

عبد الحميد جفال\*

من سياسة التشغيل إلى عملية التسريح  
العمالي في الجزائر

Résumé

*Notre modeste contribution à travers ce texte consacré à la politique de l'emploi en Algérie et au processus de la compression des travailleurs consiste à mieux appréhender le phénomène, et de savoir qu'elle est la réaction des différents groupes sociaux face à une autre dynamique de la gestion.*

*Depuis l'entrée en application des réformes économiques dans le cadre de l'économie du marché, l'entreprise publique a entamé une démarche qui consiste à libérer des milliers de travailleurs. Brusquement le monde d'emploi fait face à un nouveau destin et le chômage s'accroît à un rythme très élevé.*

*Que faire alors pour les prendre en charge ? , il est difficile de répondre à cette pertinente question, d'autant plus que les créations d'emplois permanents se situent aujourd'hui à quelques dizaines de milliers. Au delà des chiffres eux mêmes, les conséquences sont profondes. Un malaise réel trouble la société qui se révèle incapable d'insérer valablement ces milliers d'acteurs sociaux dans le circuit économique.*

*Qui ignore pourtant l'ampleur des problèmes que soulève apparemment la compression ?*

*Quelle attitude vont adopter les licenciés et les partenaires sociaux face à ce nouveau phénomène ? Peut-on dans les conditions actuelles espérer une réelle réinsertion ? Autant de questions qui restent sans réponse, tant qu'on a pas libéré les entreprises d'un certain nombre de contraintes juridiques et de contraintes de gestion, engager une réelle politique d'investissement et valoriser le travail*

استحوذت مسألة التنمية في بلدان العالم الثالث على الفكر الاقتصادي والاجتماعي والسياسي ، وهذا لما تكتسيه من أهمية على مستقبل هذه البلدان ومجتمعاتها ، وانعكاساتها على مختلف الميادين وخاصة تلك المتعلقة بالتشغيل والتخفيف من البطالة والفقير. فالتوجه نحو التصنيع كان من أهم الاختيارات لهذه البلدان ، بالرغم من الانعكاسات والإفرازات التي أضفها على كثير من الأصعدة. فهذا المنهج قد نشط التحضر والتمدين ، وعرقل الإنماء الريفي ، ولم يكن موجها على احسن ما يرام ويتصف في وقتنا الحاضر بأنه محدودا ، ومنعدم الاستقرار التجاري وهش من الناحية المالية ، وتابع من الناحية التكنولوجية كما وصفه الخبير الاقتصادي ووزير المالية الحالي السيد عبد اللطيف بن أشنهو<sup>(1)</sup> . والجزائر بصفتها بلدا من هذه البلدان ، اتخذت من التصنيع نهجا وأسلوبا لتحريك التنمية على أكثر من صعيد ، وتعد هذه التجربة من أهم التجارب المحسوبة على بلدان العالم الثالث ، حيث عرفت مرحلة السبعينات حركة صناعية ، وكان الهدف منها امتصاص البطالة وزيادة رؤوس الأموال حتى يتم فتح مجالات أوسع للحركة التنموية وتوسيع القاعدة الهيكلية للصناعة ولقطاعات أخرى.

ومن هذا المنطلق أعطيت أهمية كبيرة للتشغيل بصفة عامة للقضاء على البطالة وامتصاص اليد العاملة.

فموضوع التشغيل يعد اليوم أكثر من أي وقت مضى انشغالا ليس فقط محليا بل دوليا ، وانشغال بلدان العالم الثالث وكذا بلدان أوروبية باختلاف أنظمتها السياسية وأساليبها التنظيمية ، فالبطالة مست

كل بلدان العالم بدرجات متفاوتة ولأسباب مختلفة ، وكل واحد يحاول إيجاد بعض الحلول لها ، فالبلدان الاشتراكية سابقا تبذل جهودا من خلال الإصلاحات العميقة و تحرير الاقتصاديات وفتح مجالات الاستثمار الأجنبي حتى تعطي فرص لعرض مناصب عمل على العدد الكبير من طالبي الشغل سنويا والجزائر التي حاولت بداية من السبعينات أن تولي أهمية قصوى لهذا الموضوع ، فكانت النتائج المحصل عليها جـد معتبرة رغم المشاكل المتعددة كارتفاع تكلفة منصب العمل المستحدث إلى جانب انعدام التناسب بين عدد العمال المشغلين والعدد الكافي لعمل ملك ونمو العمل الإداري فمناصب العمل المستحدثة في الفترة الممتدة من 1970 إلى 1984 تعد جـد مهمة مقارنة بـدول أخرى حيث وصلت إلى 1.865.700 منصب شغل. والجدول التالي يوضح هذا الجهد المبذول في التشغيل :

