمار (93-12) المؤرخ في 05/10/1993 قام بمنح امتيازات و ضمانات تسمح بتدعيم وتطوير دواليب الاقتصاد الوطني وهذا حسب المساهمات التي يوفرها كل من المستثمر المحلي والأجنبي¹. ومن أجل إعادة جدولة الديون الخارجية بعد مفاوضات شاقة مع المؤسسات المالية (صندوق النقد الدولي والبنك الدولي للإنشاء والتعمير)، ومع أهم دائنهما ممثلة ببنادي باريس ولندن، تم توقيع اتفاقيتين الأولى في بداية سنة 1994 وسميت مخطط التثبيت الاقتصادي، يتم تنفيذها خلال سنة وهي موجهة بالخصوص إلى إعادة الاستقرار إلى ميزان المدفوعات، أما الثانية تحت اسم مخطط تسهيل التمويل الموسع فوقعته في بداية 1995، ويتم تنفيذها خلال الفترة 1995-1998 وكان هدفها إعادة هيكلة الاقتصاد الجزائري من أجل تهيئة شروط تنميته وتأهيله للعمل في إطار قواعد السوق².

في سنة 2001 تم اعتماد برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي والذي امتد إلى غاية 2004 وقد خصص له غلاف مالي قدره 525 مليار دج قصد تحفيز النمو من خلال إنعاش الاقتصاد عن طريق تفعيل الطلب الكلي وترقية الاستثمار³. وفي سنة 2005 شرعت الحكومة في تطبيق برنامج لدعم النمو الاقتصادي والذي يمتد إلى غاية 2009 وقد خصص له غلاف مالي قدره 4200 مليار دج قصد تحسين شروط العيش للمواطنين و كذلك ترقية محيط الاستثمار⁴ و عصرنة الخدمات العمومية وتطوير التكنولوجيات الجديدة للاتصال وكذا تطوير المنشآت القاعدية. وفي سنة 2010 أقامت الدولة برنامج توطيد النمو الاقتصادي الممتد إلى غاية 2014 بهدف دعم التنمية الاقتصادية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتشغيل⁵. وهو عبارة عن إستراتيجية تكاملية مع البرامج السابقة، ويهدف إلى تحديث الاقتصاد و خلق توازن بخصوص التجهيزات العمومية والاستجابة للاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية للمواطن، وهو يدخل في إطار ديناميكية التنمية الوطنية المباشرة فيها بداية من سنة 2000 لقد تبنت الجزائر طرحا تنمويا يعطي الصدارة للإنسان بصفته فاعلا ومستفيدا، وعكفت على ترقية أوسع مشاركة ممكنة، من مرحلة التصور إلى مرحلة التنفيذ، لقد سمحت أطر الحوار الثنائي بين الحكومة والحركة النقابية والثلاثي الذي يشرك أرباب العمل بإقامة سنة تشاور بشأن التسيير الاقتصادي والاجتماعي للبلاد⁶.

¹ - شهرزاد زغيب، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر معالمها، التواصل، ع10، مارس 2003، ص146.

² - علي مكيد، عماد معوشي، الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر وأفاق التحول نحو اقتصاد السوق،

<https://caus.org.lb/ar/%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B5%D9%84%D8%A7%D8%AD%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A>

عليه 20-10-2022، سا 14:00

³ - ناصر مراد، مرجع سابق، ص 143.

⁴ - ناصر مراد، مرجع سابق، ص 143.

⁵ - نبيل بوفليح، دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر في فترة 200-2010، أبحاث اقتصادية وإدارية، ع12، ديسمبر 2012، ص255

⁶ - ايمن بوقصة، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر و دورها في تحقيق التنمية، مجلة شعاع الدراسات الاقتصادية، ع3، مارس 2018، ص87

المحور الثالث: تأثير الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر على موارد البشرية المؤسسة:

-الأثار الداخلية:

إن الإصلاحات الاقتصادية المطبقة في الجزائر أثرت على وظيفة الموارد البشرية فكانت التأثيرات الداخلية تخص الفرد و المؤسسة على السواء ، وهو ما يتم التطرق إليه باعتبارها الأثر الذي يظهر جليا في المؤسسة بصفة مباشرة أو غير مباشرة من جهة وبصفة إيجابية أو سلبية من جهة أخرى¹.

