



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم العلوم السياسية

دور منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل  
- حالة الجزائر -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في العلوم السياسية  
تخصص إدارة المنظمات الدولية والإقليمية

إشراف الأستاذ:

أ.د قوي بوحنية

إعداد الطالب:

محمد فؤاد بن ساسي

نوقشت وأجيزت بتاريخ 13/جوان/2019

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة الأصلية	الصفة
أ.د/غنية شليغم	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	رئيساً
أ.د/ قوي بوحنية	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مشرفاً ومقرراً
د/ الأمين سويقات	أستاذ محاضر	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	عضو مناقشاً
د/ سمير بارة	أستاذ محاضر	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	عضو مناقشاً
د/ عطية إدريس	أستاذ محاضر -أ-	جامعة العربي التبسي تبسة	عضو مناقشاً
د/عبد اللطيف باري	أستاذ محاضر -أ-	جامعة محمد خيضر بسكرة	عضو مناقشاً

السنة الجامعية 2018/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ  
الرَّحِيمِ

## الإهداء

إلى أمي وأبي حفظهم الله ورحاهم

إلى عائلتي الكريمة كل باسمه

الياس ، رحيلة, فوزية، رشيدة، حليلة، مريم، الزهرة

إلى كل الأصدقاء الأوفياء كل باسمه

ولا أنسى بالأخص حذيفة طواهير

لكل من صادفتهم في هذه الحياة.

لكم جميعا أصدقائي وأحبابي.

## وقفة شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، ونحمد الله عز وجل الذي بحمده تم هذا العمل ونسأله أن ينفعنا بما علمنا.

وأما بعد،

كل الشكر والتقدير والاحترام والاعتزاز بالأستاذ الدكتور بوحنية قوي، الذي منحنا وقته الثمين وأفادنا بعلمه.

ولا يفونتي أن نتقدم بالشكر الموصول إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة.

وأتقدم بالشكر لكل من ساندنا في هذا العمل:

أساتذة قسم العلوم السياسية

أساتذة قسم العلوم الاقتصادية (الدكتور بلمولاي عبد الرزاق، الدكتور نمر محمد الخطيب،  
الدكتور علاوي لحسن)

الأستاذة قصاب سعيدة (جامعة الجزائر 03).

عمال المكتبة الجامعية لكلية الحقوق وكلية العلوم الاقتصادية.

لكل الزملاء والأصدقاء

أتقدم بالشكر لكم جميعا.

الطالب: محمد فؤاد بن ساسي

## مقدمة

يعد موضوع التشغيل من المواضيع التي أصبحت تشكل هدف أساسي في بناء الأنظمة الاقتصادية، ويعتبر كمقياس لقوة نجاعة الدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا، لذا تتسارع دول العالم من أجل العمل على وضع سياسات تشغيل بناءة تساهم في خلق المزيد من فرص العمل، بما يؤدي للتقليل من نسب البطالة في أوساط الشباب.

وتشير الإحصائيات العالمية لتزايد كبير في نسب البطالة بين دول العالم خلال العشرين السنة الماضية، بسبب الأزمات التي شهدتها الاقتصاديات العالمية. وأصبحت جل الدول تعتمد على آليات جديدة تساهم بفاعلية في وضع المخططات الحكومية في رسم سياسات التشغيل، بهدف تحقيق مستوى عالي من فرص العمل، كما أن تحقيق الأهداف الأساسية للتشغيل في عالم اليوم يتطلب انخراط الدول في السياسات الدولية القائمة على التعاون والتكامل بين الدول والمنظمات الدولية التي تعمل على مساعدة الدول في رسم وصياغة السياسات الوطنية.

كما تعتبر منظمة العمل الدولية من أهم التنظيمات الدولية التي تساهم في مساعدة الدول لرسم السياسات الاجتماعية، حيث يصفها المفكر "بيرانس W-PEIRENS" بأن (( منظمة العمل الدولية تشكل الإطار المرجعي العالمي للسياسة الاجتماعية والاقتصادية ليس فقط في الدول النامية، بل حتى العالم المصنع...)).

أصبحت منظمة العمل الدولية بعد تأسيسها الإطار المرجعي لرسم السياسات الدولية في مجال التشغيل، وظلت المرجع التشريعي الأول في دعم القضايا الاجتماعية للإنسان التي تسعى لتكريس وترقية حقوق الإنسان على المستوى الاقتصادي والاجتماعي.

وعليه يمكن القول أنّ منظمة العمل الدولية تُعد الهيكل الدولي الأبرز، القائم على تطوير التشريعات الدولية المتعلقة بالتشغيل، والذي يسعى إلى تكريس معايير العمل الدولية التي تهدف إلى توفير العمل اللائق وتعزيز دعم التشغيل. كما تسعى منظمة العمل الدولية إلى وضع تشريعات العمل الدولية، وتعزيز قدرة الأنظمة على صنع السياسات العامة التشغيلية، ومساعدتها على تنفيذها وفق آليات وبرامج منظمة العمل الدولية.

وفي ظل تزايد التحولات الدولية المتسارعة من تنامي لظاهرة التنظيم الدولي، وبروز العولمة بكافة مظاهرها، وتزايد الانفتاح الاقتصادي، تحرص دول العالم على الانخراط في المنظمات الدولية، بهدف تجاوز الأزمات الداخلية بشكل جماعي، من خلال المشاركة في رسم السياسات الدولية القائمة على التكامل لتجاوز الأزمات المتعلقة بالبطالة والتشغيل.

ولمواكبة التحولات الدولية تعمل الجزائر على الانضمام للمنظمات الدولية ( انضمت لمنظمة العمل الدولية سنة 1963)، وتحرص على الاندماج ضمن سياسات هذه المنظمة، من خلال بذل كل جهودها في وضع سياسات وبرامج تنموية تتلاءم مع توجهات وبرامج منظمة العمل الدولية، عن طريق المصادقة على الاتفاقيات التي تصدرها منظمة العمل الدولية على مستوى التشغيل.

كما تواجه الجزائر كباقي دول العالم جملة من التحديات من بينها تحدي البطالة، التي عرفت أرقام قياسية مع بداية الألفية (2000) (قدرت بحوالي 30%)، حسب إحصائيات الديوان الوطني ONS، وتعمل الجزائر على وضع حلول هذه الأزمة، عبر وضع سياسات تشغيل فعالة في إطار البرامج التنموية التي تبنتها الجزائر منذ مطلع الألفية (سنة 2000)، بهدف تحسين مستوى الاقتصاد الوطني ودعم النمو الإجمالي، بما يساهم في تعزيز مستوى التشغيل وتوفير مناصب العمل للشباب.

وحرصت الجزائر منذ أعلنت انضمامها لمنظمة العمل الدولية على الاندماج ضمن سياسات منظمة العمل الدولية على مستوى رسم سياسات التشغيل والحد من أزمة البطالة، بما يساهم في رسم سياسات تشغيل فعالة.

### 1. أسباب اختيار الموضوع:

انطلق اختيار موضوعنا من عدة أسباب ذاتية وموضوعية، يمكن تقديمها كآتي:

#### - الأسباب الذاتية:

- رغبة الباحث في التعمق والتحليل في موضوع رسم سياسات التشغيل، ودورها في دعم قضايا التشغيل، وكون الطالب يدرس ضمن تخصص إدارة المنظمات الدولية والإقليمية.
- التحوّل الجاري في عالم الشغل والعمل، جعل الباحث يهتم بمثل هذه القضايا التي تشكّل محلّ اهتمام العديد من الباحثين .

- الأسباب الموضوعية:

- تزايد الاهتمام بقضايا التشغيل والعمل، بحيث أصبحت المحرك الأساسي لأي عملية رسم للسياسات العامة.
- تطور الاهتمام العلمي والأكاديمي بقضايا البطالة والتشغيل، وعلاقتها بالمتغير الدولي المتمثل في منظمة العمل الدولية.

2. أهمية الموضوع:

يمكن تحديد أهمية موضوع الدراسة وفق النقاط التالية:

- أهمية موضوع العمل والتشغيل، ومدى تأثيره على الاستقرار الاقتصادي و الاجتماعي داخل كيان الدولة.
- أهمية الدور الذي تلعبه منظمة العمل الدولية في رسم سياسات التشغيل العمومية، من خلال الآليات والبرامج التي تصوغها بين الدول الأعضاء.
- وتكمن أهمية الموضوع أيضا في تزايد الارتباط بين السياسات الدولية مع السياسات الداخلية للدول، خاصة مع التحولات الجارية في العالم، من تزايد لدور المنظمات الدولية في رسم سياسات العامة، وظهور العولمة وبروز نشاط كبير للشركات المتعددة الجنسيات.

3. حدود الدراسة:

- المجال الزمني:

- تمتد فترة إجراء هذه الدراسة من بداية سنة 2000 إلى غاية سنة 2016 من خلال إبراز دور منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر
- ويمكن إيجاز بعض الاعتبارات لاختيار هذه الفترة بالنسبة لدراسة الحالة، كما يلي:
- عرفت الجزائر طفرة مالية مرتفعة خلال الفترة مابين 2000 إلى غاية 2010، ساهمت في انتعاش الخزينة العمومية، وأدت لوضع وتنفيذ العديد من البرامج والخطط الحكومية.
  - تزايد اهتمام الدولة ببرامج التشغيل، وفتحها المجال للتعاون الدولي و الإقليمي مع المنظمات الدولية في إطار رسم سياسة التشغيل، كمنظمة العمل الدولية نموذجا.

- المجال المكاني:

- شمل المجال المكاني نشاط منظمة العمل الدولية في بعض بلدان العالم.
- أما بالنسبة لدراسة الحالة، فقد تم اختيار الجزائر كنموذج لدراسة حالة الموضوع.

4. إشكالية الدراسة:

في ظل التحوّل الذي يعرفه العالم من تزايد للتكتل والتكامل بين سياسات الدول، وسياسات المنظمات الدولية، عملت الجزائر على مواكبة هذه التحولات، وحرصت على ربط السياسة الداخلية مع السياسات الدولية للمنظمات الدولية بصفة عامة، ومنظمة العمل الدولية بصفة خاصة. على ضوء هذا نصوغ الإشكالية التالية:

ما مدى استجابة آليات التشغيل المنتهجة في الجزائر مع المضامين المتعلقة بالآليات الدولية المحددة من طرف منظمة العمل الدولية؟ وما مدى فعالية تطبيقها ميداني في الحد من أزمة البطالة، ومواجهة تحديات سوق العمل وذلك خلال الفترة الممتدة ما بين سنة 2000 إلى غاية 2016 ؟

ويندرج تحت هذه الإشكالية، مجموعة الأسئلة الفرعية التالية:

- هل هناك ارتباط بين سياسات التشغيل في الجزائر مع سياسات منظمة العمل الدولية؟
- كيف تفاعلت الجزائر مع تبني إتفاقيات ومعايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالتشغيل والعمل.
- هل تتطابق التشريعات والقوانين الوطنية مع تشريعات منظمة العمل الدولية في مجال التشغيل والعمل؟
- هل يقضي استجابة الجزائر لمعايير العمل اللائق إلى تغيير القوانين والتشريعات المتعلقة بالعمل والتشغيل؟
- ما هي آليات رقابة منظمة العمل الدولية اتجاه سياسات التشغيل والعمل في الجزائر؟ وكيف طبقت بالجزائر؟

5. فرضيات الدراسة:

- الفرضية الأولى:

تباينت آليات التشغيل في الجزائر إلى حد نسبي مع تشريعات ومضامين منظمة العمل الدولية من حيث وضع قوانين جديدة تتوافق وسياسة العمل الدولية.

-الفرضية الثانية:

تأثرت سياسة التشغيل في الجزائر بالآليات المنتهجة من قبل منظمة العمل الدولية من حيث البرامج والآليات المجسدة على أرض الواقع.

الفرضية الثالثة:

استجابت القوانين الجزائرية المتعلقة بالعمل والتشغيل لمحتوى القوانين الصادرة عن منظمة العمل الدولية، من حيث تطبيق معايير العمل اللائق.



الفرضية الرابعة:

تبنّت الحكومة الجزائرية العديد من الآليات الرقابية لمنظمة العمل الدولية، عبر تأسيسها هيئات رقابية ساهمت في الحد من الانتهاكات الحاصلة في العمل.

6. الإطار المنهجي للدراسة:

ارتأى الباحث اعتماد مجموعة من المناهج الأساسية للبحث السياسي والقانوني

والاقتصادي، وتمثلت أهم المناهج المعتمدة في الدراسة، كالآتي:

- المنهج الوصفي لدراسة واستقراء مختلف الأطر النظرية للتنظيم الدولي، ومنظمة العمل

الدولية، بالإضافة إلى تحليل ووصف مختلف الأحكام والنصوص المتعلقة بالتشغيل

والعمل.

- الاقتراب القانوني المؤسساتي لتحليل الموائيق والاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل

والعمل.

- منهج دراسة حالة لأجراء وتطبيق الدراسة المتعلقة برسم سياسة التشغيل في الجزائر وفق

معايير منظمة العمل الدولية.

كما تم اعتماد مجموعة من المقاربات في إطار البحث النظري لبعض معايير حقوق

الإنسان التي تقوم عليها أجنحة المنظمات الدولية بصفة عامة، ومنظمة العمل الدولية بصفة

خاصة، وتشمل المقاربات التالية:

- مقارنة حقوق الإنسان / THE HUMAN RIGHT APPROCHES .

تقوم هذه المقاربة على الحق في النضال لحماية حقوق الإنسان في كافة مجالات الحياة،

وحماية حقوق النساء والأطفال من حالات التمييز.

- مقارنة التنمية القائمة على حقوق الإنسان:

تستند هذه المقاربة على أساس الإيمان بأنّ كل النساء والرجال لهم حقوق متأصلة وكونية،

وغير قابلة للتجزئة، وتحفظ هذه المقاربة الإطار المفاهيمي والمعياري الذي يضمن التخطيط

لتنمية أساسها مبدأ الحق، لا مبدأ الحاجة.

- مقارنة النهوض بالمرأة.

ويبرز مفهوم المرأة من خلال هذه المقاربة، وفق منحها فرص تمويلية، تدعم تمكينها

اقتصاديا وسياسيا، بما يؤدي إلى تأهيل وتدريب النساء.

7. أدوات الدراسة: قام الباحث باعتماد المقابلات المتخصصة لإثراء الدراسة وتمثلت في:

- إجراء مقابلة مع مسؤول مكتب العمل الدولي بالجزائر العاصمة خلال الفترة الممتدة ما

بين سنة 2014 إلى غاية سنة 2016.

- إجراء مقابلة باستخدام موقع التواصل الاجتماعي، من خلال مراسلة الصفحة الرسمية لممثل مكتب العمل الدولي بالقاهرة.

- إجراء مقابلة مع مجموعة من الأساتذة والخبراء .

**8. الدراسات السابقة:** قبل التطرق إلى أبرز الدراسات السابقة وجب التنويه إلى صعوبة وصول الباحث إلى إيجاد دراسات أو مواضيع تتناول بصورة مخصصة موضوع علاقة منظمة العمل الدولية برسم السياسة العامة للتشغيل. ويشير الباحث إلى أنّ كل الدراسات المعروضة، قد تناولت شق معين، متعلقة بجوانب محددة ، تبحث في مواضيع عامة متعلقة بالعمل وحقوق العمال.

ومنه يمكن تناول بعض الدراسات التي تناولت الموضوع من جانب معين، خصص لدراسة دور منظمة العمل الدولية في إطارها القانوني.

1. دراسة بعنوان " القواعد الدولية لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام"

للباحثة إيمان سرور ثوابتي، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة، الموسم الجامعي 2016. وعالجت الباحثة مبدأ التمييز ضمن التشريعات والاتفاقيات الدولية للعمل، وتطرقت لدور منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل، وتعزيز معايير العمل الدولية، وتوصلت دراسة الباحثة إلى أن المساواة في العمل تقتضي في الواقع توفير فرص عمل للجميع ودونما تمييز، وكذا ضرورة استفادة العامل من ظروف عمل عادلة ومرضية.

2. دراسة بعنوان "السلطة التشريعية لمنتظم العمل الدولي" للباحث "حسن جمال شاهين"، أطروحة دكتوراه، جامعة الإسكندرية، 1984. وتوصلت الدراسة إلى دور منظمة العمل الدولية في تكريس جهودها لتطوير قواعد وقوانين، تنظم قطاع العمل وتوسع إلى تطوير معايير العمل الدولية وفق مبدأ الحق في العمل.

3. دراسة بعنوان " دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي"

للباحثة دراقي هبة خديجة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي 2001/2000. وتطرقت الباحثة في هذه الدراسة إلى دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي للعمل، وتنمية القانون الدولي الاجتماعي، الذي يشمل الحقوق الاجتماعية للإنسان، وتوصلت الباحثة إلى أنّ منظمة العمل الدولية نجحت في تكريس إقامة تشريع دولي اجتماعي يقوم على تعزيز إرساء مبادئ العدالة الاجتماعية المكرسة في دستور المنظمة.

باللغة الأجنبية.

**1.دراسة بعنوان " Les droits fondamentaux au travail :origines, statut et impact en droit international".**

القانون الدولي).للدكتور "Claire la Havary"، الصادرة عن المنشورات الجامعية الفرنسية، لسنة 2009. وقسمت الدراسة إلى قسمين، تناول الجزء الأول منها أهم الاتفاقيات المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل، بينما تطرق الجزء الثاني إلى بعض إعلانات منظمة العمل الدولية التي تطرقت للمبادئ الأساسية في العمل ومفهوم الحقوق الأساسية في العمل.

**2.دراسة بعنوان:**

**"Egalité de genre et autonomisation des femmes dans le secteur de L' emploi en Algérie.**

المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في قطاع العمل بالجزائر، صادرة عن منظمة العمل الدولية (منشورات مكتب العمل الدولي) لسنة 2013، وتناولت الدراسة مجموعة من الفصول، تم التطرق في الفصل الأول للإطار المؤسسي لعمل المرأة في الجزائر، ومقارنتها بعمالة الرجل، بينما تناول الفصل الثاني إلى دراسة إحصائية حول تكافؤ الفرص في العمل بين الرجال والنساء بالجزائر، وتناول الفصل الثالث نتائج السياسات المدرجة بالجزائر وفعالية أجهزة التشغيل المعتمدة بالجزائر بالمقارنة مع سياسات منظمة العمل الدولية.

**9. مفاهيم الدراسة:** تنطلق هذه الدراسة لتشرح المفاهيم التالية: التشغيل، العمل،

البطالة، كونها المصطلحات الأساسية التي تركز عليها الدراسة.

**- مفهوم السياسة العامة:**

عرف عالم السياسة **ديفيد إيستون (David Easton)** السياسات العامة على أنها التخصيص (Allocation) السلطوي للقيم (Values) لكل مجتمع.ومن ناحية أخرى عرف عالم السياسة والخبير في السياسة العامة **أبراهام كابلان (Abraham Kaplan)** السياسات العامة بأنها برنامج من الأهداف والقيم والممارسات.

**- مفهوم سياسة التشغيل:**

يقصد بسياسة التشغيل الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفراد، وفي تنظيم العلاقات بين العمل وأرباب العمل ( أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة)، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين.

**- مفهوم التشغيل:**

يرى **"Marc olivier"** بأن التشغيل هو استخدام جزء من عمل اجتماعي يقوم الشخص، وهذا مناصب لمنصب عمل أو تنظيم استخدام قوة العمل على أحسن وجه.

ويعني التشغيل أيضا المنصب المالي وما يعنيه من اشتغال لمنصب العمل الشاغر. كما يعني كذلك مجموع ما يكلف به العمل من مهام وأعمال استنادا إلى خصوصية المنصب، وما يتطلبه من مؤهلات.

والتشغيل كمفهوم عام يعني استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث يتشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل، وأن يكون له الحق في رفع مستوى مؤهلاته، عن طريق التكوين والتدريب، وكذا حقه في الامتيازات التي تترتب عن مساره الوظيفي، بما في ذلك الحق في الترقية وحق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والتأمين والتقاعد... الخ.

**البطالة:**

تعرف البطالة بأنها عدم القدرة على تشغيل وتوظيف الطاقات البشرية المتاحة في إطار نظام متكامل يراعي البعد الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء.

والبطالة ظاهر اقتصادية تنتج عن ضعف حجم الاستثمار والمشاريع الاقتصادية وزيادة النمو السكاني، حيث أن تزايد هذه الظاهرة ينعكس على مجالات عديدة.

### - العمل اللائق:

يعرف العمل اللائق حسب التعريف المقدم من منظمة العمل الدولية بأنه: توفير الفرص للجميع (نساء ورجالا) على عمل منتج يدر دخلا عادلا ويحقق الأمن في مكان العمل والحماية الاجتماعية للأسر ويكفل مستقبلا أفضل لتطویر الذات وتحقيق الاندماج الاجتماعي.

والعمل اللائق يشير كذلك للعمل المنتج الذي فيه الحقوق محمية والذي يدر دخلا كافيا مع توفير حماية اجتماعية كافية.

### 10. خطة الدراسة:

حاول الباحث أثناء تقسيم هذه الدراسة الاعتماد بشكل كبير على إحداث التوازن بين الفصول، وذلك لضمان تسلسل الأفكار ووضوحها، وبذلك تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول، تم تقديمها كما يلي:

- **الفصل الأول** تضمّن دراسة نظرية ومدخل عام لموضوع البطالة والتشغيل، السياسة

العامة و السياسة العامة للتشغيل ، والأطر القانونية المنظمة للتشغيل.

- **الفصل الثاني** يتناول دراسة لمنظمة العمل الدولية، مبرزين فيه مراحل تأسيسها، وآليات عملها، مع تفصيل كامل لأدورها في رسم سياسات التشغيل .

- **الفصل الثالث** يتناول الفصل أثر تطبيق معايير العمل الدولية على رسم سياسات التشغيل بالجزائر، مع تبيين مدى استجابة الجزائر لمعايير ومبادئ منظمة العمل الدولية ومساهمتها في الحد من البطالة وتحسين مستوى التشغيل .

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية،  
والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

---

إن موضوع رسم السياسة العامة والسياسة العامة للتشغيل، من بين المواضيع التي لاقت اهتمام الباحثين والمفكرين السياسيين والاقتصاديين، حيث أجريت العديد من الدراسات حول هذه المصطلحات المذكورة، في محاولة لمعرفة الأسس النظرية والعلمية التي ساهمت في رسم سياسات العامة للتشغيل، والتي ساهمت في صياغة مجموعة من المفاهيم والنظريات حول سياسات التشغيل ورسم السياسات العامة، وسوق العمل.

من خلال هذا الفصل سيحاول الباحث التطرق لمجمل الأطر النظرية والمعرفية لرسم سياسات العامة التشغيلية، محاولين إبراز أهم النظريات والتحليلات التي قدمت أفكار مختلفة، مع إبراز أهم الأطر القانونية التي ساهمت في دعم سياسات التشغيل على المستوى الدولي والإقليمي.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

## المبحث الأول: مدخل مفاهيمي للسياسات العامة للتشغيل

يتناول هذا المبحث مدخل مفاهيمي عام لمجموعة من المصطلحات، تدرج مجملها ضمن السياسات العامة للتشغيل، بداية من مفهوم البطالة والتشغيل، ثم **المطلب الأول: مفهوم البطالة.**

تعتبر البطالة من المصطلحات الشائكة التي لا تزال محل خلاف في الدراسات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ويعود هذا الاختلاف إلى تباين الآراء في تحديد وتقديم مفهوم جامع لهذا المصطلح، مما جعلها تعبر عن معاني مختلفة في كل تخصص، ومن أهم المصطلحات المتداولة، التي تعبر عن البطالة نجد: **العمالة، التشغيل، التعطل... الخ.** وسنحاول من خلال هذا العنصر تقديم حوصلة مختصرة على تعريف البطالة وأنواعها وعملية قياسها.

**الفرع الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحي للبطالة:**

### أولاً. التعريف اللغوي:

ورد في "معجم اللغة العربية" أن البطالة مشتقة من بَطَلَ ، بمعنى لم يعد صالحاً أو أنه فقد حقه والبطال (الشخص العاطل عن العمل) يعني أنه فقد حقه وصلاحيته. <sup>1</sup> أما في اللغة الانجليزية فالبطالة لا تعني أكثر من الانقطاع عن العمل. <sup>2</sup> وفي اللغة الفرنسية كلمة **chômage** والتي تعني البطالة مشتقة من فعل بَطَلَ أي تعطل عن العمل، لكن فعل **chômer** يعني ذلك الشخص الذي يستريح في الظل وبعده يستأنف عمله. <sup>3</sup>

### ثانياً. التعريف الاصطلاحي للبطالة:

#### 1. تعريف الفقهاء والمفكرين:

يعرفها "berdelly": بأنها الحالة التي تمثل عدم قدرة الأشخاص في قوة العمل على إيجاد عمل. <sup>4</sup> ويعرف محمد علاء الدين عبد القادر البطالة بأنها (( حالة عدم توافر العمل لشخص راغب في مهنة تتفق مع استعداداته وقدراته وتأهيله وذلك نظراً لحالة سوق العمل، ويستبعد من هذه الحالات الاضطراب أو حالات المرض أو الإصابة به. <sup>5</sup>

<sup>1</sup> زيد بن محمد الرماني، البطالة، العمالة، العمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي. الرياض: دار طويق، 2001، ص12.

<sup>2</sup> محمد إبراهيم السقا، سوق العمل الأمريكية تتحسن على نحو ملحوظ، المجلة الاقتصادية الإلكترونية، 10 يناير 2012 العدد 6665، تاريخ التصفح 2015/07/10، رابط الموقع [http://www.aleqt.com//article\\_614937.html](http://www.aleqt.com//article_614937.html).

<sup>3</sup> <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/ch%C3%B4mage/15627.s.d> ,03/07/2015.

<sup>4</sup> Bardley, R, **The Economic Today**, McGraw Hill, New York, 1994, p95.

<sup>5</sup> عبد القادر محمد علاء الدين، البطالة : أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي، الإسكندرية: منشأة المعارف، 2003، ص40.

ويقدم محمد عاطف غيث تعريف للبطالة بأنها : "حالة عدم الاستخدام التي تشير إلى الأشخاص القادرين على العمل والذين ليست لديهم فرص سانحة للعمل".<sup>1</sup> وعرفت أيضا بأنها حالة وجود أشخاص راغبين في العمل وقادرين وباحثين عن، ولكن لم يجدوه.<sup>2</sup> ويرى بعض علماء الاقتصاد البطالة : على أنها عدم القدرة على استيعاب أو استخدام الطاقات أو الخدمات البشرية المعروضة في سوق العمل الذي يعتمد على العرض والطلب والذي يتأثر بقرارات أصحاب العمل والعمال والأنظمة التي تفرضها الدول من أجل التقيد بها وفي سوق العمل تتلاقى هذه القرارات مع قرارات هؤلاء الذين هم في حاجة إلى خدمات الأفراد.<sup>3</sup> أما في الشريعة الإسلامية فقد حث الإسلام على العمل والكسب ونهى عن البطالة بقوله عليه الصلاة والسلام: (( لأن يغدو أحدكم فيحطب على ظهره فيصدق منه، فيستغني به عن الناس خير من أن يسأل رجلا أعطاه أو منعه ذلك، فإن اليد العليا خير من اليد السفلى، وأبدأ بمن تعول)). رواه أبو هريرة.<sup>4</sup>

من خلال التعاريف السابقة للبطالة، نلاحظ أن أغلبها ركزت على البطالة من كونها فقدان الشخص لعمل يسترزق منه ليكسب قوت يومه حسب قدراته البدنية والعقلية. بعيدا عن التعاريف التي قدمها ال مفكرون وما جاء في الشريعة الإسلامية يمكن إضافة تعاريف أخرى قدمتها العديد من المنظمات الدولية والمراكز الإحصائية التابعة للعديد من الدول.

**2. الهيئات الدولية والمراكز الإحصائية:**

**1.2. تعريف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي:** قدم البرنامج تعريف للشخص العاطل بكونه الشخص البالغ ما بين 15 و65 عاما ولا يعمل بالرغم من توفره على القدرة والرغبة وبيحث عن فرصة عمل.<sup>5</sup>

## **2.2. تعريف المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية الفرنسي (INSEE)**

تشمل البطالة جميع الأفراد من 15 سنة فما فوق من دون منصب عمل، وبيحثون عنه خلال فترة معينة، وحسب المعهد فإن عملية قياس البطالة تبقى صعبة نظرا لاختلاف قياس

<sup>1</sup> محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2006، ص458.

<sup>2</sup> مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2004، ص183.

<sup>3</sup> راضية بوزيان، الإستراتيجية الحكومية للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ، الملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 13/12 نوفمبر 2011، ص06.

<sup>4</sup> عبد القادر محمد علاء الدين، المرجع السابق، ص40.

<sup>5</sup> احمد سيد عاشور، مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية، 2008، ص ص 10 11.



الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

الإحصائيات، خاصة في فرنسا التي تملك مصدرين لقياس البطالة، الأولى خاصة بوزارة التشغيل والعمل والثاني بالمعهد الوطني للإحصاء الذي يصدر إحصائياته وفق منظمة العمل الدولية.<sup>1</sup>

**3.2. تعريف مكتب إحصاءات العمل الأمريكي:** يعرف الفرد العاطل عن العمل : أنه كل شخص يتراوح بين 16/59 سنة، ولم يكن لديه وظيفة عمل خلال فترة مرجعية، وقام بإجراء البحث خلال الأربع أسابيع ماضية، وهو متاح للعمل ويبحث عنه. ويقدم المكتب تصنيفات عدة لتعريف البطالة وهي:<sup>2</sup>

أ. معدل البطالة فقط للعاطلين الذين قضوا 15 أسبوعا أو أكثر في حالة بطالة.  
ب. يشمل العمال الذين فقدوا وظائفهم والذين انتهوا من الوظائف ذات الطبيعة المؤقتة كنسبة من إجمالي السكان.

ج. ويتمثل التعريف الرسمي لمعدل البطالة في: "المعدل الذي يتم الإعلان عنه دائما، ويشمل إجمالي عدد العاطلين عن العمل كنسبة من إجمالي قوة العمل المدنية".

د. ويشمل عدد العاطلين المحبطين أي العمال الذين يتسوا من الحصول على منصب عمل وتوقفوا عن البحث عن عمل لأنهم يمجدوه.

هـ. ويشمل جميع العمال الذين يعملون بصورة هامشية، وتم إلحاقهم بقوة العمل.

و. ويشمل كل العمال الذين يعملون لبعض الوقت *Parte time*.

وتم وضع هذه التصنيفات من قبل المكتب نتيجة لطبيعة الاقتصاد الأمريكي القائم على سيطرة القطاع الخاص على الاقتصاد، مما صعب وجود إحصائيات شاملة للبطالين في الو.م.أ.

**4.2. تعريف البطالة حسب منظمة العمل الدولية OIT ومكتب العمل الدولي BIT.**

عرفت OIT البطالة بأنها كافة الأشخاص الذين هم في سن العمل والراغبين في العمل والباحثين عن عمل لكنهم لا يجدون<sup>3</sup>، أما مكتب العمل الدولي، فقدّم تعريف للبطالة على أنها: الشخص الذي في سن العمل بطالا كل من تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة وتوفرت فيه معايير التالية:<sup>4</sup>

<sup>1</sup> **Histoire de la définition du chômage**, par le site/

<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chomage.htm>, S.D, 15/07/2015

<sup>2</sup> محمد إبراهيم السقا، سوق العمل الأمريكية تتحسن على نحو ملحوظ، *المجلة الاقتصادية الإلكترونية*، المرجع السابق.

<sup>3</sup> عباس صالح، *العولمة وآثارها في البطالة والفقر التكنولوجي في العالم الثالث*، الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2004، ص 85.

<sup>4</sup> Bureau International du Travail, **la normalisation international du travail**, nouvelle série n° 53, Genève, 1953, P48 49.

- بدون عمل أي الذين لا يعملون مقابل أجر.
- متاح للعمل أي الذين باستطاعتهم القيام بعمل فورا.
- يبحث عن العمل أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث عن عمل مأجور.

وجاءت هذه التصنيفات من قبل مكتب العمل الدولي لتفادي الخلط بين الفئات التي هم في حالة البحث عن عمل والفئات التي لا ترغب في العمل بالرغم أنها لا تعمل، كما قدم المكتب هذه التصنيفات بغية اعتماد من قبل المراكز الإحصائية للعمل بها وفق نظام موحد، لتفادي صدور إحصائيات مزدوجة، واحدة رسمية وأخرى غير رسمية مخالفة للأولى.

## 5.2. تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاءONS:

- يعتبر الديوان الوطني للإحصائيات الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:<sup>1</sup>
- أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 سنة و 64)، ولا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ويشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا، هو الشخص الذي لم يزاول عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
  - أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.
  - أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك.

ويقدم الباحث في الأخير تعريف عام للبطالة بكونها: كل شخص قادر على العمل، و يبحث عنه وتتوفر فيه مجموعة شروط كالسن، والرغبة في العمل، والبحث عن العمل. كما سنتبنى دراستنا التعريف المتفق عليه بين مكتب العمل الدولي والعديد من المراكز الإحصائية في دول العالم، وذلك للحصول على نتائج تتطابق ومحور دراستنا.

### الفرع الثاني: تصنيف البطالة (أنواعها).

إن الاختلاف الحاصل حول تقديم مفهوم موحد حول البطالة امتد ليشمل تحديد أنواع البطالة، فقد اختلفت الكتابات والبحوث في اعتماد معايير محددة لتصنيف البطالة، حيث سنحاول التطرق إلى مجملها وتقديم حوصلة مختصرة على كل نوع.

1. البطالة الظاهرة **Registered Unemployment**: وهي البطالة المسجلة رسميا لدى سجلات الدول، وغالبا ما يعتمد عليها في قياس معدلات البطالة،<sup>1</sup> كما يطلق عليها البطالة الإجبارية، وتكون نتيجة للظروف الاقتصادية في كل دولة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Office National des Statistiques, **l'emploi et le chômage**, données statistiques, n° 226, Algérie, 1995, p8.

2. **البطالة السافرة Pigsawed Unemploument**: تتمثل بالشكل الواضح لفائض العرض في سوق العمل مقارنة بالطلب عليه، ويرجع تزايد هذا النوع إلى عدم ملاحقة الزيادة في فرص العمل للتدفقات المستمرة إلى سوق العمل نتيجة للنمو السكاني المتزايد،<sup>3</sup> وتحدث عادة عند تسريح العمال رغم رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه وقبولهم عند مستوى الأجر السائد، وأيضا الوافدين الجدد الى سوق العمل والذين لم يتمكنوا بعد من الظفر بفرصة عمل.<sup>4</sup>
3. **البطالة المقنعة**: وهي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمل بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، أي يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئا، وهذه الفئة تشتغل وظيفة وتتقاضى عنها أجراً، لكنها فعليا لا تعمل ولا تضيف شيئا إلى الإنتاج. (وهذا ما نلاحظه في الوظائف الإدارية في الدول العربية بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة).
4. **البطالة الدورية**: وهي تلك البطالة المتعلقة بالتغيير في وتيرة النشاط الاقتصادي، التي تصيب الاقتصاد الرأسمالي الذي يشهد هبوط وصعود في مستوياته، كما توصف باسم الدورة الاقتصادية "Business cycle"، والتي تتميز بخاصة التكرار والدورية، و تنتج البطالة الدورية كذلك في حالة وجود طلب منخفض على السلع والخدمات، وعلى سبيل المثال خلال فترة الكساد في الثلاثينات، عرفت الو.م.أ ارتفاع البطالة إلى حوالي 25 بالمئة، بسبب وجود طلب منخفض على السلع والخدمات.<sup>5</sup>
5. **البطالة الاحتكاكية**: تنشأ هذه البطالة بسبب ترك الأفراد لأعمالهم اختياريا من أجل البحث عن عمل أفضل، ويختلف معيار العمل الأفضل من فرد لآخر، وقد يكون العمل بسبب الأجر أو الذي يوفر وقت وراحة أطول، أو العمل الأكثر جاذبية للفرد نظرا لتماشيه مع ميوله واستعداداته<sup>6</sup>، وعرف هذا النوع في الجزائر بالمناطق الصحراوية،

<sup>1</sup> إبراهيم طلعت، **البطالة والجريمة**: دراسات في الاقتصاد الاجتماعي، القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2011، ص113.

<sup>2</sup> مدحت القرشي، مرجع سابق، ص184.

<sup>3</sup> مدني بن شهرة، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)** ط1، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2009، ص 236.

<sup>4</sup> رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة**، الكويت: عالم المعرفة، 1978، ص29.

<sup>5</sup> أحمد سيد عاشور، **مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي**، مصر: مكتبة الانجلو مصرية، 2008، ص10.

<sup>6</sup> منى الطحاوي، **اقتصاديات العمل**، القاهرة: مكتبة نهضة الشروق، 1995، ص78.

التي تعرف تواجد كبير للشركات البترولية والتي تمنح اجر كبير، كما تعرف هذه البطالة وقتا قصيرا، لذا تصنف ضمن البطالة المؤقتة.

6. **البطالة الهيكلية (التقنية):** تعرف البطالة الهيكلية على أنها التعطل في القوة العاملة نتيجة لتغيير الهيكل الاقتصادي، أو بمعنى أدق تغيير الهيكل الإنتاجي، وذلك نتيجة للتطور التكنولوجي الحاصل والتقدم العلمي، مما اضطر بأرباب العمل والمؤسسات إلى الاستغناء عن اليد العاملة البسيطة، وتعويضها بأخرى مؤهلة، وبعدد أقل من تلك المسرحة، وتنشأ البطالة الهيكلية لأسباب هي:<sup>1</sup>

- زيادة النمو الاقتصادي ودرجة التحديث التقنية مما يؤدي الى ظهور هذا النوع من البطالة.
- التغيير الهيكلي في سوق العمل الناتج عن دخول يد عاملة جديدة من الشباب لا تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات التي تتطلبها الوظائف المتاحة.
- الاستثمار الأجنبي في الدول النامية للاستفادة من انخفاض التكاليف بسبب توفر المواد الأولية الخام، اليد العاملة الرخيصة، الامتيازات الضريبية، وعدم تحمل تكاليف التلوث البيئي... الخ وينتج عن ذلك بطالة هيكلية للعمال الذين كانوا يشتغلون بهذا البلد.

7. **البطالة الموسمية:** تحدث خلال موسم معين أو بعد انتهاء عمل عرضي معين، مثلما يحدث في محالج القطن أو أعمال الشحن والتفريغ في الموانئ، وهذه الأعمال الموسمية تدر دخلا على صاحبها، إلا أن هذا الدخل ينقطع بانقطاع العمل أو انتهاء الموسم، ونلاحظ هذا أيضا في قطاعات السياحة والزراعة،<sup>2</sup> وعرفت الجزائر هذا النوع من البطالة خاصة في المجال الفلاحي نظرا لطبيعة هذا النشاط، كما أنه يستغل كثافة عالية من العمال، وبتزايد نسبيا في مواسم الاصطياف في مجال السياحة.<sup>3</sup>

8. **البطالة الاختيارية:** وهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إرادته و اختياره، حينما يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل فيه، إما بعزوفه عن العمل أو تفضيله لوقت الفراغ (مع وجود مصدر آخر للدخل والإعاشة)، أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجراً أعلى، وظروف عمل أحسن فقرار الوقف عن العمل هنا اختياري لم يجبره عليه

<sup>1</sup> ناصر دادن وعبد الرحمان، المرجع السابق، ص ص 52 53 54.

<sup>2</sup> خالد الزاوي، **البطالة في الوطن العربي**. القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2004، ص 20.

<sup>3</sup> مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 238.

صاحب العمل فسياسات تخفيض العمالة هنا لا تؤثر عليهم، باعتبار أنه هذا تم بمحض إرادتهم.<sup>1</sup>

وفي الأخير نلاحظ من خلال ما تم ذكره على وجود اختلاف وتشارك في التسميات عند بعض الكتاب والباحثين، فالبطالة الموسمية يطلق عليها الجزئية في كتابات أخرى، كما يوجد اختلاف في كون البطالة الهيكلية في البلدان المتقدمة تعتبر بطالة اختيارية وليست إجبارية كما هو في الدول النامية.

### الفرع الثالث: عملية قياس البطالة.

يتم قياس البطالة وفق العملية الآتية:

$$\text{عدد البطالة} = 100 \times \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{عدد أفراد الفئة الناشطة}}$$

تختلف عملية قياس البطالة من دولة لأخرى وهذا للاختلاف السائد في تحديد المعايير المعتمدة في عملية القياس، وحسب ما قدمه بعض الكتاب فيمكن حصر أهم الاختلافات فيما يلي:<sup>2</sup>

- الفترة الزمنية للبحث عن العمل (أيام، أسابيع، أشهر).
- الفئة العمرية المستخدمة في التعريف خاصة في ظل الاختلاف في تحديد السن المحددة لقياس السكان النشطين.
- الاختلاف في مصادر البيانات التي تستخدم في قياس البطالة وطرق جمعها.

تتم عملية قياس البطالة بمقارنة عدد العاطلين مع القوى العاملة داخل المجتمع خلال فترة معينة.

يشير العديد من الدارسين إلى أن عملية قياس البطالة تعتبر عملية سهلة، إلا إن هناك غموض واختلاف حول تحديد الفئات التي يجب أن تشملها فئة العاطلين وفئة الناشطين، فمعظم الدراسات اختلفت حول تصنيف العاملين في صفوف الجيش وتحديد سن موحد للفرد الذي يكون في حالة بحث عن عمل.

<sup>1</sup> ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة الثالثة، 2005، ص 87.

<sup>2</sup> ناصر دادن وعبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص 49.

وهذا ما يشير إليه "رمزي زكي" في كتابه "الاقتصاد السياسي للبطالة" حول وجود صعوبات تتعلق بما هو مقصود بالعاطل، وصعوبات إحصائية تتعلق بالحصص الدقيق للعاطلين عن العمل، وأيضاً بشأن حصر قوة العمل، كما يضيف بأن هناك مشاكل تتعلق بدورية الإعلان عن معدل البطالة (هل يعلن عنها كل شهر، أو ثلاث أشهر، أو ستة أشهر، أو كل سنة)، فهناك اختلاف في إصدار إحصائيات بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة، خاصة أن الأولى لها الإمكانيات اللازمة لصدور إحصائيات شهرية.<sup>1</sup> وستقوم من خلال هذا بتقديم تعريف مختصر لكل فئة وتحديدتها حسب ما جاء في بعض الدراسات.

- الفئة الناشطة تحتوي على الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه سواء كانوا يعملون أو لا يعملون، وتتضمن هذه الفئة مايلي:<sup>2</sup>  
أ. العاملون Population occupée: هم الأفراد الذين يعملون مقابل أجر عند الغير، أو في مؤسسة خاصة أو الذين يعملون طول الوقت أو لبعض الوقت.  
ب. العاطلون chômeurs: هم الأفراد القادرون على العمل ويبحثون عنه ولكن ليس لديهم وظيفة.

كما يستبعد من هذه الفئة :

- الذين لم يبلغوا السن المحددة للعمل ويختلف هذا من بلد لآخر.
  - الذين تجاوزوا السن العمل وهم الشيوخ والمتقاعدون وتكون أعمارهم من 59 فما فوق.
  - الذين يزاولون دراساتهم الجامعية أو في حالة مرض.
  - الذين لا يبحثون عن عمل وعادة ما يكونوا من صنف النساء الماكثات في البيوت.
- إن انتشار البطالة وتزايد مستوياتها داخل الدول وما ينجر عنها من أزمات اقتصادية واجتماعية، يؤدي بالحكومات إلى اتخاذ إجراءات وتدابير وفق سياسات وبرامج مختلفة، تهدف من خلالها إلى تجاوز هذه الأزمة وإيجاد الحلول المناسبة لها. وعادة ما تقوم الحكومات بوضع سياسات عامة في مجال التشغيل يصطلح عليها بسياسة التشغيل، ولمتابعة كتابة هذا البحث سنحاول التطرق في العنصر الأتي إلى سياسية التشغيل وما تتضمنه من آليات وأهداف.

<sup>1</sup> رمزي زكي، المرجع السابق، ص 16 17.

<sup>2</sup> منشورات مكتب العمل الدولي، قياس السكان الناشطين اقتصادياً والخصائص ذات الصلة في تعدادات السكان، مكتب الأمم المتحدة، نيويورك، عدد 102، 2011، ص 57 61 78 88. منشور على الموقع التالي :

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

## المطلب الثاني: ماهية سياسة التشغيل.

تندرج سياسة التشغيل ضمن السياسات العامة الكلية التي تعتمدتها الحكومات، وتسعى من خلالها لتحقيق جملة من الأهداف، عبر تكامل مجموعة من الأبعاد التي تكون ضمن سياسة التشغيل.

من خلال هذا العنصر، سيتطرق الباحث إلى طرح بعض العناصر المتعلقة بتحديد مفهوم سياسة التشغيل، مع تحديد أهم الآليات التي تساهم في تجسيدها على أرض الواقع.

### الفرع الأول: تعريف التشغيل:

يعتبر مفهوم التشغيل من المصطلحات التي أختلف حولها الباحثين وهذا يعود لتعدد استخدام المصطلح في مجالات و تخصصات عديدة (كالسياسة والاقتصاد، وعلم الاجتماع... وغيرها).

يرجع استخدام كلمة تشغيل للمصطلح اللاتيني "tripalium" والذي يعني عندهم كأداة لتعذيب ومعاقبة العبيد.<sup>1</sup>

ويعني المصطلح حسب معجم "LAROUSSE" الفرنسي بأنه: الحصول على مهنة وممارسة العمل في مجال معين.<sup>2</sup>

عرف "باتريك بولرو" التشغيل بأنه القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل، نظرا للتداخل بين مميزات الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل.<sup>3</sup> أما المفكر "Mark olivier" فإن مصطلح التشغيل يعني عدة مفاهيم هي كالتالي:

- استعمال جزء من عمل اجتماعي يقوم به الفرد، وهذا مناسب لمنصب عمل.
- وأيضا استخدام قوة العمل التي تتعارض مع البطالة والاستخدام غير الكامل والجزئي لقوة العمل على احس وجه ممكن.

وعرفته **الاتفاقية الدولية\*** رقم 112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع ارتكز على الاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد، وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، و أن يكون

<sup>1</sup> <http://www.toupie.org/Dictionnaire/Travail.htm> تاريخ التصفح 2015/08/01.

<sup>2</sup> <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/travailler/79287> تاريخ التصفح 2015/08/01.

<sup>3</sup> عمار روابح، غربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الجزائر: جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، **الأكاديمية للدراسات الاجتماعية الإنسانية**، العدد 05، 2011، ص 69.  
\*اتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1964.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

العمل منتجاً، وأن يختار العمل بحرية، وإمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب كي يستعمل فيه هذه المؤهلات.<sup>1</sup>

كما ينظر للتشغيل بمفهومه التقليدي على أنه تمكين الشخص من العمل والانتقال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية، بعد حصوله على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين.<sup>2</sup> ويقصد بالتشغيل توفير عدد من مناصب العمل في شتى ميادين النشاط الاقتصادي ومختلف مستويات العمل، بالشكل الذي يلبي أكبر عدد من طلبات العمل لليد العاملة.<sup>3</sup>

كما يعرف التشغيل أيضاً على أنه: "عملية استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية، الإدارية، الخدمائية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة".<sup>4</sup> أما منظمة العمل الدولية OIT، فترى أن الشخص يكون قابلاً للتشغيل عندما:

- يمكنه الحصول على منصب شغل.
- محافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغيير.
- يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه.

وقدمت لجنة الاتحاد الأوروبي تعريفاً للتشغيل بأنه: هو ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات حالية تقيمه، وباكتساب سلوك يتكيف وسوق العمل.<sup>5</sup> وأخيراً يمكن القول أن مصطلح التشغيل يعبر عن وجهات مختلفة كلها تصب في كونه ما يحصل عليه الشخص من منصب عمل راغب فيه ويبدل فيه جهد، ويكسب من خلاله قدرات وأفكار جديدة تمكنه من اكتساب منفعة جديدة. وينقسم التشغيل إلى نوعين:<sup>6</sup>

أ. التشغيل المباشر والذي يعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية المباشرة، بدون المرور على مكتب التوظيف للترشح لهذه الوظائف.

<sup>1</sup> محمد دحماني ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2012/2013، ص 57.

<sup>2</sup> داداي عدون وعبد الرحمان، مرجع سابق، ص ص 35 37.

<sup>3</sup> احمد علي الليثي وآخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الإسكندرية: الدار الجامعية، 1997، ص 21.

<sup>4</sup> محمد وديع عدنان، البطالة وتحديات التشغيل، (مداخلة بملتقى تدريبي بعنوان تحليل إحصائيات سوق العمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 07/06/2007 مارس)، ص 55.

<sup>5</sup> Gilles Ferreo &, Philippe Deubel, **Economie du Travail**, Armand colin, Paris, 1990, p 123.

<sup>6</sup> Gilles Ferreo &, Philippe Deubel, op cite, p 125.



ب. التشغيل المؤقت: احد أشكال التشغيل المؤقت، يلحق مقتضاه العامل لمدة محددة، كأن يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الإجازات السنوية، أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه وبين المؤسسة المستخدمة.

#### الفرع الثاني: النظريات المفسرة للتشغيل والبطالة:

يمكن إبراز في هذا العنصر مجمل النظريات التي قدمها رواد علم الاقتصاد السياسي، بهدف تحليل ظاهرة البطالة والتشغيل.

#### أولاً/ النظرية الكلاسيكية للتشغيل والبطالة:

حسب هذه النظرية فإن الاقتصاد يمر بحالة توازن عند مستوى التشغيل الكامل، أي أنه لا مجال لوجود بطالة وفق هذه النظرية، ويرى أصحاب هذه النظرية أن وجود بطالة يكون إلا في حالة وجود بطالة اختيارية، وذلك بحجة رفض العمال لبعض الوظائف، بسبب انخفاض الأجر في سوق العمل، وحسب الدراسات الاقتصادية التي تناولت المدرسة الكلاسيكية، فإن السبب في وجود البطالة الاختيارية يعود لهرونة الأجور النقدية، أي أن الأجور تكون في حالة اتجاه تنازلي.<sup>1</sup> وتشير الدراسات إلى أن الكلاسيكيين ركزوا في نظريتهم على الدول المتقدمة، متجاهلين بقية دول العالم، أثناء تفسيرهم لظاهرة البطالة والتشغيل.

وترتبط البطالة في النظرية الكلاسيكية بمتغيرين، تضاول الطلب الفعال، وانعدام المرونة في الأجر الاسمي، وهو ما يؤيد عدم قدرة الكلاسيكيين في إدراك دور السياسات النقدية في التأثير على التشغيل والبطالة، وأفرطوا في مسألة التوازن الاقتصادي، فحسب "قانون ساي" \* فالتوظيف الكامل يدعم افتراض التساوي الدائم بين الادخار والاستثمار، وهو ما يعني استحالة حدوث بطالة على نطاق واسع، والتوظيف حسبهم يكون في حالة كان عرض العمل أكبر من الطلب، فإن حل هذه المشكلة يكون بانخفاض الأجور بحيث تؤدي البطالة إلى احتدام التنافس في سوق العمل بين العمال ما يدفعهم لقبول بأجور أقل وبالمقابل

<sup>1</sup> فارس شلالي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001/2004، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 2، 2005/2004، ص ص 22 23.

\* اقتصادي فرنسي (1832/1767)، يعتبر هذا القانون مرتكز النظرية الكلاسيكية ويستند على أن عمليات الإنتاج على المستوى الكلي لا تصنع السلع والخدمات بل تولد دخولا جديدة. انظر في ذلك مرجع: احمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، عمان: الدار العلمية للنشر، 2002.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

يؤدي هذا التغيير إلى زيادة أرباح العمل وزيادة حوافزهم في زيادة الإنتاج، ما يدفع بدوره إلى طلب جديد على قوة العمل فتختفي البطالة.<sup>1</sup>

ثانيا/ النظرية الكينزية في تفسير البطالة والتشغيل:

شهدت أوروبا خلال الفترة ما بين ( 1929\_1932)، أزمة الركود الاقتصادي وبرز حينها المفكر الاقتصادي " جون ماينارد كينز"، الذي قدم مجموعة من الأفكار للخروج من الأزمة والمشاكل الاقتصادية التي تبعتها، خاصة إشكالية البطالة والتشغيل.<sup>2</sup>

قدم كينز أفكاره بصدور كتابه المعنون ب: "النظرية العامة للعمالة، الفائدة والنقود"، **"the General Theory Of Employment Interest and money"**، وانتقد فيه بشكل كبير أصحاب النظرية الكلاسيكية.

يقوم الفكر الكينزي في تحليله للبطالة والتشغيل على المنافسة الكاملة داخل السوق، فحسب الفكر الكينزي، المنتجون يسعون إلى تحقيق هدف تعظيم الربح تحت قيد دالة الإنتاج، ويرى "كينز" أن العمل يتوقف على مستوى الطلب الفعال، ويعني هذا أن المنتجون يعملون على توظيف حجم معين من اليد العاملة الضرورية لتحقيق الإنتاج المرافق للطلب المتوقع.<sup>3</sup> كما يرى كينز أن وجود البطالة يرجع إلى وجود عرض زائد في العمل ويعود ذلك لنقص الطلب الفعال، وهذا الأخير يحدد مستوى التشغيل والسلع التي تنتج حيث يقوم المنتجون بالإنتاج وبناء على هذا الإنتاج يتم تحديد العدد اللازم من العمال لتشغيلهم، فإذا انخفض الطلب عند مستوى التشغيل الكامل انخفض مستوى الإنتاج، وتظهر البطالة بين العمال. وللخروج من أزمة البطالة، يؤكد "المفكر كينز" على ضرورة تدخل الدولة باعتبارها الجهاز الوحيد القادر على إحداث التأثير وتحديد المعالم السياسية والاقتصادية الجديدة التي ينبغي أن تتبع حتى يصل الاقتصاد إلى وضعية التوظيف الكامل، واقترح كينز وضع بعض السياسات المالية والنقدية، وتتمثل في ما يلي:<sup>4</sup>

- تخفيض معدل الفائدة مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة التشغيل.

- دفع الطلب بالتخفيض من الضرائب .

- زيادة النفقات العمومية والرفع من التعويضات الاجتماعية.

<sup>1</sup> بوحنية قوي وعصام بن الشيخ ومحمد خميس، سياسة التشغيل، والاستراتيجيات التنموية بالجزائر، دراسة مقدمة للمركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، غير منشورة، الدوحة، 2011، ص 16.

<sup>2</sup> محمد الدريوش دحماني، مرجع سابق، ص 105.

<sup>3</sup> جون كينيث البرايت، تاريخ الفكر الاقتصادي: ترجمة فؤاد بلبع، الكويت: عالم المعرفة 1978، ص 245.

<sup>4</sup> فارس شلالي، المرجع السابق، ص 24.

وقدم كينز انتقادات كبيرة للنظرية الكلاسيكية كونها أهملت جوانب عدة في تفسيرها لظاهرة البطالة والتشغيل، خاصة في تفسيرهم القائل بانخفاض الأجور يقابله انخفاض في سعر الفائدة.

### ثالثاً/ تفسير النظرية النقدية للبطالة والتشغيل:

يعد المفكر "M.fredman" وأنصاره من مؤسسي المدرسة النقدية القائمة على اعتبار أن للنقود أهمية بارزة في نمو الاقتصاد، كونها تؤدي إلى التقلبات التي يعرفها مستوى الدخل والنتاج والتوظيف على حد سواء بللزيادة أو النقصان، ويكون سببها تغيرات في عرض النقود. أرجعت هذه النظرية حدوث البطالة إلى عوامل نقدية، وعلاجها يتم وفق أدوات السياسات النقدية، فعلى سبيل المثال يقوم البنك المركزي بإتباع سياسة نقدية توسعية (زيادة عرض النقود)، وذلك بشراء السندات، حيث يصبح الأفراد يملكون نقوداً أكثر لبيعهم السندات، بالتالي فإن إنفاقهم على الأوراق المالية أو الأصول العينية مثل (العقارات، الأراضي الفلاحية والخدمات)، يساعد على زيادة الإنفاق عند الاستهلاك والاستثمار، مما يؤدي إلى زيادة الطلب الكلي، وإذا كان الاقتصاد يعمل عند مستوى أقل من مستوى التوظيف الكامل فإن السياسة النقدية التوسعية سوف تزيد من مستوى الإنتاج الحقيقي وتقل البطالة بفضل تشغيل القطاعات العاطلة.<sup>1</sup> وفي حالة حدوث انكماش نقدي، حيث نفرض أن البنك قرر تخفيض عرض النقود لبيعهم السندات للأفراد، فإن الطلب الكلي سينخفض، إلا أن الأسعار ربما لا تنخفض مباشرة حيث لا بد أن تمضي فترة معينة لكي يقتنع رجال الأعمال، بأن هذا الانخفاض حقيقي وليس ظرفي، كما أن العاطلين عن العمل لن يقتنعوا بوجود هذا الانخفاض لذلك يرفضون الوظائف التي تعرض عليهم لأنها ذات أجر منخفض، ويفضلون الاستمرار في البحث عن وظيفة أكثر أجراً، الأمر الذي يمد من فترة البطالة لديهم.

<sup>1</sup> رمزي زكري، المرجع السابق، ص390.

### الفرع الثالث: تعريف سياسة التشغيل.

تعد سياسية التشغيل جزء من السياسة الاجتماعية لأي دولة، كما تدخل ضمن سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية لجميع الدول، وعبر هذه السياسة تسعى الدول إلى تحقيق نمو عالي وتخفيض نسب البطالة. وتعددت تعريفات سياسة التشغيل بتعدد وجهات النظر. فسياسة التشغيل مصطلح يتكون من مقطعين، سياسة وتعني مجموعة الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية، أما التشغيل فيعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يستغل به وقته لقاء أجر معين.