السنة	69 67	73 70	77 74	79 78	84 80	89 85	87 85
استحداث							
منصب شغل	107.750	329.700	521.000	290.000	725.000	946.600	3480.00
المعدلات السنوية	35.920	82.920	130.325	154.000	145.000	189.000	116.000

المصدر : وزارة التخطيط

هذه المرحلة تعد هامة في تاريخ الجزائر فقد شهدت تنشيط السوق الداخلية لبناء الهياكل القاعدية ، وانتشار المصانع في جهات مختلفة ، مما أتاح فرص تشغيل عدد هائل من العاطلين عن العمل. وما يلاحظ من الإحصاءات المقدمة سالفا فان الفترة المذكورة تبين بوضوح أن سوق العمل قد اتسع ، وكثرت عروض العمل واستجيب لنسبة كبيرة لطالبي مناصب العمل وكدليل على ذلك فقد انخفضت نسبة الطلب على مناصب العمل من 35.7 % في سنة 1971 إلى 4.22 % في سنة 1973. وكان الجهد منصبا على تحقيق هدفين أساسيين<sup>(2)</sup>

- وضع سياسة لامتناهات والتقليل من البطالة المتفشية في البلاد.

- السعي لتأسيس الجماعات العاملة وممثليهم. وقد أفرزت تلك الحركة التصنيعية وضعيات جديدة كبروز يد عاملة ساعدت على تكوين الطبقة العاملة الجزائرية ذات الأصل الريفي ، بعد أن التحق عدد كبير من الأفراد في الريف بالمدينة وهذا لانعدام أدنى شروط الحياة بها ، وعدم الاهتمام بالزراعة وإعطاء الفلاحين الإمكانات المادية لتطوير الفلاحة. إلى جانب هذه الفئة التحق الحرفيون بسوق العمل الصناعي ، لان عائدات العمل الحرفي قد تقلصت بكثير مقارنة بتلك في القطاع الصناعي.

وتميزت تلك المرحلة بحماية العامل من حيث منصب العمل ، إلى جانب ضمان العمل لكل شخص بلغ السن القانوني للعمل. ولكن في منتصف الثمانينات هبت ريح التغيرات الاقتصادية على العالم. مما كان

لها تأثير كبير على سوق العمل خاصة لما تأثرت الدولة الصناعية الكبرى بالجمود والتضخم. وبالنسبة للجزائر فان انخفاض أسعار البترول بدءا من 1985 كان له الانعكاس السلبي خاصة إذا عرفنا أن مداخيل البلد تعتمد على أكثر من 90% على العائدات النفطية ، فتأثرت سوق العمل بذلك الحدث ، فظهرت البطالة بنوعها المقنعة والعادي ، وكانت فعلا ملامح الأزمة الاقتصادية المتعددة الأبعاد ، والتي بدأت بعد 1988 وهي مرحلة الاستقلالية للمؤسسات العمومية والتي عانت على أثرها المؤسسات عجزا ماليا، الشيء الذي دفع المسؤولين إلى انتهاج إصلاحات هيكلية تمس المؤسسات العمومية ، من خلال برامج متعددة تسمح للقطاع الخاص أن يخوض مكانته لمسايرة التنمية نظرا للإمكانيات المادية و البشرية التي يمتلكها (3) ، ومن ثم كان اللجوء إلى اتفاقية stand-bay عام 1991 مع صندوق النقد الدول.(F.M.I) وهكذا بدأت مرحلة جديدة في تاريخ الاقتصاد الوطني، مما دفع الحكومة كإجراءات أولية إلى رفع الدعم الذي كانت تقدمه للمؤسسات العمومية . الأمر الذي أدى إلى إفلاس ما بين 200 إلى 300 مؤسسة عمومية سنة 1986 ( حسب مقال نشر ل.عبد العزيز بو شفيرات تحت عنوان اقتصاد السوق / الحاجيات و الضوابط ). (4)

وعليه اتضح من خلال الممارسات أن المؤسسات أضحت غير قادرة على تحمل أثقال و أعباء أخرى ، خاصة مع بروز مؤشرات / انخفاض قيمة الدينار وتحرير التجارة الخارجية ، ورفع الدعم عن جملة من

المواد الأولية التي كانت توجه لمساعدة الطبقة العاملة ، ومن هنا تبدأ مرحلة جديدة من تاريخ اقتصاد الجزائر .

