

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة - سعيدة -

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



الإصلاحات الإقتصادية و أثرها على الحق في العمل في الجزائر

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

التخصص : القانون الإجتماعي

تحت إشراف الدكتور:

من إعداد الطالب: صوار قادة

عثماني عبد الرحمان

أعضاء لجنة المناقشة:

- الأستاذ شيخ قويدر..... رئيسا
- الدكتور..... عثماني عبد الرحمان..... مشرفا و مقررا
- الأستاذ وقاص ناصر..... عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2016/2015

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

كلمة شكر

لك الحمد يا ربي كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، لك الحمد عدد خلقك
ورضا نفسك وزنة عرشك ومداد كلماتك لا إله إلا أنت سبحانك.

وعليه نتقدم بجزيل الشكر والاحترام إلى كلّ من الوالدين الكريمين على دعمهما المادي
والمعنوي، وإلى كل من ساهم في انجاز هذا العمل المتواضع سواء من قريب أو من بعيد،
وبالامتنان على ما قدموه لنا من المعونة والمساعدة والنصح والمشورة مما كان له الوقع الحسن
للخروج بهذا العمل المتواضع و البسيط ، فلهم على قلوبنا والحرارة الكبيرة التي غدت إرادتنا
الدكتور المحترم : " عثمانى عبد الرحمان". جميعا نقدم كلمة شكر و تقدير خاصة الأستاذ
وإلى كل الأساتذة كلية الحقوق و العلوم السياسية الذين بذلوا جهدا مضاعفا خلال فترة
الدراسة.

وإلى كل موظفي الجامعة وبالأخص عمال المكتبة الجامعية.

إهداء

بسم الله العلي القدير ولا إله إلا الله والحمد لله الذي أنار في بنوره وهديه وعلمه
وأعانني على القيام بهذا العمل المتواضع .

أهب هذا العمل المتواضع إلى :

من ربياني صغيرا وأحسننا إلي كبيرا، إلى من قال فيهما المولى عز وجل : "واخفض لهما
جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا "

إلى جميع أفراد العائلة الكريمة كل باسمه العزيزين على قلوبنا والذين لهم كل حب
واعتراز و خاصة البرعم الغالي "حميدة"

إلى كل أصدقائي .

إلى طلبة الحقوق نظام الماستر اختصاص قانون اجتماعي

دفعة: 2016/2015

صوار قادة

مقدمة

منذ وجود الإنسان على هذه البسيطة وهو يكافح من أجل البقاء وتعمير الأرض التي استخلف فيها، مستعينا بذلك بكل ما حباه الخالق من موارد ومقومات، فلتأمين حاجته من الغذاء والكساء والمسكن والأمان ولتحسين وضعه المعيشي والاقتصادي عمل الإنسان على تطوير أساليب الإنتاج والتبادل، كما حسن من مستوى الأداء الإداري وتبنى السياسات الاقتصادية، واخترع النقود وأحدث ثورة في عالم الاتصالات و المعلومات.

ولقد صاحب هذا التطور ظهور كثير من الآراء والأفكار الاقتصادية لكثير من الفلاسفة والكتاب، إضافة إلى ما أتت به الأديان السماوية من قواعد وأحكام وتشريعات اقتصادية إلا أن هذه الأفكار الاقتصادية كانت متناثرة في كثير من الكتب وتمثل جزءا من آراء وقوانين أخرى تتصل بالسلوك الإنساني وفلسفته في الحياة ولم يظهر فكر اقتصادي بشكل مستقل واضح المعالم إلا في النصف الثاني من القرن الثامن عشر الميلادي عند ظهور كتاب ثورة الأمم لآدم سميث.¹

هذا بالنسبة للفكر الاقتصادي بشكل عام، أما الفكر الاقتصادي الإسلامي فبالرغم من كونه لم يكن متمتعا بذاتية مستقلة، ولم يكن هناك خط فاصل بينه وبين جوانب الحياة الفكرية الإسلامية الأخرى فقد تبلور هذا الفكر واتسعت آفاقه من خلال الممارسة العملية والتطبيق الواقعي في عصور الإسلام الأولى فقد كانت الزكاة وغيرها من الفرائض المالية تجبي بالطرق الشرعية و تقسم بين المستحقين من الفقراء والمعوزين وكان هذا السلوك نواة لبيت المال (الخزانة العامة) ، وتنظيما لإيراداته ومصروفاته وهكذا فتح التطبيق العملي للفكر الاقتصادي الإسلامي طريقا للدراسة والبحث من خلال الوقائع والظواهر والمشكلات المالية التي برزت و استفحلت بسبب الممارسة و التطبيق.²

¹ محمود بن إبراهيم الخطيب، لنظام الاقتصادي في الإسلام ، مكتبة الحرمين ، الرياض ، الطبعة الأولى، 1989ص15.

² فكري أحمد نعمان ، النظرية الاقتصادية في الإسلام، المكتب الإسلامي ببيروت ، دار القلم، دبي، الطبعة الأولى، 1985 ، ص 45 .

يعرف الاقتصاد بأنه: العلم الذي يبحث في كيفية إدارة واستغلال الموارد الاقتصادية النادرة لإنتاج أمثل ما يمكن إنتاجه من السلع والخدمات لإشباع الحاجات الإنسانية من متطلباتها المادية التي تتسم بالوفرة والتنوع في ظل إطار معين من القيم والتقاليد والتطلعات الحضارية للمجتمع، كما يبحث في الطريقة التي توزع بها هذا الناتج الاقتصادي بين المشتركين في العملية الإنتاجية بصورة مباشرة وغير المشتركين بصورة غير مباشرة في ظل الإطار الحضاري نفسه.

إن كل بناء اقتصادي يقوم على شقين رئيسيين الأول مادي تقني والثاني معنوي مذهبي فهناك أولاً الجانب المادي والتقني من العملية الإنتاجية، وهو الجانب الذي يتناوله علم الاقتصاد والعلوم الطبيعية الأخرى بالدراسة وهذا الجانب يعرف بالاقتصاد الأساسي أو الأصلي وهو لا يختلف من بلد إلى آخر، مهما اختلف المذهب، ومهما اختلف النظام الاقتصادي المعمول به في كل منها.

وهناك ثانياً الجانب المذهبي وهو الذي يستهدف ضبط السلوك البشري على هذا الاقتصاد الأساسي أو الأصلي، وهذا الجانب ينطوي على تصور عقائدي يحدد الهدف ويعين القيم ويرسم قواعد السلوك التي يلتزم الفرد والجماعة بإتباعها.

من الممكن إدراج النظم الاقتصادية السائدة والبارزة حالياً تحت إطارين هما: النظام الرأسمالي والنظام الاشتراكي ، ولكل منهما ظروف نشأ فيها وقواعد وأسس، وأيديولوجيات تبرره وتسانده.

تحدد مفهوم الرأسمالية في بداية القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر حيث تشكلت مدرسة اقتصادية تدين بالحرية الاقتصادية المطلقة ويتميز هذا النظام بالأخذ بمبدأ الملكية الخاصة بشكل غير محدود ويعتمد على المصلحة الشخصية وعدم تدخل الدولة في الإنتاج والتوزيع إلا في حدود ضيقة وقد أدخلت على النظام الرأسمالي بعض الإجراءات للتقليل من مساوئه كالتأمينات الاجتماعية والنقابات و التي لا تعبر من صميم هذا النظام .

وهو نظام يعتمد على الفلسفة الماركسية في طغيان المصلحة العامة على المصلحة الفردية، ويجعل من الدولة قوة قابضة بيد فولاذية على كل وسائل الحياة الاقتصادية في المجتمع ويجاول المساواة في الملكية

بين أفراد المجتمع، وقد أدخلت على هذا المذهب بعض الإجراءات عندما انخفض المستوى الإنتاجي حيث أدخل الحافز الشخصي وحافز الربح.³

يعتبر الاقتصاد هو الشيء الذي يجعل الدول متقدمة و غنية أو متخلفة و فقيرة ، وإن أهم معيار يقاس به الاقتصاد هو مجموع الاستثمارات الحقيقية التي تعمل على إنشاء مشاريع تعمل على توفير القدر الممكن من الخدمات للمواطنين ، كما تعمل على بسط سوق العمل بما يوازي مختلف التخصصات كما يدفع بعجلة الإنتاج و التي بدورها ترفع من مستوى الدخل القومي مما يحسن نصيب الفرد منه فتعكس صورتها اتجاه حق العمل، بمعنى اقتصاد يراعي البنية الاجتماعية للدولة ويحميها، و قد يتخلل الاقتصاد مجموعة من الإصلاحات معبرة عن أهداف و سياسة الدولة.

يعود مفهوم الإصلاح الاقتصادي إلى التغيرات المنظمة التي تحدثها الدولة في السياسة الاقتصادية المتبعة و ذلك بهدف إزالة و تصحيح التشوهات في بنيتها الاقتصادية كما يقصد بالإصلاح الاقتصادي مجموعة الإجراءات التي تتخذها الدولة أو السلطة بهدف التخفيف من غزاة التشوهات في الهيكل أو الأداء الاقتصادي أو لغرض تحقيق زيادة مضطردة في معدل النمو الاقتصادي.

يعرف الإصلاح الاقتصادي بأنه تلك السياسة التي تحقق أفضل تعبئة للموارد و للفائض الاقتصادي و توجيهها نحو مجالات النشاط الاقتصادي وتوجيهها نحو مجالات النشاط الاقتصادي الأكثر فاعلية و الأكثر تحقيقا لمتطلبات الأمن القومي و الاجتماعي.⁴

إن الإصلاح الضروري هو ذلك الذي يخلق آليات التحفيز و الاندماج ويعمل على تعبئة الطاقات البشرية المادية و المعنوية و استخدامها في عملية الإبداع لان الإصلاح هو إصلاح ما فسد أو ما أصبح فاسدا.

³ محمود بن إبراهيم الخطيب، المرجع السابق ، ص 25 .

⁴ إيداد عبد الفتاح النسور ، المفاهيم و النظم الاقتصادية الحديثة، دار الصفاء للنشر و التوزيع ،عمان ، الطبعة الثانية ، 2015 ص 377 .

تتوسع أدبيات الإصلاح الاقتصادي في الإشارة إلى أنه يتمثل في ترك إدارة النشاط الاقتصادي إلى قوى السوق وتقليل نطاق التدخل الحكومي، وبما يكفل تحسين الكفاءة التخصيصية لموارد المجتمع كما يستخدم لذلك سياسات تفي بهذا الإصلاح هدفها التغلب على الاختلالات الحاصلة في النشاط الاقتصادي عموماً والتي يأتي قدر كبير منها من أداء مؤسسات القطاع العام التي اعتمدت أهدافاً اجتماعية واسعة، في إقامتها إلى الجانب الأهداف الاقتصادية بتوفير الحاجات الأساسية من السلع والخدمات لجميع أفراد الشعب بصورة عامة و للفقراء بصورة خاصة.

كما يهدف إلى خلق و توفير فرص العمل التي تستوعب الزيادة المستمرة في القوى العاملة الناجمة عن زيادة عدد السكان بالإضافة إلى تحسين وضع ميزان المدفوعات و تحقيق التوازن بين الإيرادات و النفقات العامة و السيطرة على التضخم والقضاء عليه تدريجياً ويتطلب ذلك المزيد من الاعتماد على آلية السوق وتشجيع القطاع الخاص للقيام بتمويل و إدارة مشاريع الاستثمار.⁵

بدأ الاهتمام بحق الإنسان في العمل منذ مطلع القرن السابع عشر تقريباً ، و لوحظ وجود تأثير متبادل بين حقوق العمل الوطنية و المنافسة الدولية ، بما يعكس بشكل إيجابي او سلبي على ظروف العمل الوطنية وفق تلك المؤثرات ، و من ثم أنشأت منظمة العمل الدولية بعد دعوة البرلمان البريطاني جارس فريدريك هندلي سنة 1919 و أدرجت ضمن مناقشات معاهدات الصلح في مؤتمر فرساي وتم إنشاء منظمة العمل الدولية التي تعد الأقدم في العالم منذ ذات التاريخ إلى اليوم وتحولت حقوق العمل إلى ميدان الاهتمام الدولي بحقوق الإنسان بعد الحرب العالمية الثانية وتغيرت أوصاف هذه الحقوق من البعد الدستوري باتجاه البعد الدولي مما عكس اهتماماً مضافاً بحقوق العمل بوصفها حقوق الإنسان الأساسية.

إن سياسات الإصلاح الاقتصادي في الجزائر خاصة ما بعد سنة 1986 لما لها الأثر الكبير و التي يمكن رصدها بشكل وواضح على واقع حق العمل هذه الإصلاحات التي تقدمها الدولة بغية تحقيق

⁵ إياد عبد الفتاح النصور، المرجع السابق، ص 378 .

بيئة اقتصادية و سياسية و قانونية ملائمة إذ تشكل هذه الغاية دافع لتضحية بحقوق العمل و ضمانته الأساسية حتى أية محاولة لتعديل هذه الأوضاع تواجه برفض و معارضة مما ينبثق عنها ضياع الحقوق و تغييب للعدالة الاجتماعية و بذلك تضحل القدرات النقابية في ضل القيود القانونية ، مما يرتب حالات التسريح الجماعي لقطاعات العمل، فضلا عن تحول العمل إلى سلعة تخضع إلى شروط العرض و الطلب و التي يصاحبها تأثيرات على أجور و ظروف بيئة العمل و التمييز الجنسي بين العمال و حقوق العمال الأجانب ، إن رغبة الدولة في تحقيق سياسة الإصلاح الاقتصادي ونجاحها في ذلك، باعتبارها ملاذا أمن وحاجة العامل لضمان حقوقه في ظل هذه التجاذبات إمكانية تحقيق توازن عادل لأطراف المعادلة جميعا.

تعد قضية حماية حق العمل وما يتفرع عنه من حقوق من أهم القضايا المطروحة و أقدمها على الساحة الدولية و المنظمات الإنسانية و العمالية لما تنطوي عليه من مساس بحقوق أساسية اجتماعية لصيقة بالفرد و طبيعته الإنسانية، لان حق العمل ضمن طائفة حقوق الإنسان الأساسية الواجب الالتزام التام بها من الدولة، فهي تمثل الحدود الدنيا التي لا يجوز التضحية بها أو النزول عنها لأنها على الصعيد الداخلي تعد من أهم المعضلات التي تواجه الدول في سبيل تحقيق إصلاحاتها السياسية و الاقتصادية.

تأثر الحق في العمل بوصفه أبرز الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية للإنسان بشكل كبير بفقدان فرص العمل في ظل الإصلاحات أو تناميها و ما ينطوي عليها من تنامي مشاكل الفقر و البطالة المستشرية يوما بعد يوم ومن تم فقدان الإنسان حقه في العيش بمستوى لائق.

الهدف من هذه الدراسة الوصول إلى اثر التحولات التي شهدتها الاقتصاد الجزائري على الحق في العمل خاصة تلك الفترة المتعلقة بالإصلاحات الاقتصادية.

تعتمد هذه الدراسة على الأسلوب الوصفي التحليلي لمعطيات المتعلقة بالإصلاحات الاقتصادية في الجزائر وأثرها على الحق في العمل.

لمعالجة هذا الموضوع سنطرح للبحث و المناقشة الإشكاليات التالية :

ما هي أهم الإصلاحات الاقتصادية التي تبنتها الجزائر؟

ما مدى انعكاسات هذه الإصلاحات على الحق في العمل؟

هل تفي ضمانات حق العمل الوطنية و الدولية بحماية هذا الحق و ما يتفرع عنه بمواجهة المصالح

الاقتصادية الربحية البحتة؟

اثر الإصلاحات الاقتصادية على سوق العمل؟

لتحقيق هدف هذه الدراسة قسمنا المذكرة إلى فصلين:

الفصل الأول المتضمن النظام الاقتصادي في الجزائر وعلاقته بالمؤسسات المالية الدولية و صلة هذه

الأخيرة بالإصلاحات الاقتصادية، الأسباب التي دفعت الجزائر إلى تبني هذه الإصلاحات.

الفصل الثاني سياسة الإصلاح التشريعي و علاقته بالمتغيرات الاقتصادية و كيفية تصدي القوانين

الداخلية لتلك الإصلاحات عندما تصطدم بحق العمل ودور الدولة في مواجهة المخاطر التي تحيط

بحق العمل.

الفصل الأول

الاقتصاد الجزائري و المؤسسات المالية الدولية

إن الإصلاحات الاقتصادية المتمثلة في السياسات و الإجراءات الهادفة إلى رفع الطاقة الإنتاجية ودرجة مرونة الاقتصاد، وتظهر الحاجة إلى هذه الإصلاحات عند وجود اختلال ما بين العرض و الطلب و الذي ينعكس بدوره على الوضع الداخلي ، وقد ينجم عن السياسات المحلية الغير الملائمة نتائج سلبية تدفع إلى انحطاط البنية الاقتصادية ، لذلك تهدف هذه السياسات التصحيحية برامج الإصلاح الاقتصادي إلى تعديل هذا الاختلال للوصول إلى بنية اقتصادية سليمة.¹

وبالتالي سوف نتطرق في هذا الفصل إلى أهم التغيرات التي عرفها النظام الاقتصادي الجزائري وعلاقته بالمؤسسات المالية الدولية المتمثلة في صندوق النقد الدولي والبنك العالمي.

¹ مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) ، الطبعة الاولى ، دار حامد للنشر و التوزيع ، عمان الاردن سنة 2009 ، ص 15.

المبحث الأول : النظام الاقتصادي الجزائري

عرف الاقتصاد الجزائري منذ الاستقلال تغيرات عدة ساهمت بشكل كبير في تغيير المفاهيم والإيديولوجية و كذا الإستراتيجية وبالتالي تغير القرارات و الأنظمة ، وتعتبر المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بمختلف قطاعاتها القلب النابض للاقتصاد الوطني بالرغم من أنها وما زالت مختبرا للعديد من التجارب و الأنظمة المستوردة وقد مر الاقتصاد الوطني بعدة محطات وجب التوقف عندها

المطلب الأول : الاقتصاد الجزائري ما بين 1962-1992

إن الظروف المحيطة و المتغيرات منذ حصول الجزائر على استقلالها دفعتها إلى انتهاج مجموعة من السياسات أثرت بشكل مباشر على اقتصادها بتبنيها نظام معين أملا في تغيير تلك الاوضاع.