عرفت "منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE" سياسة التشغيل بكونها مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج.<sup>1</sup> ويندرج تعريف المنظمة ضمن ما صدرته المواثيق الدولية كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان من قوانين تتعلق بحماية حق الإنسان في العمل اللائق، وهو حق أساسي مكفول وعلى جميع الدول الحرص على توفير العمل اللائق لمواطنيها.

كما يقصد بسياسة التشغيل الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمل وأرباب العمل ( أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة)، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين.<sup>2</sup> وتعرف أيضا: بأنها مجموعة التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطر اف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء أسواق العمل، كما أنها مناهج يتمثل في مجموعة من البرامج تحدثها وتعتمدها السلطة المختصة في أجل الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية، وهي تنقسم إلى سياسات عمالة نشطة تهدف إلى تطوير مهارات وقدرات القوى العاملة وتحسين فرص العمل المتاحة، وإلى سياسات عمالة وقائية ( سلبية ) تهدف إلى الحد من الآثار الناجمة عن البطالة وإعادة التكييف الاقتصادي والهيكلية.<sup>3</sup> وتفسير لما ذكرنا فالاتفاقيات الثلاثية تعد من أهم الاتفاقيات التي تعقد لدراسة أوضاع سياسة التشغيل في دول العالم، خاصة أنها تشمل الأطراف الرئيسية في عملية التشغيل، وعادة ما تعقد هذه الاتفاقيات كل ثلاث أشهر وكل نصف سنة وهذا حسب طبيعة كل نظام.

ومجمل القول فإن سياسة التشغيل تتلخص فيما يلي:

<sup>1</sup> لخضر مولاي عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر (2000 إلى 2011)، مجلة الباحث، عدد 10، 2012، ص 191.

<sup>2</sup> عمار روابح، غربي صباح، المرجع السابق، ص 68.

<sup>3</sup> مصطفى بوضياف، المرجع السابق، ص 13.

- عبارة عن مجموعة من التشريعات والقرارات و البرامج والأنشطة والوسائل .
- تصدرها السلطة العليا أو الحكومة.

- تهدف إلى تحقيق وتوفير فرص عمل لائقة لمجل الفئات النشطة.

#### الفرع الرابع: أبعاد وأهداف سياسة التشغيل :

أولاً/ أبعاد سياسية التشغيل: وتأخذ سياسة التشغيل أبعاد مختلفة، يمكن إيجازها فيما يلي:<sup>1</sup>

1. **البعد السياسي:** ويختص بالعلاقة بين السياسة التشغيلية كسياسية توزيعية وشرعية

النظام، وإحساس المواطنين بمواطنتهم، وتعتبر السياسة التوزيعية عامة لتحقيق شرعية النظام، فعندما يوجد شعور بأن أقلية تستفيد على حساب الأغلبية فقد يؤدي هذا إلى اغتراب سياسي و استقطاب لعناصر ال معارضة، وتشكيل تنظيمات تترجم أعمالها إلى عنف، فالنظام السياسي في جوهره أداة لتوزيع الموارد المتنافس عليها بين الشرائح الاجتماعية المختلفة.<sup>2</sup> ومنه فالبعد السياسي يرتكز على دور النظام السياسي وعلاقته بالبيئة الخارجية، ومدى تكامله مع الأبعاد الأخرى الاقتصادية والاجتماعية.

2. **البعد الاقتصادي:** ويرتكز البعد الاقتصادي على استثمار الطاقات البشرية في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط العامة و الخاصة، من أجل تحقيق التنمية الشاملة.

3. **البعد الاجتماعي:** ويتمثل في القضاء على البطالة التي تتجر عنها آفات مختلفة تخلق أزمات داخل المجتمع، وتؤدي إلى شيوع الجريمة وتعاطي المخدرات، وذلك عن طريق إدماج الشباب وتوظيفهم.

إن تكامل هذه الأبعاد وترابطها سيؤدي حتما إلى تحقيق جملة من الأهداف التي تسعى سياسة التشغيل إلى الوصول إليها، خاصة الهدف الأساسي والمتمثل في الحد من أزمة البطالة .

<sup>1</sup> سليمان أحمية، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة، 27/26 افريل 2009. ص 03.

<sup>2</sup> مبروك ساحلي، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2012/2011، ص 160.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

## ثانيا/أهداف سياسة التشغيل:

- يمكن إجمال أهداف سياسة التشغيل في تحقيق الأهداف التالية:
- توفير فرص العمل عن طريق تخطيط القوى العاملة من أجل تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة وكيفية توزيعها على القطاعات الاقتصادية.
  - تكوين وإعداد القوى العاملة عن طريق التدريب الذي يهدف إلى تنمية المهارات وزيادة المعرفة لدى العاملين من أجل تحقيق هدف معين يتمثل في تأهيل مهني ومهارة عالية في الأداء.<sup>1</sup>
  - رفع عدد مناصب الشغل، وخلق مناصب أكثر إنتاجية مما يحقق زيادة في مداخل المجموعات المحرومة.<sup>2</sup>
  - رفع مستوى معيشة السكان عن طريق زيادة دخل الأفراد.
  - زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.<sup>3</sup>
- ومما سبق يمكن القول أن سياسة التشغيل تهدف إلى تحقيق هدفين أساسيين، الأول متعلق بالفرد من خلال توفير منصب عمل له وتكوين في إطار عمله، والثاني تحقيق ناتج قومي عالي يكون له اثر ايجابي على الاقتصاد المحلي للدولة.

## المطلب الثالث: رسم السياسة العامة التشغيلية

تطرقنا فيما سبق إلى مفهوم التشغيل وسياسة التشغيل، ويعبر المصطلحان عن تمكين الفرد من الحصول على منصب عمل من خلال مجموعة السياسات والبرامج التي تضعها الحكومة، ومن خلال هذا العنصر سنحاول تقديم فكرة عامة حول السياسة العامة للتشغيل والعناصر المتداخلة معها.

## الفرع الأول: مفهوم السياسة العامة .

### أولا/ تعريف السياسة العامة:.

عرف عالم السياسة **ديفيد ايستون (David Easton)** السياسات العامة على أنها التخصيص (Allocation) السلطوي للقيم (Values) لكل مجتمع.ومن ناحية أخرى عرف عالم السياسة والخبير في السياسة العامة **أبراهم كابلان (Abraham Kaplan)** السياسات العامة بأنها برنامج من الأهداف والقيم والممارسات.

<sup>1</sup> مبروك ساحلي، المرجع السابق، ص170.

<sup>2</sup> لخضر مولاي عبد الرزاق، مرجع سابق، ص192.

<sup>3</sup> عمار روابح، غربي صباح، مرجع سابق، ص70.

كما عرفها هارلد لازويل H.LASWELL بأنها من يجوز على ماذا؟ متى؟ وكيف؟ من خلال نشاطات تتعلق بتوزيع الموارد، المكاسب، والقيم والمزايا المادية، والمعنوية، وتقاسم الوظائف والمكانة الاجتماعية من أجل ممارسة القوة أو النفوذ، ولتأثير بين أفراد المجتمع.<sup>1</sup>

وقدم عالم السياسة الآخر شارلز جونز (Charles Jones) تعريفاً أكثر تفصيلاً، فقد أقرح أن نضع في اعتبارنا التمييز بين مقترحات السياسات المختلفة، فهناك السياسات التي تحدد وسائل معينة لتحقيق الأهداف، وهناك القرارات، وهي الأنشطة المحددة التي تتخذ لتنفيذ البرامج، وهناك الآثار، وهي النتائج القابلة للقياس.<sup>2</sup>

ويقدم خيرى عبد القوي تعريف لها بأنها تلك العمليات والإجراءات السياسية وغير السياسية التي تتخذها الحكومة، بقصد الوصول إلى اتفاق على تعريف المشكلة والتعرف على بدائل حلها، وأسس المفاضلة بينهما، تمهيدا لاختيار البديل الذي يتم إقراره.<sup>3</sup>

أما الدكتور إبراهيم بسيوني حمادة، فيرى بأن السياسة العامة ما هي إلا أفكار خاصة في البداية وعندما يشترك عدد كبير من الأفراد في هذه الأفكار تصبح مقترحات وعندما تتبنى السلطات الحكومية هذه المقترحات تصبح سياسة عامة.<sup>4</sup>

وعرفت السياسة العامة في العديد من المصادر المتاحة على أنها:<sup>5</sup>

4. الحلقات التي تربط بين الحكومة وبيئتها.
5. الخطوط العريضة المحددة لكيفية تحقيق الأهداف العامة.
6. المشروعات المستقبلية التي تنوي الحكومة فعلها.
7. القواعد التنظيمية المعبرة عن فلسفة الدولة ووظائفها.
8. القرارات السياسية التي تنطلق وتتفرغ منها القرارات التنظيمية.

نستنتج مما ذكر سابقاً أن السياسة العامة تعني كل ما تقوم به الحكومة من فعل اتجاه البيئة الخارجية، بهدف معالجة بعض الاختلالات التي تعرفها البيئة، أو لمواجهة مشاكل معينة كمعالجة ظاهرة البطالة والتشغيل، من خلال البرامج والسياسات المتعلقة بالتشغيل.

<sup>1</sup> فهمي خليف الفهداوي، السياسة العامة (منظور كلي في البيئة والتحليل)، عمان: دار الميسرة، 2001، ص32.

<sup>2</sup> أحمد مصطفى الحسين، مدخل إلى تحليل السياسات العامة، الأردن، المركز العلمي للدراسات السياسية، 2002، ص ص

11 12.

<sup>3</sup> ثامر كامل محمد الخرزجي، النظم السياسية الحديثة والسياسات العامة. عمان: دار مجدلاوي للنشر، 2004، ص28.

<sup>4</sup> نجيب وصال العزاوي، مبادئ السياسة العامة. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2003، ص15.

<sup>5</sup> عامر خضير الكبيسي، السياسات العامة مدخل لتطوير أداء الحكومات، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2008، ص04.

كما تأخذ السياسة العامة ثلاث اتجاهات يمكن تناول وفق النقاط التالية:<sup>1</sup>

- اتجاه ممارسة القوة: الذي يعني حصول شخص ما على قوة تمكنه من التأثير على الأفراد والجماعات والقرارات، مما يجعله متميز عن الآخرين، ويندرج هذا الرأي ضمن ما قدمه هارلد لازويل في تحليله لمفهوم السياسة العامة.
- السياسة العامة من منظور تحليل النظم: ينطلق هذا الإتجاه من وجه تحليل النظم كنتيجة ومحصلة في حياة المجتمع من خلال التفاعلات الحاصلة بين أجزاء المجتمع والتي يتفاعل معها النظام السياسي، من خلال توزيع القيم في المجتمع، بطريقة سلطوية آمرة، من خلال القرارات والأنشطة الإلزامية والمخرجات والتغذية العكسية.
- اتجاه الحكومة: يقوم هذا الاتجاه باعتبار الحكومة أساس رسم السياسة العامة و اتخاذ القرارات.

ثانيا/ صنع السياسة العامة : عادة ما تصنع برامج السياسة العامة في مختلف النظم السياسية بعد أن تناقش من قبل الجهات الرسمية، ثم تُشرع من قبل السلطة التشريعية، وبعدها تجسد على أرض الواقع من قبل الأجهزة التنفيذية.

استخدمت كلمة "صنع السياسة العامة" (Policy Making)، للتأكيد على أنها عملية سياسية متعددة الخطوات والمراحل، وعادة ما تكتسب هذه العملية طابعا سياسيا، طالما أن صناعتها من السياسيين، وهذا لا ينفي عنها الاعتبارات العلمية الفنية والاقتصادية. تعتبر عملية صنع السياسة العامة بأنها عملية ديناميكية معقدة تشارك فيها أطراف مجتمعية ورسمية مستفيدة منها أو متأثرة بها، وتتم من خلالها صياغة البرامج والأنشطة والأفعال والأعمال التي تنوي الحكومة القيام بها لحل مشكلة معينة، أو الاستجابة لمجموعة من المطالب التنموية أو لدفع ضرر وأخطار تضر المجتمع، كما تستهدف إحداث التغيير وتطوير لما هو قائم، بهدف تحقيق المصلحة عامة.<sup>2</sup>

يتم صياغة عملية صنع السياسة العامة وفق مجموعة من المراحل والخطوات يمكن تحديدها وفق ما يلي:

1. تحديد والتعريف بالمشكلة: أي أن صنع عملية السياسة العامة يتطلب وجود مشكلة ما تحتاج إلى حل، فتحديد المشكلة يعد المحور الأساسي في صنع السياسة العامة، كما أن المشكلات هي جوهر بناء أي سياسة عامة التي تبدأ من حيث وجود

<sup>1</sup> كمال المنوفي، مقدمة في مناهج وطرق البحث في علم السياسة، القاهرة: دار المطبوعات، 2006، ص35.

<sup>2</sup> عامر خضير الكبيسي، المرجع السابق، ص ص 90 91.



1. المشكلات،<sup>1</sup> فمثلا مشكلة البطالة تعتبر تحدي كبير تواجهه الحكومات في معظم دول العالم، التي تعمل على صياغة سياسات فعالة للحد من هذه الظاهرة.
  2. تجميع البيانات والمعلومات حول المشكلة: إن توفر المعلومات اللازمة والدقيقة سيؤدي إلى الكشف عن المشكلات ونقاط الضعف والخلل في أي نظام سياسي، وتعمل هذه المرحلة على جمع أكبر قدر من البيانات والإحصائيات المتعلقة بالمشكلات وبالإمكانات المتوفرة،<sup>2</sup> وهذا ما سنلاحظه من خلال دراستنا المتعلقة بالبطالة والتشغيل ومدى مساهمة الإحصائيات والمعلومات الدقيقة في معالجة المشكلة وحلها.
  3. وضع البدائل: وتقوم هذه المرحلة على طرح البدائل المعتمدة ، ومعرفة ما يترتب عليها من ايجابيات وسلبيات.<sup>3</sup>
  4. تقدير المنافع والتكاليف المرافقة لكل بديل منه: وتشمل هذه المرحلة دراسة المنافع التي تنتج عن وضع البديل والتكاليف المقدرة له، وهذا لضمان وضع البديل الأنسب لحل المشكلة.
  5. الصياغة النهائية والتصويت للإقرار والإعلان: وهي اخر مرحلة تمر بها عملية صنع السياسة العامة.
- ويمكن الإشارة إلى أن عملية صنع السياسة العامة تختلف باختلاف المشكلة المراد معالجتها وحلها، حيث يرى "جيمس أندرسون" أن صياغة السياسة تتضمن بلورة أولية لبرامج العمل اللازمة لمواجهة المشكلة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ثامر كامل محمد الخزرجي، المرجع السابق، ص163.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص166.

<sup>3</sup> عامر خضير الكبيسي، المرجع السابق، ص91.

<sup>4</sup> نجيب وصال العزاوي، المرجع السابق، ص92.

## الفرع الثاني: السياسة العامة للتشغيل:

1. تعريف السياسة العامة للتشغيل: حسب هلهن سكليشر "H. Shleicher"، فسياسة التشغيل تندرج ضمن السياسة العامة الكلية التقليدية "Classic Macropolicy"، وهذا النوع حسبه يحظى باهتمام جماهيري واسع، وتجذب إليها شرائح كبيرة من أبناء المجتمع فهي تتصف بالتعقيد والتشابك نتيجة اشتراك أقطاب متعددة فيها كالأحزاب السياسية، البرلمان، وسائل الإعلام والجماعات المصلحية. فهي تندرج ضمن سياسات الاقتصاد الكلي.

كما تعرفها "منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية" بأنها: سياسة تغطي كامل السياسة الاقتصادية والاجتماعية، وتشمل كل الوسائل المعتمدة من أجل توفير العمل لكل إنسان<sup>1</sup>. وتشير الدراسات الاقتصادية إلى أن سياسة التشغيل تندرج ضمن ما يسمى بالمرجع السحري لـ "kaldor" التي تسعى إلى تحقيق أربعة أهداف كبرى وهي:<sup>2</sup>

- النمو الاقتصادي.
- استقرار الأسعار.
- ج. التشغيل الكامل.
- د. التوازن العام لاقتصاد الوطن.

من خلال ما سبق نستنتج أن السياسة العامة للتشغيل تعني مجموعة الإجراءات والبرامج التي تبرمجها وتنفذها الأجهزة الحكومية، بالتعاون مع الشراكة المجتمعية المتمثلة في القطاع العام، القطاع الخاص، المجتمع المدني، بغية توفير فرص العمل للفئات الناشطة، بما يساهم في انخفاض مستوى البطالة.

وتنقسم سياسة التشغيل إلى نوعين، النوع الأول سياسات التشغيل الفعالة، وهي سياسات نشيطة تسعى إلى زيادة مناصب الشغل، وإعطاء فرص للتكوين والتدريب للعمال، والثانية سياسات التشغيل السلبية، التي تعمل من خلالها الجهة الوصية على التخفيف من حدة البطالة، عبر منح أجور لبعض الفئات، حيث يوصف هذه النوع من السياسات بأنه عقيم، كونه لا يساهم في خلق مناصب شغل عن طريق الاستثمار ولا يؤدي لتحقيق النمو الاقتصادي للدولة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> فاتح غلاب، سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة، (مداخلة في الملتقى الدولي، إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، 16/15 نوفمبر 2011)، ص 03.

<sup>2</sup> إلهام نايت، آليات تفعيل ونجاح سياسة التشغيل في الجزائر، (مداخلة في الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 14/13 أفريل 2011)، ص 20.

2. أهداف السياسة العامة التشغيلية: تسعى السياسة العامة للتشغيل المنتهجة من قبل الدول لتحقيق جملة من الأهداف، وذلك في إطار تحسين مستوى التشغيل وتحقيق نتائج جيدة تساهم في خلق المزيد من فرص العمل، وهي كالتالي:<sup>2</sup>
- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل ، ومنه رفع مستوى عروض العمل وتحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
  - تكيف الطلب على التشغيل ، بما يتلاءم و حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجيا إلى توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل.
  - العمل على تصحيح الاختلال الواقع في سوق العمل، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه. بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
  - تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل.
  - دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة.
  - ترقية التكوين المؤهل ، لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني، لتيسير الإدماج في عالم الشغل.
  - ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل.
  - محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية، والعمل على تخفيضها إلى أدنى مستوياتها.
  - تنمية روح المقابلة لاسيما لدى الشباب.
  - ترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى القصير والمتوسط ، وتكييف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل. ودعم التنسيق بين المتدخلين على مستوى سوق العمل.
  - دعم الاستثمار المنتج لفرص ومناصب العمل ، ودعم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف الدائم.
  - مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل، وعصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم، وإنشاء هيئات قطاعية لتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل.

<sup>1</sup> إلهام نايت، المرجع السابق، ص22.

<sup>2</sup> احمية سليمان، المرجع السابق، ص28.

### الفرع الثالث: علاقة التشغيل بالنمو الاقتصادي والتنمية.

بدأ الاهتمام بالنمو والتنمية في منتصف القرن الماضي، من خلال السعي لتحقيق التشغيل الكامل في الدول المتقدمة، ولتجاوز أوضاع التخلف في الدول المتخلفة. يهدف هذا العنصر إلى معرفة تأثير التشغيل على النمو الاقتصادي من جهة، وعلى أثر التشغيل على عملية التنمية من جهة ثانية.

**أولاً/ علاقة التشغيل بالنمو الاقتصادي :** تشير العديد من الدراسات والبحوث إلى وجود علاقة ترابطية بين معدلات النمو الاقتصادي وتغييرات معدلات البطالة في الاقتصاد. ولمحاولة فهم عملية تأثير النمو على البطالة ي جب فهم طبيعة العلاقة مع المتغيرات الاقتصادية الأخرى ( الاستثمار، معدل الأجور، ونسبة التضخم)، كل هذه العوامل تتداخل فيما بينها، كما أن تحليل العلاقة ينطلق أساساً من ربط البطالة بالتغيير الحاصل في قدرات الاقتصاد، أي مع النمو باعتباره أهم مقياس لتغيير الاقتصاد الكمي، ويبدوا الاتجاه العام في هذه العلاقة هو اعتبار أن هناك ارتباط كبير بين ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي وانخفاض نسب البطالة، وتظهر علاقة معدلات النمو الاقتصادي والبطالة من خلال التبسيط التالي:

ارتفاع معدل النمو ← ارتفاع نسبة التشغيل ← انخفاض معدل البطالة.

وتحدد نسبة ارتفاع معدل النمو الاقتصادي بطبيعة السياسة الاقتصادية المعتمدة ، حيث يركز التحليل الكينزي على سياسة الإنعاش عن طريق الطلب، وهو اعتقاد سائد غالباً لدى معظم الاقتصاديين، وتنطلق أفكارهم من اعتبار أن البطالة سوف تتخفف تلقائياً إذا ارتفعت معدلات النمو الاقتصادي، بينما يركز اتجاه آخر أكثر ليبرالية على العرض من خلال دعم ربحية ومردودية المشاريع.

كما يلاحظ أن هناك ترابط كبير بين النمو وتغيير نسب البطالة، فمعدلات نمو مرتفعة تدل على حاجة الاقتصاد إلى يد عاملة نظيفة يتم توظيفها من فائض سوق العمل، أما في حالة وجود نسب نمو منخفضة أو سلبية فإنه يؤدي إلى زيادة نسب البطالة، وانخفاض في خلق مناصب عمل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> فيصل مختاري، العلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي والآثار على السياسات الاقتصادية، على المسار/

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

ولتفسير علاقة النمو بالتشغيل يمكن اعتبار العلاقة التي قدمها قانون "okun" بمثابة الأساس النظري لدراسة علاقة النمو الاقتصادي بالعمالة، ويعبر هذا القانون عن وجود علاقة تبادلية (عكسية) بين معدل البطالة ومعدل نمو الناتج، كما أن هذا القانون يساعد على التنبؤ وصنع السياسة الاقتصادية، وفي دراسة أجراها احد الباحثين على الاقتصاد الأمريكي خلال الفترة 1947-1957، وباستخدام قانون "okun" تبين أن هناك علاقة عكسية تبادلية بين البطالة والنمو الاقتصادي، فقد توصل الباحث إلى أن تخفيض نسبة البطالة بنسبة 01 بالمئة سوف يؤدي إلى زيادة الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بنسبة 03 بالمئة والعكس صحيح. وبما أن هذا القانون يتضمن علاقة عكسية بين معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي كمتغير مستقل ومعدل البطالة كمتغير تابع، فإن هناك علاقة طردية بين النمو الاقتصادي كمتغير مستقل والعمالة كمتغير تابع.<sup>1</sup> ويشير تقرير أعدته منظمة العمل الدولية سنة 1996، إلى أن الفكر العالمي منشغل بكيفية إحداث النمو الاقتصادي عبر بلوغ هدف التشغيل الكامل، وفي نفس الوقت محاولة تحسين معيشة شعوب العالم، عبر تحقيق هذا الهدف.

ثانيا/ علاقة التشغيل بالتنمية.

أرتأى الباحث تناول هذه العنصر من خلال التركيز على تأثير التنمية على عملية التشغيل وفق ثلاث أنواع:

1. تأثير التنمية الاقتصادية على التشغيل: يتم تحديد السياسات الاقتصادية المناسبة للتشغيل وفق مجموعة من الاتجاهات النظرية السائدة في الفكر الاقتصادي، وحسب ما قدمتها النظريات الاقتصادية، وهي كما يلي:
  - يركز الفكر الكينزي على سياسة الإنعاش ودعم النمو عن طريق دعم الطلب الكلي.
  - بينما يركز الفكر النيوكلاسيكي على تحسين كفاءة الفرص من حيث دعم ملكية ومردودية المشاريع وتحسين كفاءة عنصر العمل.<sup>2</sup>

\* يعتبر قانون أوكن لصاحبه "Arther Melvin" (1962)، من أهم القوانين التجريبية التي تقيس مدى تأثير النمو على التشغيل.

<sup>1</sup> مجدي الشوربجي، أثر النمو الاقتصادي على العمالة في الاقتصاد المصري، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، العدد السادس، جامعة الشلف، ب ت، ص 145.

<sup>2</sup> عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر (2001/2012)، مذكرة ماجستير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس 2014، 2015/1، ص 54.

تؤثر التنمية الاقتصادية على عملية التشغيل وفق مجموعة من الإجراءات والتدابير الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تهدف إلى تحقيق تغير هيكلي في الكيان الاقتصادي لبناء آلية اقتصادية ذاتية، تضمن تحقيق زيادة في الناتج الإجمالي ورفع مستمر لدخل الفرد الحقيقي، وتحقيق توزيع كامل وعادل للناتج بين طبقات المجتمع.<sup>1</sup> ويمكن الإشارة إلى بعض السياسات الاقتصادية الموجهة لدعم التشغيل وتوفير مناصب العمل.

أ. سياسة تحسين مناخ الاستثمار: يتم ذلك من خلال أدوات السياسة النقدية كاستقرار سعر الصرف وخفض سعر الفائدة، والتحكم في الإنفاق الحكومي وخفض عجز الموازنة العامة... الخ، والاهتمام أكثر بتطوير أسواق رأسمال وتخفيض الإجراءات والقيود التي تعرقل الاستثمار، ومنح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين وتشجع الصادرات، وإعطاء دورا للقطاع الخاص وتشجيعه.<sup>2</sup>

ب. سياسة تنمية المشروعات الصغيرة: تلعب المؤسسات والمشروعات الصغيرة والمتوسطة دورا مهما في الاقتصادية العالمية، من حيث مساهمتها في زيادة حجم الاستثمار وتشجيع التنافسية داخل الأسواق، وتوفير فرص العمل،<sup>3</sup> وتوظف هذه المشروعات حوالي أكثر من 75 بالمائة من حجم التشغيل في الكثير من الدول المتقدمة، وتحتاج هذه المؤسسات الى دعم والحرص على تميمتها عن طريق تقديم المساعدات الفنية كالتدريب والأجهزة، خاصة في الدول النامية، التي تعرف عجز وتدهور في سير المشاريع المتوسطة والصغيرة.<sup>4</sup>

2. تأثير التنمية الاجتماعية على التشغيل: ترتبط العلاقة بين التنمية الاجتماعية والتشغيل على الإنسان كونه الجوهر الأساسي في عملية التنمية الاجتماعية، والتي تهدف إلى تحقيق رفاه الإنسان من خلال مكافحة الفقر والبطالة وتحقيق التوزيع العادل للموارد.

<sup>1</sup> صالح صالحي، المنهج التنموي البديل في الاقتصاد الإسلامي، دار الفجر للنشر، ط2006، ص1، ص88.

<sup>2</sup> عبد الرزاق جباري، مرجع سابق، ص54.

<sup>3</sup> منذر واصف، المنشآت الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل وتوفير فرص العمل، التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة، منظمة العمل العربية، القاهرة، 2008، ص19.

<sup>4</sup> عبد الرزاق جباري، المرجع السابق، ص55.

من خلال عملية التنمية الاجتماعية يتم وضع مجموعة من البرامج الاجتماعية التي تخصصها الدولة محاولة الوصول إلى تحقيق هدف عام، يتمثل في تحسين المستوى المعيشي للفرد.<sup>1</sup> وترتكز عملية التنمية الاجتماعية في معالجة مشكلة البطالة على تحقيق الإجراءات التالية:  
أ. تحسين العلاقة بين الأجهزة الحكومية والفعاليات المجتمعية والمؤسساتية من مراكز بحثية جامعية ومراكز التكوين ، ومنحها دورا في وضع البرامج والخطط الاقتصادية والاجتماعية المتعلقة بالتشغيل.<sup>2</sup>

ب. ضرورة أن تشمل السياسات والاستراتيجيات الرامية إلى تحقيق العمالة الكاملة وتوفير فرص العمل للجميع، وذلك بوضع تدابير مناسبة محددة بهدف تعزيز المساواة بين الجنسين وتحقيق الإدماج الاجتماعي لجميع لفئات المجتمع، من شباب والأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن.

ج. تعزيز العمالة الكاملة وفق إستراتيجية تشمل الاستثمار في التعليم والتدريب وتنمية المهارات وتعزيز نظام الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية وتطبيق معايير العمل الدولية، المدرجة ضمن برامج منظمة العمل الدولية.<sup>3</sup>

#### الفرع الرابع: العلاقة بين التشغيل والتنمية المستدامة:

تقوم التنمية المستدامة على تعزيز الموارد الاقتصادية والاجتماعية بطريقة رشيدة، عن طريق تلبية حاجيات المجتمع والاهتمام بالعنصر البشري كونه الهدف الأساسي في هذه العملية، وفي منظمة العمل الدولية تزايد الاهتمام أكثر بالعلاقة التي تربط البيئة وعالم العمل، حيث نادى مؤتمر العمل الدولي لسنة 2008، إلى ضرورة تعزيز الإدراك بأن: "... مكان العمل هو المكان الذي تجتمع فيه الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية للتنمية المستدامة على نحو لا انفصام فيه...."<sup>4</sup>

ويمكن ربط عملية التنمية المستدامة لتحقيق التشغيل عبر الترابط بين البعد الاقتصادي القائم على استغلال الموارد الطبيعية بشكل عقلاني وتحقيق نمو عالي، والبعد الاجتماعي الذي

<sup>1</sup> محمد محمود الإمام، التنمية والتشغيل ، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، منظمة العمل العربية، الدوحة، 15 نوفمبر 2008، ص 09.