• ارتفاع معدل دوران العمل:

معدل دوران العمل يعبر عن التغيير الحاصل في عدد الأفراد العاملين في المؤسسة خلال فترة زمنية معينة، وهذا التغيير في العدد يحصل بسبب حالات إحلال أو ترك الخدمة في المؤسسة . ويعتبر هذا مؤشرا هاما في قياس مدى فعالية سياسات و برامج نظام الموارد البشرية في المؤسسة². بعد انتهاج الخوصصة كسبيل يخرج المؤسسة من الاحتكار العام نتج عنه تسريح العمال بنسب كبيرة و بمعايير لا تفيد المؤسسة و الفرد العامل على السواء حيث ورد في أسبوعية الخبر مايلي : " تم حلّ أكثر من مائة مؤسسة إلى غاية 1998 حسب تصريحات رئيس المجلس الوطني لمساهمة الدولة وأغلبيتها كانت من المؤسسات المحلية و يشير التقرير إلى إبقاء 628 مؤسسة تواصل نشاطها وانتقلت إلى الاستقلالية كما ورد أيضا في الأسبوعية نفسها عدد العاملين المسرحين بلغ 111083 من 682 مؤسسة مُنحلة"³.

وهذا ألالاستقرار الذي سببه ارتفاع معدل دوران العمل يفرض على المؤسسة مصاريف ضرورية، التي تنعكس خاصة في المدى القصير على سعر السلعة أو الخدمة مما يؤثر على قدرتها التنافسية، ومن بين تلك التكاليف :

- تكاليف الإحلال أو التعيين:

وهي التكاليف الناتجة عن توظيف أفراد جدد باعتبار أن المؤسسة الجزائرية تشهد نموا بعد التطهير الهيكلي والمالي و بذلك تسعى إلى توسيع نشاطها الاقتصادي في حدود المنافسة المحلية والدولية وتمثل هذه التكاليف في: تكلفة الإعلانات، المقابلات الاختبارات...

- تكاليف التكوين : وهي ناتجة عن تعيين أفراد أقل كفاءة و خبرة في المنصب الموكل له.

- تكاليف الفصل أو الانتهاء الخدمة: تتمثل أساسا في العلاوات أو المكافآت التي تمنح للأفراد المسرحين في إطار ترك العمل الذي يخضع لرقابة الإدارة للتقاعد المسبق أو التسريح الإجباري الناتج عن تطبيق قوانين فرضتها خوصصة المؤسسات، إلا أنه لا يمكن إغفال الأثار الإيجابية لدوران العمل وخاصة إذا كان الطرف الثاني لهذا المؤشر وهو الدخول إلى المؤسسة يؤدي إلى رفع مستوى الأداء الذي يمكن المؤسسة تطبيق معدلات إنتاجية مرتفعة ، وبالتالي يؤدي هذا إلى

¹ - عبد القادر ديون ، الهواري سويبي ، أثر الخوصصة في الجزائر على وظيفة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة ، مجلة الباحث، ع 03، 2004، ص 103.

² - المرجع السابق ذكره ، ص 104.

³ - فضيل دليو ، أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ، رسالة ماجستير، الجزائر، جامعة قسنطينة ، 2007 ، ص 119.

استغلال الفرد بكل ما لديه من طاقات وشعور هذا الأخير بالانتماء الوظيفي في المؤسسة من جهة وامتلاك المؤسسة قدرة تنافسية في مجال استقطاب عنصر العمل من جهة أخرى¹.

• الفصل بين مفهوم ملكية الدولة وتصرف المؤسسة فيما:

عد المحللون عملية الفصل في مسألة الملكية من طرف الدولة للمؤسسات العامة الوطنية آنذاك بمنزلة دافع قوي لهذه الأخيرة نحو تسيير يتصف بالكفاءة نظرا إلى ما كان يشكله مفهوم الملكية للرأسمال الاجتماعي للمؤسسات من طرف الدولة وقيودها على التسيير، و من ثم على نتائجها ، ففي المرحلة السابقة للاستقلالية كانت الدولة تتدخل بواسطة هيئات مختلفة في تسيير المؤسسات وزيادة على ذلك لم تكن هناك الحرية في التصرف في أملاك المؤسسات لأنها ملك للدولة أيضا يعد الرصيد الموجب للمؤسسات العامة ملكا قانونيا للدولة (قانون المالية سنة 1970)، كما أن تعيين أطرها العليا من طرف المركز، وكذا سلم الأجور ، ونظام التشغيل أعاقها عن كل تحكم في تسيير مواردها البشرية².