1 - المرحلة الأولى : 1962 - 1965 :

في هذه المرحلة واجهت الجزائر العديد من المشاكل الاقتصادية، الاجتماعية ذلك أن الاستعمار لم يخرج منها إلا بعد أن ترك رواسب متعفنة كان على النظام الجديد أن يزيلها للبناء من جديد،ولهذا فقد تركزت جهود الدولة في هذه المرحلة على معالجة المشاكل الاقتصادية والاجتماعية الموروثة عن الاستعمار وقد اعتمدت الجزائر في هذا المجال على توجيهات مؤتمر طرابلس الذي قرر العمل بالنظام الاشتراكي كمنهج لتحقيق التطور في جميع الميادين وذلك عن طريق¹ :

- الإصلاحات الزراعية التي تجسدت في تأميم أراضي المعمرين وتوزيعها على المسير ذاتيا بموجب مرسوم مارس 1963.

- تأميم بنك الجزائر الذي تحول إلى البنك المركزي الجزائري و إلغاء العملة الفرنسية واستبدالها بالدينار الجزائري في جانفي 1963.

¹ عبد اللطيف بن أشهو ، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1982، ص 21.

- البدء في استرجاع الثروات الطبيعية والاشتراك مع الشركات الأجنبية بنسب ضئيلة لا تتعدى 40 بالمائة.
- ظهور شركات وطنية أبرزها شركة سوناطراك سنة 1963 ومهمتها نقل وتسويق المحروقات.
- وضع سياسة اجتماعية لتحسين مستوى المعيشة والقضاء على الأمية وتحسين الظروف الصحية.

2 - المرحلة الثانية 1965 - 1979 :

شهدت الجزائر خلال هذه الفترة قيام منجزات اقتصادية، ضخمة وعديدة. ويمكن إيجازها فيما يلي:¹

- أ - إسترجاع الثروات الوطنية والإشراف المباشر عليها، وتمثل ذلك في حركة التأميمات مثل : تأميم جميع البنوك الأجنبية سنة 1966، تأميم المحروقات 1971.
- ب - الإصلاح الزراعي الذي تجسد في تأميم الأراضي الزراعية في نطاق الثورة الزراعية بموجب قانون 1971 وذلك قصد تحسين ظروف معيشة الفلاح ومضاعفة الإنتاج والقضاء على الاستغلال والفوارق الجهوية.
- ج - التصنيع : شكل التصنيع في هذه المرحلة محورًا هامًا من المحاور الكبرى في السياسة الاقتصادية للجزائر بهدف القضاء على التخلف والخروج من التبعية الاقتصادية فقد تم إنشاء قطاع عمومي واسع يتركز على الصناعة الثقيلة فظهرت صناعات عديدة وضخمة كانت مفخرة للجزائر مثل : مصنع الحجار للحديد والصلب، مصنع المحركات والجرارات

¹ عبد اللطيف بن أشنهو ، المرجع السابق ، ص 22 .

الفصل الأول الاقتصاد الجزائري والمؤسسات المالية الدولية

بقسنطينة، مصانع تكرير البترول وتمييع الغاز الطبيعي بسكيكدة وأرزيو وغيرها من المصانع المتعددة عبر الوطن تطبيقا لسياسة التوازن الجهوي.¹

د - وضع سياسة اجتماعية وثقافية لفائدة الجماهير الشعبية مثل : سياسة، التشغيل، ديموقراطية التعليم، الطب المجاني، جزارة الإطارات.

وقد شهدت هذه الفترة تحقيق معدل نمو قدر بـ 6.9 بالمائة وبلغ معدل الاستثمارات 47.6 بالمائة وبلغ معدل الاستهلاك 47 بالمائة .

3 - المرحلة الثالثة 1979 - 1992 :

عرفت الجزائر في هذه المرحلة تغيرات جذرية على المستويين الاقتصادي والاجتماعي وعلى هذا الأساس يمكن تقسيم هذه المرحلة إلى فترتين مختلفتين هما :

أ - الفترة الأولى 1979 - 1986 :

تميزت هذه الفترة بارتفاع أسعار البترول وبالتالي زادت مداخيل الدولة من العملة الصعبة واغتنمت الدولة هذه الفرصة لمضاعفة الاستثمارات وإعطاء الأولوية للقطاعات ذات الطابع الإقتصادي، فصارت الفلاحة، الرّي، الصحة، السكن والتكوين المهني من الانشغالات الهامة.

ومن جهة أخرى ظهرت بالجزائر في هذه الفترة أنماط استهلاكية جديدة مثل: استيراد المواد الكمالية الغذائية والصناعية، وتزويد المنحة السياحية، وتشجيع الاستثمار في مجال وسائل الترفيه وقد غطى هذه المرحلة المخطط الخماسي الأول "1980 - 1984" والذي كان شعاره "من أجل حياة أفضل".²

¹ عبد اللطيف بن أشنهو ، المرجع السابق ، ص 22، 23.

² هني احمد، اقتصاد الجزائر المستقلة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991 ، ص 55 .

ب - الفترة الثانية 1986 - 1992 :

امتازت هذه المرحلة بانخفاض أسعار البترول من 36 دولار للبرميل الواحد إلى 08 دولار، فظهرت الصعوبات المالية وبدأت الأزمة، وبالتالي لجأت الدولة إلى سياسة التقشف تحت شعار "العمل والصرامة لضمان المستقبل" وهو ما نص عليه المخطط الخماسي الثاني 1985 - 1989 وقد ترتب عن هذه الصعوبات¹ :

- تعطيل المشاريع وإلغاء البعض الآخر.

- انخفاض الدينار والتضخم النقدي.

- نقص المواد والسلع وارتفاع الأسعار.

- ازدياد البطالة حيث أصبحت تفوق 1.5 مليون عاطل.

- انخفاض القدرة الشرائية للمواطنين.

هذه الأوضاع الصعبة أملت على الدولة التوجه نحو الإصلاحات التنموية، وتجسدت هذه الإصلاحات فيما يلي² :

- التحوّل التدريجي عن النظام الاشتراكي والأخذ بنظام اقتصاد السوق.

- التخلي عن القطاع المسير ذاتيا والثورة الزراعية، وظهور تنظيم جديد للقطاع الزراعي بمقتضى قانون 87-19 المتضمن كيفية استغلال الاراضي الفلاحية الصادر في ديسمبر 1987.

- الاهتمام بالقطاع الخاص وجعله قطاعاً منتجا، وتشجيع الاستثمارات الخاصة الوطنية والأجنبية.

¹ هني احمد ، المرجع السابق ، ص55.

² هني احمد ، المرجع نفسه ، ص56 .

- تفتتت الشركات الوطنية الكبرى إلى وحدات صغرى في إطار إعادة الهيكلية، وتحويل البعض منها إلى شركات مساهمة.

- إلغاء احتكار الدولة للتجارة الخارجية.

وعلى العموم فإن هذه التحولات الاقتصادية الجديدة جاءت في ظل معطيات دولية جديدة، وإن نتائجها لازالت ضعيفة والجزائر اليوم لازالت تبحث عن الطرق الكفيلة بإخراجها من الأزمة التي تعاني منها.¹

المطلب الثاني : وضعية العمال اتجاه التغيرات الاقتصادية

شهدت الجزائر مجموعة من المعطيات اثر التغيرات الاقتصادية التي كان لها الأثر في تغير نمط التسيير خاصة على المستوى الاقتصادي ، مما شهدت مشاركة فعلية للعمال في هذا التوجه باعتباره العصب الأساسي للمؤسسة .

مرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات العمومية 1962-1965:

في الوقت الذي كان فيه البحث حول نوعية التسيير الذي يجب إتباعه مع الوضع الذي كان يسود المؤسسات العمومية الجزائرية. شهدت الجزائر في 1963 وبعدها بفترة قصيرة نمط التسيير الذاتي للمؤسسات العمومية، بمعنى مشاركة العمال في التسيير حيث يصبح مدير المؤسسة العمومية الوطنية، ليس الوحيد في إتخاذ القرارات أو الإجراءات المتعلقة بتسيير مصالح المؤسسة، بل يجب أن تؤخذ آراء العمال بعين الاعتبار. إذ أن نمط التسيير الذاتي يقوم أساسا على مبدأ الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج. و قد ظهر كتنظيم اجتماعي فرض نفسه بذهاب المعمرين وملاك المصانع مما خلق وضعية

¹ هني احمد ، المرجع السابق ، ص56.

صعبة للمؤسسات لم تكن في الحسبان. غير أن هذا النمط من أنماط التسيير قد عانى من عدة مشاكل أهمها:¹

أ/ المشاكل:

كان القطاع الصناعي المسير ذاتيا يعاني من مشاكل عديدة نذكر منها:

1. كان يعاني من نقص في الإطارات واليد العاملة المؤهلة لأنه قبل الاستقلال لم يكن العمال

الجزائريون يعملون في المناصب التقنية، فالذهاب الجماعي للمعمرين ترك فراغا كبيرا.

2. كان يعاني هذا القطاع من نقص رؤوس المال أي موارد المالية .

نتائج التسيير الذاتي:

على المستوى الاقتصادي، المؤسسة المسيرة ذاتيا ساهمت عن طريق الضريبة على الأرباح في التنمية الاقتصادية، اما فيما يخص أدوات الإنتاج فإن التسيير الذاتي حافظ واستغل الثروات الصناعية الوطنية.²

مرحلة الشركات الوطنية 1965 -1971:

ابتداء من سنة 1964 أنشأت العديد من الشركات الوطنية في مجالات و أنشطة اقتصادية متعددة تهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي من خلال تمويل السوق الوطنية بالمواد الضرورية نذكر منها:

- الشركة الوطنية للنفط و الغاز

¹ محمد بلقاسم حسن بملول، سياسة تخطيط التنمية واعادة تنظيم مسارها في الجزائر ، الجزء الاول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1999 ، ص36.

² محمد بلقاسم حسن بملول ، المرجع نفسه ، ص36 - 37 .

-الشركة الوطنية للصناعات النسيجية

و أهم ما يشار إليه بخصوص الشركات الوطنية هو أن المردودية المالية لم تكن أولى أهداف هذه الشركات بل على العكس من ذلك، فقد كان مشكل التشغيل و خلق مناصب الشغل يتربع على سلم أهداف الشركة ،مما جعلها في وضعية حرجة إلا أنها كانت تلجأ إلى خزينة الدولة من أجل تمويل استثماراتها. كما أنها لم تكن تملك جهاز معلوماتي فعال يسمح بإعطاء البنوك معلومات كافية وواضحة عن الشركة بهدف تسهيل عملية دراسة الملفات وتسريح القروض.¹

المبحث الثاني: مرحلة ما بعد 1992

تعمل المؤسسات المالية الدولية المتضمنة في كل من صندوق النقد الدولي، البنك العالمي والمنظمة العالمية للتجارة إلى تجسيد مجموعة من البرامج والرؤى والهدف منها ظاهريا، إزالة كل العراقيل أمام التجارة العالمية وتحرير الأسواق، بما فيها إعادة النظر في القوانين الداخلية للبلدان الأعضاء التي تعيق المنافسة الدولية وقد عرفت الجزائر عدة محطات كان لهذه المؤسسات دور مهم سنبرزه لاحقا.

المطلب الأول: الجزائر و صندوق النقد الدولي و البنك العالمي

مباشرة بعد الاستقلال انضمت الجزائر إلى صندوق النقد الدولي بتاريخ 1963/09/26 حيث قدرت آنذاك حصتها ب 623.1 مليون وحدة سحب خاصة لترتفع في أوت 1994 إلى 941.4 مليون وحدة سحب خاصة و قدر صوتها في ذلك الوقت ب 9393 صوت ، و يمثل الجزائر في الصندوق محافظ بنك الجزائر و ذلك في مجلس المحافظين الذي ينعقد سنويا.²

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول ، المرجع السابق ، ص 37.

² ملوخ احمد ، مذكرة تخرج بعنوان ، فاعلية السياسة النقدية في تحقيق الاستقرار الاقتصادي في ظل الإصلاحات الراهنة ، جامعة وهران ، 2003/2002 ، ص 131 .

الفرع الاول :اتفاقيات الجزائر مع صندوق النقد الدولي .

لقد اضطرت الجزائر إلى التوقيع على اتفاقية مع صندوق النقد الدولي من اجل فك الحناق على الديون الخارجية و ذلك بإعادة جدولتها و محاربة الركود الاقتصادي، و قد تم التوقيع على مرحلتين: الأولى تمثلت في اتفاقية الاستقرار الاقتصادي في أبريل 1994 و امتدت إلى مارس 1995، و الثانية: اتفاقية التسهيل التمويلي الموسع في أبريل 1995 و امتدت إلى مارس 1998.

برنامج الاستقرار الاقتصادي قصير المدى (1994 – 1995):

على مستوى إعادة الجدولة تم حصول أول عملية إعادة الجدولة في أعقاب اتفاق مع الصندوق منه 1994 أعيد فيها الجدولة 400.4 مليون دولار على مدى 16 سنة منها 4 سنوات معفاة من الدفع، و عليه فان خدمة الديون لا تستأنف إلا في شهر ماي 1998.

بحيث يتم تسديد 52 بالمائة من المبالغ المستحقة خلال 9 سنوات و 45 بالمائة خلال الثلاث سنوات الأخيرة و تندرج أهداف برنامج الاستقرار الاقتصادي في خطط متوسط المدى يهدف لاسترجاع النمو الاقتصادي.

وقد تضمن هذا البرنامج المشروط النقاط التالية:¹

- تخفيض سعر الدينار في افريل 1994 ب 40.17 بالمائة (1دولار=36دج) .
- تحرير التجارة الخارجية عن طريق تسهيل نظام الدفع و نظام الصرف .
- الضغط على عجز الموازنة إلى 0.3 بالمائة من الناتج الخام خلال فترة البرنامج.
- التقليل من الكتلة النقدية، و هذا شرط أساسي للتطور السليم و الصحيح.
- إعادة التوازن إلى ميزان المدفوعات و ذلك عن طريق تخفيض عبئ خدمة الديون.

¹ ملوخ احمد ، المرجع السابق ، ص 132 .

- إدخال معدل فائدة 3.5 بالمائة على القروض الموجهة للبنك المركزي الموجهة للحكومة.
- إدخال احتياطي بنسبة 3 بالمائة على الودائع البنكية بفوائد 11 بالمائة .
- قانون جديد للاستثمار يسمح بمشاركة الأجنبية في رأس مال البنوك المحلية .
- خلق وكالة وطنية للاستثمار.

الفرع الثاني: برنامج التصحيح الهيكلي (1995-1998)

جاء هذا البرنامج اثر نهاية البرنامج الأول مباشرة و هو نتيجة اتفاق للقرض التمويلي الموسع بمبلغ 1169.28 مليون وحدة سحب خاصة أي ما يعادل 127.8 بالمائة من حصة الجزائر و كان البرنامج المشروط المسمى برنامج التعديل أو التصحيح الهيكلي من المفروض أن يعمل من خلال بنوده و إجراءاته على تكيف البنية الاقتصادية وفق توجه جديد تعمل الجزائر على إدخاله، من الإجراءات التي جاء بها هذا البرنامج ما يلي:¹

- مواصلة رفع الدعم عن الأسعار إلى غاية الوصول إلى التحرير الكامل لكل السلع والخدمات.
- تحرير أسعار الفائدة و منح استقلالية أكثر للبنوك التجارية في تقييم القروض.
- القضاء على عجز الميزانية و تنمية الادخار العمومي .

ومن الإجراءات ذات الطابع الهيكلي ما يلي:²

- فتح رأسمال الاجتماعي للمؤسسات العمومية للمستثمرين الأجانب و المحليين.
- العمل على توزيع الصادرات من غير المحروقات.

¹ مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، التجربة الجزائرية ، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، 2009 ، ص 40.

² مدني بن شهرة ، المرجع نفسه، ص 40-41 .

- إنشاء سوق مالي لتسهيل عمليات الخوصصة و الحصول على مصادر جديدة لتمويل الاستثمارات.
- إصلاح النظام المالي و المصرفي و تهيئة قطاع البنوك و إخضاعه لعملية إعادة الهيكلة و الخوصصة مع تشجيع تأسيس البنوك الخاصة.
- طلب الانضمام إلى الأنظمة العالمية للتجارة وبدء المفاوضات مع الاتحاد الأوروبي لرسم إطار الشراكة .

المطلب الثاني: الخوصصة و إصلاح القطاع العام

قبل المرور إلى تحليل الإطار القانوني و التنظيمي المعتمد من أجل انطلاق عملية خوصصة المؤسسات العمومية في الجزائر، نقوم بإلقاء نظرة على المحيط الاقتصادي و القانوني الحالي للقطاع العام، ولهذا نتطرق إلى تحليل المحيط القانوني للخوصصة و إلى الدوافع الحقيقية للخوصصة في الجزائر و واقعها.

الفرع الاول : الإصلاحات العضوية والمالية

مر الإقتصاد الوطني بسلسلة من التعديلات، التي انتهجت بهدف بعث تحرر تدريجي للآلة الإنتاجية الوطني، و تمثلت هذه التعديلات في النقطتين التاليتين:¹

إعادة الهيكلة العضوية و المالية العمومية

إعادة تشكيل الإطار القانوني لهذه المؤسسات من أجل تدعيمها باستقلالية أكبر عن طريق الاستفادة من النصوص الصادرة في 1988.

إعادة الهيكلة العضوية و المالية

إن تقييم مرحلة التسعينات يؤكد عدم السير الفعال و التنظيم السيئ للاقتصاد الجزائري، في هذا الصدد الإجراءات المتخذة أثناء نصف عشرية الثمانينات ارتبطت بضرورة إيجاد أنجع السياسات

¹ محمد راتول ، سياسات التعديل الهيكلي و مدى معالجتها للاختلال الخارجي ،التجربة الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2000 ،ص 114 .

المردودية النظام الاقتصادي إعادة الهيكلة العضوية، و المالية للمؤسسات العمومية، تهيئة احتكار الدولة على التجارة الخارجية، اللامركزية المتعلقة بطريقة تخصيص الموارد، إعادة توجيه الاستثمارات في فائدة البنية التحتية و الصناعات الخفيفة، تسهيل شروط تدخلات القطاع الخاص، وتنشيط الاستهلاك الخاص، كل هذا كان عبارة عن الأقسام الأساسية لإجراءات الإصلاحات المستخدمة خلال هذه المرحلة." إن إعادة هيكلة التنظيمية للمؤسسات يمكن اعتبارها كمحاولة خوصصة في إطار تجزئة المؤسسات الكبيرة إلى عدة وحدات متوسطة الحجم، تسهيل عملية التنازل عليها "cession" من جهة، و من جهة أخرى إنها سهلة التسيير و قابلة للبيع في نفس الوقت".¹

" منذ سنة 1980 الخوصصة بدأت بعملية بيع الموجودات العقارية و البنائيات المسيرة من طرف الإدارات العمومية لحاجتهم المهنية... و التي كانت تقدر بملايين الدينارات، إن لم نقل أكثر، لكن صفقات البيع تمت بمبالغ جد رمزية" هذه العمليات تبتعتها عمليات أخرى، انطلاقا من سنة 1987، و المتعلقة بتوزيع الأراضي الزراعية التي كانت تابعة للثورة الزراعية.

