**الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر:**

**خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل**

**إعداد:** الدكتور لطرش الطاهر

**الرتبة العلمية:** أستاذ محاضر أ

**مؤسسة الارتباط:** المدرسة العليا للتجارة – الجزائر

**البريد الالكتروني:** t\_latrache@esc-alger.com

**ملخص:** تشكل البطالة مشكلة عويصة تواجهها كل دول العالم، متقدمة كانت أم نامية. وإذا كان الاستثمار وجودته يشكلان الرافد الأول لزيادة التشغيل ومحاربة البطالة، فإن حالة الجزائر التي تقترن فيها معدلات مرتفعة من الاستثمار والبطالة تشير إلى أن حجم الاستثمار ليس كافيا على الدوام للحد من البطالة. ولذلك يتعين البحث في دور العوامل الهيكلية والمؤسسية ومدى مسؤوليتها في ذلك. وتشير دراسة الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر إلى أن هذا الأخير يقوم على منطق اجتماعي أكثر منه اقتصادي، ويفتقد إلى المرونة الكافية التي تجعل منه آلية لضبط أداء المؤسسات تماشيا مع تطور محيطها. وقد أدى ضعف مرونة هذه السوق إلى جعل العمالة عنصرا من عناصر الاختلال في المؤسسات عوض أن يكون رافدا لديناميكية المؤسسات بشكل تكون بدورها عاملا من عوامل ديناميكية سوق العمل.

**الكلمات المفتاحية:** سوق العمل، الإطار المؤسسي، مرونة العمل، ديناميكية سوق العمل، ضبط مستوى العمل.

**Résumé :** Le chômage constitue un problème crucial pour l’ensemble des pays, développés ou en développement. Si l’investissement et la qualité d’investissement constituent la première source pour le raffermissement du travail et la lutte contre le chômage, le cas de l’Algérie présente un paradoxe où se conjuguent des taux élevés d’investissement et de chômage, et témoigne ainsi qu’un niveau élevé d’investissement n’est toujours pas suffisant pour lutter contre le chômage. Il est ainsi impératif d’examiner le rôle et la responsabilité des facteurs structurels et institutionnels en la matière. L’examen du cadre institutionnel du marché du travail en Algérie montre qu’il est conçu sur une logique beaucoup plus sociale qu’économique. Il permet aussi de constater une absence de flexibilité qui empêche les entreprises à opérer une régulation de leur activité en fonction de l’évolution de leur environnement. La faiblesse de flexibilité a rendu le facteur travail une source de dysfonctionnement au lieu d’être un facteur de dynamisme pour les entreprises, de sorte à être elles-mêmes, en retour, un facteur du dynamisme du marché de travail.

**Mots clés :** Marché du travail, cadre institutionnel, flexibilité du travail, dynamique du marché de travail, régulation du niveau de travail.

**الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر:**

**خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل**

**مقدمة**

تشكل البطالة تحديا اقتصاديا واجتماعيا جسيما في الجزائر. ويعود ذلك أساسا إلى النسيج الديمغرافي الذي يتشكل منه المجتمع والذي يغلب عليه طابع الشباب المندفع بقوة وكثافة نحو سوق العمل للبحث عن وظيفة تسمح له بضمان العيش الكريم والاندماج في حركية المجتمع. ويتزايد هذا التحدي في ظل الديناميكية التي يعيشها الاقتصاد الوطني، وهي الديناميكية التي تنتعش فيها الآمال في ترقية المستوى الاجتماعي والوظيفي ويجد فيها البطالون أنفسهم على هامش الديناميكية التي يعيشها المجتمع.

تختلف المقاربات النظرية والعملية في معالجة مشكلة التشغيل والبطالة. وإذا كان المدخل التقليدي يعطي للاستثمار في الاقتصاد دورا محوريا في امتصاص البطالة عن طريق خلق قدرات إنتاجية جديدة، فإن ذلك يبقى نظريا وعمليا مقيدا بمستوى الإنتاجية من جهة ووتيرة تطورها من جهة ثانية. إن مدخل الإنتاجية في تعزيز سياسة التشغيل ومحاربة البطالة يتطلب أيضا وبشكل أساسي ترقية العوامل الهيكلية والمؤسسية التي تعزز إمكانات تطور الإنتاجية بشكل إيجابي لصالح سياسة التشغيل. حيث يتمثل أحد أهم هذه العوامل المؤسسية في تنظيم سوق العمل بشكل يستجيب إلى شروط ترقية مستوى الإنتاجية.

بالفعل، إذا كان الاستثمار يشكل الرافد الأول للتشغيل، فإن كمية معينة من الاستثمار تعطي مستويات تشغيل مختلفة عند أوضاع معينة لتنظيم سوق العمل. حيث أن ضوابط تنظيم هذا السوق وهيكلته ومرونته تحدد إلى مدى بعيد اتجاه المؤسسات نحو تشغيل المزيد من اليد العاملة على أساس مستويات الإنتاجية التي تلعب طبيعة تنظيم سوق العمل دورا كبيرا في تحديدها. فضلا عن ذلك، تولي المؤسسات عند الإقدام على التشغيل أهمية كبيرة لأفق علاقة العمل خاصة في الحالات التي تتدهور فيها ظروف السوق، حيث أن مرونة السوق تسمح لها بالتكيف مع هذه الأوضاع المستجدة.