• السياسة الاجتماعية:

يلاحظ المحلل لوضعية المؤسسات الاقتصادية الجزائرية قبل الاستقلالية عدم وجود سياسة اجتماعية خاصة لكل مؤسسة عامة، بل هي مملاة من ظرف القانون مثل النقل، الإطعام والسكن والصحة ...، أي أن القانون لم يأخذ بالحسبان عند رسمه للسياسة الاجتماعية للمؤسسة ظروف هذه الأخيرة الاقتصادية منها والمالية، وبهذا أصبحت وظيفة المؤسسة اجتماعية أكثر منها إنتاجية، إذا تفعيل هذا القيد الاجتماعي عمق حالة اللاكفاءة في المؤسسات العامة، و من ثم أصبح عائقا أمام تحقيقها للكفاءة³.

• مشاركة العمال في تسيير إدارة المؤسسة:

حاولت الجزائر دوما بصفة تدريجية منذ الاستقلال إشراك العمال في تسيير مؤسساتهم ، فقد هدفت إلى انتهاز أسلوب المشاركة المالية غداة الاستقلال لأجل إبعاد تأثير رأس المال الأجنبي على الاستقلال السياسي و تحقيق أهداف الثورة الجزائرية التي كان شعارها " من الشعب و إلى الشعب"⁴.

وكذلك الحال بالنسبة لمرحلة التسيير الاشتراكي فقد اعتبرت بداية لصدور القوانين والتشريعات والنصوص التنظيمية الداعية إلى المشاركة في اتخاذ القرارات وكانت تهدف هذه القوانين إلى التأكيد على أن العامل لم يعد أجيرا عند صاحب العمل وإنما هو شريك.

كما كانت المشاركة في اتخاذ القرارات و تسيير المؤسسات الاقتصادية خلال فترة استقلالية المؤسسات وفي ظل الإصلاحات تتم من خلال مستويات ، يتمثل المستوى الأول في المشاركة الفعلية والإشراف على التسيير الاقتصادي والمالي والتنظيمي للمؤسسة ، يمارس صلاحياته تحت رقابة مجلس الإدارة ، أما على المستوى الثاني يتمثل في المشاركة

¹ - عبد القادر ديون، مرجع سابق، ص 105.

² - دادي عدون ناصر، ديناميكية تنظيم المؤسسات العامة الوطنية ذات الطابع الاقتصادي في اتجاه اقتصاد السوق، رسالة ماجستير غير منشورة الجزائر، المدرسة العليا للتجارة، 1993، ص 121.

³ - الداوي الشيخ، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر و إشكالية البحث عن كفاءة المؤسسات العامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، م 25، ع 2، 2009، ص 262.

⁴ -وداد بلباش ، دور العلاقات العامة الداخلية في المؤسسة الاقتصادية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، 2007-2008 ، ص 178.

الاستشارية والإعلامية التي يمارسها العمال من خلال المشاركة على مستوى مقر الهيئة المستخدمة أو مندوبي المستخدمين على مستوى مكان كل عمل¹ وبذلك تم السعي نحو تضيق حجم اتخاذ القرارات المركزية وتوسيع نطاق اتخاذ القرارات اللامركزية من أجل تحقيق أهداف استراتيجية كالرفع من المعدلات الإنتاجية وهذا ما لم يستطع الاقتصاد الموجه بلوغه².

• الآثار التكنولوجية:

إن المؤسسات العامة كانت مضطرة إلى إعادة تكوين إطاراتها المتخرجة من المعاهد والجامعات الجزائرية بسبب عدم وجود علاقة اتصال بين المؤسسات العامة وبين هذه المعاهد والجامعات، كما أن عملية التكوين هذه كلفتها كثيرا زمنيا وماليا.

• الأجور والحوافز:

يضاف إلى المؤثرات سابقة الذكر، نتيجة أخرى تتمثل في إصدار المراسيم والقوانين المتعلقة بتحديد كفاءات تطبيق المكافآت على المردودية وطرائق ربط الأجور بالإنتاج (مرسوم رقم 88-221 المؤرخ في 11/2/1988) فقد كان ينظر الساسة الاقتصاديون حينها أن هذه التشريعات الجديدة ستتيح للمؤسسات العامة حرية أكثر في مجال تحديد مناصب العمل والأجور، وشروط قبول العمال أو طردهم، بحيث يصبح ذلك مرتبطا بدرجة كبيرة بظروفها وإمكانياتها الداخلية، مما يجعل تسييرها يتصف بالكفاءة لأنه سوف تتجسد علاقة الربط إلى حد كبير ما بين المسؤولية عن نتائج المؤسسة وطرائق تسيير العامل البشري فيها³.