و مواصلة لنفس السياسة ذهب المشروع إلى أبعد من ذلك بقانون 91-21 في ديسمبر 1991، حيث قرر بيع جزء من الآبار في شكل حقوق لفائدة مؤسسات أجنبية بهدف جلب التكنولوجيا و الخبرة بممارسات الإقتصاد الموجه، و نفس الأسباب تؤدي إلى نفس النتائج، فبقاء و صلابة البيروقراطية و ارتفاع مستوى العمالة كلها صفات تميز الإقتصاد الجزائري، بالإضافة إلى التبعية المتزايدة إلى الأسواق الخارجية و تصدير المحروقات بنسبة كبيرة دون الاهتمام بترقية الصادرات الأخرى، كما جعل من الصعب الوصول إلى أهداف الفعالية الاقتصادية و زيادة المردودية.²

¹ عبد الرحمان تومي ، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2011 ، ص 119 .

² عبد الرحمان تومي ، المرجع نفسه ، ص 119 ص 120 .

استقلالية المؤسسات :

السقوط المباشر لسعر برميل البترول في 1986 و انخفاض العائدات الخارجية نتيجة لهذا السقوط، كشف عن الضعف البنيوي للاقتصاد الجزائري.

الحاجة إلى إصلاح جذري للنظام الاقتصادي دفع إلى الدخول في سلسلة من الإصلاحات التي مست الجانب التسيري و الإطار القانوني للمؤسسات العمومية و النظام المالي.

إن السلطات العمومية تداركا منها لتفادي إفلاس المؤسسات العمومية، و انهيار الاقتصاد الوطني، عمدت إلى رفع التدخل المباشر في الإقتصاد، و قد اتضح ذلك في نص القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية رقم 01/88 المؤرخ في 12/03/1988

و المتضمن مبدئين هما:¹

مبدأ الاستقلالية : و الذي يعني منح حرية أكثر للمؤسسات العمومية في العمل نتيجة لتمتعها بالشخصية المعنوية، واستقلال ذمتها المالية، بهدف تحقيق الفعالية الاقتصادية.

مبدأ المتاجرة: يعني خضوع المؤسسة العمومية لأحكام القانون التجاري من حيث تنظيمها نشاطها و تمويلها.

فمن الناحية التنظيمية تأخذ المؤسسة شكل مساهمة، أي أن المساهم الوحيد هو الدولة، المؤسسات العمومية المستقلة عن الوصاية المباشرة للإدارة المركزية حولت إلى مؤسسات عمومية اقتصادية مستقلة، و أخذت شكل شركات بأسهم، أين رأس مالها الإجتماعي هو بالكامل مكتتب و فقط من الدولة، حيث سلمت الدولة تسيير حقها للملكية على رأس المال للمؤسسات العمومية الاقتصادية إلى صناديق المساهمة، سمح هذا الإطار الجديد إلى حوالي "أربعة مائة مؤسسة عمومية أن تمر إلى الاستقلالية".

و بعد أن مرت بمرحلة التطهير المالي الذي يعني إعادة التوازن المالي بين أصول و خصوم المؤسسة من خلال تمويل إستخدامتها بالمواد المناسبة. و قد أدرجت في خضم مشروع استقلالية المؤسسات

¹ عبد الرحمان تومي ، المرجع السابق ،ص120.

العمومية بعض الإصلاحات على المستوى التأسيسي و التي كانت تتحرك في إطارها تلك المؤسسات العمومية و هي:¹

- إصلاح نظام الأسعار سنة 1989
- إصلاح النظام الضريبي خاصة إدخال نظام الرسم على القيمة المضافة (tva)
- إصلاح احتكار الدولة على التجارة الخارجية في إطار إلغاء الاحتكار على النشاطات الاقتصادية.
- إصلاح قوانين العمل(عقد العمل ،تثبيت الأجور، تنظيم حق الإضراب، إلغاء الاحتكار النقابي...إلخ)

- مراجعة القواعد التجارية سنة 1993.

- إصدار مرسوم تشريعي متعلق بترقية الاستثمار الخاص الوطني و الأجنبي.

لكن بقيت المؤسسات العمومية تعاني من عدة صعوبات حالت دون الوصول إلى الهدف الذي كانت تصبو إليه، و من بين هذه الصعوبات نذكر:²

- التدخلات المستمرة للإدارة الوصية في شؤون تسيير المؤسسات العمومية المستقلة.
- التأخر المسجل في إعادة الهيكلة و تنظيم المؤسسات العمومية .
- صناديق المساهمة أظهرت محدوديتها رغم طموحها و الهدف الذي وجدت من أجله.
- و يمكن تحديد الأدوار الرئيسية التي ينبغي للدولة أن تلعبها و هي:

1 - الدولة المنظمة:

في هذا الإطار تتدخل الدولة كقوة عمومية، يكون نشاطها الرئيسي هو العمل من أجل إنشاء و توفير الشروط التأسيسية، المنظمة، الشرعية و النظامية هذا من أجل نمو و تطور الإقتصاد الوطني بطريقة منسجمة ، و من أجل إرضاء المواطنين فيما يخص حاجياتهم الأساسية، كما يهدف دور الدولة

¹ مدني بن شهرة ، المرجع السابق ، ص 56 .

² مدني بن شهرة ، المرجع نفسه ، ص 56- 57 .

المنظمة في ظل اقتصاد السوق و بصفة أساسية إلى الحفاظ على التوازنات الداخلية و الخارجية و الحفاظ على العدالة الإجتماعية.¹

2- الدولة الحامية:

لهذا الدور أهمية كبيرة، حيث يجب على الدولة أن تحرص على التوفير العادل للسلع و الخدمات العمومية، هذا لا يعني أن واجب على الدولة أن تنتج هذه السلع و الخدمات بل يتمثل دورها الأساسي في الحرص على تماشى عرض هذا السلع و الخدمات المقدمة من المؤسسات العمومية أو الخاصة مع طلب و احتياجات المواطنين.²

3 - الدولة المنتجة:

بما أن الدولة أصبحت لا تملك الوسائل لعمل كل شئ و في كل مكان خاصة و أن آلة الإنتاج التي تملكها أصبحت تمر بأزمة خانقة، يجب عليها أن تنظم ذمتها المالية و هذا من أجل أن التكيف مع قواعد و قوانين اقتصاد السوق، و سيكون ذلك بإعادة تحديد و تنظيم علاقتها مع المؤسسات التي تملكها في إطار تنظيمي جديد و متناسق. كما يكون كذلك بإعادة توجيه نشاطاتها.

4 - الدولة المنظمة:

في هذا الإطار يتعلق الأمر بإعادة تنظيم الإقتصاد و تحويل العلاقات الاقتصادية التي تنظم العلاقات بين مختلف الأعوان الاقتصاديين فعلى الدولة أن تتدخل و بقوة كموجه للتحويل و المرور بدون حواجز إلى اقتصاد السوق، و على هذه الإستراتيجية أن تكون معلنة و واضحة و مطبقة من أجل إرجاع مصداقية الدولة، و تربط هذه الخطة دائما بالعناصر الأربعة التالية:³

- مواصلة الاستقرار على مستوى الإقتصاد الكلي .
- وضع مؤسسات السوق.

¹ د. سالم سعيد سويلي , تنفيذ القانون الدولي الإنساني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص83.

² . فيصل شطناوي، حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني، ط2، دار الحامد للنشر، عمان، 2001، ص102.

³ فيصل شطناوي، المرجع نفسه، ص 104 .

- إصلاح القطاع العام.
- خصوصية المؤسسات العمومية.

الفرع الثاني: تدهور وضعية القطاع العام و شبه غياب للقطاع الخاص

نتطرق في هذا المطلب إلى النقطتين التاليتين:

- وضعية القطاع العام
- شبه غياب للقطاع العام

تدهور وضعية القطاع العام:

يرجع سبب لجوء الجزائر لخصوصية مؤسساتها العمومية إلى عدم نجاعة و فعالية هذا القطاع، و ظهوره بصفة سلبية بعد إنخفاض أسعار البترول، وتدهور وضعيته مما شكل عبئا كبيرا على ميزانية الدولة، في الوقت الذي كان فيه من الواجب أن يكون مصدرا للتمويل و تنمية الإقتصاد الوطني.

فلقد تميزت المؤسسات العمومية في بداية الثمانينات بضعف الإنتاج و لم تستطع تغطية نفقاتها، " و لم يرتفع الإنتاج الوطني الخام إلا بنسبة 2.3 بالمائة (خارج المحروقات و الإنتاج الزراعي) مع توقع ارتفاعه بنسبة 6.6 بالمائة في أواخر الثمانينات و هذا راجع إلى جمود الإنتاج الصناعي، وعدم استعمال المؤسسات العمومية لكل طاقتها الإنتاجية و التي لم تتعدى نسبة 52 بالمائة، مما أدى إلى عجزها ماليا"، وإضافة إلى رفع أجور المستخدمين بشكل لا تتماشى و القدرات المالية لهذه المؤسسات.¹

و من أسباب تدهور وضعية القطاع العام، انعدام المنافسة، مما يؤدي بها إلى فقدان الفعالية و خاصة وأن الدولة تطبق أسعار للمنتوجات و الخدمات أقل من تكلفة إنتاجها (أقل من سعر السوق)، وكذلك الفائض الموجود في العمالة، الشيء الذي يؤثر على نشاط المؤسسة فيعرضها إلى

¹ مدني بن شهرة ، المرجع السابق ، ص 102.

خسائر مستمرة مما يستدعي الدولة لتمويل هذه الخسائر، ونظرا لمحدودية قدراتها على التمويل فإنه يعرض ميزانية الدولة إلى العجز، الشيء الذي يجعل الدولة تلجأ إلى الاستدانة الأجنبية.¹

رغم الإصلاحات التي بدأت فيه الجزائر و خاصة فيما يتعلق باستقلالية المؤسسات العمومية في سنة 1988، والتي كانت غير كافية، بقي القطاع العام متميزا بـ:

- تبعية القوية للأسواق الخارجية على مستوى التموين و التكنولوجيا كنتيجة للإنتاج الضعيف ما بين القطاعات.
- استعمال ضعيف للقدرات الإنتاجية و المقدرة بمعدل 50 بالمائة.
- التحكم غير الكافي لعملية الإنتاج الذي لا يسمح بتكيف سريع للتغيرات التكنولوجية و متطلبات السوق الداخلية و الخارجية.
- المنافسة الضعيفة للمؤسسات الصناعية على المستوى الخارجي.

الفرع الثالث: نطاق تنفيذ الخوصصة وأساليبها

- إن الأمر 01-04 المتعلق بتنظيم و تسيير و خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية وفي مواده من المادة 20 إلى المادة 25 يحدد القطاعات التي يتم خوصصتها، وكذلك تحديد الطرق التنظيمية و التسييرية و مراقبة خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية و يقوم هذا الأمر على المبادئ التالية:²
- إرساء إطار تشريعي موحد يمكن من النسبة بين استراتيجيات التسيير لمساهمات الدولة مع خوصصة المؤسسات العمومية و جعلها متكاملة مع بعضها البعض.
 - يتولى عمليات الخوصصة الوزير المكلف بمساهمات الدولة و الخوصصة .
 - المرونة في ارساء عمليات الخوصصة مع استنباط من الإطار التشريعي كل التدابير المتعلقة بالإطار التنظيمي.

¹ مدني بن شهرة ، المرجع السابق ، ص 102 – 103 .

² انظر من المادة 20 إلى المادة 25 من الأمر 01-04 الصادر بتاريخ 20/08/2001 ، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وخصصتها .

● الحفاظ على مبدأ الشفافية و المحافظة على المصالح و أيضا جعل عمال المؤسسات معتمدين بمصير مؤسساتهم.

● تتولى لجنة مستقلة مهمة المراقبة.

أساليب الخوصصة

تجد الدولة نفسها أمام طرق عديدة للتحويل من القطاع العام إلى القطاع الخاص وعليها أن تختار الطريقة الأنسب في ذلك وبهذا تجد الدولة نفسها أمام ثلاث استراتيجيات أساسية للتحويل من القطاع العام إلى القطاع الخاص و هي:¹

✓ إنهاء ملكية الدولة:

تقوم الدولة برفع يدها على بعض المؤسسات أو الأصول المملوكة لها وهنا يتم التحويل بإنهاء الملكية دفعة واحدة ويشمل هذا التحويل المؤسسات والأصول المستمرة في العمل والإنتاج حتى وان لم تكن تعاني من مشاكل كما تمس الأراضي و المباني و الأصول الأخرى المملوكة للمؤسسات التي لا تستخدمها فبيعها سيساعد المؤسسة على تركيز استثماراتها في أنشطة مباشرة لها و يمكن إنهاء الدولة لمؤسساتها، تلك المؤسسات و الأصول التي كانت بحوزة القطاع الخاص والأفراد وتم تأميمها فتردها إلى أصحابها الأصليين لانهم هم اللذين لهم القدر على إدارتها.

✓ البيع والهبة:

تقوم الدولة ببيع المؤسسات أو تقديمها إلى موظفين أو عمال أو جمهور أو الجمع بينهما ليتمكنوا جميعا بان يهتموا بصورة المؤسسة أحسن من الدولة، وفي نفس الوقت يفرض على من تحصلوا على المؤسسة كهبة أن يتحملوا الديون السابقة للمؤسسة والمشاكل التي تعاني منها.

¹ ليث عبد الله القهوي، بلال محمود الوادي، "التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص"، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 65.

✓ التصفية:

تتم عملية تصفية المؤسسة العامة في حال حدوث خسائر كبيرة وانعدام الجدوى في مواصلة النشاط الاقتصادي أو وجود منافسة شديدة أو في حال عدم قدرة المؤسسة على التلاؤم مع ظروف السوق المستجدة.

✓ التفويض أو التوكيل:

تقوم الدولة في هذه الحالة بالتحول التدريجي فتتحكم في نسبة التحول وسرعة التحول وذلك حسب الظروف السياسية و الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات وللدولة نفسها فتوكل أو تفوض القطاع الخاص لأن يقوم بجزء أو كل النشاط المتعلق بإنتاج السلع و الخدمات و لكن يبقى لها الحق في الإشراف و الرقابة و المسائلة للقطاع الخاص فيما يقدمه من نتائج و هذا ما يعكس استمرارية دور الدولة و يتم التوكيل من خلال ثلاثة طرق و هي:¹

1. عقود الإدارة:

يتم الإبقاء على المؤسسة كما هي بحيث لا يتم التغيير من هيكل رأس المال بل إن هذه الطريقة تنصب على قيام الطرف الخارجي بتقديم خدمة أو أداء نشاط مقابل أجر يحصل عليه طرف التعاقد من القطاع الخاص.

2. حق الامتياز:

و هو حق تمنحه الحكومة و القطاع العام للقطاع الخاص، ويتم هذا الامتياز على شكلين الشكل الأول هو حق الامتياز الخاص باستخدام الموارد الطبيعية للدولة كحق استغلال الأراضي للشركات الزراعية واستصلاح الزراعي فهذه الشركات تدفع مقابل لحق الإمتياز أو الاستغلال نظير استخدامها لهذه الموارد، أما الشكل الثاني فهو إيجار الممتلكات المادية

¹ ليث عبد الله القهوي ، بلال محمود الوادي، المرجع السابق ص 66 .

والأصول الملموسة ، و المملوكة للدولة كإيجار المباني و الآلات و التجهيزات و يقوم بدفع قيمة الإيجار لهذه الأصول مقابل استخدامها.¹

3. المنح:

تقوم الدولة بتقديم إعانة مالية للقطاع الخاص للدخول وأداء الأنشطة التي هي في الأصل تتم بواسطة القطاع العام فتشجع الدولة و تحفز القطاع الخاص لكي يضطلع بالتنفيذ تحت إشرافها.

4 الإحلال:

إن اتباع هذه الطريقة ورغبة الدولة الغير واضحة اتجاه الخصخصة وتلجأ إلى هذه الطريقة من جراء الضغوط الاقتصادية والسياسية فعملية الإحلال تتم بصورة بطيئة وتدرجية في عملية التحول إلى القطاع الخاص، وهناك ثلاثة طرق يتم بها تنفيذ الإحلال التدريجي في الخصخصة، وهذه الطرق هي:

✓ إهمال الخدمة:

في كثير من الأحيان يقوم القطاع العام أو الدولة بتقديم خدمات أو منتجات تعكس الوجه الحقيقي لقدرة القطاع العام أو الدولة في تقديم هذه الخدمات فيتحرك القطاع الخاص مستغلا الظروف التي يعمل من خلالها القطاع العام، ويتم في الغالب بتشجيع من طرف الدولة وأحيانا بتعمد واضح منها خاصة في مجال التربية و التعليم العام والصحة في المستشفيات الحكومية وغيرها، مما جعل الأفراد يتجهون إلى القطاع الخاص باعتباره يقدم نفس الخدمة بجودة وكفاءة أعلى.

¹ ليث عبد الله القهوي، بلال محمود الوادي، المرجع السابق ص 68 .

✓ التسوية الثنائية:

في ظل هذه الطريقة يتعايش كل من القطاع العام مع القطاع الخاص لأداء خدمة أفضل فتظهر أحيانا حالات لا تود الدولة في الاستمرار في تقديم الخدمة أو أنها لا تقدر عليها، مع بقاء الدولة في أداء الخدمة و يتم هذا بصورة ظاهرية مع إعطاء الفرصة للقطاع الخاص أن يمارس عمله في إطار من التعاون و التنسيق بينهما.

✓ التخفيف من قوانين الدولة:

تقوم الدولة بإعادة تنظيم العلاقة بين الحكومة والمنظمات المنفذة للنشاط الاقتصادي وهناك ثلاث طرق لإعادة التنظيم و هي:¹

- تخفيف أو إلغاء مختلف القوانين السابقة التي كانت تحكم وتعزل العلاقة بين أجهزة الدولة من جهة و المؤسسات والعمال والمستثمرين من جهة أخرى .
- تقليص أو إلغاء نفوذ وسلطة دور الأجهزة الحكومية.
- الحد أو إلغاء سلطة مسؤولي الحكومة.

شروط تنفيذ عملية الخصخصة

يمكن أن نصنف هذه الشروط إلى:²

- شروط اقتصادية : من خلال المادة الثالثة من الأمر 95-22، أي تدخل الدولة من أجل ضمان استمرار الخدمة العمومية حتى و إن كانت المؤسسة قد تم خصصتها و هذا يخفف العبء على المستعملين.

¹ ليث عبد الله القهوي، بلال محمود الوادي، المرجع السابق ص78 .

¹ مدني بن شهرة ، المرجع السابق ،ص 57 .