فإذا كانت سياسة التشغيل التي تطرقنا إليها باختصار لان الكل أصبح يعرف عنها الكثير لكونها ساهمت في امتصاص البطالة ، واقتربت نسبيا من تحقيق الشغل الكامل في الفترة الممتدة من 1970 إلى 1986 ، فان السؤال الذي يتبادر إلى الأذهان بالنسبة إلى الباحثين هو : هل أن عملية تسريح العمال في السنوات الأخيرة و حاليا تمثل إشكالية جديدة تطرح على مستوى سوق العمل؟

أن التطرق لمفهوم التسريح يحتم علينا أن نوضح معنى هذا المفهوم، وأي تسريح انتهجته المؤسسة الجزائرية ؟ فهناك تسريح فردي وتسريح جماعي ، فالتسريح بالمعنى العام هو انقطاع العلاقة بين رب العمل والعمال في إطار علاقة أو عقد عمل محدد المدة (المعنى القاموس) ، في حين نجد أن التسريح الجماعي يعني حسب سليمان حمية ( إجراء يتخذه صاحب العمل، عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين يشغلون عنده كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي و (المادي) (5)

سوف نقوم بتوظيف مفهوم التسريح الجماعي ويرجع ذلك أصلا لكون المؤسسات الاقتصادية أمام الضغوطات المالية عجزت عن ضمان دفع أجور عمالها ، فلجأت إلى التسريح الجماعي حتى تضمن الحد الأدنى من تواجدها ، وإعادة بنائها من جديد و في بعض الأحيان تم اللجوء إلى الغلق النهائي .

إن هذه الإجراءات التي مست الاقتصاد الوطني والمؤسسات العمومية لم تأت صدفة بل كانت نتيجة لعدة مؤشرات سلبية كادت تؤدي بالوضع إلى الانفجار. إذن فإن التحول الذي حصل والانتقال إلى اقتصاد السوق والخصخصة هو نتيجة لإفرازات معينة كما يرى عبد الرحمن مبتول A.MEBTOUL رئيس مجلس الخصخصة سابقا :الذي أكد على أن هناك 30 % من البطالين و أكثر من 2100 مليار د.ج. قيمة الديون الداخلية ، بالإضافة إلى أكثر من 30 مليار د.ج. ديون خارجية.(6) هذه الوضعية وغيرها كانت من ضمن الأسباب للتعجيل بعملية التسريح الجماعي وهذا إجراء يتم عندما تتعرض المؤسسة لخفض نشاطها، فيتطلب تقليل عدد المستخدمين أو إجراء تعديلات تكنولوجية هامة وإعادة تحويل الإنتاج يجوز لها القيام بهذا التسريح لكل مستخدميها أو جزء منهم.(7)

هذا الإجراء زاد الأمور تعقيدا بالنسبة لاقتصاد الوطني الذي بلغ عدد البطالين في سنة 1991 إلى 1260000 من اصل 6.000.000 ف(فئة السكان النشيطة) أي ما يقارب 21 % حتى وصل في سنة 1992 إلى 22 % (8) وهو رقم مخيف فكيف تصبح الوضعية يا ترى بعد أن يضاف إليها الآلاف من المسرحين جراء الإصلاحات الجديدة و بدء عملية التسريح ؟ أن الواقع كشف أن الأوضاع ازدادت تدهورا ، فالبنية الاجتماعية والاقتصادية للفئة العاملة فقدت توازنها خاصة عندما انطلقت عملية التسريح الجماعي سنة 1995 ، فالعملية مست عددا كبيرا من المؤسسات الاقتصادية بتسريح الآلاف من عمالها فخلال الفترة الممتدة