الآثار الخارجية:

بعد ما تعرضنا إلى أهم النتائج الداخلية التي أفرزتها الإصلاحات الاقتصادية وبالتحديد الخصخصة في الجزائر و أثرها على الموارد البشرية و تسييرها والتي تراوحت بين الإيجاب و السلب .
نتطرق إلى الآثار الخارجية التي تتمثل أساسا في اشتداد البطالة واختلال توازن سوق العمل وانخفاض القدرة الشرائية.

• أزمة البطالة واختلال توازن سوق العمل:

أصبحت عملية الإصلاح الاقتصادي للمؤسسات الجزائرية مقرونة بعملية التسريح وتضاؤل ضمان حماية الشغل التي كان القطاع العام يتكفل بها شيئا فشيئا مع تحول مؤسسات القطاع العام إلى القطاع الكلي الذي لا يقبل تشغيل أعداد زائدة من العمال والإطارات ، فالمؤسسات العمومية كانت تلعب دورا اجتماعيا له أهمية كبيرة طيلة العشرين سنة الماضية وخاصة على مستوى الشغل، ومع بداية القانون المتعلق بتوجيه المؤسسات العمومية الاقتصادية سنة 1988 الذي يهدف إلى تشجيع المؤسسات على العمل وفق قواعد التسيير الخاص .

¹- المرجع السابق ذكره ، ص 180.

²- عبد القادر ديون، الهوارى سويبي، مرجع سابق، ص 107.

³- الداوي الشيخ، مرجع سابق، ص 266.

وإذا كانت عملية التصحيح قد مكنت بعد ثمانية سنوات من التطبيق من استرجاع التوازنات الاقتصادية الكلية ، فإن الأوضاع الخاصة بالتشغيل تدهورت بانتظام فغياب الاستثمارات الجديدة التي تخلق مناصب عمل جديدة والتي لها من شأن جانب المؤسسات العمومية أو الخاصة إلى جانب التسريح للأجراء على إثر عمليات إعادة الهيكلة وحل المؤسسات ، كلها تعتبر عوامل ساعدت على تفاقم البطالة التي تزايدت نسبتها ، فكانت النسبة إلى غاية 1985 هي 17% ، وارتفعت إلى 30% في السداسي الأول من سنة 1998¹ و تم التقدير بتسريح أكثر من 800 ألف عامل بين 1994 – 2006². وفي تقرير أعده المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (CNES) حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني سنة 1999 يوضح أن معدل البطالة في مستوى مرتفع حسب الديوان الوطني للإحصائيات حيث قارب 32% . وفي دراسة أجراها " كلاوس أندز " بعنوان " توقعات سوق العمل في الجزائر " فإن معدلات البطالة المقدرة إلى سنة 2003 في ارتفاع دائم سواء في حالة النمو المنخفض أو النمو المرتفع الذي يحققه الاقتصاد الوطني³ . وبالمقارنة مع السنوات الأخيرة وبعد عقد كامل من الزمن فإن آخر الإحصائيات من طرف صندوق النقد الدولي تشير أن نسبة البطالة في الجزائر شهدت تراجعا متتاليا في الجزائر من 10 بالمائة في 2011 إلى 9.7 بالمائة سنة 2012 متوقعا تراجعا إلى 9.3 بالمائة سنة 2013.

• انخفاض القدرة الشرائية:

يستند تحليل القدرة الشرائية على مؤشرين هامين هما : السعر و الدخل (المتمثل أساسا في الأجور)، فبالنسبة للأجراء يمكن جمع المعلومات اللازمة عنها للتحليل، ولكن يصعب معرفة تطور دخل الفئات غير الأجيورة ، أي التي لا تنتمي إلى القطاع الرسمي .

تميزت بداية سنوات التسعينيات بعمليات تحرير تدريجي للأسعار التي أثرت على معدلات التضخم بالارتفاع لا سيما منذ اتخاذ تدابير حذف الدعم المالي لمعظم المواد الأساسية التي كانت تستفيد من دعم الخزانة حتى سنة 1992 ، هذه العمليات زادت حدتها من سنة 1994 في إطار الاتفاقيات مع صندوق النقد الدولي ، وتولد عن عمليات تحرير الأسعار هذه تقلص الطلب⁴ .