² مبارك بوعشة ، مذكرة بعنوان ، الخصخصة أداة أساسية للإصلاح الاقتصادي في الجزائر ، جامعة الجزائر ، دفعة، 2000-2001 ، ص 97-98 .

● شروط زمنية و قانونية : أخضع المشرع عملية الخوصصة إلى قانون المنافسة و إلى دفتر الشروط.

● الشروط الاجتماعية: التي تعمل فيها الدولة على أن لا تكون عملية الخوصصة على حساب مصالح العمال و لذلك وجب الالتزام بشرطين أساسيين لضمان مصالحهم و هذين الشرطين هما المحافظة على مناصب العمل، و إدماج العمال كمساهمين في المؤسسات الموجهة للخوصصة.

الحفاظ على مناصب العمل نصت عليه المادة الرابعة من الأمر 95-22 و التي تفرض على المأجور فيها أو ببعض منها، يعتبر هذا الشرط مكسب هام للعمال، و قد عرفت هذه النقطة نقاشات حادة لأنه من الناحية العملية من الصعب التوجه نحو عملية الخوصصة بالمحافظة على مناصب العمل كاملة في المؤسسة و لهذا السبب عدل الأمر 97-12 هذه المادة و ذلك في المادة الثانية منه، إذ منح للمؤسسة مقابل ذلك امتيازات خاصة يتم التفاوض عليها حالة بحالة، أما مساهمة الأجراء فتعتبر حل مكمل للحفاظ على مناصب العمل و قد نصت المادة 36 من الأمر 95-22 و المعدل المتمم بالأمر 97-12 في مادته العاشرة و المادة 37 من الأمر 95-22 على أن تمنح 10 بالمائة من أقصى رأسمال المؤسسة العمومية القابلة للخوصصة إلى الأجراء. كما ينتفع العمال الأجراء زيادة على ذلك بحق الشفعة ب 15 إلى 20 بالمائة من رأس مال المؤسسة العمومية القابلة للخوصصة.¹

إن فتح المساهمة أمام العمال يمكن من تجنب مشاكل تسريح العمال، و توفر إمكانية المحافظة على مناصب العمل.

¹ انظر المواد 36-37 من الأمر رقم 95-22 و المواد 2-10 من الأمر 97-12 الملغى بالأمر 01-04 الصادر في 20/08/2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية و خصوصتها.

الفرع الرابع: دعم تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر

يوصي الصندوق بأنه على الدولة أن تهيئ الظروف الملائمة الداعمة لنشاط الاستثمار الأجنبي المباشر وعليه يجب إتباع الإجراءات التالية:¹

- إعفاء رأس المال الأجنبي من كل أنواع الضرائب والرسوم إما كلياً أو جزئياً .
 - عدم تقييد الاستثمارات الاجتماعية في مجالات معينة، وإعطائها الفرصة في الولوج في جميع الأنشطة الاقتصادية كالاستثمار في القطاع العام.
 - تقديم ضمانات تشجع الاستثمار لهذه الأموال.
 - إعطاء ديناميكية جديدة لحرية رؤوس الأموال منها تحول الأرباح إلى الخارج.
 - إجراء تعديلات في المجال التشريعي بما يضمن تطبيق قواعد وآليات اقتصاد السوق.
- إن هذه الإجراءات تجعل تدفق الاستثمار الأجنبي مما يوفر عمالات أجنبية وتكنولوجية متقدمة و خبرات إدارية و علمية تضاف إلى الاقتصاد الوطني.

مزايا الاستثمار الأجنبية :

يحمل الاستثمار الأجنبي مجموعة من المزايا إلى الدول المضيفة يمكن ذكرها في:²

يعتبر الاستثمار الأجنبي المباشر إضافة إلى تكوين رأس المال، وبالتالي يعمل على تغطية جانب من فجوة الموارد المحلية الناتجة عن نقص في الادخار المحلي الإجمالي عن الاستثمار المنفذ و المراد تحقيقه للدولة المضيفة، إضافة إلى ما تؤدي إليه هذه الاستثمارات من زيادة الدخل المحلي الإجمالي الذي يمكن أن يدخر منه جزء ويتحول بدوره إلى استثمارات محلية وتعد هذه الميزة من أهم المزايا التي تذكر للاستثمارات الأجنبية، فمعظم البلدان تعاني من نقص في رؤوس الأموال اللازمة لتحقيق التنمية الاقتصادية بسبب انخفاض دخلها القومي وصعوبة الادخار فيها مما تضطر لتعويض هذا النقص إما

¹ احمد مصطفى نصير ، دور الدولة إزاء الاستثمار، تطوره وتاريخه ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2009 ، ص 124 .

² دريد محمود السمراي ، الاستثمار الأجنبي المباشر ، الضمانات و المعوقات ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2009 ، ص 98 .

باللجوء إلى القروض الأجنبية واما باللجوء إلى الاستثمارات الأجنبية المباشرة التي تستثمر أموالها في قطاعات اقتصادية متطورة يصعب على الشركات الوطنية الدخول فيها.

الاستثمارات الأجنبية تعمل على خلق فرص العمل حيث أن الدول تسعى جاهدة للقضاء على مشكلة البطالة و قد رأت أن أحد الحلول للقضاء على هذه المشكلة هو فتح الباب أمام الاستثمارات الأجنبية على أمل خلق فرص جديدة متزايدة للعمل.

الاستثمارات الأجنبية منتجة بطبيعتها لأنها تقوم بالاستغلال الامثل للموارد المتاحة في الدولة المضيفة حيث لا يقدم المستثمر الاجنبي على استثمار أمواله و خبراته في الدول النامية إلا بناء على دراسات علمية متعمقة عن المشروع كما أن توسع الشركات الاستثمارية الأجنبية في أنشطتها سيؤدي إلى ظهور فرص عمل جديدة في المناطق النائية المتخلفة اقتصاديا داخل الدولة.¹

الفرع الخامس :الجزائر و مسار الانضمام الى المنظمة العالمية للتجارة .

مما لا شك فيه أن سعي الجزائر للانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة يقف ورائه مجموعة من الأهداف التي تسعى الجزائر إلى تحقيقها و التي يمكن إنجازها فيما يلي :

إنعاش الاقتصاد الوطني : من خلال ارتفاع حجم و قيمة المبادلات التجارية خاصة عند ربط التعريفية الجمركية عند حد أدنى و حد أقصى و الامتناع عن استعمال القيود الكمية مما ينتج فيه زيادة في الواردات من الدول الأعضاء و بالتالي زيادة المنافسة التي يمكن أن تستغلها الجزائر كأداة ضغط لإنعاش الاقتصاد الوطني.²

تحفيز وتشجيع الاستثمارات :

إن انضمام الجزائر إلى المنظمة قد تفتح لها المجال و يمنحها فرصة أكبر لجلب المستثمرين الأجانب من خلال استفادتها من الاتفاقية الخاصة بالاستثمارات في مجال التجارة و قصد تحقيق هذ الأهداف

¹ دريد محمود السمراي ، المرجع السابق ، ص98-99 .

² ناصر دادي عدون، الجزائر و المنظمة العالمية للتجارة ، دار المحمدية العامة، الطبعة الاولى، الجزائر، 2003، ص135.

تقدمت الجزائر رسميا بطلب الانضمام إلى المنظمة العالمية في شهر جوان من سنة 1996 و انطلقت بذلك مفاوضات الجزائر للانضمام إلى المنظمة ومند تأسيسها فان المجموعة المكلفة بمشروع انضمام الجزائر قد عقد عشر اجتماعات لدراسة نظام التجارة الجزائري و كان على الجزائر الدخول في مفاوضات ثنائية و أخرى متعددة الأطراف إلا انه و رغم المساعي و التنازلات التي تقدمت بها مند سنة 1996 تاريخ تقديمها ملف الانضمام للمنظمة لم تفتح هذه الأخيرة الأبواب لها رغم انضمام العديد من الدول التي باشرت المفاوضات بعد الجزائر ويرجع ذلك إلى مجموعة من الأسباب يمكن حصرها فيما يلي:¹

1- أسباب متعلقة بمصادقية الملف الجزائري :

- غياب إستراتيجية واضحة وارتكاز الجزائر على نفس النمط من المفاوضات التي جرت مع الاتحاد الأروبي.
- عدم تفويض المفاوض الجزائري صلاحيات كبيرة وتضييق ساحات التفاوض و هوامش الحركة لديه وتبني النظرة المعتمدة على تغليب السياسة على الخبرة و الاعتماد الإيديولوجي السياسي على معطيات تقنية وهو ما يحول التفاوض إلى عمل سياسي أكثر منه اقتصادي.
- عدم تحديد أي رزنامة أو برنامج واضح وعدم دقة المعطيات خاصة منها الإحصائية فتغير الحكومات وتعاقب القوانين وتضارب المعطيات المقدمة من كل هيئة جزائرية أفقد الملف الجزائري مصداقيته نتيجة عدم الاستقرار المؤسساتي والإطار التشريعي وعدم تحديد خيارات اقتصادية واضحة ودقيقة.

¹ ناصر دادي عدون ، المرجع السابق ، ص 136.

2- أسباب متعلقة بشروط الانضمام الخاصة بالدول النامية :

إن الدول التي لم تنظم بعد تدفع ثمننا باهظا لان الانضمام في السابق كان أيسر و بشروط أسهل وكلما تأخرت أصبحت شروط الالتزامات أقصى و أعسر وهو ما يزيد من صعوبات انضمام الجزائر.

الملاحظ بخصوص الجزائر هو تأخر بداية المفاوضات الثنائية إلى غاية بداية سنة 2002 نظرا للشروط التعجيزية التي فرضتها الدول المشاركة في المفاوضات متعددة الأطراف و التي يصعب تنفيذها نظرا للأوضاع الاقتصادية للجزائر آنذاك و انطلاقا من سنة 2002 بدأت الجزائر تستجيب لشروط المنظمة وهي في طريق مطابقة قوانينها و تشريعاتها مع قواعد المنظمة إلا انه من الواضح أن الخطوات التي قامت بها الجزائر لحد الآن لم ترق بعد إلى المستوى المعايير المعتمدة.

3- أسباب متعلقة بطبيعة الاقتصاد الجزائري :

تتعلق أساسا بالأزمة الأمنية و السياسية التي عنت منها الجزائر ومخلفاتها التي أدت إلى التغير المستمر للحكومات و القوانين إلى جانب عدم قدرتها على تحديد خيارات اقتصادية دقيقة مثل المؤسسات التجارية التابعة للدولة و إعادة النظر في بغض الضرائب المفروضة على عمليات الاستيراد واحتكار الدولة لقطاع الخدمات.

إن اتفاق الشراكة الموقع بين الجزائر و الاتحاد الأوروبي والذي دخل حيز التطبيق اعتبارا من سنة 2005 وكذا انضمام الجزائر المرتقب إلى المنظمة العالمية للتجارة وما يترتب عنه بعد إقامة منطقة حرة للحركة الاقتصادية المتعلقة بالسلع و الخدمات و رؤوس الأموال وانتقال الأيدي العاملة والكفاءات مما يطرح مجموعة من التساؤلات حول الآثار و الانعكاسات المرتقبة على قطاع التجاري وكذا الإجراءات التي وجب على الدولة اتخاذها لمواجهة هذه التحديات.¹

¹ ناصر دادى عدون ، المرجع السابق ، ص 136-137.

ملخص الفصل :

مر الاقتصاد الوطني بعدة محطات بارزة خاصة تلك المتعلقة بمواجهة الرواسب المتعفنة التي خلفها الاستعمار ، بانتهاج نظام الاشتراكي يعتمد في مبادئه على الملكية العامة لوسائل الإنتاج مما عمدت الدولة على القيام بمجموعة من الخطوات تجسدت في عملية التأميم للثروات كتأميم الأراضي الزراعية والعمل على الخروج من التبعية الاقتصادية والتركيز على القطاع الصناعي بإنشاء قطاع عمومي يركز على الصناعة الثقيلة كمصنع الحجار للحديد والصلب إذ شهدت هذه الفترة مشاركة فعالة للمورد البشري المتضمنة في الطبقة العمالية عرفت بمرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات العمومية أي مشاركة العمال في التسيير ، المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتسيير مصالح المؤسسة إلا أنها عرفت العديد من المشاكل .

إن أهم ميزة يتسم بها الاقتصاد الجزائري انه اقتصاد ريعي في اعتماده على مصدر أساسي هو مداخيل الذهب الأسود والذي عرفت أسعاره استقرار مما دفع الدولة إلى استثمار هذه المداخيل من الأموال لكنها لم تتحقق الأهداف المرجوة و المسطرة لعدة أسباب منها سوء التسيير....

إن أزمة الاقتصادية سنة 1986 والانخفاض الرهيب لسعر البترول أدى إلى تعليق العديد من المشاريع و الاستثمارات من التنفيذ ، مما دفع الدولة إلى التخلي رويدا عن النظام الاشتراكي و الأخذ بنظام السوق ، و العمل على إبرام اتفاقية مع الصندوق النقد الدولي من اجل فك الحناق على الديون الخارجية ، إذ أفرغت هذه الاتفاقية في مجموعة من الخطوات برنامج الاستقرار الاقتصادي قصير المدى و برنامج التصحيح الهيكلي .

تكمن عملية الإصلاح الاقتصادي في نقطتين هما ، إعادة الهيكلة العضوية و المالية العمومية أما النقطة الثانية العمل على استقلالية المؤسسات و الذي فتح الباب أمام عملية خوصصة المؤسسات نظرا لتدهور وضعية القطاع العام إلى جانب تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر والسعي للانضمام الى المنظمة العالمية للتجارة إلا انها واجهت عدة معوقات عطلت من إنضمامها..

الفصل الثاني

سياسة الإصلاح التشريعي وسوق العمل

بدا الاهتمام بحق الإنسان في العمل منذ مطلع القرن السابع عشر تقريبا و لوحظ وجود تأثير متبادل بين حقوق العمل الوطنية و المنافسة الدولية بما ينعكس بشكل ايجابي أو سلبي على ظروف العمل الوطنية على وفق معطيات تلك المؤثرات وقد تحولت حقوق العمل إلى ميدان الاهتمام الدولي بحقوق الإنسان وتغيرت أوصاف هذه الحقوق من البعد الدستوري باتجاه البعد الدولي مما عكس اهتماما مضافا بحقوق العمل بوصفها من حقوق الإنسان الأساسية خاصة في ظل السياسات الاقتصادية التي كثيرا ما تضحى بحقوق العمل لتحقيق أعلى درجات الربح الاقتصادي.¹

وبالتالي سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مدى انسجام القوانين الداخلية في حماية حقوق العمل في ظل التغيرات والإصلاحات الاقتصادية واثر هذه الأخيرة على سوق العمل.

¹ وطفة ضياء ياسين، حماية حق الإنسان في العمل في ظل الاستثمار الأجنبي المباشر، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2014، ص 7.

المبحث الأول : حتمية الإصلاح التشريعي لقوانين العمل

الإصلاح التشريعي ضرورة ملحة و دافع لكل دولة بما يلائم التغيرات الراهنة على كل المستويات و كل المجالات بما يحقق و يلي متطلبات المجتمع بكل فئاته ، بقيام السلطة التشريعية بمراجعة التشريعات النافذة من اجل تحقيق توافقها مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان ومع النصوص الدستورية التي ترعى هذه الحقوق.

المطلب الاول : مضمون حق العمل.

يعد حق العمل حقا قديما قدم الإنسان ذاته فهو وسيلته في تطوير وضعه الاقتصادي و الاجتماعي و حق يمكن العامل من إعالة غير العامل و تكمن أهميته بأنه حق تبنى عليه الكثير من الحقوق الأخرى المتعلقة بحياة النيان من كرامة و حياة مستقرة تتوفر فيها الاحتياجات الرئيسية من تعلم و رعاية صحية و مستوى معيشة ملائم للحياة البشرية وبفقدان فرص العمل تنعدم هذه الحقوق وتحل محلها البطالة و ما يتولد عنها من فقر له ما له من آثار نفسية و اجتماعية و اقتصادية وسياسية.

تعريف حق العمل

يعرف العمل لغة بأنه المهنة و الجمع من الأعمال و الفعل منه عمل عملا و أعمله غيره استعمله و اعتمل الرجل عمل بنفسه.

أما شرعا فللعمل معنى واسع في الفقه الإسلامي يتمثل بأنه كل جهد إنساني دنيوي يفضي على نتائج دنيوية أو أخروية فالعمل في المفهوم الشرعي ضرورة و واجب و يشمل كل عمل مشروع مقابل أجر من حق الإنسان اختياره.¹

¹ محمد الطويل ، العمال في رعاية الاسلام ، مكتبة و مطبعة الغد ، القاهرة ، مصر ، 1994 ، ص 19 .

كما يعرف العمل بأنه النشاط الذي يمكن صاحبه من العيش بمستوى لائق بكرامة و تكفله الدولة و المجتمع في حالة العجز عن إيجاده.

ويرتبط تعريف العمل قانونا بأنه من حقوق الإنسان و بالتالي هو سلطة إرادية للفرد يجمعها القانون.

وعرف البعض حق العمل بأنه حق الشخص في الأمن المادي و الاقتصادي ويفرض هذا على الدولة واجب توفير العمل المنتج و المجزي و التأمين على المستقبل .¹

وعلى الرغم من ندرة وجود تعريف جامع مانع و متفق عليه لحق العمل فيعرفه العهد الدولي لحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية في المادة 06 له بأنه إمكانية كسب الإنسان رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية.

يعد هذا التعريف أفضل التعريفات لورود كلمة الكسب وهي ما يمتلكه الإنسان نتيجة سعيه وعمله و لاعتزافه بأن العمل حق لأنه إمكانية تتضمن حرية الاختيار المتمثل في توفير فرص العمل بوصفها ركنا أساسيا لكافة الحقوق المنبثقة عنه.

مضمون حق العمل : تضمنت المواثيق الدولية و الداخلية عددا من العناصر التي في حال تخلفها أو تخلف أحدها نكون أمام انتهاك للحق و تختلف جسامته باختلاف العناصر الغير المتحققة و يكون الانتهاك كاملا إذا انتفت العناصر إذ ينتفي الحق نفسه.

الاختيار و المساواة : يعني ذلك أن يتاح للشخص اختيار العمل الذي يناسبه من بين مجموعة فرص المتاحة اجتماعيا.

¹ عروبة جبار الخزرجي ، القانون الدولي لحقوق الإنسان ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010 ، ص 140.

شروط عادلة و مرضية : ويعني ذلك أن تكون شروط العمل من حيث ظروف بيئة العمل عدد ساعات العمل أو المدة القانونية للعمل، لما كانت المدة القانونية للعمل تتحدد تبعا لمعطيات العامة القائمة لكل بلد و مستوى التنمية به و نظرا لأثر تلك المدة على صحة العامل فان المشرع قد تدخل لإقامة توازن بين جملة من الاعتبارات حماية صحة العامل و متطلباته الاجتماعية استفادة المؤسسة من قدراته.