1995 - 1997 تم تسريح 80000 عاملا ووصل عدد المسرحين إلى 200.000 عاملا في نهاية شهر مارس 1998<sup>(9)</sup>. وقد مست العملية كثيرا من القطاعات الاقتصادية ففي قطاع البناء تم تسريح 112025 عاملا وهو من أهم القطاعات في البلاد نظرا للأولوية التي أعطيت له أثناء المخططات الاقتصادية في العشرين سنة الماضية. في حين نجد القطاع الصناعي قام بتسريح 27069 عامل والفلاحة 2620 عامل<sup>(10)</sup> كما قام مركب الحديد واصلب El hadjar S.N.S complexe sidérurgique بتسريح ما يقارب 8000 عامل في إطار الذهاب الطوعي، ما بين شهري سبتمبر وأكتوبر 1997

إن دراسة التسريح كظاهرة اجتماعية تستدعي الأخذ بعين الاعتبار مختلف المؤشرات الاجتماعية و النفسية وفي نفس الوقت عدم إهمال الظاهرة لكونها اقتصادية أصلا وقانونية من حيث تقنينها ولكون هذه الظاهرة لا يمكن تناولها بمعزل عن الظواهر الأخرى كما فعل كلرل ماركس - (karl marx) عندما تعرض في طرحه إلى استعمال الرأسمالي للتقنيات والتكنولوجيا وتسارع أرباب العمل لتحديث وحداتهم ومصانعهم ، مما أنجر عنه الاستغناء عن عدد كبير من العاملين الذين فقدوا مناصبهم لكون الآلات الحديثة أخذت مكانهم جراء عملية التحديث التكنولوجي ، في حين أشار Perlman في سياق حديثه عن التسريح ، وندرة مناصب العمل إلى وضع نظام جديد للحفاظ على العمل يدخل ضمنها الرقابة ، الطرد ، والانضباط.



إن المعالجة السوسولوجية لهذه الظاهرة في الجزائر لا تبعدنا عن البحث عن الوضعية التي اصبح يتخبط فيها العامل المسرح أو غير المسرح، فهذا الأخير مثلا اصبح منشغلا وفي حيرة من أمره : ويتساءل : هل سيحافظ على منصب عمله ؟ هل سيفقده ؟ وأي بديل لذلك إذا فقده ؟ وكيف يتم التعامل مع أحداث التسريح ؟

تلك هي جملة من الأسئلة التي تدور في أذهان العمال والتي تكون في نفس الوقت إشكالية بالنسبة للباحثين والدارسين والطلاب في الجامعات والمعاهد ومراكز الدراسات.

فالعامل لا يستطيع أن يجد إجابة لإنشغالاته ، خاصة بالنسبة لإيجاد مناصب جديدة لكون العرض الحالي لمناصب العمل يكاد يكون منعدما في غياب سياسة استثمارية حقيقية ، فالعرض يبقى المحرك الأساسي للاقتصاد لان العرض يعني زيادة معدلات الاستثمار ، وبالتالي زيادة فرص العمل<sup>(1)</sup> والعامل يعي جيدا من خلال المعاشة اليومية وأمام العجز المالي الذي تعاني منه المؤسسات ، انه في حالة فقدان منصب عمله فانه من الصعب جدا إيجاد بديل له. فالمؤسسات غارقة في ديونها وليس في مقدورها تحمل فائض عمالي ، وجميع قطاعات الاقتصاد الوطني تمر بأزمات مالية خانقة ولا بد لها من إعادة هيكلتها العضوية ، وبمر ذلك حتما عبر عملية التسريح كضرورة اقتصادية في المرحلة الراهنة.

فكيف يواجه العامل ندرة سوق العمل ؟ يرى برلمان Perlman أن ندرة سوق العمل وانعدام فرض التشغيل ، وإدراك العامل لعدم قدرته على مواجهته تحديات هذا الوضع يجعله يرغب في امتلاك منصب عمله ،

والحيلولة دون وصول الآخرين إليه ولكي يحقق غايته يجد العامل نفسه أمام حالتين : أما منافسة الزملاء في منصب العمل لإثبات قدراته وكفاءته ومن ثم ضمان المحافظة على منصب العمل ، وأما الانضمام إلى حركة نقابية جماعية للوقوف في وجه أصحاب العمل <sup>(12)</sup> وفي نفس الاتجاه يذهب الباحث سفير ناجي الذي يرى بان كل الوسائل تستعمل للحفاظ على أكبر قدر ممكن من مناصب العمل <sup>(13)</sup>