أما على مستوى المداخيل التي تمثل فئة الأجور العامل الأساسي المحدد لها، فهي تدخل كطرف أساسي في إحدى القيود المالية التي تلتزم بها الدولة في إطار سياسة الاستقرار والتصحيح الهيكلي . إن تدهور القدرة الشرائية يبقى خاصة على مستوى الأصناف الدنيا ، لاسيما الطبقات التي تعاني من البطالة (تسريح العمال) الناتجة عن الإصلاحات الاقتصادية الأخيرة (إعادة الهيكلة و حوصصة المؤسسات) .

وأمام هذا الوضع الخطير كيف يمكن للعامل الذي يتقاضى أجرا لا يمكنه من إشباع حتى حاجاته الفيزيولوجية أن يتولد لديه حافز الإنتاج والإبداع ، هذا الوضع الذي لا تستطيع وظيفة الموارد البشرية في المؤسسة التحكم فيه وإنما

¹-عبد القادر ديون، هواري سويبي، مرجع سابق، ص 108 .

²-علي عبد الله، دور الحكومة في تدعيم القدرة التنافسية للمؤسسات الوطنية، مجلة الباحث، ع 06، 2008، ص 84.

³-عبد القادر ديون، هواري سويبي، مرجع سابق، ص 108.

⁴-عبد القادر ديون، مرجع سابق، ص 109.

تستطيع معرفة أسباب هذه الحالة من أجل اتخاذ تدابير على الأقل تخفف من حدتها، والتخفيف كذلك من شدة عدم رضا العامل على تردي مستواه المعيشي .

إن برامج الإصلاح الاقتصادي المعتمدة لم تتناسب مع قدرات الاقتصاد الوطني مما ألحق أضرارا بالطبقات الاجتماعية الفقيرة مما يجعلنا نقول إن التحسن على مستوى مؤشرات النمو الاقتصادي يفتقر إلى الرحمة و لا يبعث على الاطمئنان وتعزى هذه النتائج الهزيلة إلى غياب استراتيجية واضحة وتقصير الحكومات في مسؤولياتها في المتابعة وفرض الالتزام والضعف في التصدي للعديد من المشاكل الاجتماعية ، وهذا بالتزامن مع الثقافة الضعيفة و عدم نظام التعليم و البحث العلمي مما أوجد ظروفًا غير ملائمة و مناخًا غير صحي¹.

لذا يمكن القول إن الخصوصية كأسلوب للإصلاح الاقتصادي رغم أهميتها و ضرورتها، لا يمكن لها النجاح في غياب إستراتيجية تحدد سلفا المعايير الواجب اعتمادها لانتقاء المؤسسات القابلة للخصوصية ثم التقنيات المناسبة لها باعتبارها ليست شكلا أو تقنية واحدة، ليأخذ منها كل مجتمع ما يتناسب و واقعه وأهدافه وإمكانياته وأولوياته فهي ليست هدفا في حد ذاته وإنما وسيلة من وسائل ترشيد الاقتصاد والانتقال إلى اقتصاد السوق، ومن ثم يستجدي نجاحها توافر متطلبات السياسة الضرورية لتنفيذها وبخاصة فيما يخص طبيعة السلطة السياسية والبني القانونية والنظام المصرفي والمالي والجبايي والقيم الثقافية ولا تنجح الخصوصية إلا إذا توافرت البيئة التنافسية وتم تهيئة الجماهير إعلاميا مع ما يتطلب ذلك من العناية بشكل خاص بالآثار الاجتماعية للإصلاحات .

خاتمة:

إنّ عرض جملة من محطات الإصلاح الاقتصادي التي مرت بها الجزائر و إن تم اختزالها في محطات رئيسية لأن الهدف منها اعتبارها فقط نموذج أو مجموعة من الأمثلة المتحركة في البيئة متغيرة تؤثر على الموظف أثناء أداء عمله داخل مؤسسته وهذا يتغير أداءه الوظيفي و كفاءته الانتاجية ، هذه الإصلاحات ألزمت المؤسسة إلى الخضوع لشروط اقتصادية سياسية واجتماعية مشروطة عليها في تسييرها الداخلي أدت إلى خلق بيئة عمل غير مستقرة وموظف غير قادر على تفعيل قدراته الوظيفية . لأن نجاح مسار شامل للإصلاحات مثل المسار الذي باشرته الجزائر مرهون برفع الإكراهات المتعددة الذاتية منها مثل ضعف القدرات المادية والمؤهلات البشرية من جهة و الخارجية منها مثل الإفراط في تقييم الخطر المتوجس منه في الجزائر.