ولذلك فإن الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11-01-1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل و الذي يحدد المدة القانونية للعمل والتي تقوم على أسس ومبادئ رئيسية :

مدة العمل الأسبوعية و المقدرة ب 40 ساعة ، أيام العمل وهي لا تقل عن 05 أيام أسبوعيا ، ساعات العمل اليومي ويجب ان لا تتجاوز 12 ساعة.¹

حفاظا على صحة العامل نص المشرع على تمتع العامل إضافة إلى العطل المرضية و إجازات الأعياد براحة أسبوعية و أخرى سنوية، باعتبارها ضرورية للعامل من حيث تجديد قواه الجسمانية.

ونظرا لأهمية الموضوع فقد نص الدستور الجزائري في مادته 55 صراحة على حق العامل في الراحة بنصها " لكل المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن ، النظافة ، الحق في الراحة مضمون ، ويحدد القانون كيفية ممارسته ".² كما تدخل المشرع ليضع قواعد أساسية في هذا المجال سواء من حيث مدة العطلة أو من حيث مدى إلزاميتها لما لها اثر على صحة العامل وهذا ما أكدته المادة 41 من قانون

¹ الأمر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية ، الصادر بتاريخ 11-01-1997 .

² دستور الجزائري 1996 ، المؤرخ في 08 ديسمبر 1996 و المعدل بقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 / 04 / 2002 و القانون 08-19 المؤرخ في 15 / 11 / 2008.

90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل و المادة 144 من ذات القانون في بابه الثامن تحت عنوان الأحكام الجزائية فأقر المشرع جزاء لمخالفتها.

الأجر الكافي :

خلافا لدستور 1976 فقد جاء الدستور الحالي خاليا من الإشارة للأسس التي يجب ان تقوم عليها سياسة الأجور اعتبارا أن الإصلاح الاقتصادي يقتضي إجراء مفاوضات في مستوى المؤسسة تتناول تلك السياسة بتكفل المؤسسة بنفسها بتسيير علاقات العمل بعدما كان ذلك من اختصاص الحصري للجهاز المركزي.

اذا كانت التشريعات العمل السابقة قد تعرضت الى الحق في المقابل المالي في مختلف الأطر (الأسس، طرق التحديد، المكونات ، الحماية...) فإن التشريع الحالي فقد اكتفى بوضع القواعد الأساسية العامة ليحيل أمر تفصيلها و معالجتها الى الاتفاقيات الجماعية و التي تتكفل بهذا الصدد و هذا ما أكدت عليه المادة 120 من قانون الجزائري 90-11 المتعلق بعلاقة العمل " تعالج الاتفاقيات الجماعية (الاتفاق الجماعي) التي تبرم حسب الشروط التي التي يحددها هذا القانون شروط الشغل و العمل و يمكنها ان تعالج خصوصا العناصر التالية : التصنيف المهني ، مقياس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها ، الأجور الأساسية الدنيا المطابقة...)¹.

عكس ما ورد في المادة 127 من القانون الأساسي العام للعامل السابق التي تنص على أن تحديد الأجور الذي يجب أن يكون مرتبط بأهداف مخطط من صلاحيات الحكومة و لا يمكن ان يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة.²

¹ قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل ، المادة 120 منه.

² القانون الأساسي العام للعمل رقم 78-12 الصادر بتاريخ 5 أوت 1978 ، المادة 127 منه.

ولعل أهم الأحكام التشريعية المتعلقة بأجرة العمل هي تلك المتمثلة في القواعد الأساسية التالية :

من حيث المبدأ: يلتزم المستخدم باحترام مبدأ المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز.

من حيث تحديد المكونات: ضمانا للتكافل الاجتماعي تم الأخذ بفكرة الأجر الوطني المضمون SMIG المطبق على مختلف المؤسسات الاقتصادية الذي يحدد بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل و المستخدمين و المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا و أهم ميزة يراعى فيها تحديد الأجر الوطني المضمون حيث تقوم تبعا للظروف الاقتصادية العامة.

الحماية من البطالة : ويعني ذلك أن الحق في العمل حق مستمر للفرد وليس مؤقت باحتجاج رب لعمل و من تم يرتبط الحق بالحماية من فقده.

التنظيم : ويعني ذلك انه حق جماعي ومن تم يحق لكل جماعة عمالية تنظم نفسها في الشكل النقابي الذي يدافع عن الحقوق الجماعية للعمال¹.

الطبيعة القانونية لحق العمل :

تكمن إشكالية الحق في العمل بأنه حق مركب من وجوه عديدة في مكوناته التي تتضمن مجموعة من الحقوق تطبع هذا الحق بخصائص و مميزات يمكن حصرها بأنه حق و واجب في أن واحد بل الواجب فيه مزدوج بين الفرد والدولة و هو حق دو وجهين اجتماعي و اقتصادي حق اجتماعي متى ارتبط بتوفير فرص العمل للعاطلين و حماية العاملين بالرعاية الصحية و التكافل الاجتماعي ليتحقق رفاهية المجتمع وكرامة الفرد ، وهو حق اقتصادي متى

¹ محمد الطويل، المرجع السابق، ص21 .

اقترن بنشاط الفرد وتنظيم العمل ذاته من حيث الأجور وتحديد ساعاته وهو يتضمن حقوق فردية وأخرى جماعية.¹

التزامات الدولة اتجاه حق العمل :

وبما انه حق للفرد فانه يرتب بموجه الدولة التزامات محددة اتجاه مواطنيها عليها بدل قصارى جهدها للوفاء بها على وفق المعايير الدولية وجوهر التزام الدولة بالحق في العمل هو احترام وحماية وكفالة إمكانية قيام كل شخص يختاره او يقبله بحرية والتزامها هنا ببدل عناية و ليس تحقيق غاية و تصف هذه الالتزامات بأنها سلبية و ايجابية وهي على وفق ما يلي :

التزام الدولة بالاحترام : و يمثل الالتزام السلبي للدولة بان تمتنع عن أية سلوك يهدد تمتع الأفراد بالسبل التي اختاروها لكسب رزقهم أو اتخاذ أية تدابير تحول من دون تمتعهم بها.

التزام الدولة بالحماية : و يتمثل في الالتزام الايجابي للدولة بحماية الحق في العمل للأفراد من أي اعتداء يقع من غيرها بسن التشريعات وفرض العقوبات واتخاذ الاحتياطات اللازمة لتنظم تمتعهم بالحقوق و منع الاعتداء عليها بالاستغلال او المساومة و غيرها²...

التزام الدولة بالأداء : سمته التزام بالوفاء و يتمثل باتخاذ إجراءات ايجابية لكفالة ممارسة هذا الحق بإزالة معوقاته واتخاذ التدابير اللازمة ضمان تمتع المواطنين جميعهم به كوضع وتنفيذ خطط لمواجهة البطالة وحل مشكلتها و لا بد أن تستوفي الدولة المعايير الآتية :

توفير فرص العمل : توفير القدر الكافي من الأعمال بنحو يستوعب كل من يبحث عن فرص عمل ويقدر عليه بشكل عادل ولائق بكرامة الإنسان بالتأكيد على العمل في شروط

¹ محمد يوسف علوان ، القانون الدولي لحقوق الإنسان و الحقوق المحمية ، الجزء الثاني الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2011 ، ص 323 .

² عبد العال الديري ، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي ، الطبعة الأولى ، المركز القومي للاصدارات القانونية ، القاهرة ، 2013 ، ص31.

أمنة وضمن التأمينات الاجتماعية و الصحية الملائمة من خلال أنظمة تنمية اقتصادية تؤمن فرص العمل و الاستثمار.

تأمين حقوق العمل و حمايتها في المشاركة و التمثيل في سن التشريعات التي تقرها و تحميها فضلا عن توفير التوجيه و التدريب المهني لإعداد الراغبين في العمل للالتحاق بالفرص المتاحة و وضع سياسة وطنية فاعلة بشأن السلامة و الصحة المهنية و حماية العمال من مخاطر و حوادث العمل¹.

إمكانية الوصول : يجب ان تضمن الدولة إمكانية وصول مستحقي العمل و طالبه إلى فرص العمل المتاحة و المعلومات عنها من دون تمييز أو وساطة و لكل المواطنين بغير استثناء و لأي سبب كان من دون أن يعرض طالبه لمخاطر الإبتزاز في نظام عادل و آمن و معلن يسهل الوصول إليه و التعرف عليه تتولاه أجهزة مختصة معنية بالتشغيل و القوى العاملة في الدولة و بدون تكلفة اقتصادية و مقابل رسوم قليلة و مناسبة لا تحد قيمتها من إمكانية التحاق الأشخاص المستحقين بها و لا سيما في مجالات التدريب و التوجيه. و ينص الميثاق الاجتماعي الاوربي في مادتيه 9 و 10 من الميثاق الحق في التوجيه و التأهيل المهنيين.

خدمات التوجيه و التدريب المهني و العمالة يورد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية بعض التدابير التي يجب للدول الأطراف إتخاذها بغية تأمين الممارسة الكاملة للحق في العمل و من ذلك توفير برامج التوجيه و التدريب التقنيين و المهنيين أي تتيح التوجيه و التدريب المهني للجميع باعتباره التزاما وقع على عاتقها كما أنه حق من حقوق الإنسان و من ثم يجب ان يكون بدون مقابل أو مقابل رسوم على ألا تحد قيمتها من إمكانية التحاق الاشخاص المعنيين ببرامج التوجيه و التدريب التقنية لذلك.

¹ عبد العال الديربي ، المرجع السابق ، ص 32 .

خدمات المساعدة في البحث عن فرص العمل المتاحة التزاما إضافيا يقع على عاتق الدولة الى جانب ذلك تعمل الدولة على توزيع عادل لحجم القائم للعمل المتاح في سوق العمل على جميع الراغبين و القادرين ببسطها مجموعة من البرامج الاقتصادية التي ترفع من مستوى فرص العمل.¹

الجودة : وتتحقق في توفير الحد الأدنى من المعايير الدولية من شروط و ظروف العمل و الأمن و العمل على ضمان تمتع كافة العاملين بأجر عادل و كافي لساعات مناسبة.

المقبولية : هو المستوى الذي يقاس به مدى مناسبة ما تقدمه الدولة عند قيامها بالتزاماتها في توفير حقوق العمال للقيم المقبولة في المجتمع ، وان تراعي في ذلك المساواة أو عدم استبعاد أي فئة من الاستفادة كالنساء أو أفراد ديانات او عقائد .

التزام الدولة بالتعزيز : التزام الدولة بالتنفيذ التدريجي بحسين فرص التمتع بالعمل و بوضع الخطط و الاستراتيجيات اللازمة لإستعاب طالبي العمل الجدد و لتحسين بيئة العمل واعتماد الميزانيات اللازمة لذلك و متابعتها وتحفيز الاستثمار في المشروعات التي توفر فرص العمل.

لكن الملاحظ أن التزام الدولة بالوفاء لا يصلح سندا لدعوى قضائية لإمكانية تدرع الدول بحدود قراراتها و إمكانيتها وهو أمر يصعب إثباته و بالتالي فان التزامات الدولة هذه ضعيفة².

¹ عبد العال الديري ، المرجع السابق ، ص32 .

² وطفة ضياء ياسين ، حماية حق الإنسان في العمل في ظل الاستثمار الأجنبي المباشر ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، الطبعة الأولى ، 2014 ، ص23 .

المطلب الثاني : المعاهدات الدولية و الإقليمية الخاصة بالعمل

تنص المادة 132 من دستور سنة 1996 على سمو المعاهدات الدولية على القانون والمقصود هنا بالقانون تلك التشريعات الصادرة عن البرلمان (Les lois).

وضمن علاقات العمل، يعتبر أهم مصدر لمثل هذه النصوص الدولية هي منظمة العمل الدولية، التي تعتبر أقدم منظمة من حيث الوجود التي لا تزال تمارس نشاطها، والتي تسبق حتى تاريخ تأسيس المنظمة التي تنتمي إليها وهي منظمة الأمم المتحدة، فإلى جانب الحكومة أو السلطة التنفيذية، هناك ممثلين لأرباب العمل و العمال من المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، وقد صدر عن منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بكل جوانب ومواضيع علاقات العمل، ولعل الدور الفعال الذي هو مناط حاليا بالمنظمة مسألة العولمة لهذه العلاقات، فإلى جانب التشريع بما يتلائم وهذه الظروف الجديدة، أن تلعب دور المؤسسة عمل مثل نظرائها على المستوى الداخلي، و لاسيما مفتشيه العمل كدور المصادقة و المراقبة.¹

كما أن الاتفاقيات التي تصدرها منظمة العمل الدولية تتميز بالمرونة، و هذا ما يترك كل دولة لها القدرة على تكيف واقعها الاقتصادي و المالي و الاجتماعي مع تلك النصوص الدولية.

بالإضافة إلى ما تقوم به المنظمة من أبحاث ودورات تكوين لمختلف الفئات من طلبة وعمال ومفتشين العمل ... الخ بمؤسساتها المختلفة، وأهمها معهدهما المتواجد بمدينة تورينو، و دائما على الصعيد الدولي نجد تلك المنظمات غير الحكومية، وأهمها الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي.

¹ محمد الطاهر اورحمون ، دليل المعاهدات واتفاقيات الجزائر الرسمية المنشور في الجريدة الرسمية ، القصة للنشر ، الجزائر ، ط200.

وأيضاً على صعيد جهوي هناك العديد من المنظمات الإقليمية، وإحدى هذه المنظمات التي فيها الجزائر عضو منظمة العمل العربية المتواجد مقرها بالقاهرة التي تعد مشروع قانون عمل عربي ، كذلك على صعيد علاقات الدول نجد مجموعة من الاتفاقيات الثنائية التي تربط الجزائر بدول أخرى كما هو الحال مع دول المغرب العربي ومن بين أهم المعاهدات الدولية التي صادقت عليها الجزائر:¹

✓ الاتفاقية رقم 17 اتفاقية بشأن التعويض عن حوادث العمل، 1925

✓ الاتفاقية رقم 18 اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية، 1925

✓ الاتفاقية رقم 42 اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تعويض إصابات العمل 1934
(الأمراض المهنية)

✓ الاتفاقية رقم 77 اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للأحداث
1946

الحق في الحد الأدنى من الأجور:

تنص المادة 7 الفقرة 02 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية على ضمان الحق في الأجر يوفر أحوال العيش الكريم للعمال و أسرهم ، و يوجد نص مماثل في المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان كما أبرمت منظمة العمل الدولية الاتفاقيات الكفيلة بتنظيم تحديد الحد الأدنى للأجور.²

أما المشكلات الرئيسية التي تواجه الاعتراف بالحق في الحد الأدنى من الأجور و إعماله فتتعلق بالأساليب المستخدمة لتحديد الحد الأدنى للأجر فكثيرا ما تقوم الحكومات العديدة بتحديدده من طرف واحد ، الواقع انه لا بد من تحديده على نحو يتيح للشخص الذي يعمل

¹ محمد الطاهر اورحمون ، المرجع السابق. 200 .

² بسيوني محمد شريف ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق ، الوثائق الإقليمية ، القاهرة ، دار الشروق ، 2004 ، ص 143 .

العمل المعتاد من الساعات في الأسبوع أن يتمتع بمستوى معيشي كافي ، أما التشريعات الخاصة بالأجر و القائمة في عدة بلدان فكثيرا ما يحد من فاعليتها إلى درجة بعيدة مما تهدد العمال بالبطالة و من المشكلات الأخرى عدم تعديل الحد الأدنى للأجور حتى يتناسب مع ارتفاع التكاليف الحقيقية ، على نحو يكفل التمتع بمستوى معيشي كافي ¹.

المبحث الثاني: أثر الإصلاحات على سوق العمل

إن برامج الإصلاح الاقتصادي تضمنت تدابير تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على سوق العمل، كالخصخصة مثلاً و ما ترتب عنها من غلق مؤسسات بأكملها وتصفياتها وتسريح عمالها، وكذلك ما ترتب عن بعض السياسات الإصلاحية كسياسة تخفيض قيمة النقد من انخفاض الواردات من المواد الأولية والسلع الوسيطة والاستثمارية وبالتالي انخفاض حجم الاستثمار وما لذلك من آثار بالغة على حجم العمالة.

المطلب الأول: تخفيض العمالة (مفهومها و دوافعها)

تعتبر العمالة ركيزة أساسية وعنصر مهم في تطور الاقتصاد خاصة إذا كانت هذه العمالة مؤهلة و منتجة ومسايرة لأي تطور تكنولوجي لكنها رغم ذلك قد تتعرض للعديد من التهديدات تفرضها مجموعة من الظروف يعتبرها البعض دافع لتنفيذ تلك الغايات.

الفرع الأول: مفهوم تخفيض العمالة

يقصد بتخفيض العمالة " مجموعة الأنشطة والعمليات التي تصمم لزيادة كفاءة التنظيم و رفع الإنتاجية و تحسين القدرة للمنظمة عن طريق تقليل العاملين" يرى العمال في تخفيض العمالة تهديد لمستقبلهم و خاصة إذا كان الدافع الى ذلك عدم قدرة المؤسسة على استيعاب عدد أكبر من العمال مما يؤثر في نفسية و سلوك العاملين بسبب عدم المعرفة المسبقة من سيكون

¹ بسيوني محمد شريف، المرجع السابق ، ص 144.

المعني بالتقليص هذا ما يؤثر على مردودية المؤسسة ذاتها وإن حالة الإعسار المالي للمؤسسة يدفع بأصحاب سلطة القرار بإتخاذ وسيلة تمكن من استقرار المؤسسة و بقائها في ظل المنافسين مع حصولها على ارباح تضمن هاته الاستمرارية عن طريق ترشيد التكاليف.¹

الفرع الثاني: دوافع تخفيض العمالة

الدافع الاساسي من هذا الإجراء هو دافع اقتصادي بحث و هذا لما يمثله المورد البشري داخل المؤسسة فترشيد التسيير يحتم عقلنة التكاليف و البحث عن سبل التي تمكن المؤسسة من²:

- التخلص من الأعباء الإضافية و التكاليف الضائعة
- تكلفة المنتج اي انخفاض في تكلفة الوحدة الواحدة.
- استفادة المؤسسة من مبالغ مما يتيح لها فرصة توظيفها في أي مجالات أخرى.
- الاقتصاد في العمالة يمكن من تعزيز و استقرار المكانة المالية للمؤسسة.