في هذا السياق، يلعب الإطار المؤسسي دورا حاسما في إعطاء طابع معين لسوق العمل. بحيث يعتبر من بين العوامل الحاسمة في تحديد طبيعة سياسة التشغيل ومدى فعاليتها في امتصاص البطالة بشكل دائم وناجع. ولهذا يشكل هذا الموضوع محور إشكاليتنا الرئيسية، التي نحاول من خلالها تحديد دور الإطار المؤسسي والتنظيمي لسوق العمل في الجزائر في تنشيط أو كبح عملية التشغيل. وتعالج هذه الإشكالية عبر المحاور التالية:

* خصائص الظرف الاقتصادي الوطني من منظور سياسة التشغيل؛
* التمييز بين سياسة محاربة البطالة من جهة وسياسة التشغيل من جهة ثانية ودور ذلك في تعزيز ديناميكية سوق العمل؛
* خصائص الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر وطبيعة الدور الذي يلعبه في سياسة التشغيل؛
* عقود العمل وضعف الأمن الوظيفي في ظل إطار مؤسسي يتميز بالمرونة.
* ملاحظات ختامية

**1. خصائص الظرف الاقتصادي الوطني من منظور سياسة التشغيل**

يتميز الظرف الاقتصادي الوطني بمجموعة من المميزات، حيث تؤدي هذه المميزات دورا كبيرا في تحديد نجاعة سياسة التشغيل. ويمكن في هذا المجال الإشارة إلى ثلاثة عناصر أساسية: ثنائية الاستثمار والنمو ومن ورائه التشغيل، أهمية القطاع العام وأخيرا هشاشة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

**أ – ثنائية الاستثمار والنمو**

في ظل هذه الثنائية، يمكن تسجيل مفارقة على مستويين أساسيين: العلاقة بين مستويات الاستثمار المنجزة ومعدلات النمو المحققة، والعلاقة بين معدلات النمو المبرمجة ومعدلات النمو المحققة، حيث أن كلا هذين المستويين لديهما انعكاس على مستوى التشغيل.

بالنسبة للمستوى الأول، عرفت الجزائر على مدى فترات طويلة منذ استقلالها برامج استثمار طموحة جدا. يعكس هذا الطموح معدلات الاستثمار(1) العالية جدا التي تم إنجازها، والتي تجاوزت في أحيان عديدة نسبة %35. إلا أن هذه المعدلات المرتفعة في الاستثمار لم يتبعها تحقيق معدلات مناسبة على صعيد النمو الاقتصادي، كما يبينه الجدول التالي:

**جدول رقم 1.** معدلات الاستثمار والنمو والبطالة

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **70- 79** | **80- 87** | **88- 89** | **2001** | **2006** | **2007** | **2008** | **2009** |
| معدل الاستثمار (%) | 40.3 | 35.2 | 31.0 | 27.4 | 30.3 | 34.2 | 37.6 | 46.7 |
| معدل النمو (%) | 7.5 | 2.9 |  2.4- | 2.6 | 2.0 | 3.0 | 2.4 | 2.4 |
| معدل البطالة (%) | / | / | / | 27.3 | 12.3 | 11.8 | 11.3 | 10.2 |

**المصدر:** الديوان الوطني للإحصاء

يشير هذا الأمر أساسا إلى ضعف فعالية الاستثمار. ويعني ذلك أن جزء كبيرا من الموارد المستعملة يبقى بدون جدوى. يعكس ذلك مزجا سيئا لعوامل الإنتاج، حيث كان من الممكن أن يعطي نفس المزيج نتائج أفضل على صعيد النمو لو كان الاستثمار المحقق يتم بفعالية أكبر. من ناحية سياسة التشغيل، تضعنا هذه الملاحظة في قلب الإشكالية التي طرحناها حول دور تنظيم سوق العمل في الارتقاء بفعالية رأس المال (ارتفاع الإنتاجية) وبالتالي جعل مستوى معين من الاستثمار يعطي نتائج أفضل على صعيد النمو والتشغيل. بالفعل، إذا لم تستطع المستويات المرتفعة للاستثمار تحقيق معدلات متناسبة من النمو الاقتصادي، علما أن هذا الأخير يمثل المصدر الأساسي للتشغيل، فهذا يعني أن جزء هاما من البطالة يتعين تفسيره عن طريق العوامل الهيكلية والمؤسسية التي يمثل تنظيم سوق العمل أكثر هذه العوامل أهمية.

بالنسبة للمستوى الثاني، نلحظ مفارقة أخرى على صعيد سياسة النمو في الجزائر والتي تتمثل في التفاوت الموجود بين معدلات النمو المخططة (المتوقعة) ومعدلات النمو المحققة، كما يبينه الجدول التالي:

**جدول رقم 2.** معدلات النمو الاقتصادي المخططة والمحققة

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1990** | **1991** | **1992** | **1994** | **1995** |
| معدل النمو المخطط (%)  | 4.5 | 4.5 | 5.0 | 3.0 | 6.0 |
| معدل النمو المحقق (%)  | 1.4- | 0.2 | 1.6 | 0.9- | 3.9 |

 **المصدر:** Nashashibi (1998) : Algeria, Stabilization and transition to a market economy,IMF Occasionnel Paper

ويطرح هذا التفاوت تساؤلات مشروعة حول مصداقية الخطط الحكومية في مجال النمو، خاصة في ظل هذه الفترة التي كان اختيارنا لها مقصودا. بالفعل، كيف يمكن تفسير التوقعات المتفائلة جدا على صعيد النمو الاقتصادي بالنسبة إلى فترة تميزت بتذبذب أسعار البترول في الأسواق الدولية، وتراجع مؤشر الإنتاج الصناعي وتذبذب الأحوال الجوية التي جعلت الإنتاج الفلاحي يصل إلى مستوياته الدنيا التاريخية(2). في ظل هذه الظروف، قد يعكس هذا التفاوت تقديرا سيئا للإمكانيات بشكل أدى إلى اعتماد خطط غير قابلة للتحقيق. وبما أن جزء كبيرا من التشغيل ينتج عن مستوى النمو المحقق، فإن التقديرات الأولية للتشغيل التي تأمل الحكومة تحقيقيها تكون حتما دون التوقعات. ويعكس هذا الأمر في كل الأحوال عدم واقعية السياسة الحكومية في مجال التشغيل.