إلا أن إدراك العامل لخطورة ما يحدث جراء حدث لم يتعود على رؤيته أو السماع به في الوسط العمالي الجزائري ، يدفع به إلى انتهاج سلوكات مغايرة تماما لتلك التي اعتاد القيام بها ، خاصة عندما يدرك أن منصبه في خطر واصبح مهددا من لحظة إلى أخرى ، فقد يضفى على سلوكه تغيرا فيحاول استعمال كل الطرق التي تدعم استقراره ويحافظ على منصب عمله وهذه النظرة تماشى. وطرح الوايون الذي يرى أن العامل نظرا لضعفه أمام صاحب العمل الذي يتمتع بسلطة أو بوقراطية واقتصادية كبيرة <sup>(14)</sup> فانه يقبل بشروط اقل من زملائه في العمل سعيا منه للحفاظ على منصب عمله ، وهو سلوك يؤدي إلى الانقسام ويشتت جماعة العمل ويفقد هذا التضامن المعهود . هذا السلوك هو نتيجة لرغبة ملحة للبقاء في منصب العمل نتيجة لتفشي البطالة وندرة مناصب العمل.

إن الحاجة الماسة إلى اجر لسد الحاجيات الاجتماعية المتعددة يدفع العمال إلى توجيه قوتهم ضد بعضهم البعض وهذا من خلال المنافسة على منصب العمل ، وهي ظاهرة لم يسبق للعامل الجزائري أن عايشها. وأن

سلوكا كهذا يفقد معناه مع مرور الزمن ، ويعي العمال حقيقة ما يحدث لهم ، مما يدفع بهم إلى تنظيم أنفسهم في شكل حركة وجماعات نقابية محاولة منهم للدفاع عن أنفسهم. وأمام ضعف أو انعدام الإمكانيات والوسائل ، فانه من الصعب تغيير الأوضاع في الظروف الاجتماعية وتحقيق الرغبة في البقاء.

إن رد فعل العمال عن ظاهرة التسريح لم يكن بالشكل الذي يوحي بان حركة قوية تشنها جماعة أو نقابة سوف تزعج العملية وتوقفها. فإذا كان التشريع والقانون الجزائري في مجال الشغل قد أعطى للنقابة حق أخذ مطالب العمال على عاتقها : فما هو موقفها و كيف كان رد فعلها ؟ يعتقد العمال أن التنظيم النقابي الذي يحمل همومهم وانشغالهم في شكل مطالب تقدم إلى الإدارة وجد نفسه في موقف ضعف، وحتى بعض المحاولات التي قامت بها لم يحسب لها أي حساب ، مما ترك العمال يتساءلون عن دورها و يتهمونها بالتحالف مع الإدارة ضدهم في عملية التسريح الجماعي ، وفي دراسة قمنا بتأطيرها في مؤسسة فيروفيال Ferrovial<sup>(15)</sup> كان رد فعل العمال اتجاه النقابة شديدا و تحميلها المسؤولية لما حدث في كل المؤسسة ، فقد اتهمت بالخيانة و التخلي عن الواجب و اللامسؤولية . و لم يكتف العمال بذلك بل شنوا ضدها حملة في شكل احتجاجات متكررة ضد مواقفها و بث شائعات تمسها و لا تخدم وجودها في المؤسسة. في حين تبرر النقابة موقفها من عملية التسريح الجماعي كون كثير من المؤسسات عانت سوء التسيير واللامبالاة ، وإحساسا منها بخطورة الوضع فإنها لم تمنع في بعض

الأحيان عملية التسريح وهذا حفاظا على ما تبقى من المؤسسة حتى يسمح لها بعد الهيكلة من النهوض من جديد والعودة إلى مكاتنها الاقتصادية .