<sup>2</sup> منال طلعت محمود، الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي، مصر: المكتب الجامعي، 2003، ص 34 35.

<sup>3</sup> الأمم المتحدة، قرار حول تنفيذ نتائج مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، الجمعية العامة، نيويورك، دورة 64، فيفري 2010. للتفصيل أكثر انظر:

United nation, the Copenhagen Declaration And Programmer Of action, World Summit For Social Development, New York, 1995.

<sup>4</sup> مكتب العمل الدولي، الاستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، مؤتمر العمل الدولي، جنيف، 2008، ص 08.

يكون له أثر في خلق فرص عمل جديدة والسعي للحد من البطالة، والبعد البيئي عن طريق المحافظة على البيئة من الانبعاث الغازي والحد من عملية التلوث. ودعت منظمة العمل الدولية في العديد من المؤتمرات العالمية إلى ضرورة تبني استراتيجية جديدة تقوم على التحول نحو الاقتصاد الأخضر، الذي يسعى إلى تعزيز الترابط بين الاقتصاد من جهة والبيئة والتنمية الاجتماعية من جهة أخرى وصولاً إلى تحقيق التشغيل الأخضر. **أولاً/ الاقتصاد الأخضر\***: يُعرف على أنه اقتصاد الطاقة النظيفة، والذي يتكون من الطاقات المتجددة، والمباني الخضراء، ولا يقتصر هذا الاقتصاد على الطاقة النظيفة، بل يشمل المنتجات والعمليات التي تخفف من الأثر البيئي، ويسعى الاقتصاد الأخضر إلى تعزيز الترابط بين البعد الاقتصادي والاجتماعي والبعد البيئي، عبر اعتماد سياسات اقتصادية فاعلة ورشيده، تساهم في المحافظة على البيئة والحد من زيادة التغيرات المناخية التي أصبحت تشكل خطراً على البيئة والمجتمع.<sup>1</sup> وفي سياق التنمية المستدامة يعتبر الاقتصاد الأخضر أحد الأدوات الهامة المتاحة لتحقيق التنمية المستدامة، كونه يساهم في القضاء على الفقر، وفي تحقيق نمو اقتصادي مطرود، ويعمل على تعزيز الإدماج الاجتماعي وتحسين أحوال البشر وخلق فرص العمل وتوفير العمل اللائق للجميع.<sup>2</sup> ويهدف الاقتصاد الأخضر إلى تحقيق ما يلي:

- ✓ القضاء على النظام الاقتصادي السائد الذي يعاني من أزمات متعددة (ارتفاع نسب البطالة، ارتفاع أسعار الغذاء، التقلبات المناخية... الخ).
- ✓ تعزيز النمو في الدخل وفرص العمل عن طريق زيادة الاستثمارات التي تقلل من انبعاث الكربونات والتلوث.
- ✓ تحسين حالة الرفاهية البشرية والإنصاف الاجتماعي.<sup>3</sup>

ومنه يمكن القول أن الاقتصاد الأخضر يلعب دوراً في التنمية المستدامة فهو يعمل على الربط بين البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبيئي في عملية التنمية، مما يؤدي إلى تحقيق

\* **الاقتصاد الأخضر** مصطلح ظهر سنة 2008 بمبادرة من هيئة الأمم المتحدة، حيث عرفه برنامج الأمم المتحدة للبيئة بأنه نموذج جديد من نماذج التنمية الاقتصادية القائم على تحسين رفاهية الإنسان ، وتحقيق المساواة الاجتماعية والحد من الأزمات البيئية... والتي تمكن من خلق ما يعرف بفرص العمل الخضراء.

<sup>1</sup> Adrian C.Newten & Elena Cantarello, **An introduction to the green economy**, First published, Routledge, New York, 2001, pp03 04.

<sup>2</sup> هيئة الأمم المتحدة، **مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (المستقبل الذي نريه)**، نيويورك، 2012، ص18.

<sup>3</sup> منيرة سلامي، مسعودة مسغوني، إشكالية التأهيل البيئي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نحو تحقيق الاقتصاد الأخضر، **الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات**، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2011، ص184.

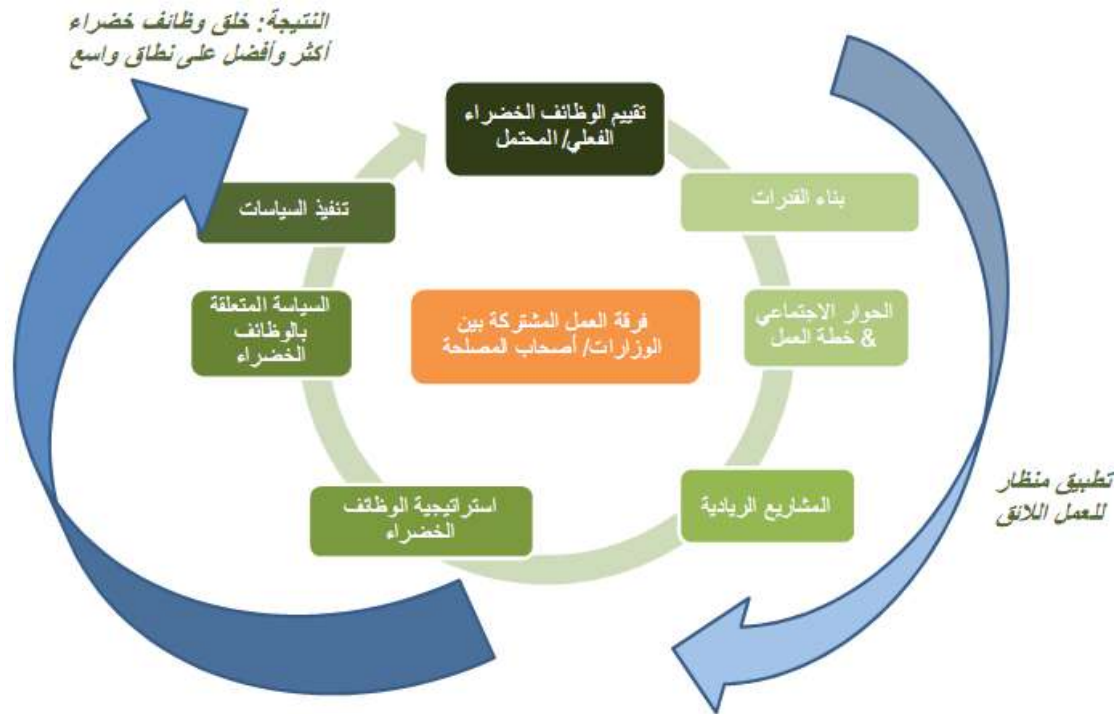


الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

نمو اقتصادي عالي، يساهم بنسبة كبيرة في زيادة خلق الوظائف الخضراء وتعزيز العدالة الاجتماعية.

ثانيا/ الوظائف الخضراء: بادرت منظمة العمل الدولية إلى إطلاق مبادرة التقرير العالمي حول الوظائف الخضراء نحو عمل لائق سنة 2008، والتي تقوم على تخفيض والحد من نسب الانبعاث الغازي، بما يساهم في المحافظة على التوازن البيئي. وعرفت منظمة العمل الدولية "التشغيل الأخضر": بأنه أي وظيفة لائقة تساهم في الحفاظ على نوعية البيئة أو استرجاعها، سواء في الزراعة أو الصناعة أو الخدمات. وعرفته أيضا على أنه عمل لائق من شأنه أن يخفف آثار الشركات والقطاعات الاقتصادية على البيئة، وخفضها إلى مستويات متدنية، عن طريق تقليل استهلاك الطاقة بأنواعها وحسن استخدام الموارد الأولية<sup>1</sup>. وتقوم دورة التشغيل الأخضر على وضع العديد من البرامج التي تستهدف إجراء إصلاحات متعددة في المجال السياسي والاقتصادي والاجتماعي، بغية الوصول إلى توفير العمل اللائق في ظل التنمية المستدامة، (الشكل رقم 01).

#### الشكل رقم 01: دورة برنامج الوظائف الخضراء



المصدر: مكتب العمل الدولي، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، التقرير الخامس، جنيف، 2013، ص 80.

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، التقرير الخامس، جنيف، 2013، ص 80.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

- وتساهم الوظائف الخضراء في تحقيق مجموعة من الأهداف التنموية التي تساعد على توفير فرص العمل للجميع، وتسعى لتحقيق الأهداف التالية:
- تساهم الوظائف الخضراء في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة بيئيا.
  - تسعى الوظائف الخضراء في الحد من الحاجة إلى الطاقة والمواد الخام، وبالتالي التقليل من انبعاث الغازات، والتقليل من التلوث.
  - الوظائف الخضراء وسيلة لجذب الناس من المجتمعات الفقيرة إلى العمل، من خلال تدريبهم على المهارات لإنتاج المنتجات والخدمات الصديقة للبيئة.<sup>1</sup>
- ومنه نستخلص أن التشغيل له آثار مختلفة على التنمية بمختلف جوانبها، فاعتماد سياسات اقتصادية فعالة يمكن أن يساهم في زيادة مستوى نمو عالي، ينجم عنه خلق وظائف عمل جديدة وتقليص نسب البطالة.
- ويعد الهدف الأساسي للتشغيل في ظل التنمية المستدامة هو تكامل الأبعاد المختلفة لعملية التنمية محاولة الوصول للتحويل نحو الاقتصاد الأخضر والتشغيل الأخضر، القائم على الحد من الانبعاث الغازي ومكافحة التلوث بمختلف أصنافه، محققا نموا اخضرا يساهم في خلق وظائف خضراء.
- كما تساهم عملية التشغيل في تنشيط سوق العمل للحد من البطالة ورفع إنتاجية العمل وتعزيز الحوار الاجتماعي بين الفاعلين في سوق العمل، وسنحاول إبراز هذا الأثر من خلال العنصر الموالي.

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، مرجع سابق، ص 81.

### المبحث الثاني: سوق العمل والعوامل المؤثرة فيه.

يعتبر سوق العمل المكان الرئيسي الذي تحدث فيه عملية التفاعل بين أصحاب العمل والباحثين عن العمل، كما أصبحت مجالات أسواق العمل تتعدى المجال المحلي والوطني، بل صار لها تأثيرا كبيرا على حركية الموارد البشرية بين دول العالم، وسنحاول من خلال هذا العنصر التطرق إلى مفهوم سوق العمل وأنواعه وسياسات سوق العمل ومجالاتها، وعلاقة الوساطة بسوق العمل.

#### المطلب الأول: مفهوم سوق العمل

#### الفرع الأول: تعريف سوق العمل وخصائصه.

##### أولا/ تعريف سوق العمل:

عرفت "منظمة العمل الدولية" سوق العمل بأنه الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة، أو هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة، لكن القوى العاملة تتأثر باتجاهات سوق العمل، ولا ينتم سوق العمل ومؤسساته بالحياد، بل يعكس علاقات القوة في الاقتصاد والمجتمع عموما.<sup>1</sup> أما "مكتب العمل الدولي BIT" فعرفه بأنه الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينا، فيما يشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين.<sup>2</sup>

أما كودمان "goodman" فيعرفه بأنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي يشتغل فيها معظم القاطنين. أما رواد المدرسية الكلاسيكية الحديثة مثل هيكرز "hiches" فيرى أن أسواق العمل تشبه تماما أسواق المنافسة التامة، مثل سوق التمويل الدولية وسوق السلعة، ويفترض الاقتصاديون في هذه السوق تجانس العمل وانعدام تكاليف النقل، وكذلك تكاليف الإعلان عن العمل، وتوفر المنافسة التامة بين عدد كبير من البائعين والمشتريين في سوق العمل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير الرسمي (قاموس المصطلحات) منشورات منظمة العمل الدولية، جنيف، سويسرا، 2009، ص48.

<sup>2</sup> International Labour Organization, Regional Office for Arab States. **States, Center of Arab Women for Training and Research**, Gender, employment and the informal economy, Glossary of terms, Geneva, ILO Publication, 2009, p50.

<sup>3</sup> ضياء مجيد الموسوي، **سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة**، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ص 11.

وعرفه أحمد منصور بأنه حصيلة مفاضلة مقابل عرض وطلب العمل ، وهو أيضا المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في حالة التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال والذي يبحث فيه العمال عن العمل.<sup>1</sup>

وحسب "قاموس مصطلحات العمل" فسوق العمل يعرف بأنه البوتقة التي تتفاعل بها كثير من العوامل المؤثرة في حالة التوظيف، فهو المكان الذي يظهر فيه عرض العمل والطلب عليه، وفيه يبحث أصحاب العمل عن العمالة، بينما يبحث فيه العمال عن فرص العمل المتاحة.<sup>2</sup>

كما عُرف سوق العمل بأن هـ مكان ومصدر العرض وهي السوق التي تنظم النشاط المهني، وتعرض فيها عروض وطلبات التوظيف ويتفاعل فيها أرباب العمل والعمال.<sup>3</sup>

أما في علم الاقتصاد فيُعرف سوق العمل بأنه : الآلية التي تتحدد من خلال ها مستويات الأجور والتوظيف (أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمال )<sup>4</sup>، وسوق العمل تعتبر كأى سوق آخر يقصد فيه قوى العرض والطلب للعنصر أو السلعة، ومن خلال تفاعل هذه القوى يتحدد الثمن والكمية المتبادلة.<sup>5</sup>

من خلال التعاريف المذكورة فسوق العمل يتمثل في المكان العام الذي يلتقي فيه أرباب العمل والباحثين عن العمل، للوصول إلى اتفاق يحدد فيه نوع العمل والمكان ومقابل العمل. كما نستخلص من التعاريف ال تي تم ذكرها، أنها اتفقت كلها حول عناصر أساسية لوجود سوق العمل وتتمثل في العناصر التالية:

- الطلب والعرض .
- أرباب العمل.
- القوة العاملة.

ويمكن تقسيم سوق العمل إلى فئتين:<sup>6</sup>

- سوق منفتحة وتعرض فيها عروض الشركات، وتمثل فيها عروض العمل حوالي 30 بالمئة.

<sup>1</sup> عمار روابح، غربي صباح، المرجع السابق، ص70.

<sup>2</sup> مندي بن شهرة، المرجع السابق ص 183. انظر في ذلك: قاموس مصطلحات العمل، مشروع مبدئ، منظمة العمل الدولية، جامعة الدول العربية، مارس، 1972.

<sup>3</sup> Backiny-Yeine et Remi Barodon, **concepts et indicateurs du marche du travail et du secteur informel**, AFRISTAT, serir n2, 1999, p13.

<sup>4</sup> نعمة الله نجيب إبراهيم، **نظرية اقتصاد العمل**. مصر: الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1997، ص15.

<sup>5</sup> منى الطحاوي، **اقتصاديات العمل**، القاهرة: مكتبة نهضة الشروق، 1995، ص12.

<sup>6</sup> Backiny-Yeine et Remi Barodon, op cite, p15.

- سوق مخفية، خاصة بالإعلانات التي تعرض عروض العمل، وتمثل فرص العمل فيها حوالي 70 بالمئة.

ولفهم سوق العمل وتفسيره بشكل أوضح، يمكن تحليل عناصر والمتمثلة في العرض والطلب وهي كالآتي.

أ. **العرض:** ويعني عدد العمال القادرين على العمل، والراغبين فيه، خلال فترة معينة أو

حجم القوة العاملة في المجتمع، وتتميز مشاكل عرض العمل بأنها ذات أبعاد متشعبة، وتتضمن هذه الأبعاد على قرارات الأفراد حول الرغبة لديهم في البحث عن العمل وأدائه أو عدم توفر الرغبة لديهم في العمل،<sup>1</sup> كما يتوقف عرض العمل على مجموعة من العوامل أهمها:<sup>2</sup>

- حجم السكان وهيكله.

- مستوى الأجر.

- تفضيلات الأفراد بالنسبة للأجر ووقت الفراغ.

- الظروف الاجتماعية والدينية السائدة.

- انتقالات عنصر العمل.

- التكلفة الاجتماعية للعمل.

ب. **الطلب:** يعتبر الطلب على العمل في سوق العمل أكثر أهمية من جانب العرض،

فمستوى التوظيف في أي اقتصاد يتحدد أساساً بمستوى طلب المشروعات على

عناصر العمل أكثر مما يتحدد بعرض العمل، فالحالة العادية هي التشغيل غير

الكامل حيث توجد أيدي عاملة قادرة على العمل ورغبة فيه ولكن لا توجد فرص

العمل التي تستطيع استيعابها.

واستنتاجاً لما سبق، فسوق العمل يتأثر بشكل كبير بما هو مطلوب فيه، من مناصب

العمل حتى تتكيف والعروض المقدمة من قبل الشركات والمؤسسات الخدمائية، وعادة ما تقدم

الشركات عروض تتلاءم وحجم الإنتاج، أي أن الشركات لا تصدر عروض زائدة فوق الحاجة،

بما يجعلها تتحمل أعباء هذه الفئة من العمال بدون جدوى منفعية، وتتأثر سوق العمل بمجمل

الإجراءات والسياسات والقرارات التي تصدرها الحكومة لتنفيذ برامج معينة، تسعى من خلالها إلى

زيادة عروض العمل وذلك لتفادي الزيادة الكبيرة في أعداد البطالين، ويختلف تأثير السياسات

<sup>1</sup> ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص37.

<sup>2</sup> منى الطحاوي، المرجع السابق، ص13.

الحكومية على سوق العمل من بلد لآخر، فالدول المتقدمة عادة ما تكون لديها سياسات وبرامج تتوافق مع ما هو معروض دون زيادة، عكس الدول النامية التي تصدر سياسات بهدف الحد من البطالة دون دراسة تأثيرها على الإنتاج والنمو الاقتصادي للدولة.

ثانياً/مميزات سوق العمل: ويتميز سوق العمل بمجموعة من المميزات ، تجعله مختلفاً عن الأسواق الأخرى وهي:<sup>1</sup>

1. غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل ، وهذا يعني عدم وجود أجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الأعمال المتشابهة، وأسباب غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل، يتمثل في نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف المتاحة ذات الأجور العالية ، هذا بالإضافة لعدم وجود الرغبة القوية لدى العمال للحركة أو الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية، وقد يرجع ذلك لما يلي:

- شعور العامل بأن فرص العمل تقل أمامه كلما تقدمت به السن.
  - عدم شعوره بالرضا بكثرة تغيير المؤسسات التي يلتحق بها.
  - تزايد المسؤوليات العائلية للعامل يدعوه للاستقرار وهذا لا يحفز على كثرة التنقل.
  - عوامل اجتماعية كالارتباط العائلي أو بالمكان مما لا يحفز على تغيير موقعه.
  - مستوى قدراته وخبراته التي تؤثر في قدرته على الحركة خاصة الانتقال المهني.
2. سهولة التمييز أو التفرقة بين خدمات العمل ، ولو تشابهت هذه الخدمات سواء لأسباب عنصرية أو بسبب الجنس واللون والدين أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة....الخ.
3. تأثر سوق العمل وارتباطه بالتغيير والتطور الحاصل، خاصة المتعلق بالتطور التكنولوجي ووسائل الاتصال التي بموجبها تم استبدال الآلة مكان العامل، وبالتالي فقدان العامل حظوظ أكبر في الحصول على منصب عمل.

وبالتالي فسوق العمل وسيط مهم في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وذلك لكونه القناة التي تربط العامل بسوق العمل وتوفر له عروض حسب ميول ه وقدراته التعليمية، كما يتأثر سوق العمل بمجموعة من البرامج والسياسات التي تستحدثها الحكومة، ويكون التأثير ايجابي أو سلبي حسب طبيعة كل اقتصاد.

### ثالثاً/مؤشرات سوق العمل:

تعد مؤشرات سوق العمل بمثابة أدوات كمية أو نوعية تستخدم لقياس التغييرات، أو أوجه التقدم لإحدى الظواهر المرتبطة بسوق العمل، كما يمكن أن ترتبط بمنظومات أخرى.

<sup>1</sup> نعمة الله نجيب، مرجع سابق، ص 15 16.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

وتستخدم هذه المؤشرات في غالب الأحيان لتقييم مدى كفاءة سوق العمل، ومعرفة الفروق بين المناطق الجغرافية، بغية الوصول إلى مقارنة كفاءة سوق العمل المحلي بالأسواق الخارجية الإقليمية أو العالمية.<sup>1</sup>

وتتمثل أهم مؤشرات سوق العمل في مجموعة العناصر التالية:<sup>2</sup>

- مؤشر المشاركة في قوة العمل: ويشير هذا المؤشر لقياس نسبة السكان الناشطين اقتصادياً، ويتم حسابهم وفق التالي (معدل المشاركة في قوة العمل = أعداد المشتغلين/عدد السكان في سن العمل x 100).
  - مؤشر السكان المشتغلين: ويتم حساب هذا المؤشر وفق التالي:
    - ✓ نسبة المشتغلين بأجر = عدد المشتغلين بأجر / العدد الكلي للمشتغلين x 100.
    - ✓ نسبة المشتغلين لحسابهم الخاص = عدد المشتغلين لحسابهم الخاص / التعداد الكلي للمشتغلين x 100.
    - ✓ نسبة أصحاب العمل = عدد أصحاب العمل / التعداد الكلي للمشتغلين x 100.
  - مؤشر البطالة: ويتم قياس البطالة وفق التالي (مستوى البطالة = عدد الأشخاص البطالين / إجمالي عدد الأشخاص الناشطين x 100).
- ويستخدم مؤشر البطالة للحكم نسبياً على أداء منظومة سوق العمل، فارتفاع البطالة تعني أن هناك خلل في منظومة سوق العمل، أو إحدى النظم التابعة له.

<sup>1</sup> Bureau International Du Travail, **Indicateurs Clés Du Marché Du Travail**, 9eme Edition, Genève, Suisse, 2015, p20.

<sup>2</sup> حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، العدد 16، الكويت، 2003، ص 05.

## الفرع الثاني: سياسات سوق العمل:

أولاً/تعريف سياسات سوق العمل: تواجه العديد من دول العالم بصفة عامة والدول النامية بصفة خاصة تحدياً كبيراً في مواجهة البطالة وتزايد أعداد البطالين، وتحرص هذه الدول على وضع استراتيجيات وبرامج تهدف إلى مواجهة هذا التحدي.

يمكن تعريف سياسات سوق العمل بأنها السياسات التي توفر الدخل البديل وتدبير الاندماج في سوق العمل، للفئات الباحثين عن الوظائف والذين يكونون عادة من العاطلين، وتتقسم سياسات سوق العمل إلى قسمين، سياسات سوق العمل النشطة وسياسات سوق العمل غير النشطة.<sup>1</sup>

### 1. سياسات سوق العمل النشطة:

تعرف سياسات سوق العمل النشطة بكونها سياسة تسعى إلى إدماج الباحثين عن العمل داخل سوق العمل، وتشمل مجموعة السياسات الرامية إلى تحسين قدرة العاطلين في الدخول لسوق العمل، مثل المساعدة في البحث عن عمل لهم وتدريبهم وفق لاحتياجات سوق العمل، والخلق المباشر للوظائف، وإعانات الاستخدام والأشغال المساعدة، ومساعدة الذين يعملون لحسابهم وتدبير تشجيع الحراك.

وتركز سياسة سوق العمل النشطة على المحاور التالية:

- تقديم الحوافز والدعم لخلق المشروعات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تدعيم الطلب الكلي الذي يساعد على زيادة الطلب على السلع والخدمات لدى المنتجين، مما يساهم في تحسين الإنتاج (زيادة التوظيف).
- حل مشكلة القوى النشطة عبر توفير فرص التكوين وتحسين مهارتهم من أجل الحصول على منصب عمل.

### 2. سياسات سوق العمل غير النشطة:

أما سياسات سوق العمل غير النشطة أو السلبية فتشمل المداخل الراعية إلى تعويض فقدان الدخل لبعض الأشخاص أو الفئات من القوى العاملة مثل إعانات البطالة والتعويض عن التقاعد المبكر.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، سياسات سوق العمل النشطة، BIT، جنيف، نوفمبر 2003، ص 03.

<sup>2</sup> سامي العوادي، التدريب النقابي حول سياسات التشغيل وإستراتيجيات الحد من الفقر، المركز الدولي للتدريب، منظمة العمل الدولية، سبتمبر 2005، ص 06.



فسياسات سوق العمل السلبية تتم من خلال مجموعة من الإجراءات التي تعمل من خلالها الدولة على التخفيف من حدة الآثار السلبية لأزمة البطالة، عبر البرامج التقليدية المتمثلة في تقديم المنح للعاطلين عن العمل (مثل المنح النقدية لتأمين البطالة، برامج انتظار التشغيل، عقود الإدماج... الخ).

وتعتبر سياسات سوق العمل النشطة الأنسب والأقل تكلفة بالنسبة للحكومات في تنفيذ برامجها المتعلقة بالتشغيل، خاصة أن هذه السياسة لا تكلف الدولة أموال كبيرة، وتشجع العاطلين على البحث عن عمل في إطار منظم.<sup>1</sup>

**ثانياً/ أهداف سياسات سوق العمل (النشطة):** تسعى سياسات سوق العمل النشطة، لتحقيق أربعة أهداف أساسية، ويمكن إبرازها في الآتي:<sup>2</sup>

- تيسير النفاذ إلى سوق الشغل والتحصل على عمل.
- تطوير المهارات المطابقة لعروض الشغل.
- تحسين طرق تسيير سوق الشغل.
- دعم الارتباط بين النمو الاقتصادي والطلب الإجمالي من ناحية وخلق مواطن الشغل وعرض العمل من ناحية أخرى.

كما قدم **مكتب العمل الدولي** مجموعة من الأهداف تسعى سياسات سوق العمل إلى تحقيقها، بما يساهم في تحقيق نمو العمالة، وتشجع خلق الوظائف الجديدة، وتشمل هذه الأهداف ما يلي:<sup>3</sup>

1. تساهم سياسات سوق العمل في تحقيق الإنصاف، وتتمثل إحدى المهام المباشرة في ضمان مشاركة فئات مستهدفة في برامج نشطة لخدمة الأشخاص المحرومين، وينبغي لهذه السياسات أن تشجع على النهوض بالأشخاص الذين يكونون عادة آخر من يتم استخدامهم أو الذين لا يتم استخدامهم إطلاقاً، مما يعني التغلب على التمييز ضد العمال من كبار السن، والشباب وذوي الإعاقة والمهاجرين، والأفراد المنتمين إلى جماعات عرقية.

2. تعمل سياسات سوق العمل على دخول الشباب إلى الأسواق عن طريق مبادرة تشغيل الشباب، وهي مبادرة مشتركة بين الأمم المتحدة والبنك الدولي ومنظمة العمل الدولية.

<sup>1</sup> مريان نادر، دليل مؤشرات سوق العمل، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، الأردن، 2006، ص 06.

<sup>2</sup> سامي العوادي، سياسات التشغيل النشطة في علاقة بالبرنامج العام من أجل العمالة. المركز الدولي للتدريب، منظمة العمل الدولية، سبتمبر 2005، ص 34.

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي، سياسات سوق العمل النشطة، مرجع سابق، ص 08 09.

3. تساهم سياسات سوق العمل في التخفيف من الفقر عن طريق التدابير التي توفر العمل والتدريب والدخل، كما تساهم في إضفاء الطابع النظامي على وظائف القطاع العام غير المنظم وفي زيادة إنتاجية وأمن هذه الوظائف خاصة في دول العالم النامية.  
ثالثاً/مجالات تدخل سياسات سوق العمل: وتتمثل هذه السياسات في البرامج الإيجابية وهي كالتالي:<sup>1</sup>

- الهيئات العامة للتوظيف: وتشمل الخدمات المقدمة للمساعدة في الحصول على العمل، وإدارة إعانات الدولة وتقديم المشورة، ومراقبتها، وتوجد هذه الهيئات بجميع الدول، وسنتطرق إليها بالتفصيل في دراسة الحالة في العناصر اللاحقة.
- التدريب على سوق العمل: ويقدم التدريب مجاناً للعاطلين والمسجلين، ويحصل الأشخاص المدربين على إعانات تحفزهم على التدريب.
- الخلق المباشر للوظائف: تقديم قروض أو منح لأصحاب العمل لتغطية تكلفة خلق الوظائف، شريطة أن يشغل المتعطلين عن العمل.
- الأشغال العمومية: وهي الوظائف المؤقتة التي تستحدثها البلديات أو الشركات الخاصة التي تعمل في إطار الصيانة أو الحراسة أو أعمال التنظيف، أو العمل الاجتماعي، ويختلف أسلوب دعم هذه الأشغال من بلد لآخر، وتعرف في الجزائر بشركات المناولة.
- تشجيع الحراك: ويتمثل في إعادة التوطين وتشجيع الحراك الجغرافي للعاطلين على العمل، وتقوم الدولة بتغطية تكاليف الانتقال إلى مكان آخر أو تقديم منح كتحفيز على الانتقال.