**ب - أهمية القطاع العام**

ترافقت ثنائية الاستثمار والنمو بالجزائر بأهمية القطاع العام الإنتاجي. بمعنى أن سياسة الاستثمار في الجزائر في القطاع الإنتاجي كانت تتم أساسا عبر المؤسسات العمومية. تتميز مؤسسات القطاع العام بميزة خاصة على صعيد تنظيم العمل، تضعف فيه أهمية نظام الحوافز كمحرك لزيادة فعالية العمل (الإنتاجية). كما أن عدم توجه أهداف مؤسسات القطاع العام نحو السوق بشكل صريح أدى إلى ضيق أفقها على مستوى التوسع، وهو ما أفقدها الديناميكية الأساسية التي تسمح لها بتجديد أداة الإنتاج وبالتالي تنشيط سوق العمل.

إضافة إلى ذلك، فإن التوجه نحو تحويل مؤسسات القطاع العام إلى آلية لامتصاص البطالة، عن طريق كثافة التوظيف، قد أدى إلى تراكم عنصر العمل بشكل غير مبرر اقتصاديا. ولم يؤد هذا الأمر إلى تزايد ما يسمى "بالبطالة المقنعة" في القطاع العام فحسب بل تحولت اليد العاملة الفائضة عن الحاجة الحقيقية للمؤسسات إلى عبء عليها، وهو ما أدى إلى تآكل الإنتاجية التي تعتبر المصدر الرئيسي للتوسع. عمل اضمحلال الإنتاجية على تآكل رأس مال المؤسسات العمومية. وفي ظل هذا الاضمحلال للإنتاجية، لم يعد هناك من طريق لتعويض التآكل في رأس مال المؤسسات، ومساعدتها بالتالي على الحياة بشكل اصطناعي لضمان الحفاظ على اليد العاملة، إلا اللجوء إلى ضخ المزيد من الاستثمارات التي لم يتبعها إقلاع حقيقي لديناميكية الإنتاج.

من جهة أخرى، تقوم فلسفة القطاع العام على وجود مؤسسات ضخمة من حيث هيكلها في كل فرع من فروع قطاعات النشاط الاقتصادي. ويؤدي ذلك إلى بروز خاصيتين هامتين من زاوية التشغيل. الأولى، تتمثل في انتفاء خاصية التنوع في النسيج الإنتاجي تختفي معه كل ظروف المنافسة مما يدخل المؤسسات الاحتكارية القائمة في أنشطة روتينية تفقد معها يوميا جزءا من مقوماتها الإنتاجية وبالتالي مقوماتها في مجال التشغيل. الثانية، تتمثل في ضعف مرونتها على مستوى التنظيم، وهو الضعف الذي تضمحل معه قدراتها الديناميكية في مجال التشغيل. بالفعل، لا تستطيع المؤسسات الكبيرة التكيف السريع مع تطور الأنشطة والمهن الاقتصادية، وهو الأمر الذي يفوت عليها فرص الاستفادة من هذه التطورات لحساب زيادة التشغيل. وبسبب ذلك، لا تشكل مؤسسات القطاع العام بشكل عام المكان المفضل لزيادة وتيرة التشغيل في الاقتصاد، وذلك رغم الأعداد الكبيرة التي تشغلها فعلا، والتي يوجد جزء منها في حالة بطالة مقنعة كما سبق الذكر.

**ج. هشاشة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**

في ظل تلازم الخاصيتين السابقتين مع مؤسسات القطاع العام (انتفاء التنوع وضعف المرونة)، تظهر أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية مفضلة لتنشيط سياسة التشغيل أساسا بسبب قوة التنوع الذي تخلقه على مستوى النسيج الإنتاجي ومرونتها الكبيرة التي تجعلها تتكيف مع ظهور أنشطة جديدة (إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة سهل نسبيا).

غير أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باعتباره مكانا مفضلا للتشغيل، يبقى هشا ولا يقوى في الظروف الراهنة على الاضطلاع بعبء جر قاطرة التشغيل في البلد. ويمكن حصر أسباب ذلك في ما يلي:

* تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجربة حديثة نسيبا في الجزائر، إذ لم تظهر كبديل في مجال التشغيل إلا في سنوات 1990 بالتزامن مع الضائقة المالية والإنتاجية التي عرفتها مؤسسات القطاع العام، إثر دخول الاقتصاد الوطني في حالة أزمة كبيرة، والتي لم تعد قادرة على الاستمرار في ضمان التشغيل خلافا لكل القواعد الاقتصادية.
* صعوبة المناخ العام الذي تعمل فيه مؤسسات القطاع الخاص بشكل عام والمؤسسات المتوسطة والصغيرة بشكل خاص. بالفعل، وعلى الرغم من جهود الدولة في دعم هذه المؤسسات، على اعتبار أنها تمثل رافدا حيويا في مجال التشغيل، إلى أن هيمنة القطاع العام لسنوات طويلة مدد المنطق السلوكي الذي تولد عنها خلال هذه السنوات. ويستمر هذا المنطق بشكل أو بآخر في تشكيل جدار نفسي ما فتئ يؤخر التحولات الهيكلية والتنظيمية لفائدة المبادرة الخاصة ولاسيما المبادرة التي تقوم بها المؤسسات المتوسطة والصغيرة.

**2. التمييز بين سياسة الحد من البطالة وسياسة التشغيل ودور ذلك في تعزيز ديناميكية سوق العمل**

يسمح لنا التحليل السابق بضرورة التمييز بين مفهومين أساسيين يكون له بالغ الأثر في تقييم مدى ديناميكية سوق العمل وقدرته على استيعاب القوى العاملة العاطلة. ويتعلق الأمر بمفهومي 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.

عندما نتحدث عن مفهوم التشغيل نضع أنفسنا 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.

تتضمن سياسة التشغيل مجموع التدابير التي تسهل توظيف المزيد من العمالة من طرف المؤسسات. حيث تتوجه هذه التدابير بشكل خاص نحو ترقية سوق العمل بشكل تجعله يستجيب إلى الظروف التي تعيشها هذه المؤسسات. وعلى هذا الأساس، تتميز سياسات التشغيل غالبا بكونها سياسات ذات طابع هيكلي 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 هذه السوق 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 توازناتها 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.