الفرع الثالث: أساليب تخفيض العمالة

ان الوضع الاقتصادي المتأزم التي وصلت اليه الجزائر أدى بها الى اعتماد سياسة تسريح العمال وليس تخفيضه وان اقترنت تلك السياسة بالخروج الاختياري فهذا الاسلوب كان مكلفا بالنسبة للمؤسسات التي عرفت خروج ذوي الكفاءات و المهارات عندما رأوا أن بقائهم بهذه المؤسسات سيقودهم الى مصير مجهول.

إن التحولات الاقتصادية الجديدة فرضت على المؤسسات الباقية أو الجديدة إلى إتخاذ إستراتيجية لتحديد إحتياجاتها من القوى العاملة بشكل حسن يؤدي إلى تخفيض العمالة ولكن بشكل لا يؤدي الى تسريح أو تقليص العمال من المؤسسات.

¹ احمد ماهر، تقليل العمالة ، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، 2000 ، ص22.

² احمد ماهر، المرجع نفسه ، ص22 .

تخفيض مستوى التوظيف:

تلجأ المؤسسة لتخفيض عدد من العاملين الجدد الذي يتم تعيينهم و يتم توزيع الاعباء على باقي العمال و ذلك عن طريق تحفيز المديرين على ذلك ، إن انتهاج هذا الاسلوب لا يجب ان يصطدم بحق العمال في مدة الساعات المحددة للعمل و المحمية قانونا او العمل الذي يؤثر على صحة العامل ، كما انه لا يمكن اللجوء إلى الساعات الإضافية إلا استجابة لضرورة المطلقة في الخدمة أو يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا المادة 31 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

تجميد التوظيف:

توقيف التوظيف لمدة زمنية معينة و إن كان هذا الاسلوب يحرم المؤسسة من الحصول على المهارات و الكفاءات خاصة اذا كانت تعاني المؤسسة من مشاكل بسبب انعدام دوي الكفاءات.¹

البدائل المتعلقة بالأجور:

هذا الاسلوب يركز على تقليل التكاليف دون تخفيض عدد العمال و ذلك بالتأثير على تكلفة الاجور و يتم ذلك:

✓ تخفيض نسبة العلاوات:

تدفع العلاوات بسبب حصول المؤسسة على ربح اكثر وعندما ترى ارتفاع تكلفة المعيشة وقد تلجأ المؤسسة الى تخفيض مبالغ هذه العلاوات و ذلك بدافع تقليل التكاليف لكن يطبق هذا الاسلوب بكل حذر ويجب أن تكون العلاوات المدفوعة متقاربة القيمة لأنها محل رقابة من العمال حتى لا تؤثر على مستواهم الوظيفي أو تقوم المؤسسة بتأجيل تاريخ دفع العلاوات بدلا من تخفيضها مع إمكانية استغلال تلك الأموال طيلة الفارق الزمني حتى تاريخ الدفع

¹ احمد ماهر، المرجع السابق، ص 218 .

لكن ما يعاب على هذا الأسلوب قد يدفع بمغادرة العمال طواعية بهدف الانتقال إلى مناصب بمؤسسات أخرى قد تدفع أجور أعلى.¹

✓ تجميد الاجور:

أي تثبيت الأجور على مستوى معين لسنوات عديدة لكن هذا الأسلوب يؤثر بالسلب على معيشة العاملين ولا يجب أن يكون الأجر المثبت أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يكون بالمستوى الذي يقيد العامل في بدل الجهد مما قد يفرغ نتائج عكسية على مستوى المر دودية.

✓ تخفيض الاجور:

يعتبر اخطر الاساليب لكن قبل مباشرته لا بد من التوضيح للعاملين عن الخطر الذي يهدد مؤسساتهم و لدى قبول هذا التخفيض مرهون بالبقاء و الاستمرار في مناصب عملهم لكن هذا التخفيض لا يجب أن يصطدم بالأجر الوطني الأدنى المضمون.

✓ بدائل ساعات العمل: يكون بالضغط على تكلفة الأجور بتخفيض ساعات العمل.

التخفيض الاختياري قد يلقي هذا الأسلوب استجابة من العديد من العمال:²

- المرأة العاملة التي تحتاج الى وقت راحة أكبر للاهتمام بأمور بيتها الخاصة.
- الذين لا تسمح ظروفهم الصحية البقاء حتى مواعيد انتهاء العمل.
- الفئة الذين يريدون التفرغ لأعمال خاصة.

¹ احمد ماهر، المرجع نفسه ص 219.

² احمد ماهر، المرجع نفسه، ص 220 .

التخفيض الاجباري:

قد تكون المؤسسة مجبرة على تخفيض ساعات العمل حتى تقلل من الاجور المدفوعة مقابل الاحتفاظ بالعمل مما يتيح فرصة استجابة العمال على شراء فرص العمل بالتنازل على جزء من الاجر.

التقليص الاختياري للعمالة:

التقليص الاختياري هو اقتراح من طرف ادارة المؤسسة لمن يريدون مغادرة العمل ويرافق ذلك حوافز و مكافآت كما تقوم الإدارة بدراسة الملفات للذين يريدون ذلك قد تحتاج المؤسسة لدوي المهارات و الكفاءات مما يقع الخيار على العمال من الوظائف التي يمكن شغلها من طرف عمال آخرين ، عن طريق التحويل و على أصحاب المؤسسة أن يحنوا تدريجيا العاملين المستهدفين من خلال تدريبهم على مهن و مهارات أخرى يكثر عليها الطلب مستقبلا من قبل مؤسسات المحيطة إضافة الى تبليغ و إخبار العاملين أن مناصبهم مستهدفة.

و من بين الاساليب المستخدمة لتخفيض العمالة الزائدة إنشاء ما يعرف بالوظائف الشرفية وهي تمنح للعمال المتقدمين في السن ولم يعد باستطاعتهم وظيفيا القيام بالمهام الموكلة إليهم وعادة ما تمثل هاته المناصب الفخرية مسؤولية اقل من العمل الأصلي¹.

الفرع الرابع : مفهوم التسريح الجماعي لأسباب الاقتصادية

أمام التطور التكنولوجي والهيكلي للمؤسسات المستخدمة ، وأمام الأزمات الاقتصادية والمالية التي أفرزت عدة نتائج على عالم الشغل، أصبحت فيها المؤسسات معرضة إلى الظروف وحتميات تمليها عليها الأوضاع السائدة وتفرضها عليها من أجل التغلب على هذه

¹ عشوي نصر الدين ، مذكرة بعنوان التخطيط الطويل المدى للقوى العاملة على مستوى المؤسسة، جامعة الجزائر 2006 ص110.

الصعوبات حتى تتمكن من فرض وجودها في عالم المنافسة وإعادة التنظيم الهيكلي والوظيفي للمشاريع ، أصبح فيها الفصل أو التسريح يتجاوز المفهوم التقليدي ، ليتخذ مفهوماً أوسع و أعم مما كان عليه، ليشمل جماعة أو فئة العمال بتسمية جديدة "وهي التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية".

لقد أصبح إجراء التسريح لأسباب اقتصادية نظام قانوني متكامل في مختلف النظم القانونية المقارنة، يحدد مجال وتنظيم شروط وإجراءات تطبيقه، كما تكون بشأنه في القضاء الاجتماعي الفرنسي اجتهاد قضائي ثري بالأحكام والقرارات القضائية التي بدأت تسيّر نحو الاستقرار، وتشكل مبادئ عامة يلجأ إليها كل من القضاء نفسه، والمتقاضين على السواء، إلى جانب العديد من الدراسات والبحوث التي قام بها الفقه لدراسة مختلف أوجه النظرية والقانونية والتنظيمية والتنفيذية، الأمر الذي نتج عنه نوع من الاستقرار في مفهومه وشروطه وإجراءاته وكيفية ممارسة تطبيقه¹.

أما بالنسبة لتنظيم هذا الموضوع في القانون الجزائري، فلم يجد الاهتمام به سوى في منتصف من القرن الماضي في إطار الإصلاحات الاقتصادية وإعادة تنظيم وهيكلية المنظومة الاقتصادية الصناعية والتجارية والمالية، والتي أدت في أغلبها إلى تسريح العديد من العمال، في غياب الرقابة الإدارية والقضائية، وعدم فعاليتها إن وجدت في أغلب الأحيان، وذلك جراء اعتماد المفهوم الواسع لمبدأ الاستقلالية، وعجز المؤسسات الإدارية للدولة في متابعة سرعة وتيرة التسريحات الجماعية، وضعف التنظيمات النقابية أمام مسؤولي مؤسسات المستخدمة وكذلك الحكومات المتعاقبة على التحكم في هذا النزيف العمالي الذي رفع حجم البطالة بشكل كبير

¹ أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1998، ص72 .

في السنوات الاخيرة، و أمام تزايد وتيرة التسريح لأسباب اقتصادية، خاصة تلك المتعلقة بإعادة الهيكلة، أو الناتجة عن الحل والتصفية و الخصوصية.

مما أجبر المشرع على إدخال تعديلات على تشريعات العمل بهدف تنظيم هذا الإجراء وحماية اليد العاملة ، وإضفاء الطابع على هذا الفصل وإن كان بدون خطأ من جانب العمال ، وذلك وفق إجراءات معينة ومحددة في القوانين والنظم ، وإدراج هذه الحالات في الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل ، بما يحقق مصالح الطرفين والاستقرار الجماعي لعلاقات العمل ، وفي غياب مفهوم محدد للتسريح الجماعي، فهو فصل عاملين أو أكثر بسبب ضغوطات أو صعوبات اجتماعية أو بسبب إعادة تنظيم هيكلية في المؤسسة المستخدمة ، ذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق أو دفعة واحدة ، وهو حق خوله القانون للمؤسسات المستخدمة أو صاحب العمل ، إذ تنص المادة 69 من قانون علاقات العمل على أنه : " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذ أبرزت ذلك لأسباب إقتصادية " . فالعبرة إذا من هذا التقليص أنه يكون جماعيا ولأسباب اقتصادية بحتة ، تستبعد بذلك انتهاء علاقة العمل للأسباب الأخرى، فهو إن كان يتم على شكل تسريحات فردية ، يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي ، يجب أن يكون مبنيا أساسا على صعوبات إقتصادية ، مالية وتقنية ، و هو ما يبرر هذا الإجراء و إلا كان تعسفيا أو باطلا.¹

غير أن النقابات العمالية كثيرا ما عملت على تضيق الخناق على مشروعية أسباب هذا الإجراء، نظرا لخطورته وحماية لحقوق العمال ، مهما كانت التسميات، والدوافع سواء اقتصادية ظرفية أو أسباب اقتصادية ناتجة عن إعادة تنظيم وهيكلية العمل في المؤسسة أو سبب اندماج عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة ، وبالتالي الاستغناء عن العمال ، ليكون فيها صاحب العمل مقيدا أو مجبرا على الالتزام ببعض الإجراءات ، لا سيما طلب الموافقة

¹ رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الاولى ، دار هومة ، الجزائر ، 2003، ص 167-168 .

المسبقة من الادارة ، بالإضافة إلى إسناد هذه المهمة أي مهمة تحديد شروط و إجراءات التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية إلى الاتفاقيات الجماعية ، لتوضح فيها طبيعة الأسباب التي أدت إلى اتخاذ هذا الإجراء ، فيكون هذا المبدأ وهذا الشرط من صنع طرفي الاتفاقيات ، خاصة وأن المرحلة الراهنة في الجزائر تقتضي وتفرض إعادة التنظيم والهيكلية ، وهي تعرض باستمرار العديد من العمال لهذا الإجراء ، خاصة بعد اللجوء إلى تجربة الخوصصة في إطار إصلاح الاقتصاد الوطني وتنازل الدولة عن تسيير أموالها بموجب الأمر 25/95 المؤرخ في 25 سبتمبر 1995¹ .

فإن كانت الخوصصة عملية ناجحة لدفع عجلة الاقتصاد ودفع وتيرة الإصلاحات الاقتصادية لتحضير المؤسسات إلى نمط تسيير مفتوح في اقتصاد السوق ، إلا أنها تعمل ضمن خطة تعتمد أساسا على المحافظة على مناصب الشغل الحالية وخلق مناصب أخرى ، غير أن هذا لا يعفيها من اللجوء إلى التسريح الجماعي للعمال ، رغم أن هذا المشرع الجزائري لم يدرج أي نص في قوانين الإصلاحات الصادرة ابتداء من سنة 1988 يعالج أو يحدد أسباب التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية إلا ما أورده في المادة 69 المذكورة أعلاه أنه يكون " لأسباب اقتصادية " دون حصر دقيق لهذه الأسباب ثم تقييد هذا الإجراء في المادة 70 بعدها ، على أن تلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات والمتمثلة في تخفيض ساعات العمل ، العمل الجزئي ، الإحالة على التقاعد والتقاعد المسبق ، ثم دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى ، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى لتلجأ بعد ذلك المؤسسات المستخدمة إلى تقليص عدد العمال على أساس معايير معينة ، كالأقدمية و الخبرة و التأهيل لكل منصب عمل ، لتوضح الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية مجموع الكيفيات المحددة ، فأصدر المشرع بهذا الشأن المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ

¹ رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 168 .

² أهمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 73 .

في 26 ماي 1994 الذي ألغى المادة 72 من قانون علاقات العمل، ويحدد الترتيبات الخاصة بحماية الأجراء وإجراء اللجوء إلى تقليص عدد العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية ويطبقه على جميع الأجراء والهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي مهما كان وضعها القانوني، ويمكن تمديدها إلى الإدارات العمومية بموجب نص خاص حسب المادة الثانية من هذا القانون¹.

ومن خلال هذا يمكن حصر هذه الإجراءات والشروط التي تضمنتها مختلف هذه القوانين والتنظيمات العمالية في شروط عامة يجب توفرها لإقرار مبدأ التسريح الجماعي، ثم تدابير احتياطية أولية التي يجب اتخاذها للتقليص من عدد العمال.

إجراءاتها وشروطها

نظرا لما قد يلحقه إجراء التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية من عدم استقرار في مناصب العمل ووضعية العمال على السواء، أدى بالدولة إلى التدخل بمقتضى الأمر 31-75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ابتداء من سنة 1975 ليضع أحكاما مقيدة لهذه العملية².

كما نص المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للعمال 78-12 على هذا الإجراء بأنه يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين إذا أبرزت دوافع اقتصادية حتمية، وذلك بناء على عمليات تسريح فردية متزامنة، يمنع فيها على المؤسسة تطبيق ساعات إضافية أو أي توظيف جديد، وذلك بعد نفاذ جميع الوسائل الكفيلة بالتقليل من عدد التسريحات الضرورية، كاللجوء إلى التخفيض ساعات العمل، المقتطع الجزئي أو الإحالة المسبقة على التقاعد، ثم نقل المستخدمين إلى مؤسسات مستخدمة أخرى، يستفيد فيها العمال المعنيون بهذا التسريح من تعويضات الإخطار المسبق والعطل المدفوعة الأجر

¹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 169.

² رشيد واضح، المرجع نفسه، ص 169.

وتعويضات التسريح الجماعي من أجل تقليص عدد المستخدمين ، وهو ما نص عليه قانون العلاقات العمل 90-11 في المواد 69 و70 منه ، على أن تحدد كفاءات تقليص عدد المستخدمين بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه ، على أساس معايير، ولا سيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل ، و توضح الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية مجموع الكفاءات المحددة.¹

ومن أجل الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية ولأسباب اقتصادية، صدر مرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء اللذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و الأمر 01/95 المؤرخ في 21 يناير 1995 الذي يحدد أساس الاشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي ، والمرسوم التنفيذي رقم 208/96 المؤرخ في 05 جوان 1996 ، بوضعه مجموعة من الترتيبات الخاصة والأدوات القانونية لحماية هؤلاء الأجراء ، فتحدد المادة السادسة منه مرحلتين متميزتين ومتعاقبتين²:

على أن يشمل المرحلة الأولى ، حسب المادة السابعة تكييف النظام التعويضي، وإعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته ، وتنظيم عمليات التكوين التحويلي لإعادة توزيع العمال ، إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية ، ثم الإحالة على التقاعد المسبق للعمال الذين بلغوا السن القانونية لذلك ، ثم العمل بالتوقيت الجزئي أو المنقطع ، مع عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة.

أما المرحلة الثانية المحددة في المادة الثامنة من نفس المرسوم فتتضمن عمليات إعادة توزيع الأجراء المعنيين بالاتصال مع الفروع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل

¹رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 169

²رشيد واضح ، المرجع نفسه ، ص 169، 170 .

والعمل والتكوين المهني والإداري للقطاعات المختصة ، أو إنشاء أنشطة تدعمها الدولة لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع .

وتحدد المادة السابعة بعدها أن يتضمن الجانب الاجتماعي هذا ضرورة استفادة الأجراء من الإحالة على التقاعد ، قبول الإحالة على التقاعد المسبق أداءات التأمين عن البطالة ، والتوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع ، بشرط أن يرتب كل ذلك على مفاوضات بين الهيئة المستخدمة وممثلي العمال في محضر يوقع عليه الطرفان بمقتضى المادة 13 من نفس المرسوم ، على أن يتم وضع تصور الجانب الاجتماعي هذا في مرحلة واحدة بالنسبة للمؤسسات التي هي موضوع إجراءات الحل أو التي يجب حلها أو المؤسسات التي لها خطة إنعاش ، وذلك بمقتضى المادة 17 من نفس المرسوم¹.

كما تلزم المادة 25 المستخدم بتنفيذ تدابير تجنب اللجوء إلى تقليص عدد العمال أو تخفيضهم ، أن تطلب مساعدات عمومية محددة في المادة 26 بعدها ، وتمثل في تخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية ، وإعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح أجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته ، أو ان يمنح هذا الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات ضرورية للحصول على قروض لتمويل استثمارات دفع طاقات الإنتاج أو إنشاء نشاطات جديدة ، ومن جهتهم يستفيد العمال المحالون على التقاعد المسبق في إطار التقليص أو التسريح لأسباب اقتصادية، من الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق لسبب اقتصادي قبل السن القانونية للتقاعد لعدد من السنوات قد تصل إلى عشر سنوات للعمل أو المماثلة لها للاعتماد في مجال التقاعد، كما هو محدد في القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد وفي حدود المقررة بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94

¹ رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 170،171 .

المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ، أما باقي العمال الذين يفقدون عملهم من جراء التسريح للأسباب الاقتصادية فيستفيدون من نظام التأمين عن البطالة المحدد في المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994. إذ قبل إلغاء المادة 72 من القانون 11/90، كان العامل الموظف لمدة غير محدودة الحق في التعويض عن التسريح في حالة تسريح فردي أو جماعي يستحقه على أساس شهر لكل سنة عمل في حدود 15 شهر، بعد استنفاذ الحق في العطلة السنوية المدفوعة الأجر، يحسب مبلغ التعويض على أساس المتوسط الشهري الأفضل للأجور المقبوضة خلال إحدى السنوات الثلاثة الأخيرة تقوم به الهيئة المستخدمة¹.