وسنحاول خلال الدراسة التطبيقية للموضوع تقديم تفسيراً أكثر حول هذه المجالات التي تعد مصدراً أساسياً لتطبيق سياسة تشغيل فعالة تهدف إلى الحد من البطالة والتقليل منها، وكذلك التطرق إلى مدى تجاوب السياسات والبرامج الحكومية في الجزائر مع مضامين البرامج التي تصدرها منظمة العمل الدولية في إطار التشغيل والعمالة.

<sup>1</sup> سامي العوادي، المرجع سابق، ص 35 36.

## المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في سوق العمل.

يعتبر سوق العمل وسيط يتفاعل فيه مجموعة من العناصر، تستهدف تقديم عروض عمل يقابلها طلبات، وتتأثر هذه السوق بمجموعة من العوامل تجعلها تعيش أزمة داخل هذه السوق، وتتمثل جملة هذه العوامل في (العوامل السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، الديمغرافية... الخ).<sup>1</sup> وسنحاول إبراز كل منها في النقاط التالية.

**1. العامل السياسي:** ويتمثل في القوانين والتشريعات التي تنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، كما تعطي هذه القوانين امتيازات وتسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل وذلك بالاستثمارات المتجددة، ويمكن توضيح تأثير العامل السياسي في النقاط التالية:<sup>2</sup>

- تصدر الدولة تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بمكاتب اليد العاملة وتوظيف الأجانب بصورة غير قانونية.
  - تخصيص منحة من طرف الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل مما قد يشجعهم ويجعلهم أكثر تيقظاً في البحث عن الوظيفة المناسبة- إذ أن الطلب على العمل أصبح يملئ شروطاً عدة للعمل.
  - توسيع وإحداث مشاريع جديدة لامتنصاص القوى العاملة العاطلة عن العمل.
  - تشجيع الخواص بالتسهيلات الممكنة من أجل خلق مناصب للشغل.
- يعد العامل السياسي من أكثر العوامل تأثيراً في سوق العمل، خاصة في الدول التي تعرف تدخلاً كبيراً للدولة في الاقتصاد وتتعدى فيها المنافسة وحرية الأسواق، ومن أمثلة ذلك أنظمة الدول النامية بصفة عامة.

**2. العامل الاقتصادي:** يعرف النظام الاقتصادي مرحلة رخاء تنتعش فيها الحركة الاقتصادية، ويرتفع مستوى الناتج والنمو الاقتصادي، ومنه تزداد العمالة والتوظيف في القطاعات الاقتصادية، إلا أن هذه المرحلة قد تتصادم بأزمات اقتصادية تؤدي إلى اختلال في التوازنات الاقتصادية الداخلية والخارجية. وبالتالي فإنه من الطبيعي أن يعجز الجهاز الاقتصادي عن

<sup>1</sup> على حمدي، تنظيم وتطوير أسواق العمل، ورقة عمل مقدمة للمنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، 15 16 نوفمبر 2008، ص 09.

<sup>2</sup> محمد صالي وعبد الكريم فضيل، النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد 17، ديسمبر 2014، ص 125 126.

استيعاب كل الأيدي العاملة الحالية والجديدة التي تدخل سوق العمل باستثناء الحالات الخاصة التي تتوقف على درجة التأهيل العلمي والمهني<sup>1</sup>. ويتأثر ويؤثر العامل الاقتصادي بالعامل السياسي بصفة مستمرة خاصة عند ظهور أزمات اقتصادية مفاجئة، تجعل الدولة تصدر قرارات معينة تقلل فيها من بعض الوظائف أو تعلن حالة تقشف، وتوقيف عروض العمل في العديد من الشركات، كما هو حاصل مع أزمة انخفاض البترول وتبعاتها على الدول المنتجة له.

**3. العامل الاجتماعي والثقافي:** يتأثر سوق العمل بالعلاقة السائدة بين أفراد المجتمع، من حيث السلوكيات والعادات والتقاليد، والذهنيات السائدة، التأثير على مدة العمل مثل: تقليص ساعات العمل اليومية، تمديد العطل السنوية، تقليص ساعات سن التقاعد... الخ. مما قد يجبر المؤسسة على زيادة عدد عمالها للمحافظة على استقرار نشاطها والبقاء في نفس المستوى الذي كانت عليه من قبل، مما يؤدي بها إلى رفع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق. وفي حالة وجود بطالة مقنعة فقد تكون مقبولة من الناحية السياسية والاجتماعية مثل: القطاع الزراعي الذي يقبل بها بغرض الحد من ظاهرة الهجرة من الريف إلى المدينة، أو في القطاعات الحكومية مثل: الخدمات العامة لكسب تأييد الطبقة المتوسطة بالمد، والحيلولة دون تدمرها.

**4. العامل الجغرافي:** يرتبط العامل الديمغرافي بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة، وهذا قصد رسم الحدود الإقليمية لسوق العمل مثل: (مقر سكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للعمل، مسألة التكفل بالإيواء والخدمات الاجتماعية لتوفير أفضل الشروط لحياة العامل وأسرته... الخ).<sup>2</sup>

**5. العامل الديمغرافي:** في الواقع يشكل السكان مخزوناً أساسياً تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، وبما أن الزيادة السكانية التي تعرفها البلاد خلال كل سنة والحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل، فإن هذا النظام له دور فعال في تحديد حجم العمل<sup>3</sup>. ويتعلق الأمر هنا بالفئة النشطة، أي التي وصلت إلى سن العمل والقادرة عليه، ويقاس النمو الديمغرافي بمعدله، الذي يتأثر بدوره بالمؤشرات التالية: معدل الولادات والوفيات، معدل الخصوبة، معدل تطور الزواج والطلاق، وضعية الهجرة بنوعها الداخلية والخارجية. أما من حيث تقدير عدد النشطين وتركيباتهم فإن ذلك يتوقف على مجموعة من العناصر مثل: عدد السكان، التصنيف الجنسي (ذكور، إناث)،

<sup>1</sup> ناصر دادن وعبد الرحمان، مرجع سابق، 61.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص ص 60 61.

<sup>3</sup> محمد صالي وعبد الكريم فضيل، مرجع سابق، 125.

فئات الأعمار، الأشخاص الذين يشغلون منصب عمل بشكل جزئي، الذين يزاولون دراساتهم، المؤدون للخدمة الوطنية ومستويات التأهيل المهني والعمل.<sup>1</sup>

وفي دراسة قدمها **Bloom, David E. & David Canning & Pia Malaney** بعنوان "Demographic change and Economic Growth in Asia" فإن التحول الديمغرافي يؤثر على التشغيل حسب طبيعة سوق العمل وهيكل الإنتاج، فقد لا ينجح الاقتصاد في استيعاب الزيادة في قوة العمل، مما يؤثر سلباً على مستوى الأجور وقد تحدث العكس فترتفع الأجور حتى تبلغ المستوى الذي يرتد فيه منحى عرض العمل إلى الخلف.<sup>2</sup>

وبذلك فالعامل الديمغرافي يلعب دوراً هاماً في تحديد الفئات النشطة، مما يسهل إجراء الإحصائيات وإصدار البيانات اللازمة حول أعداد البطالين في مناطق مختلفة من إقليم الدولة.

**6. النظام التكنولوجي:** تساهم التكنولوجيا في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة وبتكاليف أقل، بشرط أن يتحكم فيها من خلال يد عاملة متخصصة. لكن هذا قد ينعكس سلباً على مصير اليد العاملة حيث تحل الآلة محل العامل، مما يؤدي إلى تراكم حجم العرض من القوى العاملة في سوق العمل، وبموجبها يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة، واستخدام الآلات يتطلب استخدام قوى عاملة ذات كفاءة ومهارة عالية مثل: المهندسين، التقنيين، الفنيين محلي البرامج الإعلامية، عمال الإشراف والرقابة، عمال الصيانة... الخ.

**7. النظام التربوي والتكويني:** يؤثر النظام التربوي والتكويني على العرض في القوة العاملة في سوق العمل من الناحية الكمية والكيفية، ويتشكل من مجموعة هيئات ومؤسسات تسند إليها مهام التكوين العام في شكل (مدارس التعليم، الثانويات، المعاهد، مراكز التكوين والجامعات)، ويسمح هذا النظام بتأهيل وتكوين الأفراد في مختلف التخصصات لكي يلبوا رغبة المؤسسة العارضة لمناصب العمل، والتي تفرض شروطاً تتعلق أساساً بالكفاءة والتأهيل لضمان فعالية أداء عوامل الإنتاج مثل (الخبرة المهنية)، وبالتالي تحديد مردوديتها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ناصر دادن وعبد الرحمان، مرجع سابق، ص ص 60 61.

<sup>2</sup> Hiba Nasser, **DEMOGRAPHIC TRANSITION, EMPLOYMENT AND labor Migration in the Arab Region**, UNITED NATIONS EXPERT GROUP MEETING ON INTERNATIONAL, Department of Economic and Social Affairs, United Nations Secretariat, Beirut, 15-17 May 2006, p 08.

<sup>3</sup> ناصر دادن وعبد الرحمان، المرجع السابق، ص ص 60.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

وإجمالاً يمكن القول أن هذه العوامل تتباين نسبة تأثيرها من دولة لأخرى، وهذا حسب طبيعة كل نظام من حيث كونه: نظام ديمقراطي، قائم على الاقتصاد الحر، نسبة السكان والفئات السكانية النشطة، أهمية توزيع السكان داخل أقاليم الدولة، مستوى التعليم في كل الأطوار ومدى انسجامه مع سوق العمل، مدى تكييف الدولة مع التطور التكنولوجي الحاصل.

**المطلب الثالث: الوساطة في سوق العمل.**

تستخدم الوساطة من قبل العديد من الباحثين لتعبير عن معاني مختلفة، لهذا تعددت استخدامات هذا المصطلح في مجالات عديدة سواء اقتصادية أو سياسية أو قانونية، ومن خلال هذا العنصر سنبرز أهمية وجود الوساطة كآلية لتنظيم سوق العمل.

#### أولاً/ تعريف الوساطة ( l'intermédiation ):

- استخدمت الوساطة للدلالة عن معاني مختلفة، ويمكن إبراز أهم استخداماتها فيما يلي:
- تعني الوساطة في الفكر الاقتصادي كونها آلية لمعالجة اختلال التوازن في سوق العمل عرضاً وطلباً، حيث يركز على تحليل سلوكيات مختلف الفاعلين (أصحاب العمل، طالبو الشغل، الدولة عن طريق مؤسسات الوساطة الحكومية).
- تعني الوساطة عند صانعي القرار السياسي بأنها الآلية المؤسسية للتوظيف المباشر، أو المطابقة بين العرض والطلب في إطار حيادي، يجعل العرض والطلب يلتقيان عن طريق توفير المعلومات اللازمة حول طالبي العمل وعارضيه.
- الوساطة هي عملية التدخل الطوعي التي تجمع بين البرامج والهيئات لأجل تحقيق التوازن في السوق ومواجهة التقلبات الدورية.<sup>1</sup>

وتشارك في عملية الوساطة مجموعة من الأدوات تسمح لها بإدارة التغيير وهي تتضمن الجهات الفاعلة (كالمصالح العامة للتشغيل، وكالات التوظيف الخاصة أو المؤقتة).

كما تأخذ الوساطة ثلاث نماذج وهي كالتالي:<sup>2</sup>

**النموذج الأول:** الوساطة تبنى على مفهوم الحياد في هذه العلاقة، يعني أن الوسيط يتدخل فقط في نقل المعلومات بين الطرفين بالشفافية والحياد الكامل، ويطلق على هذا النموذج بالإعلامي.

<sup>1</sup> راضية بوزيان، سياسات التشغيل والوساطة المؤسسية النشطة للحد من البطالة في الجزائر، مداخلة في الملتقى الدولي حول (إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 16/15 سبتمبر 2011، ص 14.

<sup>2</sup> علي حمدي، تنظيم وتطوير أسواق العمل، المرجع السابق، ص 11 12.

**النموذج الثاني:** الوساطة تبنى على التدخل التعديلي في تحقيق الوساطة، بما يعني توجيه العروض والطلبات نحو هدف معين (تحسين الإنتاجية، أولوية تشغيل حاملي الشهادات)، ويطلق على هذا النموذج بالانتقائي.

**النموذج الثالث:** تقوم الوساطة في هذا النموذج على صياغة عروض وطلبات الشغل، بشكل يجعلها أكثر فاعلية، وذلك من خلال تحديد دقة المواصفات المطلوبة في المهن، ويطلق على هذا النموذج بالمهيكل.

### ثانيا/ أنشطة ومهام الوساطة:

يقوم نظام الوساطة في سوق العمل (داخل الدول)، على مجموعة من المهام والأنشطة، تختلف حسب طبيعة كل نظام، ويمكن إجمالها فيما يلي:<sup>1</sup>

- تنشيط سوق العمل عن طريق المقاربة بين العرض والطلب.
- تجسيد البرامج والآليات الداعمة للتشغيل وذلك بما يتماشى والمؤسسات الاقتصادية الموجودة.
- تقديم الخدمات الأساسية (التوجيه والإعلام)، حول وضع سوق العمل مع إبراز المهارات المهنية اتجاه المؤسسات من جهة، وطالبي الشغل من جهة ثانية.
- الرفع من قدرات البحث عن الوظائف الجديدة.
- تشجيع النهوض بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال مساعدتها في التمويل عبر آليات المرافقة والاحتضان.
- القيام بالبحوث والدراسات والتحقيقات وإنتاج المعلومات حول سوق العمل، مع ضبط مؤشرات السوق ونشرها على شكل قواعد بيانات، مما يساهم في تطور المدخلات والمخرجات ذات العلاقة بالعرض والطلب داخل سوق العمل.
- تنظيم عمليات تشغيل اليد العاملة الوطنية المتواجدة بالخارج، والسهر على تسيير إعادة إدماج اليد العاملة العائدة.
- كما حدد الاتفاقية رقم \*181 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، مجالات تدخل الوساطة في خمسة أنشطة أساسية:<sup>2</sup>
- خدمات التوظيف: لفائدة طالب الشغل وبطلب منه.

<sup>1</sup> راضية بوزيان، المرجع السابق، ص15.

\* الاتفاقية رقم 181 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1997، حول وكالات التشغيل الخاصة، من المبادئ الأساسية لهذه الاتفاقية، مجانية الخدمات الموجهة لطالبي العمل، مع إقرار مبدأ عدم التمييز بمختلف أشكاله: التنوع الاجتماعي، العمر، مستوى الكفاءة، العرق، المعتقدات الدينية والسياسية، الحفاظ على الحقوق الأساسية.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 181، المتعلقة بوكالات التشغيل الخاصة، مؤتمر العمل الدولي، 1997.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

- خدمات الانتداب لفائدة صاحب المنشأة الاقتصادية ويطلب منه كذلك.
  - خدمات العمل بصيغة التسويق، وذلك بوضع العامل على ذمة المؤسسة الاقتصادية.
  - خدمات الاندماج وتتمثل في مساعدة طالب الشغل في البحث بنفسه عن عمل.
  - خدمات إعادة الإدماج للمفصولين عن العمل.
- وتضمنت الاتفاقية مبادئ أساسية يجب الحرص عليها لضمان سير نشاط وكالات التشغيل على أحسن وجه:<sup>1</sup>

- مجانية الخدمات الموجهة إلى طالبي الشغل، أي عدم أخضاع العمال لأي أجر أو دفع أموال.

- إقرار مبدأ عدم المساواة والتمييز بمختلف أشكاله سواء دينية أو عرقية... الخ.
- الحفاظ على الحقوق الأساسية للعمال، ومنها الحريات النقابية والمفاوضة الجماعية والأجر المضمون، ومدة العمل وظروف العمل، مع توفير الحماية الاجتماعية اللازمة.

**ثالثاً/مزايا تطبيق الوساطة في سوق العمل:**

يساهم تطبيق نظام الوساطة في تنشيط سوق العمل، من خلال التعاون مع مختلف الفواعل الاقتصادية والاجتماعية، حيث تساهم وكالات التشغيل في تحسين ورفع كفاءة سوق العمل عن طريق:<sup>2</sup>

- إيجاد المنافسة الصحية بين مؤسسات الوساطة الرسمية والخاصة في مجال خدمات التشغيل، وهو ما يرفع من جودة الخدمات المعروضة ويحسن أداء الوساطة بين العرض والطلب.
- توسيع دائرة الاهتمام بطالبي الشغل من مختلف المستويات (حاملين شهادات التكوين/حاملين الشهادات الجامعية)، وفي كل المناطق مع مساعدة المنسحبين من سوق العمل تحت وطأة اليأس من الحصول على شغل.
- توفير خيارات وإمكانيات إضافية لطالبي الشغل للحصول على شغل أو تأهيل، أو تدريب أو تمويل بنكي.
- توفير نفس الخيارات والإمكانيات لأصحاب المؤسسات لتأمين حاجياتهم من المهارات.

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 181، المرجع السابق.

<sup>2</sup> محمد ديتو، الوظائف الأساسية لمكاتب التشغيل العمومية، معهد التدريب، منظمة العمل الدولية، إيطاليا، أكتوبر 2008، ص17.



#### رابعاً/ الوساطة التكنولوجية في سوق العمل.

ساعد التطور التكنولوجي الحاصل في العالم إلى ظهور آليات تكنولوجية، تستخدم في مجالات عديدة، تساهم في تسريع الأعمال والقضاء على الإجراءات البيروقراطية المعمول به في الإدارات العمومية، ويعتبر الوسيط التكنولوجي في سوق العمل آلية جديدة، ظهرت لتحل محل الوسيط التقليدي القائم على وكالات التشغيل العامة والخاصة

لقد وفرت شبكة الانترنت لسوق العمل مجموعة من التقنيات، مكنتها من نشر ومعالجة المعلومات بطريقة لامركزية ومباشرة وبتكلفة زهيدة، كما ساعدت على تقوية التفاعل بين عارض الشغل وطالبه بدون وساطة تقليدية.

وانتشر هذا النمط الجديد من الوساطة التكنولوجية في الولايات المتحدة الأمريكية وبعض دول أوروبا، عن طريق نظام بورصات التشغيل على الخط، والمعروفة بنظام (Job Board).

كما يقوم الوسيط الالكتروني بنشر عروض الشغل وفق الآتي<sup>1</sup>:

- الإطلاع عليها بزيارة الموقع : أي أن طالب الخدمة يبحث بنفسه عما يناسبه من عروض الشغل عبر مواقع الانترنت.
- يقوم الموزّع (serveur) بإرسال رسائل قصيرة (SMS)، باعتماد المواصفات المناسبة لطالب الخدمة والتي حددها بنفسه (مستوى الكفاءة، الأجر، قطاع النشاط، المنطقة...).
- تسجيل السيرة الذاتية لطالبي الشغل مجاناً مع تمكينهم من الإطلاع على نماذج لتحرير السيرة الذاتية ورسالة الدوافع (lettre de motivation) وهو ما يسمّى بـ CV thèque.

<sup>1</sup> على حمدي، المرجع السابق، ص 29 و30.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

### المبحث الثالث: الأطر القانونية الدولية (المعاهدات، الاتفاقيات، القوانين) المنظمة لقطاع التشغيل .

حرص المجتمع الدولي على إقامة نظام دولي يقوم على أساس المساواة وتحقيق العدالة الاجتماعية، عبر حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بهدف تحقيق كرامة الإنسان، التي عرفت ظروف قاسية في سنوات مضت، فقد عملت المنظمات الدولية والدول على وضع مجموعة من المعاهدات والاتفاقيات، تركز مبادئ حقوق الإنسان الخاصة بالتشغيل، وتحت الدول على الالتزام بتطبيق هذه الحقوق على مستوى دساتيرها وقوانينها المحلية، فتم إصدار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وبعده العهد الدولي الاقتصادي والاجتماعية، والتي حرصت على تكريس حماية حقوق الإنسان المتعلق بالتشغيل وظروف العمالة، بما يضمن كسب رزقه بكرامة ودون استعباد ولا استغلال، وتعتبر هذه المواثيق الدولية والإقليمية بمثابة توجه عام تسلكه الدول في دعم سياسة التشغيل الوطنية.

#### المطلب الأول: المواثيق الدولية المنظمة لقطاع العمل والتشغيل.

وتشمل هذه المواثيق المعاهدات الدولية، ومن بينها ميثاق الأمم المتحدة، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. أولاً/ ميثاق الأمم المتحدة: تم صدور واعتماد هذا الميثاق عام 1945، باعتباره المنشئ لهيئة الأمم المتحدة، ويتكون من ديباجة و 111 مادة، وركز الميثاق على احترام حقوق الإنسان وحياته الأساسية، وتناول هذا الميثاق بشكل عام ضرورة ضمان حق العمل من خلال نصه على.. أن تدفع بالرفعي الاجتماعي قدما، وأن ترفع مستوى الحياة في جو الحرية أفسح...<sup>1</sup>

وكلها بنود تعبر عن ضرورة حماية حق الإنسان بما يضمن له عيش حياة كريمة، تتيح له الحق في العمل لكسب رزقه، دون قهر ولا ظلم أو إنقاص من حقوقه المتعلقة بالأجر وظروف العمل.

ثانياً/الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: صدر هذا الإعلان عام 1948، وأصبح من القانون الدولي، ويتكون من ديباجة و 30 مادة تضمنت الحقوق الفردية للإنسان المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها..الخ. وتضمن الإعلان مجموعة مواد تنص بصفة صريحة على ضرورة حماية الحق في العمل، واعتباره من الحقوق الأساسية

<sup>1</sup> ميثاق هيئة الأمم المتحدة لسنة 1945.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

لضمان حقوق الإنسان، فقد نص على ضرورة تمتع الإنسان بجميع الحقوق، دون تمييز سواء في اللون أو الجنس أو أي تمييز يلحق الأذى بالإنسان.<sup>1</sup> وجاء في الإعلان مجموعات فقرات تناولت حق كل شخص في العمل وفي حرية اختياره وفي الحماية من البطالة.<sup>2</sup>

ويعتبر ما جاء في الإعلان ركيزة أساسية ، بضمان حصول كل فرد على منصب عمل يضمن له العيش بكرامة، دون تمييز أو استغلال من أي كان، كما أصبحت تعمل العديد من الدول على تبني دساتيرها مضامين ما جاء في هذا الإعلان خاصة المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

### ثالثاً/ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية:

صدر هذا العهد بقرار من الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1966، ويتكون من ديباجة و53 مادة.<sup>3</sup>

لم يعلن هذا العهد عن مواد بعينها تتناول حماية حقوق العمل، وبما أنه متعلق بالحقوق السياسية والمدنية، فقد تضمن إشارة على أن يحصل الإنسان على حقوق متساوية وفق ما جاء في ميثاق هيئة الأمم، والعهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

### رابعاً/ العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

صدر هذا العهد بقرار من الجمعية العامة سنة 1966 ويتكون من ديباجة و31 مادة. جاءت (المادة 06) من العهد على ضرورة إشراف الدول الأطراف في هذا العهد على تبني الحق في العمل، وذلك بإتاحة الحق لكل شخص بكسب رزقه بالعمل الذي يختاره أو يقبله بحرية، وعلى الدول صيانة هذا الحق.

وتضمن العهد في (المادة 07) بعض الحقوق المرتبطة بحق الإنسان في العمل من أجر، وعيش كريم، وظروف عمل تكمل السلامة والصحة.<sup>4</sup> وتعتبر هذه المواثيق الدولية دعامة أساسية لتطبيق الحقوق المتعلقة بالعمل وظروف العمل، كما تعد أساس دستوري تقوم عليه العديد من الدساتير الوطنية في حالة توقيعها على هذه المعاهدات.

<sup>1</sup> المادة 1 و2، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948.

<sup>2</sup> المادة 23، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

<sup>3</sup> ديباجة العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

<sup>4</sup> المادة 6 و7، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

## المطلب الثاني: الموثيق الإقليمية المنظمة لقطاع العمل والتشغيل.

صدرت العديد من الاتفاقيات على المستوى الإقليمي التي تنص على ضرورة احترام حقوق الإنسان، وحماية وكفالة الحق في العمل كمبدأ أساسي ركزت عليه جل الاتفاقيات الإقليمية. ومن خلال هذا العنصر سنتناول أحكام ما ورد في هذه الاتفاقيات وما تضمنته من مواد تتعلق بتطبيق وضمن الحق في العمل.

### أولاً/ على المستوى الأوروبي:

#### 1. الدستور الأوروبي:

ورد ضمن أحكام الدستور الأوروبي العديد من النصوص التي تتضمن ضرورة حماية الحق في العمل وتكريسه على أرض الواقع ضمن السياسات المشتركة للدول الأعضاء. تتضمن القسم الأول من أحكام الدستور الأوروبي على ضرورة وضع إستراتيجية شاملة للعمل وتعزيز القوة العاملة، مع ضرورة التكيف مع التغييرات الاقتصادية الحاصلة. وجاء ضمن الدستور ضرورة وجود اقتصاد سوق اجتماعي يهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة والتقدم الاجتماعي ومكافحة التمييز بما يضمن تحقيق العدالة الاجتماعية<sup>1</sup>. (المواد 1 إلى 3 من الدستور الأوروبي). وجاء في القسم الثالث من الدستور مجموعة أحكام، تقرر بضرورة تعزيز مستوى العملة بين الدول الأعضاء، وعلى ضرورة العمل على عقد اجتماعات سنوية لمعالجة مشكل العمل، مع تقديم تقارير سنوية على الإجراءات المتخذة في سبيل ذلك، ونص كذلك على ضرورة تأسيس لجنة توظيف مشتركة لتعزيز التشاور والتنسيق في مجال العمل وسياسات سوق العمل المشتركة.<sup>2</sup> (المواد 4 إلى 7 من الدستور الأوروبي).

#### 2. الميثاق الأوروبي

يعد هذا الميثاق مكمل للميثاق الأوروبي لحقوق الإنسان، ويختص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وصادر في أكتوبر 1961 وتم تعديله سنة 1966. تتضمن هذا الميثاق مجموعة من الحقوق على الدول تحقيقها ونذكر منها، لكل إنسان الفرصة في كسب عيشه من خلال مهنة يحصل عليها بشكل، ويكون لكل العمل في ظروف عمل آمنة وصحية، بالإضافة إلى الحقوق المرتبطة بالعمل، كعدد الساعات والأجر، وتحريم بعض الأعمال الشاقة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> **the EU Constitution**, The Reader-Friendly Edititon, 2005, p102.

<sup>2</sup> the EU Constitution, op.cit, p103.

<sup>3</sup> المادة 1 و2، الميثاق الأوروبي الاجتماعي، www1.umn.edu تاريخ الاطلاع: 2016/05/14.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

ثانيا/ على المستوى الإفريقي والعربي:

### 1. الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب:

صدر هذا الميثاق بنيروبي(كينيا) سنة 1981، ويتضمن ديباجة و68 مادة، وكفل هذا الميثاق مجموعة من الحقوق في إطار العمل والتشغيل.

حيث تناول الميثاق ما يلي.. **حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل اجر متكافئ مع عمل متكافئ..(المادة 15).**<sup>1</sup>

ولم يقدم الميثاق تفصيل أكثر حول ما يتطلبه العمل في ظل ظروف مرضية، كما انه ربط الحصول على عمل بما يحقق الكفاءة والتي تساوي الحصول على الأجر.

### 2. إعلان حقوق المواطن العربي.

صدر واعتمد هذا الإعلان بعد اقتراح قدمته جمعية حقوق الإنسان العراقية سنة 1970، وتم اعتمده بعد ذلك بسنة، ويتكون الإعلان من ديباجة و 31 مادة.

وتناول الإعلان في مضمونه مجموعة نصوص تتضمن الحق في العمل واحترام حقوق العمل والحقوق النقابية في العمل.<sup>2</sup>

### 3. الميثاق العربي لحقوق الإنسان:

اعتمد هذا الميثاق بقرار من مجلس جامعة الدول العربية في 15 سبتمبر 1997 ويتكون من ديباجة و43 مادة.

تناول الميثاق في المواد من 30 إلى 33 مجموعة حقوق على الدول الأطراف الالتزام بها ، بما يضمن توفير حق العمل، وجاء فيه مايلي...**تكفل الدولة لكل مواطن الحق في عمل يضمن له مستوى معيشي،... يؤمن المطالب الأساسية للحياة... (المادة 30) كما نصت (المادة 31) منه على.... حرية اختيار العمل مكفولة... أما نص (المادة 32) فتضمن ما يلي... تضمن الدولة للمواطنين تكافؤ الفرص في العمل..}}** ونصت (المادة 33) كذلك....**لكل مواطن الحق في شغل الوظائف العامة في بلاده...**<sup>3</sup>

ويلاحظ من خلال الميثاق العربي أنه كان مخالف لما جاء في المواثيق السابقة، فقد كفل الميثاق حقوق مختلفة لحصول الإنسان على عمل، سواء على الأعمال المختلفة أو على مستوى وظائف الدولة. كما أكد الميثاق على كفالة العمل من قبل الدولة.

### ثالثا/ على المستوى الأمريكي:

<sup>1</sup> المادة 15، الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان.

<sup>2</sup> عبد العزيز قادري، **حقوق الإنسان في القانون الدولي والعلاقات الدولية: المحتويات والآليات**، الجزائر: دار هومة، 2002، ص142.