بالمقابل، عندما نتحدث 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.

في هذا السياق، 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). كما يمكن الإشارة في الأخير إلى أن هذا المنطق في مقاربة عملية التشغيل لا يولي أهمية كبيرة لجودة العمل لاسيما من زاوية الدخل.

انطلاقا مما سبق، وبناء على تحليلنا للجهود التي بذلتها الجزائر في هذا المجال في مختلف مراحل تنميتها، يمكن القول أن فلسفتها في مجال العمل تميل إلى الاعتماد على المنطق الثاني؛ أي ذلك الذي يهدف إلى الحد من مستوى البطالة. ويعتبر هذا الاستنتاج أكثر وضوحا خلال مرحلة التخطيط المركزي للاقتصاد وهيمنة مؤسسات القطاع العام. حيث أن السياسة الوطنية للتشغيل في هذه المرحلة كانت تقتضي دفع المؤسسات العمومية إلى توظيف أكبر قدر من العمال حتى ولو لم تكن هناك ضرورة اقتصادية، وقد كان هذا الأمر يشكل من وجهة نظر السلطات العمومية عنصرا من عناصر العدالة الاجتماعية في تلك الفترة.

حتى وإن تغير الأمر بشكل طفيف بعد التخلي عن نهج التسيير الإداري المركزي للاقتصاد والمرور نحو اقتصاد يعتمد على قواعد السوق، حيث كان مطلوبا العمل على تحقيق نوع من المردودية في أداء المؤسسات، إلا أن هذا التحول لم يستطع أن يشكل تغيرا في المنطق العام للعملية، حيث يبقى هم السلطات العمومية يتمثل في السعي نحو الحد من البطالة وليس تجديد قوى الإنتاج. وربما نستطيع أن نستدل على هذه الخلاصة باستحضار التجربة الجزائرية في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث لا تتوقف السلطات العمومية في التأكيد على أن الهدف من هذه السياسة (دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) يتمثل في الحد من البطالة وليس خلق فضاء إنتاجي جديد ومتنوع يستطيع الاضطلاع بجر قاطرة النمو الاقتصادي وتعزيز التشغيل في المدى الطويل(3).

 **3. خصائص الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر وطبيعة الدور الذي يلعبه في سياسة التشغيل**

تشير الخلاصة السابقة إلى دور العوامل الهيكلية والمؤسسية في الحالة التي يوجد عليها وضع التشغيل في الجزائر. ويشكل الإطار المؤسسي بالذات أهمية ليست قليلة الأهمية في صلابة سوق التشغيل وضعف فعالية سياسة التشغيل. ويعكس هذا الإطار المؤسسي عبر مختلف تطور مراحل التنمية ووسائل إدارتها الإرادة 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.

**أ – دور القانون الأساسي العام للعامل**

يعكس القانون الأساسي العام للعامل(4) الموقف العقائدي والعملي للسلطات العمومية في مجال التشغيل. حيث يشكل الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر في تلك المرحلة من مراحل التنمية. ويعكس هذا الإطار بشكل كامل التوجهات الاشتراكية في الاقتصاد. 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. كما يكرس لا قانونية كل عقد عمل يكون فيه العامل في وضعية غير مواتية. وفي كل الأحوال، يُخْضِع 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 مسالة 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.

يؤسس القانون الأساسي العام للعامل في الواقع لكل المراجعات التي تعرض لها الإطار المؤسسي لسوق العمل لاحقا تماشيا مع التطورات الحاصلة على مستوى وسائل إدارة إستراتيجية التنمية.

**ب – 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 والانفصال بشكل عام بين مستويات الأجور والإنتاجية والذي يعكسه التساوي في الأجور بين كل من يحتلون منصبا متماثلا، حتى وإن تم إدخال تخفيف بسيط في هذا المجال بإخضاع تحديد الأجور في المؤسسات الاقتصادية إلى مفاوضات جماعية بين أرباب العمل والنقابات وليس إلى قواعد قانونية كما كان معمول به في إطار القانون الأساسي العام للعامل.

من جهة أخرى، لا يزال الإطار المؤسسي الجديد يميل بشكل لافت إلى حماية عنصر العمل وليس توفير الظروف الملائمة لكي يعمل سوق العمل بكفاءة، وهو ما يجعلنا نستطيع وصف هذه القوانين بالحمائية. بالفعل، يصعب، في إطار هذه القوانين، وضع حد لعلاقة العمل سواء كان لأسباب اقتصادية أو حتى لأسباب تأديبية. فضلا عن ذلك، يحدد هذا الإطار المؤسسي قواعد صعبة وجد معقدة في تسوية النزاعات الفردية والجماعية للعمل. ويعتبر ذلك من وجهة نظر المؤسسات إطارا تقييديا يصعب ضمنه استعمال عنصر العمل كآلية لضبط النشاط الاقتصادي لهذه المؤسسات.