كما تبرر عملية التسريح بالضغوطات الممارسة على المؤسسات لدفعها إلى الخوصصة ، هذه الأسباب وغيرها قد تكون سببا في عدم استطاعة النقابة الوقوف في وجه الإدارة أثناء المفاوضات الجماعية التي كانت تحدد مصير المؤسسة ومن ثم العمال إضافة إلى قرارات مركزية أخرى كانت كلها تصب في اتجاه التسريح الجماعي ، والتي لم تستطع مواجهتها ومجابهتها لان حتمية التغيير تفرض على الجميع تقاسم الأعباء في ظل الأزمة الاقتصادية التي لا تستثني أحدا من الفئات الاجتماعية ، أن هذه المواقف المتعددة للعمال تعكس ميزان القوي الذي أصبح يميل إلى تدعيم الإصلاحات ، ومن ثم الانعكاسات على الوضعية الاجتماعية والمهنية على الفئات الاجتماعية ، لان تخفيض النفقات وتسييرها بطريقة عقلانية من الصعب جدا توجيهها إلى الجانب الاجتماعي ، وفي " مثل هذه الظروف يكون انعكاس تقليص النفقات في ميزانيات الحكومة للانفاق العام الحكومي على التعليم والصحة والتأمينات ، لها آثار سلبية عاجلة ، وآثار مدمرة في المستقبل " (16)

ومهما حاول العمال البحث عن ميكانيزمات جديدة للتكيف مع الوضعية الجديدة ، فمن الصعب إيجاد موازين بين الدخل الفردي المتواضع وتزايد الحاجيات الاجتماعية مما ينعكس حتما على القدرة الشرائية التي تدهورت كثيرا مقارنة بالسنوات الماضية. فإذا كانت

المؤسسة في إطار الاقتصاد الموجه سابقا تضمن نسبيا بعض الامتيازات كالسكن محاولة منها لتقريب العامل من مكان عمله ، ولكون الإسكان يعتبر من الإنشغالات الكبرى للدولة فأعطيت له الأولوية ، إلا أن تلك التسهيلات سقطت في ظل الإصلاحات الحالية.

فتكاليف الإيجار أصبحت مرتفعة إلى جانب فاتورات الماء والكهرباء.

أما في مجال الدراسة فإن تكاليفها أصبحت مرتفعة مقارنة بالفترة الماضية، فأغلبية العمال أصبحت غير قادرة على تحمل المصاريف المدرسية وبالرغم من الإسهامات الحكومية والحركة التضامنية الواسعة إلا أن الكثير من الأطفال أصبح عرضة للتسرب المدرسي ، مما يعرضهم للبطالة والانحرافات الاجتماعية. كل هذه المعطيات والاحتياجات الأسرية تجعل من الأجر المتقاضى غير كاف ولا يسد القليل منها في غياب سلم حقيقي للأجور يأخذ بعين الاعتبار مناصب العمل وتقييمها تقييما منطقيًا.

وفي الأخير يمكن القول انه إذا كانت سياسة التشغيل في بداية الحركة التنموية قد أتت بثمارها ومن ثم الاقتراب من التشغيل الكامل ، فإن ما حدث من جراء عملية التسريح الجماعي الناتجة عن الإصلاحات الاقتصادية وما ترتب عنها من تدهور الوضعية الاقتصادية والاجتماعية ، تجعل من رؤيتنا المستقبلية تبنى على أساس أن أي معالجة لهذه الظاهرة لا بد أن تأخذ بعين الاعتبار معادلة العرض والطلب على مناصب العمل

في كل عمليات الاستثمار دون اغفال مؤشر النمو الديموغرافي إلى جانب تامين هذه المناصب.

والحقيقة أن المؤشر المالي (الاستثمار) يلعب دورا مهما في تحقيق تلك المعادلة للتغلب على الصعوبات وعلاج المشكلات التي تواجهها المؤسسة العمومية الجزائرية ، يضاف إلى ذلك مساهمة أتمطاط التسيير الحديثة المبنية على العقلانية في صرف الأموال العمومية وترشيد استغلال الموارد البشرية ، وتوزيعها توزيعا منطقيا. فلا يمكن للإصلاحات الاقتصادية تحقيق غايتها إذا تم فقط التركيز على الموارد المالية وأهملت المسائل التنظيمية والقيمية للعمال ، ومن ثم إرساء القدرة التنافسية بين العمال فيما بينهم.

1. A. Benachenou : Le tiers monde en jeu E1 Imprimerie centrale Alger 1981 P98
2. Metahli : Note sur l'évolution du marché du travail à travers les données des services de l'emploi, Revue algérienne de travail, L'emploi en Algérie : réalités et perspectives 1987 - 1 PP 40-43

3- بوعشة مبارك : الخصصة باعتبارها إحدى الأدوات الأساسية للإصلاح الاقتصادي، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة قسنطينة العدد 8 ص 151 .