<sup>3</sup> المادة 30/31/32/33، الميثاق العربي لحقوق الإنسان.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

## 1. الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان:

صدرت هذه الاتفاقية "بسان خوسيه" سنة 1969، وتتكون من ديباجة و82 مادة تضمن حقوق مختلفة.

لم تشر هذه الاتفاقية في موادها إلى نص معين حول الحق في العمل، ولكنها تضمنت في (المادة 26) من الاتفاقية على أن تتعهد الدول الأطراف على إجراء التدابير اللازمة، عن طريق وضع التشريع، وذلك لضمان كامل للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والتربوية والعلمية والثقافية.<sup>1</sup>

2. البروتوكول الإضافي في مجال الحقوق والاقتصادية والاجتماعية : الصادر سنة 1988، وتضمنت البروتوكول ما يلي.... على أن لكل إنسان الحق في العمل يوفر له وسائل المعيشة، وهذا العمل يختاره الإنسان بحرية، وأن يكون مشروعاً ومقبولاً... (المادة 26)<sup>2</sup>

جاءت هذه المواثيق الإقليمية بمجموعة من الحقوق اختلفت بعض منها على المواثيق التي تضمنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمعاهدات الدولية الأخرى، إلا أن هذه المواثيق تعد دعامة وسند إضافي ومكمل للمواثيق الدولية، ونصت جميعها على ضرورة حماية حق الإنسان في العمل.

### المطلب الثالث: الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية OIT.

تأسست منظمة العمل الدولية من أجل حماية الإنسان كشخص يسعى لكسب رزقه، من خلال حصوله على عمل يضمن له العيش بكرامة، وجاءت هذه المنظمة كإطار تشريعي عام ينظم قطاع العمل والتشغيل ويسعى إلى تحقيق أربعة أهداف هي:<sup>3</sup>

- استحداث الوظائف.

- توفير الحماية الاجتماعية.

- تعزيز الحوار الاجتماعي.

- ضمان حقوق العمل.

وتعتبر هذه الأهداف الركائز الأساسية التي يقوم عليها عمل هذه المنظمة. وارتأى الباحث من خلال هذا العنصر التطرق إلى مجمل الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في مجال العمال والتشغيل ومحاربة البطالة، منذ تأسيسها سنة 1919.

<sup>1</sup> المادة 26، الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان.

<sup>2</sup> المادة 6، البروتوكول الإضافي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، منشور على الموقع [www1.umn.edu](http://www1.umn.edu)

<sup>3</sup>Victor-Yves gheballi, **L'Organisation Internationale du travail et l'évolution de la société mondiale**, V3, Genève: Georg éditeur, 1987, pp 110 111.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

### الفرع الأول: الاتفاقيات المتعلقة بالتشغيل والعمل.

يشمل هذا الإطار مجمل الاتفاقيات والتوصيات التي صدرت عن منظمة العمل الدولية، المتعلقة بحث الدول على ضرورة توفير فرص العمل لكل باحث عن عمل لائق يتواءم وقدراته .

#### 1. الاتفاقية رقم 34 لسنة 1933

تنص هذه الاتفاقية على تأسيس مكاتب التوظيف كوسيط بين الباحث عن عمل ورب العمل، لغرض توفير منصب عمل، مقابل أجر يتحصل عليه الوسيط، وتعتبر هذه الاتفاقية أولى الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بتنظيم العمالة والتشغيل.<sup>1</sup>

#### 2. إعلان فيلادلفيا 1944

يمثل هذه الإعلان تحول كبير عرفته منظمة العمل الدولية خلال فترة الحرب العالمية الثانية في تنظيم قطاع العمل والتشغيل، وسعى إعلان فيلادلفيا لتأكيد حق الإنسان في العمل بغض النظر عن عنصره أو ديانتته أو جنسه، وأكد على ضرورة تحقيق الرفاهية المادية والنمو الروحي في ظروف من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص. وتضمن الإعلان كذلك مجموعة من المبادئ التالية:

- الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضات الجماعية.

- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.

- القضاء على التمييز في الاستخدام أو المهنة.<sup>2</sup>

ويضيف الباحث في هذا، أن إعلان فيلادلفيا صدر في فترة عرفت انتهاك صارخ لحقوق الإنسان جراء الكوارث التي خلفتها الحرب العالمية الثانية، وجاء الإعلان ليضفي حماية ودعم أكثر لحق الإنسان في العمل وحمايته من الأضرار الناتجة عن الحرب.

#### 3. التوصية رقم 71 لسنة 1944، المتعلقة بتنظيم العمالة خلال فترة الانتقال من الحرب إلى

السلم.

عرفت مرحلة الحرب العالمية الثانية أحداث مختلفة، تسببت في تعطل العديد من المؤسسات الصناعية وتدميرها، وفي ظل توقف المنظمات الدولية عن القيام بدورها، ظلت منظمة العمل الدولية التنظيم الوحيد الذي حرص على تنظيم قطاع العمل والتشغيل خلال الحرب العالمية

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 34، المتعلقة بمكاتب التوظيف، صادرة عن المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 17، 29 جوان 1933.

<sup>2</sup> إعلان فيلادلفيا، المؤتمر الدولي للعمل، 10 ماي 1944.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

الثانية وما بعدها، حيث صدرت عن المنظمة التوصية رقم 71 المتعلقة بتنظيم العمالة ، وأهم ما تضمنته التوصية:<sup>1</sup>

- إحصاء عدد الباحثين عن العمل، من أجل تمكينهم من الحصول على وظائف مناسبة لهم.  
- رسم ووضع برامج وخطط متعلقة بتحديد المناطق الصناعية لتلبية احتياجات العمال خاصة المسرحين منهم.

- وضع التسهيلات المتاحة المتعلقة بالتوجيه المهني للباحثين عن العمل.

- وضع برامج للتدريب وإعادة التدريب لتلبية مطالب العمال الذين سيعاد إدماجهم.

- الاهتمام بالفئات الهشة ( الأطفال، ذو الإعاقة، المسنين) وتمكينهم من فرص العمل.

#### 4. الاتفاقية الدولية رقم 22 لسنة 1946 بشأن سياسة العمالة

تناولت هذه الاتفاقية في المادة 1 فقرة 2 من الاتفاقية بشأن سياسية العمالة، انه واجب على الدول الأطراف، العمل على "توفير فرص عمل لجميع المحتاجين والباحثين عنه..."<sup>2</sup>.

#### 5. الاتفاقية رقم 88 لسنة 1948 المتعلقة بإدارة التوظيف.

تضمنت الاتفاقية رقم 88، الخاصة بإدارة التوظيف، أنه يتوجب على الدول الأعضاء في المنظمة القيام بوضع تنظيم يسير عملية التوظيف بدون مقابل، وتعمل هذه الإدارة على مساعدة الباحثين عن العمل وتسجيلهم، والحرص على تدريبهم وإعادة تدريبهم.<sup>3</sup>

#### 6. الاتفاقية رقم 111 الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة لسنة 1960.

وتضمنت هذه الاتفاقية في م جمل موادها نصوص تؤكد على ضرورة منع التمييز على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل والمنشأ، ويسفر عن هإبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في العمالة على صعيد الاستخدام والمهنة.<sup>4</sup>  
ويتبين أن هذه الاتفاقية جاءت لتقضي على أشكال التمييز السائدة في العديد من الدول، خاصة التمييز بين النساء وذو الإعاقة والمسنين.

<sup>1</sup> التوصية رقم 71، المتعلقة بتنظيم العمالة خلال فترة الانتقال من الحرب إلى السلم، مؤتمر العمل الدولي، الدورة رقم 12، 26 ماي 1944. للتوضيح أكثر بخصوص التوصية رقم 71/تقرر سنة 2002، خلال انعقاد المؤتمر الدولي للعمل، سحب مجموعة من التوصيات، منها التوصية رقم 71، وذلك لفقدائها غايتها.

<sup>2</sup> هيئة الأمم المتحدة، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا /متوفر على المسار التالي: [www1.umn.edu](http://www1.umn.edu)، تم الاطلاع عليه في 04/01/2016.

<sup>3</sup> الاتفاقية رقم 88، المتعلقة بإدارة التوظيف، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 31، 09 جويلية 1948.

<sup>4</sup> هيئة الأمم المتحدة، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا /متوفر على المسار التالي:

<https://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>، تم الاطلاع عليه في 04/01/2016.



## 7. الاتفاقية رقم 122، الخاصة بسياسة الاستخدام لسنة 1964.

صدرت سنة 1964 عن منظمة العمل الدولية وثيقة هامة، بشأن سياسة التشغيل، جاءت مختلفة عن الاتفاقيات السابقة، وتضمنت ضرورة تعهد الدول الأعضاء بوضع وتنفيذ سياسات نشطة ترتقي بالتوظيف الكامل، ينتج عنه إيجاد فرص عمل لكل شخص يبحث عنه، وأن يكون له الحرية الكاملة في اختيار العمل.<sup>1</sup>

ونصت الاتفاقية رقم 122، في احد بنودها على أنه "... أن تعلن وتتابع - الدول الأعضاء- سياسة ايجابية نشطة، ترمي لتحقيق العمالة الكاملة بكل حرية..<sup>2</sup>". ويستنتج من نص الاتفاقية أنها صدرت لتؤكد على ضرورة أن تكون هناك سياسات وطنية تعمل على تحقيق العمالة الكاملة كهدف أساسي في البرامج والخطط الوطنية للدول، وتعد أول اتفاقية صادرة عن المنظمة تتناول سياسة التشغيل بتفصيل كامل.

وتضمنت الاتفاقية رقم 122، وجوب أن تستهدف سياسة العمالة ما يلي:<sup>3</sup>

- توفير فرص العمل الكاملة للجميع.
  - أن يكون هناك حرية في اختيار العمل.
  - ضرورة تناسب شغل الوظائف مع المؤهلات وقدرات طالبي العمل.
  - عدم التمييز في الحصول على الوظائف على أساس عرقي، مذهبي، ديني...الخ.
- ## 8. الاتفاقية رقم 168، المتعلقة بالنهوض بالعمالة والحماية من البطالة، لسنة 1988.

نصت الاتفاقية المذكورة على ضرورة عمل الدول الأعضاء على وضع سياسات تحقق النهوض الكامل بالعمالة، حيث جاء في نص الاتفاقية ما يلي: تضع كل دولة عضو سياسة ترمي إلى النهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة، المختارة بحرية وبجميع الوسائل المناسبة، بما فيها الضمان الاجتماعي، خدمات التوظيف، التدريب والتوجيه المهني...<sup>4</sup>

ويلاحظ أن هذه الاتفاقية جاءت مكتملة لما ورد في الاتفاقية رقم 122 لسنة 1964، حيث أضافت الاتفاقية الجديد بنود متعلقة بالحماية من البطالة والضمان الاجتماعي.

## 9. الاتفاقية رقم 181 لسنة 1997 المتعلقة بوكالات التشغيل الخاصة.

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 122، المتعلقة بسياسة الاستخدام، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 48، 04 جويلية 1964.

<sup>2</sup> المادة 03، نفس الاتفاقية.

<sup>3</sup>Victor-Yves gheballi, opcite, pp 297 298.

<sup>4</sup> الاتفاقية رقم 122، المتعلقة بالنهوض بالعمالة والحماية من البطالة، المؤتمر الدولي للعمل، 1988، متوفرة على

الرابط التالي:

<https://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html> تاريخ الاطلاع 2016/01/04.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

وتنظم هذه الاتفاقية دور وكالات التشغيل المستقلة في توفير العمل عبر الوساطة وفق ما يراعي حقوق العمل، وشددت الاتفاقية على ضرورة منع التمييز بين طالبي العمل، وعلى الدول الأعضاء الالتزام بتطبيق مبدأ المساواة.<sup>1</sup>

**10. التوصية رقم 189 لسنة 1998، المتعلقة بإحداث مناصب عمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.**

نصت التوصية رقم 189 على ضرورة عمل الدول الأعضاء، على وضع برامج وخطط تتناسب مع دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تعزيز النهوض بالعمالة الكاملة. وشملت هذه التوصية جميع المنشآت الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة، كالشركات العامة والخاصة، المنشآت العائلية والفردية... الخ.<sup>2</sup>

ويتبين من خلال إصدار هذه التوصية أن منظمة العمل الدولية حرصت على مواكبة التغييرات الحاصلة على المستوى الاقتصادي والداعية إلى التحول نحو الاقتصاد الجديد القائم على الحرية الاقتصادية وتشجيع روح المبادرة والابتكار، وتشجيع المؤسسات الصغيرة المتوسطة على النهوض بالعمالة والحد من البطالة.

### **11. التوصية رقم 193 لسنة 2002، المتعلقة بترقية التعاونيات\*.**

صدرت هذه التوصية لتؤكد على أهمية التعاونيات في خلق العمالة عن طريق الاستثمار والمساهمة في التنمية الاقتصادية. ودعت الاتفاقية الدول الأعضاء إلى إعطاء دورا أكبر للتعاونيات، من خلال مشاركتها في التوظيف وتحسين الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية، والعمل على تعزيز معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية.<sup>3</sup>

ويستنتج الباحث أن هذه الاتفاقية جاءت كدعامة أساسية لتعزيز حقوق الإنسان في العمل، ومدى حرص منظمة العمل الدولية على الاهتمام الكبير بالمجال الاقتصادي الذي يحوي العديد من المؤسسات والمنشآت الاقتصادية، التي تلعب دور في خلق الوظائف وتحسين مستوى العمالة،

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 181، المتعلقة بوكالات التشغيل الخاصة، مؤتمر العمل الدولي، 1997، منشور على: مكتبة حقوق الإنسان، المرجع السابق.

<sup>2</sup> التوصية رقم 189، المتعلقة بإحداث مناصب عمل داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المؤتمر الدولي للعمل، 1998، منشور على: مكتبة حقوق الإنسان، المرجع السابق.

\* يقصد بالعناوين حسب التوصية على أنها: جمعية مستقلة مؤلفة من أشخاص اتحدوا طواعية لتحقيق احتياجاتهم وتطلعاتهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المشتركة، عن طريق منشأة مملوكة ملكية جماعية، وأمثلة ذلك التعاونيات الفلاحية والصناعية.

<sup>3</sup> التوصية رقم 193، المتعلقة بترقية التعاونيات، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة (90)، 20 جوان 2002.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

وتعمل منظمة العمل الدولية- على احتواء هذه المؤسسات وتعزيز نفوذها في تنفيذ البرامج والخطط الوطنية للدول الأعضاء.

## 12. إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة

صدر هذا الإعلان في جوان 2008، وتضمن مجموعة من السياسات على الدول الالتزام بتطبيقها وتشمل، توفير العمالة الكاملة ورفع مستوى المعيشة، كما أشار الإعلان إلى ضرورة منع الاستغلال بقوله .. أن العمل ليس سلعة ..، ويدخل كل هذا في إطار مواكبة التحولات الجارية على مستوى الدولي من ظهور للعولمة وتزايد التطور التكنولوجي.<sup>1</sup>

## 13. المؤتمر الإقليمي الثاني بأديس بابا: <sup>2</sup> عقد هذه المؤتمر سنة 2003 بأديس بابا

عاصمة إثيوبيا، وأهم ما جاء في توصيات المؤتمر، حثه الدول الإفريقية على ما يلي:

- ضرورة توفير العمل اللائق وفق البرامج المسطرة في المؤتمر.

- أن تتضمن السياسات والبرامج العامة للدولة موضوعات تتعلق بتوفير العمل اللائق.

## 14. الاجتماع الإفريقي الثاني عشر لتمكين شعوب أفريقيا من العمل اللائق:

انعقد هذا الاجتماع في أكتوبر سنة 2011 بجوهانسبورغ (جنوب أفريقيا). وتضمن الاجتماع مجموعة من البرامج على الدول تنفيذها وتشمل ما يلي:<sup>3</sup>

- إدماج العمل اللائق في إستراتيجيات التنمية الوطنية والإقليمية.

- الاستثمار في المنشآت وفرص العمل اللائق.

- العمل اللائق لشباب أفريقيا.

واستخلاصا، يمكن القول أن منظمة العمل الدولية عملت على إقرار وإصدار العديد من الاتفاقيات والتوصيات تنص على وجوب الاهتمام بخلق فرص التوظيف على مستوى جميع المجالات، كما حرصت المنظمة على الاهتمام بجميع الشرائح دون تمييز، وشددت على وجوب التزام الدول الأعضاء بوضع سياسات تتناسب ومحتوى الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن المنظمة.

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، جنيف، 2008، ص09.

<sup>2</sup> منظمة العمل الدولية، المؤتمر الإقليمي الثاني حول العمل اللائق والتنمية، أديس بابا: أثيوبيا، 2003.

<sup>3</sup> منظمة العمل الدولية، استنتاجات الاجتماع الإفريقي الـ12 حول تمكين شعوب إفريقيا بتوفير العمل اللائق، جنوب أفريقيا، جوهانسبورغ، 2011، ص03.

## الفرع الثاني: الاتفاقيات المتعلقة بالحماية من البطالة.

يعد موضوع البطالة من أهم المحاور الأساسية التي تعمل منظمة العمل الدولية على جعلها ضمن أولوياتها في وضع الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالعمالة والحماية من البطالة، خاصة أن مشكلة البطالة أصبحت تشكل أزمة كبيرة داخل الدول، وذلك لما لها من آثار مختلفة تمس كل المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

وسيحاول الباحث تقديم عرض موجز حول مضمون العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تتناول موضوع البطالة وحماية العاطلين عن العمل، منذ تأسيس OIT.

### 1. الاتفاقية رقم 02 لسنة 1919 بشأن البطالة\*:

تعتبر هذه الاتفاقية من أول الاتفاقيات التي صدرت عن منظمة العمل الدولية، و تضمنت الاتفاقية ضرورة حرص الدول على مكافحة البطالة ووضع الإجراءات اللازمة للحد منها، كما نصت على ضرورة تخصيص منح للبطالين، تسهل لهم البحث عن فرص عمل في مرحلة البطالة.<sup>1</sup>

ونصت الاتفاقية في (المادة 01) على ضرورة التزام الدول بتقديم تقارير عن إحصائيات تتعلق بالبطالة كل ثلاث أشهر،<sup>2</sup> ويجب أن تلتزم الدول بتوفير مكاتب التوظيف مجانية تسهل عملية الحصول على العمل بالنسبة للبطالين (المادة 02).<sup>3</sup> يلاحظ من خلال صدور هذه الاتفاقية أن منظمة العمل منذ تأسيسها سنة 1919، حرصت على الاهتمام بفئة البطالين، ووضع الإجراءات اللازمة للاهتمام بهم، وفرض التزامات على الدول الأعضاء بضرورة وضع برامج تساعد البطالين وتوفير لهم سبيل الحصول على فرص عمل لائق.

### 2. الاتفاقية رقم 44 لسنة 1934، بشأن ضمان تعويضات أو إعانات البطالة.

نصت الاتفاقية على ضرورة تعهد الدول- في منظمة العمل الدولية- بإقامة نظام يكفل للعاطلين ما يلي:<sup>4</sup>

- تعويض يستفيد منه العاطلين

\* دخلت الاتفاقية حيز التنفيذ في 14 جويلية 1921.

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 02، المتعلقة بشأن البطالة، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 01، متوفرة على المسار: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>، تاريخ الاطلاع: 2016/01/10.

<sup>2</sup> المادة 01، نفس الاتفاقية.

<sup>3</sup> المادة 02، نفس الاتفاقية.

<sup>4</sup> الاتفاقية رقم 44، بشأن ضمان تعويضات أو إعانات البطالة، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة 04، 18 جويلية 1934.

- إعانة مالية للعاطلين.

- شكلا يجمع بين التعويض والإعانة.

كما نصت الاتفاقية على ضرورة وضع نظام تأمين إلزامي أو اختياري يستفيد منه العاطلين، ونصت الاتفاقية على شروط مختلفة، متعلقة بالتعويض عن البطالة الجزئية والكلية، وتتمثل الشروط فيما يلي:<sup>1</sup>

- أن يكون قادرا أو مستعدا للعمل.

- أن يكون مسجلا في مكتب استخدام عام أو إي مكتب آخر.

- أن يستوفي الشروط التي تثبت أحقيته في الحصول على الإعانة أو التعويض.

وتناولت الاتفاقية مجموعة من الإجراءات تبين كيفية تطبيق هذه الاتفاقية، والإشكالات التي يمكن أن تقع فيها بعض الدول في تنفيذ بنود الاتفاقية.

### 3. التوصية رقم 45 لسنة 1935، بشأن بطالة الشباب.

عرفت فترة 1935 بروز أزمة اقتصادية، مست الدول الأوروبية، وعرفت بأزمة الركود الاقتصادي، ونتج عنها ارتفاع كبير في نسب البطالة، مست جميع شرائح المجتمع.

وتقاديا لحدوث نتائج نتجر عن الأزمة الاقتصادية، أصدرت منظمة العمل الدولية التوصية رقم

45 المتعلقة ببطالة الشباب، وتضمنت هذه الاتفاقية جملة من الإجراءات تعمل على مكافحة

البطالة والحد منها، وأهم ما جاء في بنود الاتفاقية ما يلي:<sup>2</sup>

• سن ترك المدرسة وسن ممارسة العمل والتعليم العالي والمهني: وتضمن هذا

البند شروط تتعلق بالسن الأدنى لترك المدرسة وممارسة العمل.

• الخدمات الترفيهية والاجتماعية من أجل الشباب العاطلين: ونص البند على

ضرورة رصد الدول لتدابير الرامية إلى تنمية التعليم العام والمهني للشباب

العاطلين عن العمل، ووضع تدابير تسهل لهم استغلال وقت فراغهم، عبر

إنشاء المراكز الترفيهية، ومراكز التربية البدنية وقاعات المطالعة.

• الإجراءات التي تتخذها المنظمات المهنية والخاصة: نصت التوصية على

إلزام الدول بمساعدة المنظمات المهنية وغيرها من الهيئات في تنفيذ ما تقدمه

من خدمات للعاطلين عن العمل.

<sup>1</sup> المادة 03، الاتفاقية رقم 44، بشأن ضمان تعويضات أو إعانات البطالة، نفس المرجع الأنف الذكر.

<sup>2</sup> التوصية رقم 45، بشأن بطالة الشباب، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 04، 29 جويلية 1935.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية، والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

- مراكز التشغيل: تدعو التوصية إلى ضرورة إنشاء مراكز للتكفل بالعاطلين عن العمل، والذين تتراوح أعمارهم بين 18 و24 سنة، ويكون هدفها الأساسي التدريب المهني.
  - التوظيف وزيادة فرص العمل العادي: وتضمن هذا البند ضرورة أن تتكفل مكاتب الاستخدام الحكومية بتسهيل عملية الحصول على توظيف الأحداث في مهن تتناسب وقدراتهم.
- ويمكن الإشارة إلى أن هذه التوصية جاءت مكتملة للاتفاقية رقم 44 لسنة 1934 بشأن ضمان تعويضات أو إعانات البطالة، كما جاءت هذه الاتفاقية لمواجهة المشكلات الناجمة عن أزمة الركود الاقتصادي، وما نتج عنها من ارتفاع في نسب البطالة، وعملت على وضع الحلول للخروج من تزايد نسب البطالة بين الدول الأعضاء.
- 4.الاتفاقية رقم168 لسنة 1988، بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة.**
- جاءت الاتفاقية رقم 168 لتؤكد على ضرورة وضع إجراءات تعمل على وضع نظام الحماية من البطالة - ضمن سياسات الدول الأعضاء- ، والعمل على دعم الفئات التي تحتاج إلى إعانات مالية كالمعوقين والنساء والأطفال.<sup>1</sup>
- كما ورد في الاتفاقية مجموعة بنود تنص على مايلي:<sup>2</sup>
- تغطية حالة البطالة الجزئية.
  - زيادة عدد الأشخاص المحميين.
  - زيادة مبلغ الإعانات.
  - تكييف نظام الضمان الاجتماعي مع الظروف المهنية للعاملين.
- ونصت الاتفاقية أيضا على ضرورة أن تشمل حماية البطالة جميع الفئات التي تحتاج إلى دعم ومساندة ونذكر منها( المطلقون، الشباب الذين أنهوا الخدمة العسكرية، المسجونون الذين أطلق سراحهم، العمال المهاجرون بعد عودتهم إلى بلدانهم.<sup>3</sup>
- وفي ختام هذا العنصر، نستنتج أن منظمة العمل الدولية كمنظمة متخصصة في قطاع العمل والتشغيل، أولت منذ تأسيسها اهتماما بقطاع العمل والتشغيل، حيث حرصت المنظمة على بذل

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم168، بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة 75، 21 جوان 1988.

<sup>2</sup> المادة 05، الاتفاقية 168، نفس المرجع المذكور.

<sup>3</sup> المادة 26، الاتفاقية 168. نفس المرجع.

الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية،  
والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.

---

جهودها لسن قواعد وقوانين تنص على وجوب حماية الحق في العمل ضمن برامج وسياسات  
الدول .

كما حرصت منظمة OIT، على ضرورة أن تلتزم جميع الدول الأعضاء بوضع سياسات، تعمل  
على دعم نظام الحماية من البطالة، وتقديم منح وإعانات للبطالين تساعدهم في الحصول على  
مناصب عمل.

## خلاصة واستنتاجات الفصل الأول:

خلصت الدراسة في هذا الفصل إلى الاستنتاجات التالية:

- يشكل موضوع البطالة والتشغيل والسياسة العامة للتشغيل محور أساسي بين جميع النظريات، حيث طرح نقاش كبير بين المدارس السياسية والمدارس الاقتصادية والاجتماعية، حول أثر سياسة التشغيل على دعم وتحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي.
- توصل الباحث إلى وجود تباين بين النظريات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في دراستها لموضوع البطالة والتشغيل، ويعود ذلك لاختلاف الرؤى بينهم، فالسياسي ينظر للبطالة والتشغيل باعتبارها تدخل كجزء ضمن السياسة العامة للدولة، بينما يراها الاقتصادي من زاوية تأثيرها على الدورة الاقتصادية، وما يمكن ان تحدثه من أزمات داخل اقتصاد الدول، بينما يركز المنظر الاجتماعي كونها تحدث أثر وخلل على الوضع الاجتماعي وذلك لمساهمتها في انتشار الآفات الاجتماعية بين أوساط الشباب.
- ونستنتج من هذا الفصل كذلك لدور سوق العمل في التأثير على البطالة والتشغيل، من خلال مساهمته في خلق فرص العمل وذلك لكونه يمثل المحرك الأساسي والوسيط بين البطالة وعملية التشغيل.
- كما خلص الباحث إلى الجهود التي بذلتها المنظمات الدولية، في خلق وسن قوانين دولية تنص على وجوب حماية الحق في التشغيل، باعتباره أسمى حقوق الإنسان، التي تضمن العيش بكرامة وحرية، وتساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية.



إن تأسيس منظمة العمل الدولية ضرورة ملحة أملتها بعض الأحداث التاريخية التي عرفتھا البشرية، من انتشار للفقر والظلم والفساد، وتمادي الطبقات البرجوازية وأصحاب المصانع والصناعات في استعباد الطبقات الفقيرة والهشّة، واستغلالهم في خدمة الأشغال الشاقة. كما ساهم تأسيس منظمة العمل الدولية كتنظيم دولي متخصص في دعم وتعزيز قضايا التشغيل والحد من البطالة، وأصبحت جل دول العالم تتخبط ضمن هذا الهيئة الدولية، في محاولة للحصول على دعم فني ومادي، يساعدها في سن ورسم سياسات التشغيل الوطنية. فيما يلي يستعرض الباحث من خلال هذا الفصل مراحل تأسيس منظمة العمل الدولية، وأهم إسهامات المنظمة في دعم قضايا التشغيل والحد من أزمة البطالة بين دول العالم.

### المبحث الأول: تأسيس منظمة العمل الدولية OIT.

شهدت سنة 1919 تأسيس منظمة العمل الدولية، باعتبارها أول منظمة دولية متخصصة في مجال (العمل، التشغيل، البطالة، الحماية الاجتماعية، الضمان الاجتماعي، العمل النقابي، الحوار الاجتماعي). وعملت هذه المنظمة على إصدار جملة من الصكوك القانونية، التي تسعى إلى تحسين ظروف العمالة ومستوى المعيشة، بما يضمن تحقيق العدالة الاجتماعية بين الشعوب.

ارتأى الباحث من خلال هذا المبحث التطرق إلى مجمل المراحل التاريخية التي ساهمت في تأسيس منظمة العمل الدولية، بداية من ظهور فكرة العمل والتشغيل، مروراً بما بُدّل من جهود رسمية و غير رسمية التي دعت إلى تأسيس تنظيم دولي ينظم قطاع العمل والتشغيل.

**المطلب الأول: نشأة فكرة التشغيل والعمل.**

إن اندلاع الثورة الصناعية وما نجم عنها من تطور في وسائل الإنتاج وظهور الآلة كان له أثر على حياة الإنسان والعامل، كون هذه الثورة جعلت المجتمع يدخل في صراع بين طبقات تشكلت نتيجة لعوامل مختلفة. كما ظهرت خلال هذه المرحلة مجموعة من المدارس الفكرية قدمت إسهامات عديدة تحلل هذا الواقع، وأهم مفكريها (ادم سميث، ريكارودو، وكارل ماركس...).