**ج – الإطار المؤسسي وخصائص سوق العمل**

يولد مثل هذا الإطار المؤسسي خصائص ملازمة في سوق العمل يمكن الإشارة إلى أهم عنصرين فيها فيما يلي:

* ضعف مرونة العمل: تعكس مرونة العمل أساسا ثلاثة أوجه رئيسية: مرونة كمية خارجية، ومرونة كمية داخلية ومرونة وظيفية(5). وتشير الحالة العكسية إلى ضعف (أو انعدام) في مرونة العمل، بما يسمح لنا الحديث عن مرونة كمية خارجية ضعيفة، مرونة كمية داخلية ضعيفة ومرونة وظيفية ضعيفة. تعكس حالة ضعف المرونة الكمية الخارجية عدم مرونة سوق العمل بما فيه الكفاية مما يجعل المؤسسات غير قادرة على تغيير حجم العمل بسهولة تماشيا مع تطور الطلب، علما أن المرونة الكمية الخارجية تقوم أساسا على وجود إمكانية للتوظيف على أساس عقود العمل المحدودة زمنيا أو العمال المناوبين وكذلك القدرة على التخلي عن هؤلاء العمال في حالة تراجع نشاط المؤسسة. أما ضعف المرونة الكمية الداخلية فيشير إلى تلك الحالة التي لا تستطيع المؤسسات اللجوء فيها إلى تعديل مدة العمل تماشيا مع تطور النشاط مثل تقليص ساعات العمل القانونية. في حين يشير ضعف المرونة الوظيفية إلى تضاؤل الإمكانيات في اللجوء إلى تغيير مناصب العمل دون تحمل تكاليف إضافية كبيرة. من الواضح أن هذه الحالات الثلاثة لضعف المرونة تعتبر صفة ثابتة في سوق العمل في الجزائر على أساس أن الإطار المؤسسي يحدد بشكل واضح الوضع الذي يتعين أن تكون عليه علاقة العمل في كل حالة، حيث يشير قانون العمل إلى أن عقود العمل غير محدودة المدة تعبر عن علاقة العمل الأساسية والعامة، حيث لا توجد أية إمكانية لانتهاء هذه العلاقة قبل بلوغ سن التقاعد إلا في حالات جد استثنائية مثل الإقصاء بسبب تأديبي أو وفاة العامل. من جهة أخرى، لا يشير قانون العمل إلى أي إمكانية لتعديل مدة العمل كقاعدة تستعملها المؤسسات لمواجهة تطور السوق، بينما يؤكد على ضرورة توضيح منصب العمل بكل دقة بالنسبة لكل عامل يتم توظيفه مع عدم الإشارة إلى أي إمكانية لتغيير هذا المنصب عندما تقتضي الظروف ذلك، اللهم إلا في حالات الإجراءات التأديبية.
* الانفصال بين سياسات الأجور وسياسات الإنتاجية: يتعلق الأمر هنا خصوصا عندما توجد صلابة على مستوى الأجور لاسيما نحو الانخفاض. حيث تصبح الأجور وكأنها عبارة عن تكاليف ثابتة. في ظل هذا الظرف لا يرتبط تحديد الأجور بتطور الإنتاجية وهو ما يؤدي في المدى الطويل إلى ظهور حالة اختلال بين موارد المؤسسة وتكاليفها تعيقها مستقبلا على الاستمرار في عملية التوظيف، بل قد يؤدي بها ذلك إلى الإفلاس إذا لم تتوصل إلى استعادة توازنها(6). حتى وإن كانت مستويات الأجور في الجزائر منخفضة نسبيا(7)، إلا أن سياسة الأجور لا تستجيب إجمالا إلى مقتضيات الإنتاجية؛ بمعنى أن تحديدها يتم خارج إطار قانون القيمة، حيث كانت الأجور لفترة طويلة امتدت إلى غاية الشروع في الإصلاحات الاقتصادية تعتبر دالة اجتماعية تحدد في المركز. ورغم أن الإصلاحات الاقتصادية قد أدخلت بعض المرونة في هذا المجال، إلا أن سياسة الأجور لم ترق بعد لتكون آلية تُستعمل تماشيا مع تطور مستوى إنتاجية العمل. ويعكس ذلك بشكل ما نوعا من الصلابة في الإطار المؤسسي لسوق العمل الذي لم يتطور بشكل كبير في هذا المجال. بالفعل، يمكن تقسيم الأجور إلى قسمين: القسم الثابت والقسم المتغير. يتكون القسم المتغير من العناصر التي تعكس تطور أداء عنصر العمل في عملية الإنتاج؛ أي نظام العلاوات Régime de primes. يسمى هذا القسم في الجزائر بالنظام التعويضي Régime indemnitaire، الذي لا يعكس دفعه للعمال التطور الفعلي للأداء (أي الإنتاجية)، بقدر ما يعكس تعويضا لمهام تم القيام بها، وهو ما يعني أنه يمثل نظاما للتعويض الإداري عوض أن يكون نظاما للتحفيز الاقتصادي.

**د – خصائص سوق العمل وديناميكية التشغيل**

يترتب عن الخاصيتين السابقتين، اللتين تعكسان إلى حد ما صلابة سوق العمل في الجزائر، مجموعة من النتائج السلبية على سياسة التشغيل، والتي تضعنا أمام مسؤولية الإطار المؤسسي في إعاقة سوق العمل في الجزائر على لعب دوره الفاعل في تنشيط الإنتاج والتشغيل. يمكن تلخيص أهم هذه النتائج فيما يلي:

* عدم مرونة علاقات العمل يؤدي إلى تضاؤل قدرة المؤسسات على تعديل مستوى العمالة مع مستوى النشاط الذي توجد عليه، حيث يبقى العامل في المؤسسة مبدئيا إلى غاية التقاعد. ويؤدي ذلك إلى تقليص اللجوء إلى التوظيف الجديد وتجديد القوى العاملة. إن عدم قدرة المؤسسات على تجديد قوة عملها وتغيير مستوى عمالتها تماشيا مع تطور نشاطها (الطلب على منتجاتها) الذي يفرضه تطور السوق والمنافسة يجعلها تفتقد أحد أهم الوسائل التي تسمح لها بتصحيح الاختلالات. ولا تتمثل هذه الاختلالات في ظهور خلل دائم على مستوى التوازن بين الموارد والتكاليف فحسب ولكن تتمثل أيضا في سوء استعمال (مزج) عناصر الإنتاج ولاسيما عنصر العمل. وغني عن القول أنه في حالة وجود مثل هذه الإختلالات وتفاقمها تفقد المؤسسات قدرتها كرافد دائم في مجال التشغيل(8). يمكن إعطاء مثال حي عن هذه الحالة من التجربة الاقتصادية الجزائرية. بالفعل، قامت الجزائر في بداية سنوات 1980، وذلك ردا على بداية تفاقم أوضاع المؤسسات العمومية، إلى إطلاق عملية واسعة لإعادة الهيكلة الصناعية بتجزئة المؤسسات الوطنية إلى مؤسسات أقل حجما. ولكن هذه التجربة لم تنجح في وقف تفاقم الأوضاع الإنتاجية والمالية لهذه المؤسسات التي ظهرت بشكل واضح بعد الصدمة البترولية لعام 1986. وقد أدى تعثر هذه المؤسسات لاحقا ودخولها في حالة ضائقة اقتصادية إلى حل الكثير منها وإعادة هيكلة الجزء المتبقي حيث كان الثمن يتمثل في تسريح عدد كبير جدا من العمال لم نستطع إعادة إدماج جزء كبير منهم في النشاط الاقتصادي إلى غاية اليوم. ويعكس هذا المثال بشكل جيد عدم انسجام الإستراتيجية الصناعية وسياسة التشغيل بسبب إهمال المقومات الأساسية التي تسمح للمؤسسات بالتكيف والاستمرار، حيث أن من بين هذه المقومات وجود سوق للعمل يتميز بالمرونة الكافية.
* كما أن عدم مرونة علاقة العمل يؤدي إلى جمود سوق العمل وهو الجمود الذي تتضاءل معه حركة العمل توظيفا وتسريحا الأمر الذي يفاقم من مشكلة البطالة لاسيما بين الوافدين الجدد إلى سوق العمل(9).
* ضعف دور سوق العمل في عملية الضبط سواء بواسطة الكميات أو بواسطة الأسعار. بالنسبة للنوع الأول من الضبط، يؤدي عدم مرونة علاقة العمل إلى ركود سوق العمل ويمنعه من أداء دوره في التقريب بين عرض قوة العمل من طرف الأفراد والطلب على العمل من طرف المؤسسات، وإذا علمنا أن الاختلال في سوق العمل يعتبر مصدر معظم الاختلالات في الاقتصاد نفهم إلى أي مدى يؤثر ضعف دور سوق العمل في ضبط العملية الاقتصادية. بالنسبة للنوع الثاني من الضبط، فإن صلابة الأجور تفقد المؤسسات أداة أساسية للتكيف المستمر وتفقد السلطات العمومية وسيلة من وسائل الضبط الكلي.

**4. عقود العمل وضعف الأمن الوظيفي في ظل إطار مؤسسي يتميز بالمرونة**

إذا كانت مرونة العمل، خاصة في جانبها المتمثل في عقود العمل محددة المدة، تتيح مزايا اقتصادية هامة بالنسبة لفعالية الأداء في الاقتصاد، فإن هذه المرونة تقترن في الواقع مع مفهوم ضعف الأمن الوظيفي Précarité de l’emploi، الذي يمثل مشكلة جد هامة تواجه السلطات العمومية في الحقل الاجتماعي للعمل. وعلى هذا الأساس، يشكل كل من مرونة العمل وضعف الأمن الوظيفي عنصرين هامين في كل سياسات التشغيل، مع التأكيد على أنهما يعبران عن متطلبين مختلفين في هذه السياسات.

تعبر مرونة العمل، كما سبقت الإشارة إلى ذلك، عن مفهوم ذو بعد اقتصادي يشكل في واقع الأمر المحرك الأساسي لسوق العمل على أساس أنه يوجد في قلب ديناميكية هذه السوق. تمثل مرونة العمل بالنسبة للمؤسسات وسيلة لتعديل حجم العمل حسب متطلبات السوق والحفاظ على قدراتها التنافسية في إطار مخطط المؤسسة. وبالتالي يستجيب هذا المفهوم إلى ضرورة من ضرورات الفعالية الاقتصادية. وعليه، تشكل مرونة العمل مصدرا من مصادر تزايد الثروة عبر الديناميكية التي تترتب عنها في كل القطاعات والانتقال المفيد للعمل الذي تتيحه هذه المرونة حسب انتقال مصادر خلق هذه الثروة. حيث أن مرونة العمل تشكل مصدرا لمزيد من فعالية العمل عبر تحفيز الجهد من جهة وتوزيع أمثل لليد العاملة المتاحة في الاقتصاد من جهة ثانية(10).

يعبر ضعف الأمن الوظيفي عن مفهوم ذو مضمون اجتماعي، حيث يعتبر ظاهرة تبرز على هامش ديناميكية سوق العمل. لا يعتبر هذا المفهوم نتيجة مباشرة لمرونة العمل بقدر ما يعبر عن خاصية من خصائص الحركات الاجتماعية الكبرى (تغير هيكل الأسواق، تغير أنماط الاستهلاك، تطور مفهوم الحاجات، تطور التكنولوجيا وتقنيات الإنتاج، ...)(11).

إن ضعف الأمن الوظيفي، الذي يشكل موطنا من مواطن الهشاشة والضعف في السياسة الاجتماعية للسلطات العمومية، لا يمكن حله في إطار قواعد السوق البحتة. حيث أن الوظيفة الأساسية لهذا الأخير تتمثل في تزويد الاقتصاد باليد العاملة لكي يستطيع العمل أن يخلق بدوره ديناميكية على مستوى سوق العمل تؤدي إلى تحقيق المزيد من التشغيل. وتتطلب هذه الخاصية لسوق العمل أحجاما متغيرة من العمل في أوضاع مختلفة وفترات محدودة ومرنة لعقود العمل لكي يتم إجراء التعديلات الضرورية(12).

تدخل مرونة العمل ضمن متطلبات النجاعة الاقتصادية، في حين يقتضي ضعف الأمن الوظيفي البحث عن تحقيق متطلبات العدالة. يطمح المفهوم الأول لعلاقة العمل (المرونة) إلى تحقيق المتطلبات الضرورية لترقية العمل، بينما يطرح المفهوم الثاني مشكلة مكافحة البطالة. وعلى هذا الأساس، يمكن أن يعالج ضعف الأمن الوظيفي في إطار سياسة اجتماعية للعمل تقوم بوضعها السلطات العمومية. وتتطلب هذه السياسة في حد ذاتها وجود إستراتيجية تنمية شاملة.