بناء على الخلاصة يمكن إبداء الاقتراحات التالية:

- ✓ ضرورة إشراك الموظف في تسيير مؤسسته والتخلي عن مركزية اتخاذ القرار.
- ✓ السهر على جعل النظام الجامعي والبحثي و التكوين المهني أحسن أداء وابتكار من أجل رفع مستوى التأهيل وتحسين تبليغ العلم و التسيير الداخلي للمعارف المتأتية من البحث التنموي.
- ✓ الإصلاحات الاقتصادية التي تنتهجها الدولة يجب أن تراعي خصوصية الموظف الجزائري بصفته مواطن جزائري أولا ثم عاملا ثانيا.

¹-علي عبد الله، مرجع سابق، ص 85.

- ✓ الاهتمام بالاستثمار في المورد البشري لأنه الوحيد القادر على خلق ميزة تنافسية في المؤسسات الاقتصادية والخدماتية
- ✓ ضرورة إعادة النظر في الأجور القاعدية لمنتسب الوظيف العمومي.
- ✓ لإنجاح برنامج الإصلاح الاقتصادي والسوق المفتوح في الجزائر لابد من ضمان شفافية السوق، وعصرنة النظام المصرفي و تفعيل النظام الرقابي .
- ✓ توفير شروط التنمية المكثفة للاستثمار، ولإنشاء المؤسسات بفتح جميع القطاعات أمام القدرات الوطنية الخاصة والعمومية و بتحرير المبادرات من كل القيود التنظيمية والبيروقراطية.

قائمة المراجع:

1-الكتب:

- (1) عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2000.
- (2) عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية دراسة تحليلية تقييمية، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003.
- (3) عبد الوهاب الكيالي وآخرون، موسوعة السياسة، بيروت، المؤسسة العربية للدراسات ، 1979.
- (4) عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ط4، الجزائر، دار المحمدية، 2006.
- (5) مدني بن شهرة، سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر والمؤسسات الكالية الدولية، الجزائر، دار هومة، 2008.
- (6) ناصر مراد، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية .

2-المجلات:

- (1) إيمان بوقصة، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر و دورها في تحقيق التنمية، مجلة شعاع الدراسات الاقتصادية، ع3، مارس 2018.
- (2) حاكمي بوحفص، عبد القادر دربال، أثر الإصلاحات الاقتصادية على النمو الاقتصادي: دراسة حال الجزائر، les cahier du mecas، 3 أفريل، 2007.
- (3) الداوي الشيخ، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر و إشكالية البحث عن كفاءة المؤسسات العامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، م25، ع2، 2009.
- (4) شهرزاد زغيب، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر معالمها، التواصل ، ع10، مارس 2003.
- (5) عبد القادر ديون ، الهواري سويبي ، أثر الخصخصة في الجزائر على وظيفة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة مجلة الباحث، ع03، 2004.
- (6) علي عبد الله، دور الحكومة في تدعيم القدرة التنافسية للمؤسسات الوطنية، مجلة الباحث، ع06، 2008.
- (7) نبيل بوفليح، دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر في فترة 200-2010، أبحاث اقتصادية وإدارية، ع12، ديسمبر 2012.

(8) نور الدين سوداني، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، م15، ع01، 2022.

3- الرسائل الجامعية:

(1) دادي عدون ناصر، ديناميكية تنظيم المؤسسات العامة الوطنية ذات الطابع الاقتصادي في اتجاه اقتصاد السوق، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر، المدرسة العليا للتجارة، 1993.

(2) سفيان فوكة، الاستبداد السياسي وإصلاح الحكم في العالم العربي، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، (2006-2007).

(3) فضيل دليو، أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير الجزائر، جامعة قسنطينة، 2007.

(4) وداد بلباش، دور العلاقات العامة الداخلية في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007-2008.

4- موقع الكتروني:

(1) علي مكيد، عماد معوشي، الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر وآفاق التحول نحو اقتصاد السوق

<https://caus.org.lb/ar/%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B5%D9%84%D8%A7%D8%AD%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A>

اطلع عليه 2022-10-20