تدرك المشرع هذا الموقف فيما بعد ،حماية للمؤسسات المستخدمة من خطر تحمل تكاليف التعويض الباهظة وأصدر المرسوم التشريعي رقم 11/94 لإحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء من أخطار فقدان العمل بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية، إما في إطار التقليل من عدد العمال ، أو إنهاء نشاط المستخدم.

ليوسع تطبيق أحكام هذا المرسوم على جميع الأجراء المنتمين لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، وباستثناء الأجراء الذين هم في انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة التقنية، أو البطالة بسبب عوامل مناخية، أو في انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل بسبب عجز أو حادث أو كارثة بناء على ذلك يمكن إجمال الشروط والإجراءات التي تضمنتها مختلف القوانين العمالية العامة والخاصة بعملية التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية في شروط أساسية عامة يستند عليه التسريح الجماعي لإقراره، وتدابير احتياطية يجب اتخاذها لتقليل من العمال المعنيين بالتسريح.²

¹ رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 171.

² رشيد واضح ، المرجع نفسه ، ص 175.

تتضمن الشروط الأساسية العامة إعداد عرض الأسباب والمشاوراة الداخلية، يقدم فيها صاحب العمل تقريراً مفصلاً عن الأسباب التي أدت إلى هذا الإجراء، وبيان الضمانات التي تم توفيرها للعمال المعنيين به، أن يعرض هذا التقرير على لجنة المشاركة للاطلاع عليه وإبداء الرأي فيه ضمن صلاحيتها المحددة في المادة 94 الفقرة الرابعة من قانون علاقات العمل، وذلك بأجل أقصى 15 يوماً، من تاريخ تقديم المستخدم لعرض الأسباب على اللجنة وفي حالة عدم وجود لجنة المشاركة، يعود الرأي للممثلين النقابيين في المؤسسة، وفي حالة عدم وجود هؤلاء الممثلين النقابيين في المؤسسة فيعرض الأمر على الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل العمال وفق ما هو منصوص عليه في المواد من 34 إلى 39 من قانون كفاءات ممارسة الحق النقابي رقم 14/90 المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91، لتبدأ بعد ذلك مرحلة التفاوض حول الموضوع المقدم في العرض من حيث العدد المعني بالتسريح من العمال و الاجراءات و الضمانات لمعرفة دوافعه هذا الاجراء ، و برنامج التسريح و الحقوق المقررة لهؤلاء العمال¹.

تعتبر مرحلة التفاوض أهم مرحلة في مصير الأجراء وهو ما أورده المادة 69 من قانون علاقات العمل بنصها على أنه : " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذ برزت لذلك أسباب اقتصادية ، وإذا كان تقليص العدد ينبغي على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي " . والمادتان 12 و 13 من المرسوم التنفيذي رقم 09/94 على أن : " يجرى الطرفان محضراً يوقع انه ليثبت نقاط الاتفاق والمسائل محل تحفظ أو إختلاف " ، أما الموافقة الإدارية المسبقة التي كان المشرع الجزائري قد أوردها في المادة 01/ 99 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، فإنه إجراء شكلي استبعدها المشرع من الشروط العامة لإقرار التسريح الجماعي ، وأوجب على المستخدم إيداع الجانب الاجتماعي الذي تم الاتفاق عليه لدى

¹ رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 174 - 175.

كتابة الضبط المحكمة و مفتشية العمل المختصة إقليميا ، وذلك بموجب المادة 15 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 ، و ذلك وفق الآجال والكيفيات المتفق عليها .
وتضيف المادة 23 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد : " أو يودع المستخدم أو الهيئة المكلفة بالتأمين عن طلب الإحالة على التقاعد لدى الهيئة المكلفة بالتقاعد للبت في الموضوع في أجل شهر " ، بالإضافة إلى هذا هناك مجموعة من التدابير الاحتياطية تهدف إلى تقليص التسريح والتقليل من عدد العمال تبلغ مسبقا إلى ممثلي العمال والجهات الإدارية ، وتتمثل في الإجراءات التالية¹ :

- يمنع على أي مستخدم ، قام بتقليل عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها ، إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليل المهنية المعنية بنص المادة 69 من قانون علاقات العمل² .
- اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي ، و ذلك بنص عليه المادة 13 من قانون علاقات العمل.
- توقيف العمل بالساعات الإضافية.
- إحالة العمال الذين تتوفر فيهم الشروط المحددة في قانون التقاعد على التقاعد .
تحويل العمال إلى مناصب عمل أو أعمال أخرى أو مؤسسات أخرى طبقا للمادة 70 من قانون علاقات العمل³ .
- إلى جانب ذلك يستفيد العمال المعنيون بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية من عدة حقوق وحماية قانونية لا سيما الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق بسبب

¹ رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 176،175.

² . انظر المادة 69 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الصادر بتاريخ 1990/04/21.

³ . انظر المادة 70 من قانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

اقتصادي المذكور في المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 10/ 94 منحهم مهلة إخطار مسبق ، كما هي محددة في النظام أو الاتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة مع احتفاظ العامل بكل حقوقه المترتبة عن منصب عمله ، وتعويض التسريح الجماعي وفق ما هو محدد في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية على أساس شهر واحد عن كل سنة عمل على ألا تتجاوز قيمة التعويض مدة 15 سنة عمل وفق ما هو محدد في المرسوم التشريعي رقم 11/94 المتعلق بالتأمين عن البطالة لأسباب اقتصادية ، والمرسوم التنفيذي رقم 189/94 المتضمن مدة التكفل بنظام التأمين عن البطالة ، دون أن تتجاوز 36 شهر، ومنح العمال المسرحين أسبقية التوظيف أو التشغيل في مؤسسة ومنحهم شهادات عمل تتضمن بيانات حياتهم المهنية في المؤسسة حتى يسمح للعمال المسرحين من تسهيل إعادة تشغيلهم في المناصب التي يستحقونها ، وبذلك قرر المشرع بطلان أي إجراء من شأنه أن يمس بحق من حقوق العامل المقررة قانونا ، وأعتبر باطلا كل خرق للإجراءات المنصوص عليه في القوانين والتنظيمات العمالية تترتب عليها عقوبات تعرض مخالفيها لأحكام جزائية منصوص عليها في القوانين الساري بها العمل تختلف باختلاف درجة خطورتها وأضرارها¹.

¹ رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 175، 176.

- جدول يمثل تطور تسريح العمال خلال الفترة 1994-1997¹

السنوات	94	95	96	97	المجموع
عدد المؤسسات التي تم حلها	20	300	162	503	985
عدد العمال المسرحين	20908	236300	100498	100498	519881

هذا الجدول يمثل عدد المؤسسات التي تم حلها وعدد العمال الذين تم تسريحهم في الفترة ما بين سنة 1994-1997 الملاحظ تزايد العدد وذلك للظروف الاقتصادية السائدة في هذه الفترات الزمنية.

الفرع الخامس : الصراع العمالي

يتعلق الصراع العمالي في المؤسسة بالمصالح الجماعية للعمال مما ينجم عنها أشكالاً بدءاً بالصراع الجماعي عندما يتعلق الأمر بالإخلال بالمصالح المشتركة للعمال الممثلة في الأجور ، تحسين ظروف العمل ، الامتيازات ، الترقية ، بمعنى كل ما يتعلق بالحقوق المدونة في عقد العمل الذي يربط العمال كطرف بصاحب العمل أما الصراعات العمالية الفردية فهي تتعلق بالمصالح الفردية وموضوعها أيضا يتعلق بعدم احترام عقد العمل مما يولد درجة من التذمر وعدم الرضا لدى بعض من الأفراد العاملين بالمؤسسة عن أداء الإدارة أو طريقة معاملة صاحب العمل للعامل.²

¹ خلافي عامر، مذكرة بعنوان السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة ومكافحتها، جامعة محمد الشريف سوق أهراس سنة 2011/2012، ص 25 .

² رفيق قروي ، رسالة ماجستير ، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية ، دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية جامعة ، وهران ، 2009- 2010 ، ص 120 .

و يمكن أشكال الصراع العمالي في الإضراب بكل أنواعه ، وقد عرفت الجزائر خلال فترة 1993-2002 عدة إضرابات والتي تعبر عن الوضعية و المشاكل التي كان يعاني منها العامل ، الجدول الأتي يمثل نتائج الصراعات العمالية الجماعية المتمثلة في الإضرابات

جدول الإضرابات في القطاع العام و القطاع الخاص ما بين 1993-2002¹

السنوات	إجمالي الإضرابات	القطاع العام	النسبة المئوية %	القطاع الخاص	النسبة المئوية %
1993	537	526	97.95	47	2.05
1994	410	376	91.70	34	8.30
1996	441	413	93.65	28	6.35
1997	292	274	93.83	18	6.17
1998	195	167	85.64	28	14.35
1999	173	158	91.32	15	8.64
2000	187	161	86.09	26	13.91
2001	176	165	93.75	11	6.25
2002	175	155	88.57	20	11.42
المجموع	6568	6044	92.02	570	8.67

المصدر : المفتشية العامة للعمل وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، 2005

الملاحظ من الجدول أن القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص في الجزائر ما بين 1993 إلى غاية 2002 سجل نسبة كبيرة من الإضرابات بلغت 92.02 بالمائة في حين

¹ رفيق قروي، المرجع السابق، ص 120 .

أن القطاع الخاص بلغ نسبة 8.67 بالمائة و هذا يفسر أن القطاع العام كان مهيم على كافة القطاعات الاقتصادية .

هذه الفترة اتسمت بعدم الاستقرار الأمني و السياسي فأفرغت أوضاع اقتصادية صعبة في الجزائر مما دفع إلى توقف العمال عن العمل و دخول الكثير منهم في الإضراب بحكم الأوضاع المعيشية ، إن انخفاض المستوى المعيشي وتدني القدرة الشرائية والبطالة المتفشية وجد له متنفسا لدى الكثير من العمال لممارسة حقهم في الإضراب كشكل من أشكال الصراع للضغط على الإدارة و من خلالها السلطات المعنية بضرورة استجابة لمطالبهم نتيجة الأوضاع الصعبة داخل المؤسسة العمومية الاقتصادية أما التدبدبات الحاصلة على مستوى القطاع العام من خلال النسب المدونة لا تعكس بصدق ما هو حاصل في القطاع الخاص فهذه المرحلة لم تعرف فعليا قطاعا خاصا بمواصفات الرأسمالية فمجال الاستثمار المحلي وفتح المجال أمام القطاع الخاص لم يكن مسموح به. ومجمل نوعية المطالب العمالية ركزت على الأجور ، العلاوات... وغيرها التي تعبر عن مدى الظروف المزرية التي كانت تحيط العامل.¹

المطلب الثاني: الإجراءات العملية للتشغيل

إن أي عملية تغيير تتطلب مجموعة من التدابير و الإجراءات العملية التي تهدف لمعالجة أي مشكل أو على الأقل التخفيف منه مما بفتح مجال أوسع للتخطيط و الدراسة للمدى البعيد بإيجاد الحلول و البدائل وهذا ما عمدت عليه الهيئات الرسمية على رأسها الحكومة في مواجهة سوق الشغل .

¹ رفيق قروي ، المرجع السابق ص 120 - 121 .

الفرع الاول: أجهزة التشغيل المستحدثة ودورها في معالجة البطالة في الجزائر

لمواجهة تدهور سوق الشغل نتيجة الإصلاحات الهيكلية، أنشأت الحكومة الجزائرية أجهزة جديدة لإدماج الشباب مهنيا(أهمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب)، وأجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم الاقتصادية (وعلى رأسها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة)، وقد تقرر إنشاء هذه الأجهزة منذ سنة 1987، خصصت لمرافقة الشباب البطالين في مشاريعهم الخاصة الذين تتراوح أعمارهم بين 19-30 سنة بالنسبة للأولى و بين 30-50 سنة بالنسبة للثانية حيث تم إدراج مسألة تشغيل الشباب كإحدى الانشغالات الأولية للحكومة الجزائرية، وهذا من أجل امتصاص البطالة التي عرفت في نهاية الثمانيات وبداية التسعينات معدلات مرتفعة.¹

إن أجهزة التشغيل متعددة، حيث سنحاول التطرق لأهم هذه الأجهزة (المرتبطة بوزارة العمل) والتي يمكننا من خلالها معرفة مدى فعالية سياسية التشغيل المتبعة في الجزائر.

التقديم العام لأجهزة الشغل: هناك العديد من أجهزة الشغل من بينها:

* الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل:

من أهم الأجهزة التابعة لها:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- الوكالة الوطنية للتشغيل

¹ بن سعيد فرجة ، مذكرة ليسانس، البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، سعيدة، 2010/2011. ص 72 .

* الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن وغيرها من الوزارات: تهتم في الغالب بالمساعدة الاجتماعية للعاطلين عن العمل، والمعوزين لذلك سنكتفي بالأجهزة التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي.

1. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): أنشأت الوكالة في سنة 1996

و هي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع و تدعيم و مرافقة الشباب البطال الذين لديهم

فكرة مشروع إنشاء مؤسسة، يستفيد الشاب صاحب المشروع، من خلال مراحل إنشاء مؤسسته و توسيعه من:¹

* مساعدة مجانية (استقبال- إعلام- مرافقة- تكوين).

* امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة و تخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز و الإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).

* الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).

وضعت الوكالة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل و التشغيل و تضطلع بالاتصال مع المؤسسات و الهيئات المعنية، بالمهام الرئيسية الآتية:²

-تدعم و تقدم الاستشارة و ترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.

-تسير وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما، تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات و تخفيض نسب الفوائد، في حدود العلاقات التي يضعها الوزير المكلف بالعمل و التشغيل تحت تصرفها.

¹ شلاي فارس، مذكرة ليسانس، دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001 - 2004، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، سعيدة، 2010/2009. ص52.

² شلاي فارس، المرجع السابق، ص 52- 53.

- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و بالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.

- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة و مساعدتهم، عند الحاجة، لدى المؤسسات و الهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.

- تقيم علاقات متواصلة مع البنوك و المؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع و تطبيق خطة التمويل و متابعة إنجاز المشاريع و استغلالها.

• تنظيم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

تبنت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب طريقة تنظيم تتوافق مع مهمتها الخاصة بمرافقة الشباب أصحاب المشاريع ضمن محيطهم الاقتصادي و الاجتماعي، و يركز التنظيم على المرافقة و يشجع المبادرة المحلية.¹

- تسعى المديرية العامة إلى تنمية النشاطات فيما يخص هندسة مسارات و مناهج المرافقة و التكوين.

- على المستوى المحلي، تتولى الفروع الموجودة على مستوى كل ولاية تنفيذ الجهاز و التي تضم ملحقات في بعض المناطق.

• برنامج عقود ما قبل التشغيل:

تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز بموجب المرسوم الرئاسي 96-234 المؤرخ في 1996/07/02 والمتضمن دعم تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين، التشغيل و التوظيف. إضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 96-295 الذي يحدد

¹ بوطالب خيرة ، بن زرقة كريمة، مذكرة ليسانس في العلوم التجارية ، بعنوان ، سوق العمل في الجزائر ، مع دراسة ميدانية لوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ ، جامعة سعيدة ، 2011 2012 ، ص 75 .

وظيفة وكالة (ANSEJ)، من خلا تقديمه للتسهيلات الضرورية لتمويل مشاريع الشباب العاطل. أما بالنسبة للأهداف المنتظرة من البرنامج فيمكن تلخيص أهمها فيما يلي:

بالنسبة للشباب البطال :

أهم هدف هو محاولة إدماج خريجي الجامعات للتكوين قصير المدى (ثلاثة سنوات للتقني السامي) أو طويل المدى (4 أو 5 سنوات شهادة ليسانس أو المهندس) في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم العلمية، يتمكن هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية للولوج لسوق العمل، مع إمكانية زيادة توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة القانونية لبرنامج (CPE).¹

بالنسبة للمؤسسات المستخدمة او المستقبلية:²

من بين أهم الأهداف المرجوة من تطبيق هذه السياسة التشغيلية بالنسبة للمؤسسات المستخدمة نجد:

- خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة امتيازات مثل تخفيض قيمة الضرائب والأعباء الاجتماعية.

- تحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة المؤهلة نسبيا.

2. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

تتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناسب تتمثل أهم نشاطات هذه الأجهزة في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل ، خاصة بالنسبة للعمال

¹ بوطالب خيرة ، بن زرقة كريمة ، المرجع السابق ، ص 76 .

² برياح عبد القادر، مذكرة ليسانس، البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، سعيده، 2010/2011. ص 72 .

المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال و تتمحور هذه النشاطات حول الإجراءات التالية¹:

- دفع تأمين من البطالة و مراقبة المنظمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا.
- الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.
- المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي، أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين يمكنهم الاستفادة من إعانة مالية أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين يمكنهم الاستفادة من إعانة تتراوح بين 500.000 دج و 1.000.000 دج، بمساهمة شخصية ب 01 بالمائة أو 02 بالمائة من كلفة استثمار تصل إلى 10 ملايين دينار جزائري، يتم التكفل بهذه الوظائف من طرف مراكز البحث عن العمل و مراكز دعم العمل الحر حيث انطلقت نشاطات مراكز البحث عن العمل و مراكز دعم العمل الحر سنة 1998 و يبلغ عددها حاليا 49 مركز.

3. الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM): أنشأت في سبتمبر من سنة 1989 خلفا للديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO)، تقوم الوكالة بمعرفة وضعية سوق العمل (الطلب، العرض ومحدداتهما) للوصول إلى أفضل تكامل بين الآليتين، كما أنها تلعب دورا استشاريا من حيث التشغيل والتأهيل على المستوى المتوسط، وبذلك فإنها تقوم بمشاركة في العملية الحقيقية لخلق الوظائف، بمعنى التسويق في مجال التشغيل.²

ونشير إلى أنه تم إنشاء وكالات جهوية في كل ربوع الوطن، من أجل إحداث التكامل والاتصال بين مختلف الولايات وبين المديرية العامة، قصد تسهيل مهمة تداول المعلومة التي تشكل بدورها المادة الخام للوكالة للتخطيط وتنفيذ الأهداف المسطرة.

¹ جديدي معراج، مدخل لدراسة قانون التامين الجزائري، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004،

ص 12.

² بوطالب خيرة، بن زرقة كريمة، المرجع السابق، 78.