إن ضعف الأمن الوظيفي، باعتباره خاصية أساسية من خصائص ديناميكية سوق العمل، لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يشكل سببا لاعتماد إطار مؤسسي تقييدي وصلب للعمل منظورا إليه من زاوية الفعالية الاقتصادية. في هذا السياق، يتعين أن يعالج ضعف الأمن الوظيفي على أساس انه يمثل ظاهرة تتصل عضويا بالتغيرات التي تحدث على مستوى هياكل سوق العمل. ونتيجة لذلك، يتعين أن تتبع هذه المعالجة مسارات مختلفة تتضمن في مجموعها حزمة التدابير المرافقة التي تشكل ما يسمى بالسياسة الاجتماعية للعمل. يمكن أن نذكر ضمن هذه التدابير ما يلي:

* يتعين التكفل بالانعكاسات التي تمس حالة التشغيل باستعمال سياسة مناسبة للتكوين تتجه باستمرار لخلق التكيف مع الاتجاهات الجديدة لسوق العمل؛ أي استهداف مناصب الشغل الجديدة. تعتبر سياسة إعادة التكوين الآلية الأساسية لمعالجة مشكلة ضعف الأمن الوظيفي على أساس أنها تتيح للباحثين عن العمل فرص التكيف مع خصائص ومتطلبات الوظائف الجديدة. إن إعادة التكوين ليست في الواقع عملية سهلة لا على المستوى الفردي ولا على مستوى أداء السياسة في حد ذاتها. على سبيل المثال، ليس من السهل رؤية موظفين مسرحين دأبوا على العمل في وظائف معينة الانخراط مجددا في دورات تكوينية. كما أن هذه الآلية لإعادة الإدماج الوظيفي ليست سهلة أيضا بسبب أن الانتقال من مهنة إلى أخرى يتطلب في الواقع فترة انتقالية قد تطول وقد تقصر حسب درجة تعقيد المهن الجديدة وطبيعة التكوين المطلوب.
* في هذا المستوى بالذات (المرحلة الانتقالية) يبرز الدور الفاعل للسلطات العمومية، سواء عبر تأمين المساعدات الضرورية خلال الفترة الانتقالية أو عبر خلق المحفزات الضرورية التي تدفع الأفراد إلى قبول الديناميكية التشغيلية وبالتالي انخراطهم في عملية التغيير التي تصيب سوق العمل. فيما يتعلق بالمساعدات المالية بالذات خلال هذه الفترة الانتقالية، يتعين أن لا تكتسي صفة "منحة أو تعويض البطالة" بل يتعين أن تكتسي صفة "منحة البحث عن منصب شغل جديد"(13). يعتبر هذا التمييز مهم لكي يعلم الباحث عن العمل أنه ما لم يقم بالبحث عن العمل بشكل جدي أو القبول بالعمل المتوفر فإنه سوف يفقد الاستفادة من هذه المنحة في نهاية فترة معينة، وهنا تظهر الأهمية الثانية للتمييز بين المفهومين وهو تحديد فترة الاستفادة وجعلها أقصر ما يمكن حتى تصبح بدورها عنصرا ضاغطا باتجاه الجدية في البحث عن العمل. وفي كل الأحوال، يتعين تحديد الآليات الضرورية لعمل نظام المساعدة، والذي يتعين أن يميز بدوره بين حالة البحث عن وظيفة جديدة بشكل مباشر وحالة البحث عن وظيفة جديدة عبر الانخراط في عملية التكوين.
* كما يتعين أن تتضمن هذه السياسة الاجتماعية للعمل أيضا تدابير وآليات من شأنها تشجيع الأفراد الباحثين عن العمل بقبول الانتقال بمفهومه الجغرافي. يعتبر هذا الانتقال مهم من الزاويتين الاقتصادية والاجتماعية. بالفعل، يمكن إيجاد اختلاف كبير بين الجهات والمناطق في عرض العمل وهو ما يتيح بالنسبة لأولائك الذين يقبلون الانتقال فرصة الاستفادة من اندماج مهني واجتماعي أفضل. كما أن الانتقال يسمح بتوزيع جغرافي وقطاعي أفضل لليد العاملة المتاحة بشكل يؤدي إلى تحقيق استعمال كفء على المستوى الوطني لهذا العنصر الإنتاجي.
* كما يمكن، في إطار السياسة الاجتماعية للعمل، خلق نوع من الشراكة بين السلطات العمومية والمؤسسات في إعادة الإدماج المهني وفق قواعد اقتصادية وغير إلزامية. يمكن في هذا المجال أن تقوم المؤسسات بمباشرة عملية تكوين لفائدة الأفراد الباحثين عن العمل وفق احتياجاتها الداخلية وتطور تنظيم العمل بها مقابل قيام السلطات العمومية بتقديم نوع من الدعم قد يكون بشكل فردي مع المؤسسات وقد يكون بشكل جماعي موجه لكل المؤسسات بدون تمييز. كما يمكن أيضا إيجاد آلية لمساعدة المؤسسات على تنشيط استعمال اليد العاملة في إطار ما يسمى "بالاستعانة بمصادر خارجية" Externalisation، كأن تقوم مؤسسات معينة بتحويل تنفيذ جزء من عملياتها الإنتاجية إلى مؤسسات أخرى في إطار ما يسمى بعقود المناولة من الباطن Sous-traitance، ويتعين على السلطات العمومية على تحديد عناصر دعم هذه المؤسسات التي تقوم بهذه العمليات بهدف تنشيط التشغيل.