#### **1. أفكار المفكر الاقتصادي ادم سميث Adam Smith (1723/1790):**

لقد قدم آدم سميث مجموعة كبيرة من الأفكار في مجال الاقتصاد السياسي والعمل والبطالة والتشغيل، ودعا إلى ضرورة تقسيم العمل وتشجيع التنافس الحر بين الأفراد لكي يصلوا إلى مبتغاهم دون تدخل إرادة حكومية، حيث يقول في هذا الصدد:

((... . إننا لا نتوقع غذائنا من إحسان الجزار، أو صانع الجعة أو الخباز، وإنما

نتوقعه من عنايتهم بمصلحتهم الخاصة، نحن لا نخاطب إنسانيتهم إنما نخاطب حبهم لذواتهم...)).

وبذلك فالفرد مطالب أن يعمل بنفسه على تحقيق مصالحه ومنافعه دون انتظار طرف آخر. ويعارض آدم سميث فكرة وجود تنظيمات نقابية أو عمالية تعمل في مجال الدفاع عن حقوق العمال، وذلك لكونها تعد قيود تفرسها الدولة ويقول في ذلك:

((... من المستحيل منع اجتماعات (تأسيس رابطة)، بأي قانون لأنه ليس من المستطاع إنفاذه، كما أن المنع لا يتسق مع الحرية والعدالة، ولكن على الرغم من أن القانون لا يستطيع أن يحول دون عقد اجتماع بين أناس من المهنة نفسها في بعض الأحيان، فإنه لا ينبغي أن يسهل تلك الاجتماعات، فضلاً من أن يجعلها ضرورية...))<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> جون كينيث جالبرت، تاريخ الفكر الاقتصادي. ترجمة أحمد فؤاد بلبع، الكويت: عالم المعرفة، 2000، ص 77.

ويذهب آدم سميث في دعم أفكاره بقوله أنّ هناك قوانين خالدة تتحكم في تسيير الطبيعة والكون والمجتمع، وهذه القوانين ذات طابع صارم ومطلق، لا يستطيع الفرد أو الدولة أن يغيرها، أو أن يخرج عن منطق الإذعان لها، وعمل آدم سميث على خروج نظريته وضرورة سرياتها في المجتمعات لتحقيق الرخاء والرفاهية، وقد بلور أفكاره حول الحرية الاقتصادية بشعاره الشهير ..  
**دعه يعمل..دعه يمر... laissez passez .. laissez faire**.<sup>1</sup>

كانت أفكار سميث دعامة وسند لرجال البرجوازية الصناعة الصاعدة، فحرية التعاقد كانت تعني لهم حرية الرأسمال في استخدام العمال واستعبادهم ودفع أجورهم مع ما يتماشى مع أرباح رجال الأعمال.

## 2. آراء المفكر الاقتصادي توماس مالتوس thomas Malthous (1834/1766)

وفي جانب مماثل قدم "مالتوس" أفكاره إلى جانب آدم سميث ودعا إلى إلغاء قوانين إعانة الفقراء والبطالين، وذلك لاعتقاده أن هذه القوانين تؤدي إلى فرض قيود على الصناعة والبرجوازية الصناعية، ومنه تؤدي إلى فرض ضرائب على رجال الأعمال، وامتصاص موارد تذهب هدرا إلى العمال العاطلين والفقراء، ودعم أفكاره بقوله أن هذه القوانين تشجع على الكسل والبطالة وبالتالي تفضيل الفقراء العاطلين الإعانة على العمل بأجر منخفض على الأعمال الشاقة في المصانع.<sup>2</sup>

لقد ساهم الفكر الكلاسيكي في تقديم أفكار مختلفة حول العمل وتقسيم العمال وحول البطالة والتشغيل، وقدّم تفسيرات مختلفة حول هذه الظواهر من خلال منطق طبيعة السوق وتزايد التجارة الحرة، وارتفاع قيمة النقود، ويمكن إبراز أهم الإسهامات في النقاط التالية:<sup>3</sup>

- تشجيع التنافس بين الأفراد والمصانع على الإنتاج.
  - تقسيم العمل وتخصصه.
  - عدم تدخل الدولة في الاقتصاد وتجنبها، وضرورة وضع تشريعات تمنع التنافس.
  - عدم تدخل النقابات في الدفاع عن العمال من منطق الحرية والمنافسة.
- شجعت أفكار آدم سميث على ظهور الطبقة داخل المجتمع مما نتج عنه استبدال أرباب العمل للفئات العمالية وحرمانهم من حقوق مختلفة في الأجر أو ساعات العمل، كما أدت إلى استغلال أرباب العمل للنساء والأطفال وحثهم على العمل ليلاً، خاصة أن هذه الفئات ضعيفة لا

<sup>1</sup> رمزي زكري، الاقتصاد السياسي للبطالة. الكويت: عالم المعرفة، 1998، ص151.

<sup>2</sup> جون ماينارد كينز، النظرية العام للتشغيل والفائدة والنقود ترجمة: الهام عيداروس، أبوضبي: أبوضبي للثقافة والتراث، 2010، ص64.

<sup>3</sup> جون.د.كول، البطالة ووسائل التوظيف الكامل: ترجمة مصطفى كامل فايد، دار الفكر العربي، القاهرة، ت، ص35.

تعرض أو تطالب بحقوقها، كما برزت داخل المجتمع ظواهر عديدة كال فقر والبطالة ونفسي الجرائم والسرقة .

إن شيوع هذه المظاهر بسبب ما قدمته نظرية آدم سميث أدى إلى ظهور نظريات مناقضة تعارض هذا الواقع وتدعو إلى إصلاحات مختلفة تعزز قيمة العامل وتوفر له كل الحقوق الملائمة لعمله.

### 3. نظرية كارل ماركس (1883/1818) حول البطالة والتشغيل:

تعتبر نظرية كارل ماركس من أهم الأفكار المعارضة للفكر الرأسمالي القائم على الحرية التنافسية وتشجيع الطبقة البرجوازية على استغلال الفئات العمالية الفقيرة.

قدم "كارل ماركس Karl Marx" طروحات مختلفة حول الفلسفة الجدلية (الديالكتيك) ، والمادية التاريخية والاقتصاد السياسي عرفت بالماركسية، وتقوم أفكاره على نقد الفكر الرأسمالي القائم على تفسيح ملكية وسائل الإنتاج للطبقة البرجوازية، والتي تقوم بدورها على استعباد الطبقة العاملة وحرمانها من الأجر الكامل جزاء عملهم، ويقدم ماركس أفكاره حول العمل وذلك بتفريقه بين العمل الخاص والعمل المجرد، فالأول يرتبط بحرفية العامل كالنجار أو الخياط، أما الثاني فهو ما يبذله العامل من مهارات أثناء العملية الإنتاجية، و الذي يعتبر أكثر أهمية عند ماركس لأنه يعبر عن جهد مبذول داخل مصنع لإنتاج سلعة ينتفع بها الجميع.<sup>1</sup>

ويعارض كارل ماركس فكرة أتساع التقسيم الاجتماعي للعمل الذي أدى إلى تزايد التخصص، وتزايد الطابع الفردي لملكية وسائل الإنتاج، وبذلك يستحوذ عدد قليل من الرأسماليين على هذا الإنتاج، ومع الزمن ينمو باستمرار الطابع الاجتماعي للإنتاج بينما يتعمق أكثر فأكثر الطابع الفردي لملكية وسائل الإنتاج بفعل عمليات التركيز والتمركز. هذا التناقض حسب ماركس سيؤدي إلى الاضطرابات وتزايد الفجوة بين الطبقات وسواد الفقر والاستبداد وتزايد البطالة بين العمال.<sup>2</sup> فنظرية ماركس تقوم على إعطاء قيمة أكبر للعامل ، باعتباره وسيلة الإنتاج التي تنتج السلع، والعمال أساس الحياة الاجتماعية القائمة على العدالة في التوزيع.

لقد قدمت أفكار "ادم سميث" و "كارل ماركس" ثورة فكرية في مجال الاقتصاد بصفة عامة والعمل والتشغيل بصفة خاصة، فقد كان لهذين النظريتين أثر كبير على الحياة الاقتصادية، أدت إلى بروز مظاهر مختلفة ، نتج عنها مساوئ عديدة مست الطبقات الفقيرة وقسمت المجتمع إلى غني وفقير، كما ظهرت أفكار على نقيض ذلك تدعو إلى العدالة والتوزيع العادل، وإقامة التعاون بين الناس بعيداً عن الفقر والقهر والاستعباد.

<sup>1</sup> رمزي زكي، المرجع السابق، ص190.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص200.

ساهمت هذه النظريات الاقتصادية التي قدمت من قبل المفكرين، في بلورة بعض الحركات الفكرية، التي طالبت بضرورة تأسيس هيئة دولية، تعمل على حل هذه المشكلات وتدعم الطبقات الفقيرة والمضطهدة.

كما شهدت هذه الفترة أفكار مختلفة لمجموعة من رجال الأعمال، يدعون إلى تجسيد بعض المبادئ والأفكار التي تعتبر أساس لقيام المجتمعات وتطورها، ويمكن ذكر بعض منها:<sup>1</sup>

- أفكار "روبرت أوين Roberte Owen (1858-1771)"، رجل الأعمال الإنجليزي ينتقد فيه النظام الاجتماعي السائد، ويدعو إلى تغيير الظروف وتوفير الحياة الكريمة من خلال القضاء على الفقر وذلك بجعل الفقراء منتجين، ومن أجل تحقيق ذلك دعى إلى تكوين القرى التعاونية ذات الحياة المشتركة. وكذا شارل فورييه (1838-1772) الذي انتقد أحوال المجتمع وما يسود همن بؤس وفقر وشقاء، ودعا إلى قيام مجتمع يقوم على التخصص والحرية السلمية، ويعمل فيه المجتمع ويقسمون الفائض الناتج بنسب معينة توزع فيما بين العمال والرأسمال.

- ويقدم 'جوزيف برودن P.j.Proudhon (1865-1809)'، أفكاره بانقاده إساءة استغلال حق الملكية لتحقيق مدخولات غير مستحقة، ويرى أن الملكية ليست إلا سرقة، ونادى بفكرة العدالة باعتبارها توازن بين القوى المتصارعة داخل المجتمع.

كما برزت مساهمات عديدة لمجموعة من الكتاب الإنسانيين كما أطلق عليهم، ومنهم لسال F.lassale (1864-1825)، ولوي أوجست بلانكي I.A.blanqui (1881-1825)، وجونس فرنسيس براي j.français Bray (1895-1809). وكونت أفكارهم ما سمي فيما بعد بالاشتراكية الخيالية، التي أجمعت على مساوئ النظام الرأسمالي.<sup>2</sup>

إن هذه الإسهامات التي قدمت على شكل نظريات، كان لها أثرا كبيرا على الحياة السياسية والاقتصادية في تلك الفترة، فقد أدت إلى بروز حركات نضالية، سواء جمعيات أو نقابات كافتحت من أجل حماية العمال ومنع استغلالهم، ودعت إلى وضع قوانين وتشريعات خاصة بالعمال. وعقدت مجموعة من المؤتمرات تنادي بمحاربة كل أشكال الاضطهاد والاستعباد ضد العمال، وطالبت بضرورة إنشاء كيانات دولية تشترك في تسييرها جميع الدول، وتسهر على توفير العمل وحماية حقوق العمال، وهذا ما سنجاول إبرازه في العنصر الموالي.

<sup>1</sup> جون جالبريت، المرجع السابق، ص 80.

<sup>2</sup> عدنان التلاوي، القانون الدولي للعمل (دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في التشريع الدولي للعمل) (جنيف: المكتبة العربية، 1990، ص 39 40).

كما يستنتج الباحث من خلال هذه التفسيرات المقدمة، إلى أنها ساهمت بشكل كبير في دعم التوجهات التي طالبت بتأسيس كيان دولي، تسند له مجموعة من الوظائف، يعمل من خلالها على دعم قضايا التشغيل وتحد من الانتهاكات التي يتعرض إليها المواطن في كافة أرجاء العالم.

**المطلب الثاني: مراحل تأسيس منظمة العمل الدولية.**

أدت الثورة الصناعية إلى ظهور طبقات داخل المجتمع، منها الطبقة البرجوازية التي كانت تملك وسائل الإنتاج، و الطبقة العامة التي كانت تضم جلّ العمال، وقد ترتب عن هذا بروز صراع بين الطبقتين نتيجة استبداد الطبقة الأولى بحكم امتلاكها لوسائل الإنتاج، وعملت على حرمان العامل من حقوقه، كما قامت بالاستغناء عن بعض العمال، وإحلال الأطفال والنساء محلهم، هذه الممارسات تمخض عنها نشوء فكر ثوري يدعو إلى الانقلاب ومواجهة هذه الظروف القاسية، عبر تشكيل جمعيات وهيئات عمالية، تعمل على حماية العمال.

سنحاول من خلال هذا العنصر التطرق إلى مختلف المراحل التاريخية، التي مر بها تأسيس التنظيم الدولي للعمل، بداية من بروز فكرة العمل والتشغيل وظهور الجهود الفردية والجماعية، الرسمية وغير الرسمية عبر عقد الاتفاقيات وتشكيل بعض الهيئات التي تنظم ظروف العمل.

### الفرع الأول: الجهود الفردية.

#### 1. روبرت أوين **Rebert Owen (1771-1858):**

يُعد "روبرت أوين Rebert Owen"، من بين الداعين إلى ضرورة تحسين ظروف العمل، كما أنه أول من أشار إلى فكرة قيام تنظيم دولي للعمل، عبر كتاباته التي قدمها إلى "مؤتمر اكس لاشابيل" مطالباً فيه بتحسين ظروف العمال.<sup>1</sup>

#### 2. دانيال لجراند **DANIEL LEGRAND (1738/1859):**

ويعتبر "الرائد دانيال لجراند" Daniel Legrand (1738-1859) الرائد الحقيقي لفكرة التنظيم الدولي للعمل، حيث قام سنة 1840 بتوجيه الدعوة إلى الحكومات لتطبيق قانون موحد بشأن العمال، ويُعد تقريره أول وثيقة دولية خاصة تبرز أهمية خلق حماية دولية للعمال.<sup>2</sup>

#### 3. تشارلس هيندي **CHAELRS HINDHES:**

ظهر في إنجلترا مجموعة من الدعاة للتنظيم الدولي، من بينهم تشارلس هيندي charales hindhes، فقد دعا إلى تحسين أحوال العمل في إنجلترا قائلاً {... بأنه إذا كان ذلك خطر على

<sup>1</sup> جون جالبريت، مرجع سابق، ص80.

<sup>2</sup> إبراهيم أحمد شلبي، أصول التنظيم الدولي (النظرية العامة والمنظمات الدولية). بيروت:الدار الجامعية، 1985، ص569.

التجارة البريطانية، ما يؤدي إلى زيادة أسعار تكلفة السلع، وبالتالي عدم قدرتها على المنافسة، فإنه يمكن إبرام اتفاقيات دولية تنظم هذه الموضوعات..<sup>1</sup>

كما برز مجموعة من الرواد في مختلف مناطق أوروبا، دعوا إلى ضرورة وضع تشريعات عمالية وتنظيم دولي للعمل يحد من الانتهاكات القاسية ضد العمال.

وقد أدى ظهور أفكار هؤلاء المفكرين فيما بعد إلى تأسيس جمعيات، تركز في مبادئها على تحسين ظروف العمل، وتعمل على تبني ما قدمه هؤلاء المفكرين بغية وضع هيئة تنظم ظروف العمل، وهذا ما شهدته دول أوروبا فيما بعد.

### الفرع الثاني: الجهود الجماعية.

تمثلت هذه الجهود في اللقاء الذي جمع البعض من المفكرين والعمال قدموا من دول مختلفة، ناقشوا بعض المسائل المتعلقة بتحسين ظروف العمل والعمال.

#### 1. المؤتمر الدولي للمساعدة (بروكسل 1852): يعد هذا المؤتمر أول جهد منظم

بشأن إقامة تنظيم دولي للعمل، وعقد استجابة لدعوة بعض المصلحين، وتم انعقاد دورته في بروكسل عام 1852، حيث تم بحضور عدة دول، موزعة بين فئة العمال والمفكرين في مجال القانون وبعض القساوسة، وخرج المؤتمر بقرارات تنص على ضرورة تبني ما قدمه هؤلاء المفكرين وضرورة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتأسيس تنظيم دولي للعمل.<sup>2</sup>

يعد انعقاد هذا المؤتمر بداية الجهود لتشجيع ظهور جمعيات أخرى تعمل على تبني مقترحات ما خرج به المؤتمر، وتعمل على نشر الأفكار الداعية إلى ضرورة تشكيل هيئة دولية تحمي العمال وتحافظ على حقوقهم.

#### 2. تأسيس جمعية العمل:

بعد النقاء عدة وفود من العمال بلندن سنة 1863، على هامش الحضور لمعرض تم تنظيمه حول الصناعات الحديثة، وبعد مفاوضات بين العمال تم الاتفاق على ضرورة تأسيس جمعية دولية عالمية للعمل، وفي عام 1864 اجتمع عدد من مندوبي العمال بلندن، وألقى حينها المفكر "كارل ماركس" مداخلة التي استعرض فيها معاناة العمال، وظروف القاسية التي يعيشونها (الاقتصادية والاجتماعية)، وطرح مقولته الشهيرة **{..يا عمال العالم اتحدوا..}**. وخرج

<sup>1</sup> محمود مسعد محمود، مرجع سابق، ص36.

<sup>2</sup> عدنان التلاوي، المرجع السابق، ص85.

المجتمعون بقرار دستور خاص ينظم عمل الجمعية، التي دامت فترة عملها لحوالي 12 سنة، وحلت فيما بعد نتيجة لخلافات وقعت بين أعضائها.<sup>1</sup> ويعد تأسيس هذه الجمعية إضافة كبيرة للعمال، خاصة أنها ساهمت في تشكيل كيان غير رسمي ضم وفود دولية مختلفة تضم العمال وبعض أرباب العمل المصلحين.

### الفرع الثالث: الجهود الرسمية.

هذه المبادرة عرفت انتقال الكفاح من أجل تأسيس تنظيم دولي للعمل، من الإطار غير الرسمي، إلى الإطار الرسمي والمتمثل في تحرك نواب البرلمانات الأوروبية، لتقديم مقترحات مشاريع، تنص على ضرورة تشكيل تنظيم دولي للعمل، وتتمثل هذه الجهود في المبادرات التالية :

#### 1. المبادرات التشريعية:

وتتمثل هذه المرحلة في انتقال الجهود من الإطار غير الرسمي إلى الإطار الرسمي، عبر إعلان بعض البرلمانات الأوروبية رغبتها في الاستجابة لمطالب العمال، والدعوة إلى عقد مؤتمرات وصياغة تشريعات خاصة بالعمال. وتعد أول مبادرة في هذا الصدد قيام عضو الجمعية الوطنية الفرنسية "المرشد دومان" **A.de Man**، بتقديم مقترح من أجل تأسيس تنظيم دولي للعمل، إلا أنه لم يلقى الاستجابة من قبل البرلمان الأوربي، وأعيد تقديمه مرة أخرى سنة 1885، وتم الاستجابة لهذا المشروع بعد دعم همن طرف الأعضاء الاشتراكيين.

وفي نفس الفترة شهدت ألمانيا تحركات مختلفة على المستوى الحكومي والبرلماني، وذلك بعد تقديم بعض أعضاء المجلس التشريعي الألماني سنة 1885، لمقترح مشروع مطالبين فيه بضرورة تأسيس تنظيم دولي للعمل، حيث قوبلت هذه المحاولات بالرفض من طرف الحكومة الألمانية، وذلك لأنها لا تستطيع فرض التزامات على الدول الأخرى، حسب رد رئيس الحكومة الألمانية بسمارك آنذاك.<sup>2</sup>

#### 2. المبادرات الدبلوماسية: ساهمت هذه الجهود في انتقال فكرة التنظيم الدولي للعمل

من الإطار المحلي إلى الإطار الدولي، وقد توجت بممارسات مختلفة منها :

- عمل المقاطعات السويسرية على إبرام اتفاق لوضع قانون موحد يخص العمال.

<sup>1</sup> إبراهيم أحمد شلبي، المرجع السابق، ص570.

<sup>2</sup> عدنان التلاوي، المرجع السابق، ص47.



- إقرار البرلمان السويسري سنة 1881 على اقتراح تقدم به "**Emily frey**"، يدعو فيه المجلس الفيدرالي إلى الدخول في مفاوضات مع الدول الصناعية، بهدف خلق تشريع دولي ينظم قطاع العمل.<sup>1</sup>

واستمرت الجهود السويسرية بالتفاوض مع الدول الأوروبية وحثها على ضرورة عقد اجتماعات دولية، تناقش موضوع التنظيم الدولي للعمل، وهذا ما تم تجسيده على أرض الواقع.

3. **عقد المؤتمرات الدولية:** دفعت الجهود السويسرية بالدول الأوروبية إلى عقد مؤتمرات عدة بهدف مناقشة المسائل المتعلقة بتشكيل هيئة دولية تنظم العمل، و أهم هذه المؤتمرات:

- **مؤتمر برلين 1890:** الذي حضرته 14 دولة، وخرج المؤتمر ببعض المقترحات غير الملزمة،<sup>2</sup> إلا أنّ هذا المؤتمر كان يعد خطوة أساسية نحو تنظيم دولي للعمل، ومهد لمراحل أكثر فاعلية.<sup>3</sup>

- **مؤتمر بروكسل 1897:** عقد في بروكسل مؤتمر دولي لبحث في وضع تشريع دولي للعمل،<sup>4</sup> وصدر عن المؤتمر توصية تنص على إنشاء أو تكوين مكتب دولي لحماية العمال، وتم تأسيس الاتحاد الدولي للحماية القانونية للعمال.

- **مؤتمر باريس 1900:** انعقد الاجتماع الثالث بمدينة باريس، وتم خلاله إنشاء الجمعية الدولية للتشريعات العمالية في مدينة بازل السويسرية، وكانت تعمل على ترجمة التشريعات العمالية لمختلف الدول.

- **مؤتمر برن 1905-1906:** عمل الإتحاد الدولي للحماية القانونية على عقد مؤتمرات من أجل وضع تشريعات تحد من بعض الأعمال التعسفية ضد العمال، ويُعد مؤتمر برن 1905 من أهم المؤتمرات، الذي حضرته 15 دولة أوروبية، وتم الاتفاق فيه على ضرورة منع العمل الليلي للأطفال والنساء، وتحريم استخدام بعض المواد الكيماوية في بعض الصناعات. كما شهدت سنة 1910 تأسيس فروع تابعة للجمعية الدولية للتشريعات العمالية وهما:

• الجمعية الدولية للتأمينات العمالية L'association Internationale des  
"Assurance"

<sup>1</sup> L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale, 1919-2009،

l'histoire de l'OIT, OIT, [www.ilo.org](http://www.ilo.org),p07.

<sup>2</sup> محمود مسعود، المرجع السابق، ص 43 44.

<sup>3</sup> إلياس يوسف، **معايير العمل الدولية**. المرجع السابق، ص 10.

<sup>4</sup> L'histoire de l' OIT ,op cite,p08

• الجمعية الدولية لمكافحة البطالة L'association internationale pour la lutte contre le chômage.

- **مؤتمر برن الثاني: 1914**: تم عقد المؤتمر لمتابعة تنفيذ بعض التشريعات السابقة، ومحاولة وضع تشريعات جديدة تمهد لتأسيس تنظيم دولي للعمل، إلا أن اندلاع الحرب العالمية الأولى حال دون تنفيذ ذلك قبل شهر من مواعده.<sup>1</sup> ساهمت هذه المؤتمرات في ظهور مؤشرات تدل على بروز ملامح كبيرة، وبداية لتأسيس أول كيان دولي ينظم قطاع العمل والتشغيل، ويعمل على وضع تشريعات مختلفة، تعمل على تحسين ظروف العمل و حماية الحقوق اللازمة للعمال.

**الفرع الرابع: تطور جهود تأسيس تنظيم دولي للعمل:**

إن اندلاع الحرب العالمية الأولى، أدّى إلى تغييرات عديدة مست العمال مما دفع بالقادة إلى الاهتمام بهذه الفئة، باعتبارها العنصر الأساس في الحرب، لأنها الوسيلة التي تصنع وتنتج. وهذا يعود إلى سببين:

- حاجة الحرب إلى الإنتاج ولمزيد من المقاتلين المكافحين، وعمل القادة على اعتبار فئة العمال طبقة أساسية لربح الحرب وتحقيق الانتصار، حيث وضع القادة مكافآت وعود بتحقيق مطالبهم .
  - الثروة العمالية البلشفية في روسيا سنة 1917، وانتصار الشيوعيين الماركسيين في روسيا، وظهور حكومة الطبقة العمالية كما أطلق عليها، وأصبحت الأفكار الماركسية تشكل دعاية للعمال باعتبارها خلاص لهم من الاضطهاد والظلم.<sup>2</sup>
- وأدت هذه المستجدات الى قيام دعوات من قبل الحكومات تنادي بضرورة تأسيس تنظيم دولي للعمال، ورعاية أكثر لهذه الفئة ، وعقدت مجموعة من المؤتمرات في سبيل ذلك.
- أولاً/ عقد المؤتمرات:**

1. **مؤتمر ليدز 1916 Leeds**: وتم فيه اجتماع ممثلين من المنظمات العمالية باقتراح من الاتحاد الأمريكي للعمال (A.F.L)، وحضره نقابيون من دول عدة منها (فرنسا وبريطانيا وبلجيكا)، وأهم ما انتهى إليه:

- ضرورة تضمين اتفاقية السلام ضمانات للعمال بما يكفل لهم حياة كريمة.

<sup>1</sup> حسن جمال شاهين، السلطة التشريعية لمنظم العمل الدولي. أطروحة دكتوراه، (كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، 1984)، ص 22. للتفصيل أكثر راجع:

Francis Maupin, la réforme de L'organisation Internationale du travail,

paris:AFDI,1987,pp 480 490.

<sup>2</sup> إبراهيم أحمد الشلبي، المرجع السابق، ص 572..

- إنشاء لجنة دولية تتولى تنفيذ بنود الاتفاقية.
- الدعوة إلى إنشاء مكتب دولي للعمل يتولى بحث دراسة كل ما يرتبط بتطبيق تشريعات العمال.<sup>1</sup>
2. **مؤتمر لندن الأول (1917 - 1918):** انعقد بناء على دعوة حزب العمال البريطاني وحضره مندوبين من الأحزاب الاشتراكية في دول أوروبا، وعدد من قادة الحركات النقابية، وانتهى المؤتمر إلى إنشاء لجنة تضم ممثلين من العمال ومن الأحزاب الاشتراكية، تعمل على التحضير لمؤتمر السلام.
3. **مؤتمر برن الرابع (1919):** انعقد المؤتمر في فبراير 1919 لبحث ما يمكن تحقيقه للعمال بعد الحرب ، وجمع ممثلي النقابات المختلفة وأهم القرارات التي خرج بها:<sup>2</sup>
- تأييد ما ورد سابقا في المؤتمرات العمالية الدولية.
- ضرورة إنشاء لجنة دائمة تتكون من عدد متساوي من ممثلي الدول الأعضاء، وتعمل هذه اللجنة على عقد مؤتمرات دولية كل سنة.
- يجب النص في اتفاقية السلام المزمع إقرارها على حد أدنى من قواعد العمل، تلتزم الدول بعدم النزول عنها.
- تعتبر هذه المؤتمرات جهود فردية دعت إليها النقابات والجمعيات العمالية مع مجموعة من أعضاء البرلمان، وتعد كبدائية لمناقشة وضع تشريع دولي للعمل، وصياغة بعض القوانين التي يجب أن تدرج حال تشكل هذه المنظمة الدولية.
- وصاحب عقد هذه المؤتمرات تشكيل لجان حكومية رسمية على مستوى الدول، تعمل على مناقشة أوضاع العمال والبحث في مطالبهم وأهمها:
- أنشأت الحكومة الفرنسية "لجنة وزارية للمعاهدات الدولية للعمل" سنة 1917، وبحثت اللجنة في القواعد الأساسية التي تنظم موضوعات العمل، وعمل بعدها البرلمان الفرنسي عن طريق لجانه، ما يمكن تضمينه في اتفاقية السلام، بشأن إقرار حقوق العمال وأجرت الحكومة الفرنسية اتصالات مختلفة مع الحكومة البريطانية بشأن ما يجب اتخاذه لإقرار تشريع دولي للعمل.
- وفي بريطانيا انتهت الحكومة إلى الاكتفاء بالنص على إنشاء نظام خاص "d'un **mécanisme spécial**" ، من شأنه السماح بمعالجة موضوعات العمل على أساس دولي.

<sup>1</sup> حسن شاهين، المرجع السابق، ص25. /راجع أيضا: إلياس يوسف، معايير العمل الدولية، المرجع السابق، ص18.

<sup>2</sup> محمود مسعود، مرجع سابق، ص60.