الفرع الثاني: اتجاهات البطالة في الجزائر

كانت البطالة منذ الاستقلال بطالة هيكلية واسعة النطاق حيث كانت اليد العاملة آنذاك غير مؤهلة و مركزة بشكل كبير في الأرياف (70 بالمائة) ومع بداية النزوح الريفي المبكر نحو المدن، تفاقمت البطالة بشكل كبير جدا و قد أترث هذه الخصائص لمدة طويلة على سوق العمل وسياسات التوظيف، تفاقمت البطالة كظاهرة جراء أسباب عدة كالركود الذي حصل سنة 1980 (انخفاض الاستثمارات وتدمير النظام الإنتاجي) فلم يواكب هذا الركود في الانخفاض في مناصب العمل بتوفير فرص عمل جديدة حيث ارتفع معدل البطالة من 9.7 بالمائة عام 1985 إلى 24.36 بالمائة في عام 1994 ليصل إلى 29.29 بالمائة في عام 1999 بعدها شهدت سنة 2000 بداية الانخفاض حيث سجلت نسبة 28.89 ليعرف بعدها معدل البطالة خلال السنوات التي تلت تراجعاً مستمراً.¹

إن هذا التراجع يحسب لمدى نجاعة البرامج و الأجهزة التي عمدت الدولة على استحداثها لامتناس شبح البطالة خاصة في أوساط الشباب باعتباره اللبنة الأساسية في المجتمع كما انه يمثل النسبة الأعلى في البنية البشرية في الجزائر.

¹ برياح عبد القادر، المرجع السابق، ص 73 .

ملخص الفصل :

يرتبط حق العمل قانونا انه حق من حقوق الإنسان فعرفه البعض انه حق الشخص في الأمن المادي و الاقتصادي ، مما يفرض على الدولة توفير العمل المنتج و التأمين على المستقبل وقد تضمنت المواثيق الدولية و الداخلية مجموعة من العناصر التي يتضمنها حق العمل كالاختيار و المساواة ، الشروط العادلة و المرضية ، الأجر الكافي ، اد أن الحماية من البطالة في مفهومها أن هذا الحق مستمر وليس مؤقت إلى جانب عنصر التنظيم و هو حق الجماعة في تكوين نقابة تدافع عن حقوقها و التزام الدولة بالحماية و الاحترام و الأداء و توفير فرص العمل وإمكانية الوصول إليه.

لقد عمدت الجزائر على حماية هذا الحق بالمصادقة على المعاهدات الدولية المتعلقة بهذا الحق و إفراغ هذه الاتفاقيات على تشريعاتها الداخلية و ضمان نفاذها .

إن عملية الإصلاحات التي قامت بها الجزائر كان لها الأثر الكبير على سوق العمل خاصة في جانبها السلبي بما يسمى تخفيض العمالة و بالخصوص التسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية و الذي دفع المشرع بوضع قواعد قانونية فأصبح نظام قانوني متكامل أجبره على إدخال تعديلات على تشريعات العمل بهدف تنظيم هذا الإجراء و حماية ليد العاملة و ذلك لتفادي أي تجاوزات إذ تشير الإحصاءات أن عدد العمال الذي تم تسريحهم رقم مخيف و الذي دفع العمال إلى الاحتجاجات من منظور أنها حقوق مهضومة و يجب استرجاعها مما أدى إلى تفشي البطالة و الذي دفع الأجهزة الحكومية صاحبة القرار إلى استحداث أجهزة التشغيل و ذلك للحد من هذا التسرب و قد عرفت هذه الأجهزة نوعا ما من النجاح .

الخاتمة

الخاتمة

تكمن أهداف الإصلاح الاقتصادي إلى محاولة تحقيق التوازن في عملية التنافس بين القطاعين العام و الخاص و إفساح المجال أمام القطاع الخاص، و التخفيف من أعباء التي تتحملها موازنة الدولة نتيجة دعمها المستمر للمشاريع و الشركات التي أثبتت التجربة عدم جدواها اقتصاديا، إلى جانب توجيه الإنفاق العام نحو دعم البنى الأساسية و المنشآت الاقتصادية ذات الأهمية الإستراتيجية لخلق المناخ الاستثماري المناسب لدعم الاستثمارات المحلية و محاولة تشجيع و جذب المستثمرين الأجانب لتفعيل الاقتصاد الوطني. و يتكون برنامج الإصلاح الاقتصادي من ثلاث مكونات برنامج التثبيت الاقتصادي الذي يدخل ضمن اختصاصات صندوق النقد الدولي، و التكيف الهيكلي من اختصاص البنك الدولي أما المكون الثالث فيكمن في البعد الاجتماعي و الذي يهدف إلى بدل الجهود لتقليل الآثار السلبية للإصلاح الاقتصادي على الفئات الأكثر فقرا أخذ بمنهج الاهتمام بالآثار الاجتماعية للإصلاح الاقتصادي ويرى ذلك من خلال إنشاء صناديق اجتماعية للتنمية و أخرى للطوارئ و تمتين الشبكات الاجتماعية.

إن الاقتصاد الجزائري عرف منذ الاستقلال عدة تغيرات ساهمت بشكل كبير في تغير المفاهيم و الإيديولوجيات و بالتالي تغير القرارات فانتهاج الجزائر النظام الاشتراكي منذ الستينات كمنهج لتحقيق التطور واعتماده على سياسات محددة مثل الإصلاح الزراعي و سياسة التأميمات و استرجاع الثروات الطبيعية منها تأميم بنك الجزائر وظهر شركات وطنية كشركة سونطراك أعطى الأولوية للمجال الصناعي خاصة في الفترة ما بين 1979 - 1986 التي عرفت ارتفاع لأسعار البترول مما أدى بالاهتمام بالمجال الاستثماري ودعم الجانب الاجتماعي بما يخص قطاع الخدمات لكن سرعان ما استجدت معطيات و بالتحديد في الفترة ما بين 1986 - 1992 اثر انخفاض سعر البترول و الذي كانت له العديد من التداعيات من تعطيل معظم المشاريع الاقتصادية و إلغاء بعضها و الذي أدى بدوره إلى انخفاض القدرة الشرائية للفرد إلى جانب مشكل البطالة.

الخاتمة

هذه الأوضاع أملت على الدولة التوجه نحو إصلاحات تنموية تجسدت في التحول التدريجي عن النظام الاشتراكي و الأخذ بنظام السوق وقد اضطرت الجزائر إلى توقيع اتفاقية مع الصندوق النقد الدولي من اجل فك الحناق على الديون الخارجية و تمثلت في اتفاقية الاستقرار الاقتصادي و برنامج التصحيح الهيكلي وذلك بالفترة ما بين 1995 – 1998 و الذي أملت مجموعة من المعطيات.

إلى جانب تلك الإصلاحات هناك مجموعة من التعديلات التي مست الهيكلة العضوية و المالية و استقلالية المؤسسات و سياسة الخوصصة التي نتجت عنها رفع تدخل الدولة لمبشر في الاقتصاد و ترجع أسباب الخوصصة الى تدهور القطاع العام مما أدى المشرع إلى تفعيل تلك السياسة بالامر 01-04 المتعلق بتنظيم و تسير و خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية.

إن طموحات الجزائر بالرقى بالاقتصاد ظاهر و جلي في سعيها الانضمام إلى منظمة العالمية للتجارة إلا أن لبعض الأسباب و المعوقات أدى إلى تخلفها عن ذلك.

إن الإصلاح التشريعي ضرورة ملحة اتجاه التغيرات الحاصلة ودافع لكل دولة بما يلائم التغيرات و المعطيات وبما أن العمل قانونا حق من حقوق الإنسان، و جب على الدولة حمايته بما يتوافق مع المواثيق الدولية وما يتفرع عنه من حقوق ولقد صادقت الجزائر على العديد من المعاهدات بم يخص هذا الحق ولقد تدخل المشرع لحماية هذا الحق بموجب القوانين الداخلية قانون 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل خاصة في ما يخص بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية ولدي ربطه المشرع بمجموعة من الشروط و الإجراءات الواجب تحققها خاصة في ظل الانعكاسات التي نتجت عن الإصلاحات الاقتصادية والتي كان لها الأثر العميق على حق العمل والتي أفرزت نتائج سلبية كحل العديد من الشركات وفقدان العديد من العمال لمناصبهم مما أدى إلى إضرابات عمالية ، فعملت الدولة إلى احتواء هذا النزيف المتنامي باستحداث مجموعة من الأجهزة التشغيل و العمل على محاربة شبخ البطالة و امتصاص سوق

الخاتمة

العمل لكن تبقى هذه الإجراءات غير كافية لوحدها لتطلعات المنظمة البشرية في حق مشروع هو حق العمل.

يتطلب نجاح الإصلاح الاقتصادي العمل على إيجاد بنية مؤسسية قادرة على دعم التنمية البشرية و آليات لحماية الفئات المتأثرة من خلال شبكة الأمان الاجتماعي و التي تمثل حزمة متكاملة من تدابير الدعم المؤسسي للفئات المتأثرة و الغير المستفيدة من إجراءات الإصلاح و الدعم المالي لإيجاد فرص للإستثمار و التشغيل و إصدار التشريعات التي تحمي تلك الفئات و تشجع أفرادها و مساعدتهم على الاستفادة من المنافع المتوقعة للإصلاح و عليه يبقى أن تقوم شبكات الأمان الاجتماعي في خلال برامج الإصلاح على أسس منهجية شاملة أبرزها التركيز على إعادة تأهيل و توزيع العمالة الفائضة على الأنشطة الاقتصادية الجديدة، تشجيع النمو الاقتصادي الذي يقوم على عنصر العمل بكثافة، فعالية الحماية و نفاذها على الحاجات الحقيقية للمستفيدين ، تكيف الدعم لخدمة الفئات المتضررة تحديدا.



قائمة المصادر و المراجع



قائمة المصادر و المراجع

المصادر :

- دستور الجزائري 1996 ، المؤرخ في 08 ديسمبر 1996 و المعدل بقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 / 04 / 2002 و القانون 08-19 المؤرخ في 15 / 11 / 2008 .
- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل .
- القانون الأساسي العام للعمل رقم 78-12 الصادر بتاريخ 5 أوت 1978 .
- الأمر 01-04 الصادر بتاريخ 20/08/2001 ، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وخصوصتها .
- الأمر رقم 95-22 و المواد 2-10 من الأمر 97-12 الملغى بالأمر 01-04 الصادر في 20/08/2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية و خصوصتها.
- الأمر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية ، الصادر بتاريخ 11-01-1997.

الكتب :

- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1998.
- احمد ماهر، تقليل العمالة الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع ، الإسكندرية 2000 .
- احمد مصطفى نصير ، دور الدولة إزاء الاستثمار، تطوره وتاريخه ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2009.

قائمة المصادر و المراجع

- جديدي معراج ، مدخل لدراسة قانون التأمين الجزائري ، الطبعة الرابعة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2004.
- دريد محمود السمرائي ، الاستثمار الأجنبي المباشر ، الضمانات و المعوقات ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2009.
- رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الاولى ، دار هومة ، الجزائر ، 2003.
- سالم سعيد سويلي ، تنفيذ القانون الدولي الإنساني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003 .
- عبد الرحمان تومي ، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2011.
- عبد العال الديربي ، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي ، الطبعة الأولى ، المركز القومي للاصدارات القانونية ، القاهرة ، 2013.
- عبد اللطيف بن أشنهو ، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1982.
- فكري أحمد نعمان ، النظرية الاقتصادية في الإسلام، المكتب الإسلامي بيروت ، دار القلم، دبي، الطبعة الأولى، 1985.
- ليث عبد الله القهيوبي، بلال محمود الوادي، " التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص"، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- محمد الطاهر اورحمون ، دليل المعاهدات واتفاقات الجزائر الرسمية المنشور في الجريدة الرسمية ، القصبة للنشر ، الجزائر ، ط 200.

قائمة المصادر و المراجع

- محمد الطويل ، العمال في رعاية الاسلام ، مكتبة و مطبعة الغد ، القاهرة ، مصر ، 1994.
- محمد بلقاسم حسن بملول ، سياسة تخطيط التنمية واعادة تنظيم مسارها في الجزائر ، الجزء الاول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1999.
- محمد راتول ، سياسات التعديل الهيكلي و مدى معالجتها للاختلال الخارجي التجربة الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2000.
- محمد شريف ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق ، الوثائق الإقليمية ، القاهرة ، دار الشروق ، 2004.
- محمد يوسف علوان ، القانون الدولي لحقوق الإنسان و الحقوق المحمية ، الجزء الثاني الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2011.
- محمود بن إبراهيم الخطيب، لنظام الاقتصادي في الإسلام ، مكتبة الحرمين ، الرياض ، الطبعة الأولى، 1989.
- عروبة جبار الخزرجي ، القانون الدولي لحقوق الإنسان ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010.
- فيصل شطناوي، حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني، الطبعة الثانية، دار الحامد للنشر، عمان، 2001.
- مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، التجربة الجزائرية ، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، 2009.

قائمة المصادر و المراجع

- ناصر داداي عدون، الجزائر و المنظمة العالمية للتجارة ، دار المحمدية العامة ،الطبعة الاولى، الجزائر، 2003.
- هني احمد، اقتصاد الجزائر المستقلة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991.
- وطفة ضياء ياسين ،حماية حق الإنسان في العمل في ظل الاستثمار الأجنبي المباشر ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، الطبعة الأولى ، 2014.

المذكرات :

- رفيق قروي ، رسالة ماجستير ، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخوصصة جامعة ، وهران ، 2009-2010.
- عشوي نصر الدين ، مذكرة بعنوان التخطيط الطويل المدى للقوى العاملة على مستوى المؤسسة، جامعة الجزائر 2006.
- خلافي عامر،مذكرة بعنوان السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة ومكافحتها،جامعة محمد الشريف سوق أهراس ، سنة 2011/2012.
- برياض عبد القادر، مذكرة ليسانس، البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، سعيدة، 2010/2011.
- شلالي فارس، مذكرة ليسانس، دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001 – 2004، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، سعيدة، 2009/2010.

قائمة المصادر و المراجع

- مبارك بوعشة ، مذكرة بعنوان ، الخوصصة أداة أساسية للإصلاح الاقتصادي في الجزائر ، جامعة الجزائر ، 2000-2001 .
- ملوخ احمد ، مذكرة تخرج بعنوان ، فاعلية السياسة النقدية في تحقيق الاستقرار الاقتصادي في ظل الإصلاحات الراهنة ، جامعة وهران ، 2002/2003.
- بوطالب خيرة ، بن زرقة كريمة ، مذكرة ليسانس في العلوم التجارية ، بعنوان ، سوق العمل في الجزائر ، مع دراسة ميدانية لووكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ ، جامعة سعيدة ، 2011 2012.



الفهرس



1مقدمة
8الفصل الأول الاقتصاد الجزائري والمؤسسات المالية الدولية
9المبحث الأول : النظام الاقتصادي الجزائري
9المطلب الأول : الاقتصاد الجزائري ما بين 1962-1992
13المطلب الثاني : وضعية العمال اتجاه التغيرات الاقتصادية
15المبحث الثاني: مرحلة ما بعد 1992
15المطلب الأول: الجزائر و صندوق النقد الدولي و البنك العالمي
16الفرع الأول :اتفاقيات الجزائر مع صندوق النقد الدولي
17الفرع الثاني: برنامج التصحيح الهيكلي (1995 - 1998)
18المطلب الثاني: الخوصصة و إصلاح القطاع العام
18الفرع الأول : الإصلاحات العضوية والمالية
23الفرع الثاني: تدهور وضعية القطاع العام و شبه غياب للقطاع الخاص
24الفرع الثالث: نطاق تنفيذ الخوصصة وأساليبها
30الفرع الرابع: دعم تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر
31الفرع الخامس :الجزائر و مسار الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة
35الفصل الثاني سياسة الإصلاح التشريعي و سوق العمل
36المبحث الأول : حتمية الإصلاح التشريعي لقوانين العمل
36المطلب الأول : مضمون حق العمل
44المطلب الثاني : المعاهدات الدولية و الإقليمية الخاصة بالعمل
46المبحث الثاني: أثر الإصلاحات على سوق العمل
46المطلب الأول: تخفيض العمالة (مفهومها و دوافعها)
46الفرع الأول: مفهوم تخفيض العمالة
47الفرع الثاني: دوافع تخفيض العمالة
47الفرع الثالث: أساليب تخفيض العمالة
50الفرع الرابع : مفهوم التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية

الفهرس

61الفرع الخامس : الصراع العمالي
63المطلب الثاني: الإجراءات العملية للتشغيل
64الفرع الأول: أجهزة التشغيل المستحدثة ودورها في معالجة البطالة في الجزائر
69الفرع الثاني: اتجاهات البطالة في الجزائر
71الخاتمة

قائمة المصادر و المراجع

الملخص :

إن برامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر تضمنت تدابير تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على سوق العمل، كالخصخصة مثلاً و ما ترتب عنها من غلق مؤسسات بأكملها وتصفيتها وتسريح عمالها، و إن انخفاض حجم الاستثمار كان له الأثر البالغ على حجم العمالة.

لحماية حق العمل وما يتفرع عنه من حقوق باعتباره حق للفرد يرتب على الدولة التزامات محددة اتجاه مواطنيها عليها بدل قصارى جهدها وفق المعايير الدولية و بالخصوص التسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية و الذي دفع على إدخال تعديلات على تشريعات العمل بهدف تنظيم هذا الإجراء وحماية اليد العاملة ، وذلك وفق إجراءات معينة ومحددة في القوانين والنظم ، وإدراج هذه الحالات في الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل ، بما يحقق مصالح الطرفين والاستقرار الجماعي لعلاقات العمل إضافة دفع الأجهزة الحكومية صاحبة القرار إلى استحداث أجهزة التشغيل و ذلك للحد من هذا التسرب وقد عرفت هذه الأجهزة نوعاً ما من النجاح .

الكلمات المفتاحية: الإصلاحات الاقتصادية ، ، الخصوصية، حق العمل، تشريع العمل.

Résumé:

Les programmes de reforme économique comprennent des mesures qui ne sont pas sans influence négative sur le marché du travail, telles que la privatisation et l'ouverture du marché à la concurrence. Celles-ci ont été accompagnées par la fermeture et la liquidation des entreprises qui ont causé la réduction des effectifs ainsi le nombre de personnes partant à la retraite anticipée ou au chômage a augmenté.

Pour protéger le droit de travail l'état a des obligation en vers les citoyens suivant critères internationaux, le législateurs a élaboré des procédure permettant de protéger les travailleurs contre le licenciement collectifs ,additivement le gouvernement a créer des services pour l'insertion des travailleurs il ceci a connu un grand succès.

Mots-clés : reformes économiques, privatisation, droit du travaille, la loi de travaille.