4- عبد العزيز بوشعيرات : اقتصاد السوق، الحاجات والضوابط مجلة الوحدة العدد 12 90

5- حامية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجماعية . الجزائر . 1992 ص 292 .

- 6- سعيد مقدم : الخوصصة دون إصلاحات جمركية و إدارية ،  
ملتقى الخوصصة و البورصة ، حاسي مسعود . جريدة الخبر . العدد  
2347 - 6 ماي 1999 . ص 2 .
- 7- المادة 39 من الأمر رقم 75 / 31 المؤرخ في 29 . 04 . 1975 و  
الخاص بالشروط المتعلقة بالعمال المعنيين بالتسريح . الجريدة الرسمية رقم  
530 .
- 8- سعيد اوكيل تصريح السيد رئيس الحكومة الأسبق احمد اويحي  
للإذاعة الوطنية ليوم 30 مارس 98 .
- 10- ع . عبد الله : رأي خبير اقتصادي حول عمليات التسريح في  
الجزائر . جريدة الخبر ليوم 04 . 08 . 1997 . العدد 2032 .
- 11- ضياء محمد المرسومي : الخوصصة و التصحيحات الهيكلية .  
آراء و اتجاهات . ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1995 ص 48 .
- 12- الباسط محمد حسن علم الاجتماع الصناعي . مكتبة الانجلو  
مصرية . القاهرة . 72 ص 287
- 13- سفير ناجي : محاولات في التحليل الاجتماعي . ترجمة الأزهر  
بن عيتور . ديوان المطبوعات الجامعية . جزء 2 ص 423 .
- 14- الباسط محمد حسين : مرجع سابق ص 289 .
- 15- نتائج دراسة ميدانية في مؤسسة فيروفيلل Ferrovial تحت  
عنوان : "العمال بين عملية التسريح و الحفاظ على مناصب العمل .  
مذكرة لنيل شهادة الليسانس 1995 - 1996

16- مكتب العمل العربي : برامج الإصلاح الاقتصادي و اعادة الهيكلة و انعكاسها على مسائل العمل. القاهرة 1994 ص 64 .

## المراجع

- [1]- احمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1992 .
- [2]- عبد العزيز و ظبان : الاقتصاد الجزائري ' ماضيه و حاضره ، المعهد لوطني و الثقافة العمالية و حقوق العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط1 ، الجزائر ، 1978 .
- [3]- ضياء محمد الموسوي : الخصوصية و التصحيحات الهيكلية : اراء و اتجاهات، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995 .
- [4]- سفير ماجي : محاولات في التحليل الاجتماعي : ترجمة الازعر بن عيتور ، ديوان المطبوعات الجامعية ، جزء 2 ، الجزائر 1981 .
- [5]- عبد اللطيف بن آشنهو : التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط - 1962 - 1980 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1992 .
- [6]- بوعشة مبارك : الخصوصية باعتبارها احد الادوات الاساسية للاصلاح الاقتصادي ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة قسنطينة ، العدد 7 ، 1997 .
- [7]- عبد العزيز بوشقيرات : اقتصاد السوق ، الحاجيات والضوابط ، مجلة الوحدة ، الجزائر ، العدد 12 ، 1990 .
- [8]- الباسط محمد حسين : علم اجتماع الصناعي ، مكتبة الانجلو مصرية ، القاهرة 1972
- [9]- ع.عبد الله : راي خبير اقتصادي حول عمليات التسريح في الجزائر ، جريدة الخبر ليوم 04 . 08 . 1997 .



[10] - نتائج دراسة ميدانية في مؤسسة فيروفيال تحت عنوان "العمال بين التسريح والحفاظ على مناصب العمل" ، مذكرة لنيل شهادة الليسانس ،  
1996 - 1995

- [11]-A. Benachenou: Le tiers monde en jeu Ed , Imprimerie centrale  
Alger 1981
- [12]-Metahli : Note sur l'évolution du marché de l'emploi , Revue  
algérienne de travail, L'emploi en Algérie : réalités et  
perspectives 1987 .
- [13]-Fatime Selhi : marché du travail , crise de logements et grandes  
entreprises , office publication universitaire , Alger , 1990.

-----\* جامعة عنابة