**ملاحظات ختامية**

في ختام هذه المداخلة، نأتي إلى القول أن نقص حجم الاستثمار لا يشكل دائما لوحده السبب في وجود مستويات مرتفعة للبطالة. حيث تشير الحالة الجزائرية إلى تسجيل مستويات مرتفعة جدا في معدل الاستثمار دون أن يكون ذلك مترافقا بتسجيل أداء بنفس التميز على صعيد التشغيل كما تشير إلى ذلك معدلات البطالة المرتفعة.

قد تكون جودة الاستثمار المتدنية (اعتمادها بشكل أساسي على الاستثمارات العمومية، انصراف جزء كبير من الاستثمار نحو برامج إعادة التقييم، ...) من الأسباب التي يمكن أن تفسر مثل هذه المفارقة. على أساس أن جودة الاستثمار يمكن أن تؤدي إلى إعطاء نتائج متباينة على صعيد التشغيل بالنسبة لحجم معين من الاستثمار.

ولكن يتضح أن العوامل الهيكلية والمؤسسية تلعب دورا لا يقل أهمية عن الدور الذي يلعبه حجم الاستثمار وجودته في مجال التشغيل، نظرا لأثرها البالغ على الإنتاجية. وإذا كانت العوامل الهيكلية تشير إلى تنظيم الاقتصاد بصفة عامة ومكانة المؤسسة ودورها في أداء هذا الاقتصاد بصفة خاصة، فإن العوامل المؤسسية تشير إلى مختلف النظم والقوانين التي تحكم سياسة التشغيل والتي تؤثر بالتالي على طبيعة سوق العمل وتنظيمه وأدائه.

إن إطارا مؤسسيا يتصف بمرونة كافية من شأنه أن يخلق نفس القدر من المرونة على سوق العمل. وكلما كان ذلك متوافرا كلما أمكن للمؤسسات بمواجهة الصدمات التي تأتي من السوق. ويسمح لها ذلك بامتلاك المقومات الأساسية للتكيف والاستمرار والتوسع، وهو ما يعتبر أمرا مهما بالنسبة للتشغيل في المدى الطويل. على العكس من ذلك، يمكن أن يسمح إطارا مؤسسيا جامدا بحماية العمالة الموجودة فعلا في لحظة معينة، ولكن ذلك سوف يكون بالضرورة بشكل مخالف للقواعد الاقتصادية، حيث يشكل ذلك عبئا على المؤسسات والاقتصاد والمجتمع ويكون عاملا لاستهلاك الثروات عوض أن يكون عاملا لخلق الثروات، وسوف يؤدي ذلك في المدى الطويل إلى خلق عجز كبير لا يمكن معالجته بسهولة ويتطلب ذلك موارد اقتصادية إضافية كبيرة.

إن إطارا مؤسسيا للعمل لا يتصف بالمرونة الكافية يكون غير قادر على تصحيح الاختلالات على مستوى المؤسسات. وهو ما يؤدي في نهاية المطاف إلى سوء استعمال عناصر الإنتاج لاسيما عنصر العمل. ويخلق ذلك جمودا على مستوى سوق العمل. حيث لا تستطيع المؤسسات تجديد قوتها العاملة ولا تستطيع تغيير مستوى عمالتها تماشيا مع تطور نشاطها (الطلب على منتجاتها) والتكيف مع الأوضاع التي يفرضها المحيط (المنافسة). فضلا عن ذلك، تصبح هذه المؤسسات عاجزة عن استيعاب فائض العمالة الجديد، وتقل فرص القادمين الجدد في الدخول إلى هذه المؤسسات، وهو ما يجعل هذا الإطار المؤسسي، الذي يعكس سياسة تشغيلية معينة، إطارا يتصف بعدم العدالة منظورا إليه من زاوية الأجيال المختلفة. بالفعل، فإذا كان الإطار المؤسسي الصلب يحمي (شكليا) العمالة الموجودة فهو يقلل من فرص الأجيال القادمة على العثور على فرص عمل ملائمة نظرا لعجز المؤسسات على عرض مثل هذه الفرص.

**التهميش والإحالات:**

معدل الاستثمار = الاستثمار الإجمالي/إجمالي الناتج الداخلي.

1. لطرش الطاهر (2005): مكانة السياسة النقدية ودورها في المرحلة الانتقالية إلى اقتصاد السوق في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة، المدرسة العليا للتجارة.

لطرش، الطاهر (2011): إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، تحليل بعض عوامل النجاح، مداخلة أمام الأيام الدولية الثانية حول المقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة.

 القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978.

1. Brunhes, B. (1989) : La Flexibilité du travail : réflexions sur les modèles européens, Paris : *Droit Social* . 1989, n° 3.
2. Gordon, Robert J. (1998): Is there a tradeoff between unemployment and productivity growth? *NBER Working Paper*, No. 5081.

نقول نسبيا لأنه إذا ما تمت مقارنتها مع مستويات الإنتاجية وتطورها، فإن مستويات الأجور يمكن اعتبارها مرتفعة.

1. Kugler, Adriana & Pica, Jiovanni (2005): Effects of employment protection on worker and job flows: evidence from the 1990 Italian reform, *NBER Working Paper*, No. 11658.
2. Blanchard, O. & Philippon, T. (2004) : The quality of labor relations and unemployment, *NBER Working Paper*, No. 10590.
3. Freeman, Richard B. (2005): Labour market institutions without blinders: the debate over flexibility and labour market performance, *International economic Journal*, Korean International Economic Association, vol. 19(2), pp. 129-145.
4. Freeman, Richard B. (2009) : Labour regulations, unions, and social protection in developing countries: Market distortions or efficient institutions? *NBER Working Paper*, No. 14789.
5. Cadiou, l. & Guichard, S. & Maurel, M. (2000) : Marché du travail et politiques économiques en UEM, *Revue Française d’Economie*, vol. 15, No. 1, pp. 173-197.
6. Cahuc, Pierre (2002) : A quoi sert la prime pour l’emploi ? *Revue Française d’Economie*, vol. 16, No. 3, pp. 3-61.