- أما في ألمانيا وبعد الدور الذي قدّمه العمال في الحرب والوعود المقدمة لهم، أعلن رئيس الحكومة في أكتوبر 1918، عن عزم الحكومة تضمين اتفاقية السلام شروط تكفل إقرار حماية دولية للعمال، وعيّنت الحكومة بعدها لجنة لوضع الترتيبات اللازمة لذلك.<sup>1</sup>

تعد الجهود الرسمية بمثابة مكافأة للعمال وعدت بها الحكومات المختلفة ن ظير ما قدمته هذه الفئة خلال الحرب من تضحيات وجهد كبير، و دفعت هذه الجهود (الرسمية وغير الرسمية) مؤتمر السلام إلى الإعلان عن تشكيل لجنة مكونة من 15 عضو لدراسة ما يمكن اتخاذه من تدابير دولية بشأن موضوعات العمل.

### ثانيا/ دور لجنة التشريع الدولية في تأسيس منظمة العمل.

تشكّلت هذه اللجنة بطلب من مؤتمر السلام، وضمت عددا من الدول العظمى وهي (الو.م.ا، بريطانيا، فرنسا، إيطاليا، اليابان)، وعملت اللجنة على مناقشة مسائل متعلقة بالعمل مع حركات وتنظيمات عمالية، وقامت بالبحث عن مشاريع يتم صياغتها وإقرارها خلال مؤتمر السلام، وتقرّر اعتماد المشروع البريطاني كأساس لعمل اللجنة، وأهم ما تضمنه هذا المشروع:<sup>2</sup>

- إنشاء منظمة دائمة للعمل تضم مؤتمر عام ومجلس إدارة، ومكتب دولي للعمل يضم أعضاء من دول مختلفة، لكل دولة عضوين وممثل للمنظمات العمالية، وآخر لأصحاب العمل، كما ألزم المشروع البريطاني الدول على ضرورة تقديم تقارير سنوية تتعلق بتنفيذ قرارات المؤتمر العام والإجراءات المتخذة.

بعد انتهاء أعمال لجنة التشريع الدولي للعمل، عرضت اللجنة مشروعها على مؤتمر السلام الدولي، وبعد مداوات ومناقشات، وإجراء التعديلات على المشروع، وُضعت الصيغة النهائية للمشروع، حيث أدمج دستور المنظمة في اتفاقية السلام، مكونا بذلك الفصل الثالث عشر للاتفاقية، وكان ذلك بجلسة مؤتمر السلام الدولي بتاريخ 06 مايو 1919.<sup>3</sup> وبذلك أصبح دستور المنظمة جزء من اتفاقية فرساي التي بموجبها تم إنشاء منظمة العمل الدولية ودونت أحكام الجزء الثالث عشر من اتفاقية فرساي في دستور المنظمة، وأصبحت بمثابة ميثاق عمل المنظمة الدولية، وانعقد الاجتماع الأول لمؤتمر العمل الدولية في أكتوبر 1919 بواشنطن، وتم اختيار السيد **Albert thomas** الفرنسي ليصبح المدير العام لمنظمة العمل الدولية.<sup>4</sup>

وبهذا تأسست المنظمة الدولية للعمل التي عملت على تشكيل الهيكل التنظيمي، وبدأت في ممارسة نشاطها العملي الذي استمرّ بدون انقطاع حتى مع اندلاع الحرب العالمية الثانية وانهيّار

<sup>1</sup> محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم (التنظيم الدولي)، الإسكندرية: مطبعة المعارف، 1981، ص 973.

<sup>2</sup> محمد طلعت الغنيمي، المرجع السابق، ص 973.

<sup>3</sup> مسعود محمود، المرجع السابق، ص 68.

<sup>4</sup> Marc montceau, *l'organisation International du travail*, Paris, puf, 1964, p23.

عصبة الأمم،<sup>1</sup> وفي المؤتمر الذي انعقد في فيلادلفيا سنة 1944، أصدر المؤتمر الإعلان المعروف باسم إعلان فيلادلفيا والذي أصبح مرفقا لدستور المنظمة الدولية ويحتوي على مبادئ أكثر حيوية وتفصيلا مما جاء في دستور المنظمة،<sup>2</sup> ومنه: الفقرة -أ- من البند الثاني من الإعلان التي تنص على أن: «... جميع البشر أيًا كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم لهم الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي، في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن وتكافؤ الفرص...»<sup>3</sup>، وفي الفقرة -ج- من البند الأول التي نصت على «...الفقر في أي مكان شكل خطر على الرفاه...»<sup>3</sup>.

تأسست منظمة العمل الدولية لتصبح أول منظمة دولية تابعة لهيئة الأمم المتحدة، وتقوم بدورها المتعلق بحماية العمال وتوفير العمالة، ومراقبة تحسين ظروف العمل ومنع الانتهاكات التي يتعرض لها العمال، كما تعتبر أول وكالة متخصصة تابعة لهيئة الأمم المتحدة، منذ سنة 1946. وسنحاول التفصيل في دور هذه المنظمة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، مع إبراز آليات عملها.

<sup>1</sup> مسعود محمود، المرجع السابق، ص72.

<sup>2</sup> بدرية العوضي، المرجع السابق، ص12.

<sup>3</sup> ديباجة دستور منظمة العمل الدولية.

### المطلب الثالث: الإطار القانوني والهيكل لمنظمة العمل الدولية.

تُعد منظمة العمل الدولية من أقدم المنظمات الدولية المتخصصة، حيث أنشأت في أعقاب نهاية الحرب العالمية الأولى، وتم النص عليها في معاهدة فرساي سنة 1919، ومارست المنظمة عملها في ظل منظمة الأمم وبعد زوال العصبية ظلت تلك المنظمة تمارس مهامها ضمن نفس المسمى، وفي اجتماعي مؤتمر العمل العام السابع والعشرين الذي عقد في باريس سنة 1945 والثامن والعشرين الذي عقد في مونتريال سنة 1946 أدخلت تعديلات على أحكام القسم الثالث عشر بعد أن تم فصله من معاهدة فرساي، وأصبح يسمى بميثاق منظمة العمل الدولية.<sup>1</sup> وفي نطاق هذه المنظمة يجتمع ممثلو دول مختلفة وأصحاب الأعمال وممثلو العمل لمناقشة مسائل مختلفة، عن طريق عقد الاتفاقيات الدولية، وتسعى المنظمة للارتقاء بالمستوى المعيشي، وتعمل على تحقيق أهداف مختلفة متعلقة بالأجور وساعات العمل والبطالة ومكاتب تشغيل العمال.<sup>2</sup> وسنحاول من خلال هذا المطلب التطرق إلى مجموعة من العناصر تتناول أجهزة المنظمة ونشاطاتها.

#### الفرع الأول: أجهزة منظمة العمل الدولية.

تنص (المادة 02) من دستور المنظمة على أن المنظمة تتألف من مجموعة من الأجهزة تنظم عمل المنظمة، وتسعى لتحقيق الأهداف التي أسست من أجلها، وتتمثل هذه الأجهزة فيما يلي:

#### 1. المؤتمر العام: يُعتبر المؤتمر السلطة العليا في المنظمة، ويتألف من أربعة مندوبين

عن كل دولة من الأعضاء، مندوب ون يمثلون الحكومة، ومندوب عن العمال، ومندوب عن أصحاب العمل، ويتم انتخاب مندوبي العمل وأصحاب العمل بواسطة التنظيمات والنقابات المهنية، كما يجتمع المؤتمر مرة على الأقل في السنة (في شهر جوان/جويلية)، ويختص بانتخاب أعضائه مجلس للإدارة وإقرار الميزانية، ومناقشة السياسة العامة للمنظمة، ومهمته الأساسية تكمن في اقتراح الاتفاقيات والتوصيات.<sup>3</sup>

فالمؤتمر العام يُعتبر سلطة أساسية لاستمرار عمل المنظمة فهو يعد بمثابة برلمان المنظمة الذي يعمل على مناقشة المواضيع المتعلقة بالعمل والعمال وتحسين الظروف الخاصة بهم بما يكفل ضمان حقوقهم.

<sup>1</sup> وسام نعمت إبراهيم السعدي، الوكالات الدولية المتخصصة. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2014، ص 80 .

<sup>2</sup> Nathalie , McSween, L'Organisation internationale du travail, l'économiesociale et la mondialisation: L'OIT, une « alliée de choix » de la mouvance altermondialiste, CEDC, Université du Québec, 2004, pp 08 09

<sup>3</sup> Nathalie McSween, opcite, p10.

**2. مجلس الإدارة:** يعد المجلس التنفيذي للمنظمة، ويتألف من 56 عضو، منهم 27

يمثلون الحكومات و14 يمثلون العمال، و14 آخرون يمثلون أصحاب العمل، ومدة العضوية في المجلس ثلاث سنوات ويختار المجلس رئيساً له، وي تكون من ممثلي الحكومات، ويختار نائبين، واحد من ممثلي العمال والآخر من أصحاب العمل.<sup>1</sup> ويختص مجلس الإدارة بما يأتي:<sup>2</sup>

- الإشراف على مكتب العمل الدولي.
  - الإشراف على اللجان الأصلية والفرعية.
  - تحضير جدول أعمال دورات انعقاد المؤتمر العام.
  - متابعة تنفيذ قرارات المؤتمر من جانب الأعضاء.
  - تعيين مدير عام لمكتب العمل الدولي.
- يعتبر المجلس إدارة رقابة داخل منظمة العمل الدولية، فهو يتابع باستمرار مدى تطبيق قوانين منظمة العمل الدولية على مستوى الدول، ويراقب حرص الدول الأعضاء على الالتزام بتطبيقها بما يتلاءم والظروف الخاصة بكل بلد.

**3. المكتب الدولي:** يعتبر هذا المكتب بمثابة أمانة سر المنظمة، ويؤسسه مدير

عام يتم تعيينه بواسطة مجلس الإدارة، ويختص المكتب بالإعداد التقني لاجتماعات المؤتمر العام ومجلس الإدارة، ومن مهامه جمع المعلومات المتعلقة بوسائل العمل، ومعاونة الحكومات الأعضاء بناء على طلبها في وضع مشروعات القوانين على أساس قرارات المؤتمر.<sup>3</sup>

كما تضم المنظمة مجموعة لجان دائمة ومؤقتة لمعالجة بعض المشكلات التي تواجهها أو من أجل ممارسة نشاطاتها في مجالات معينة، ومن أهم اللجان التي تساعد مكتب العمل الدولي نذكر ما يأتي:<sup>4</sup>

- اللجنة الاستشارية الإفريقية.
- المحكمة الإدارية الخاصة بالنظر في شؤون الموظفين.
- اللجنة الاستشارية الآسيوية.
- لجنة خبراء الضمان الاجتماعي.
- بعض اللجان المؤقتة لحل مشكلات محددة مثل لجان الصناعة العشر ولجان الزراعة.

<sup>1</sup> حسن عمر، مرجع سابق، ص406. للتفصيل أكثر راجع: دستور منظمة العمل الدولية لسنة 1919.

<sup>2</sup> Marc montceau, opcite,p27.

<sup>3</sup> يوسف عاكف صوفان، المنظمات الدولية والإقليمية، دار الأحمدي، القاهرة، 2004، ص285.

<sup>4</sup> وسام نعمت، مرجع سابق، ص84.

- أنشأت المنظمة المعهد الدولي لدراسات العمل والمركز الدولي للتدريب الفني والمهني العالي بمدينة تورينو.

تعمل هذه الأجهزة بالتنسيق مع بعضها على تنفيذ برامج منظمة العمل الدولية على مستويات مختلفة، وحسب الأنشطة التي تقوم بها، بما يحقق أهداف المنظمة التي تعمل على تحقيق العمل اللائق وحماية العمال بما يحقق العدالة الاجتماعية بين جميع الشعوب.

### الفرع الثاني: أنشطة وأهداف منظمة العمل الدولية.

#### أولاً/ نشاطات منظمة العمل الدولية:

- تسعى منظمة العمل الدولية إلى النهوض بالتقدم الاجتماعي ، عبر تجسيد مجموعة من الخطط الأساسية المدرجة ضمن قوانينها الداخلية، وتتمثل هذه الخطط في الآتي:<sup>1</sup>
- القانون الدولي للعمل: تعمل المنظمة على وضع اتفاقيات دولية للعمل، تتخذ أشكال توصيات يصدرها جميعاً المؤتمر السنوي للمنظمة، كما تعمل على عقد اتفاقيات عديدة مع دول العالم على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي، وذلك بهدف وضع تشريعات موحدة تكفل حق العمل وتحسين ظروف العمل.
  - جمع ونشر المعلومات: يقوم مكتب العمل الدولي بجمع ونشر المعلومات والأبحاث والدراسات الخاصة بموضوعات التشغيل.
  - المعونة الفنية: تقوم منظمة العمل على تقديم معونتها الفنية وفق مبادئ تنظيم القوى العاملة، توفير العمل اللائق، الكفاءة الإنتاجية، وتطوير الإدارة، والتدريب الفني والمهني.

وتعد كلها نشاطات تدخل في إطار صلاحيات منظمة العمل الدولية، وتسعى إلى تطبيقها عبر إتباع آليات مختلفة وبوضع وسائل مراقبة ومتابعة تطبيق برامج المنظمة، بما يتلاءم وتحقيق الأهداف التي بُنيت من أجلها.

#### ثانياً/ أهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية:

جاء في ديباجة دستور المنظمة النص القائل ..{.. لا مكان و لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي دائم إلا إذا بني على أساس العدالة الاجتماعية، ولما كانت هناك ظروف عمل تنطوي على إلحاق الظلم والقهر والحرمان بالكثير من الناس تولد عنه سخطا يبلغ من جسامته ما يُعرض السلام والوئام العالميين للخطر..... وكان من الملح تحسين الظروف المذكورة. وذلك

<sup>1</sup> يوسف عاكف، المرجع السابق، ص286..



## بتنظيم توفير اليد العاملة، ومكافحة البطالة، وتوفير أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة وحماية العمال...<sup>1</sup>

من خلال ما ورد في ديباجة دستور المنظمة، فالمنظمة تسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف نذكر منها:<sup>2</sup>

- تعزيز السلام العالمي الدائم والذي لا يمكن أن يقوم إلا على أساس العدالة.
  - تحسين شروط العمل، ورفع مستوى معيشة العمال لتحقيق استقرار الحياة الاقتصادية والاجتماعية.
  - تنظيم توفير اليد العاملة ومكافحة البطالة.
  - وضع اتفاقيات خاصة تكفل تحقيق هذه الأهداف.
- وتعتبر أهداف منظمة العمل الدولية أساس لتحقيق العدالة الاجتماعية يكرس الأمن والسلام العالميين، فتأسس المنظمة جاء ليكون سند للمنظمات الأخرى المختصة بالأمر السياسي، فحسب الكثير من الدراسات فأساس استقرار العلاقات الدولية يبدأ من وجود حياة كريمة يسودها الرفاه والعدل، وتحقيق العدالة الاجتماعية الشاملة.
- وبالتالي نخلص إلى أنّ منظمة العمل الدولية تعد تنظيم دولي أنشئ بموجب اتفاق مجموعة من الدول، حيث تم وضع معاهدة دستورية تنظم هذا الكيان، تحدد فيها مقاصده والمبادئ التي يقوم عليها، كما تحتوي المنظمة مجموعة من الأجهزة تعمل في إطار مشترك من أجل تحقيق أهداف المنظمة القائمة على أساس توفير العمل اللائق وحماية العمال وتحسين ظروف عملهم، بما يؤدي إلى تحقيق مستوى معيشي لائق يجسد الكرامة ويحقق العدالة الاجتماعية بين الجميع دون تمييز.

<sup>1</sup> ديباجة دستور منظمة العمل الدولية.

<sup>2</sup> محمد المجذوب، المرجع السابق، ص550.

### المبحث الثاني: سياسات منظمة العمل الدولية في مجال التشغيل

منذ تأسيسها تسعى منظمة العمل الدولية إلى بذل جهود كبيرة في إطار وضع سياسات عامة للتشغيل بما يضمن تنفيذ استراتيجيات فعالة لحل إشكالية البطالة والتشغيل بين الدول. لذا تعتمد منظمة العمل الدولية على أدوات وبرامج مختلفة تشمل الاتفاقيات والتوصيات التي تلزم بها الدول الأعضاء، بالإضافة إلى مجموعة من البرامج التي تصيغها المنظمة في إطار دعم سياسات التشغيل بين جميع دول العالم.

#### المطلب الأول: دور منظمة العمل الدولية في إعداد برامج التشغيل

##### الفرع الأول: تعزيز برامج دعم العمل اللائق.

تعمل منظمة العمل الدولية على دعم قضايا العمل عبر تجسيد مجموعة من المشاريع والبرامج الحكومية على أرض الواقع، وتدعو الدول إلى جعل العمل كمبدأ أساسي في تطبيق السياسات المحلية، وبصدور إعلان فيلادلفيا سنة 1944 والذي أُدمج في دستور منظمة العمل الدولية سنة 1946، حيث نص على أن: "... العمل ليس سلعة... وأن لجميع البشر الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص..."<sup>1</sup>

في ظل الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية عبر مساعيها لدعم سياسات العمل وتحسين شروط العمل في جميع دول العالم، ظهر مصطلح "العمل اللائق" كتعبير جديد تبنته "OIT"، وجاء فيه "... إيجاد فرص عمل للنساء والرجال في ظروف من الحرية والمساواة والأمان والكرامة الإنسانية..."<sup>2</sup>.

يتبين من التعريف، أن منظمة العمل (OIT) تسعى إلى مساعدة الرجال والنساء في الحصول على عمل لائق ومستمر في جو من الحرية والمساواة والاطمئنان والكرامة الإنسانية. وذلك من أجل تعزيز أهداف المنظمة والمتمثلة في تحقيق مايلي:

- تعزيز حقوق العمل.
- تشجيع التوظيف اللائق.
- دعم الحماية الاجتماعية.

<sup>1</sup> إعلان فيلادلفيا، المرجع سابق، ص08.

<sup>2</sup> منظمة العمل الدولية، انظر المسار التالي: <https://www.crin.org/en/library/publications/international-labour-organization-ilo-arabic>

تم الاطلاع في 2017/03/11، labour-organization-ilo-arabic

وتتزم منظمة العمل الدولية جميع الدول المنخرطين في المنظمة أو غير المنخرطين بضرورة تحقيق الأهداف التي من شأنها توفير العمل اللائق، وإيجاد المزيد من فرص العمل اللائق ذات الأجر العادل.

كما تعمل منظمة العمل الدولية على إصدار تقارير دورية تتابع فيها التقدم المحرز في نطاق توفير العمل اللائق بين جميع الدول، حيث أصدرت المنظمة مجموعة من الإعلانات سواء إقليمية أو دولية، تبين فيها أهم النتائج المتحصل عليها جزاء تطبيق سياسات وبرامج تُعزّز العمل اللائق.

أصدرت المنظمة في 18 يونيو 1998 "إعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته"، الذي تضمن معايير العمل وحقوق العمال، ويُعد بمثابة خطوة أساسية لتوحيد الجهود الدولية في تطبيق مبادئ العمل اللائق والعمل بها.<sup>1</sup>

وصدر خلال سنة 2008 الإعلان الثالث عن منظمة العمل الدولية المعنون بـ "إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة"، وجاء الإعلان في فترة عرفت اشتداد ظاهرة العولمة والتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية الحاصلة في العالم آنذاك، وعبر الإعلان عن السمة العالمية التي يتسم بها برنامج العمل اللائق، حيث جاء فيه "... فلا بد لجميع الدول الأعضاء في المنظمة من إتباع سياسات تقوم على الأهداف الإستراتيجية، العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والحقوق في العمل..."<sup>2</sup>

ويدعو الإعلان منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء فيها إلى ضرورة حشد كافة وسائل العمل المتاحة، وطنيا ودوليا على حد سواء لتعزيز أهداف الإعلان وتطبيقها على ارض الواقع. يستنتج الباحث أنّ منظمة العمل الدولية عملت على إصدار هذه الإعلانات في مواقيت مختلفة، للدلالة على متابعة منظمة OIT للتحوّلات الحاصلة في العالم، خاصة المتعلقة بظاهرة العولمة والأزمات المالية التي عصفت بالعالم، وما نجم عنها من نتائج سلبية على اقتصاديات الدول، وكان لها أثرا كبيرا في تزايد نسب البطالة بين الشباب في مناطق مختلفة من العالم. كما تحرص منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها على إصدار تقارير دورية كل أربع سنوات تؤكد فيها على ضرورة التزام الدول بتطبيق مبادئ معايير العمل، والعمل على تضمينها ضمن السياسات العامة للتشغيل.

**الفرع الثاني: إسهامات منظمة العمل الدولية في رسم سياسات التشغيل بإفريقيا.**

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية، إعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، مكتب العمل الدولي، جنيف، 1998، ص14.

<sup>2</sup> منظمة العمل الدولية، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، المرجع السابق ص14.

تعتبر قضية التشغيل من أهم القضايا التي تثير الاهتمام في القارة الأفريقية، حيث بلغت مستويات البطالة في القارة الإفريقية نسبة عالية جدا ، ويرجع هذا إلى أسباب عدة، منها ما هو متعلق بانعدام البنية الاقتصادية، وضعف مستوى أداء الحكومات، وانخفاض مستويات الاستثمار، وانتشار الفساد المستشري في كافة المجالات.

لذا لعبت منظمة العمل الدولية دورا هاما في تعزيز برامج التشغيل وتوفير الوظائف اللائقة في إفريقيا، وذلك بالتعاون بين دول القارة المنظمة لـ OIT، وبعض المنظمات الدولية المتواجدة بإفريقيا، وتعمل منظمة العمل الدولية عبر فروعها ومكاتبها في إفريقيا على إعداد التقارير وجمع المعلومات الكافية حول البطالة والتشغيل في دول إفريقيا، كما تعقد المنظمة مجموعة من الأنشطة والندوات في إطار سعيها لجمع دول القارة على توحيد السياسات العامة، ووضع إستراتيجية شاملة تهدف لتوفير العمل اللائق وتحسين مستوى المعيشة.

**عقد المؤتمرات الإقليمية حول التشغيل والعمل اللائق.**

بدأت أنشطة منظمة العمل الدولية بشكل واضح في إفريقيا خلال دخول الألفية، حيث عقدت منظمة العمل مجموعة من المؤتمرات الإقليمية الخاصة بدول القارة إفريقيا، وتضمنت هذه المنتديات في مجملها تشجيع العمل المنتج واستحداث الوظائف اللائقة، ومواجهة تحديات العولمة، والكثير من القضايا المرتبطة بالتشغيل والبطالة، حيث عقدت مؤتمرات مختلفة، عبرت فيها دول القارة عن استعدادهم للمضي قدما في مواجهة الأزمات التي تمر بها القارة الإفريقية.

• **قمة واغادوغو 09/08 سبتمبر 2004 (بوركينافسو).**

تعد "قمة واغادوغو" من أهم المؤتمرات التي عقدت بإفريقيا بالتعاون بين الإتحاد الإفريقي ومنظمة العمل الدولية سنة 2004، وشارك في القمة رؤساء الدول الإفريقية والوزراء والخبراء الاقتصاديين وأرباب العمل والنقابات العمالية، وتبنت القمة الإعلان الصريح للدول الإفريقية الالتزام بتوفير العمل اللائق، ودعم جهود تعزيزه في السياسات والبرامج الوطنية.<sup>1</sup>

ويمكن إبراز أهم النتائج الصادرة عن القمة:<sup>2</sup>

- تعهد رؤساء القارة بتهيئة بيئة إدارية فاعلة وملائمة للاستثمار، بهدف الحد من الفقر وتشجيع التنمية.
- وضع إطار لإدماج السياسات الاقتصادية والاجتماعية وملاءمتها مع الواقع.
- استخدام القطاعات المتوفرة على إمكانيات عالية العمالة لتوليد المزيد من الوظائف وتخصيص موارد مالية كافية لها.

<sup>1</sup> African union, **assembly of the African union, third extraordinary session on employment and poverty alleviation**, Ouagadougou, Burkina faso, 2004, p 02.

<sup>2</sup> bureau de l'OIT, **l'agenda du travail décent en Afrique 2007/2015**, 11eme réunion régionale africaine du travail, Éthiopie, 2007, Pp 07 11.

- بناء القدرات البشرية والمؤسسية للمؤسسات العامة والخاصة والمكلفة بتعزيز العمالة.
- **قمة أديس بابا 29 جانفي 2007 (اثيوبيا).**

جاء انعقاد قمة أديس بابا لسنة 2007، كمتابعة لتطبيق برامج وسياسات قمة واغادوغو سنة 2004، وما ميّز هذه القمة الاتفاق الحاصل بين دول قارة أفريقيا ومنظمة العمل الدولية على وضع مجموعة من الآليات تلزم الدول الأفريقية بتطبيقها ضمن السياسات الوطنية للتشغيل والعمل، وأهم ما تضمنته القمة التالي:<sup>1</sup>

- جعل الاستثمار الركيزة الأساسية كآلية فعّالة من أجل خلق المؤسسات وتحقيق العمل اللائق.
- إعطاء دور أكبر للقطاع الخاص ومنح التسهيلات الإدارية والمالية الكاملة له.
- التحقيق من الإجراءات والتعقيدات والشروط التي تضعها الدول على المؤسسات الاقتصادية.

- **قمة ياوندي الكاميرون اكتوبر 2010 .**

في هذا القمة والمعنونة ب" المنتدى الإفريقي الثاني حول العمل اللائق، تم اعتماد رؤية جديدة للنمو الشمولي والغني بفرص العمل من أجل أفريقيا. وقدّم هذا المنتدى مجموعة من الاستراتيجيات تسعى القارة الإفريقية لتنفيذها، وتتمثل في ما يلي:<sup>2</sup>

- الاستثمار في المنشآت وفرص العمل اللائق في أفريقيا.
- توفير العمل اللائق لشباب أفريقيا.
- تنفيذ معايير العمل في مكان العمل.

- **قمة جوهانسبورغ بجنوب إفريقيا 14/11 أكتوبر 2011.**

انعقد هذا المؤتمر بمدينة جوهانسبورغ بجنوب إفريقيا سنة 2011، وجاء المؤتمر ليسلط الضوء على التحديات التي تواجه القارة الإفريقية، حيث أشار المدير العام في كلمته: "... إن إفريقيا تواجه تحديات مثبطة بالنسبة لإقليمها، وهي بحاجة إلى انتعاش النمو الاقتصادي وذلك لتخفيض الفقر والبطالة، ويطرح السؤال بقوله: فماذا يعني النمو الاقتصادي في أفريقيا بالنسبة إلى الشباب، إذا لم يترجم النمو هذا إلى فرص ملموسة في سوق العمل؟..."<sup>3</sup>

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية، المنتدى الإفريقي الثاني حول العمل اللائق، ياوندي، الكاميرون، مكتب العمل الدولي، 2010، ص 33 34 35.

<sup>2</sup> Rapport du Directeur général. **Renforce l'autonomie des peuples d'Afrique grâce au travail décent**. 12eme renion.johannesbourg.2011.p06.

<sup>3</sup> منظمة العمل الدولية، استنتاجات الاجتماع الإفريقي ال 12 حول تمكين شعوب إفريقيا بتوفير العمل اللائق، المرجع السابق، ص 02.

وقد توصل المؤتمر إلى جملة من الأهداف ، تسعى الدول الإفريقية إلى الالتزام بها، في سبيل تحقيق العمل اللائق، وتمثل الأهداف في التالي:<sup>1</sup>

- إدماج العمل اللائق في استراتيجيات التنمية الوطنية والإقليمية والدولية، ويتبين لنا أن هذا الهدف تم اعتماده في كل المؤتمرات المنعقدة بقرارة أفريقيا.
  - الاستثمار في العمل اللائق كهدف أساسي لتوفير العمل اللائق بإفريقيا.
  - توفير العمل اللائق لشباب أفريقيا.
  - الإدماج الاجتماعي من خلال خلق الوظائف من أجل منع النزاعات وإعادة الأعمار.
  - النهوض بالوظائف الخضراء من أجل التنمية المستدامة.
  - تحقيق العمالة من أجل السلام والاستقرار والتنمية.
  - إقامة الشراكة من أجل العمل اللائق في إفريقيا.
- يلاحظ الباحث أنّ مؤتمر جوهانسبورغ، جاء مختلفاً عن المؤتمرات الأخرى، ذلك لتضمّنه إحصائيات رسمية تبينّ تزايد نسب البطالة والفقر بين دول إفريقيا، وهذا لتأثر اقتصاديات دول إفريقيا بالأزمة المالية التي كانت لها آثارا كبيرة على الجانب الاقتصادي، وأدت إلى انخفاض مستويات النمو .

#### • المؤتمر الإقليمي الثالث عشر لمنظمة العمل الدولية "أديس بابا 01/02/ ديسمبر 2015".

عقد المؤتمر سنة 2015 بأديس بابا، واجتمعت فيه حكومات الاتحاد الإفريقي ومنظمة العمل الدولية، وبعض المنظمات الإقليمية المختلفة، واعتمد المؤتمر خطة عمل حول العمل والقضاء على الفقر وتحقيق التنمية الشاملة.

ودعا المؤتمر إلى ضرورة وضع إطار للشراكة بين:<sup>2</sup>

- الاتحاد الإفريقي ومنظمة العمل الدولية.
  - الاتحاد الإفريقي والمنظمة الدولية للهجرة.
  - منظمة العمل الدولية واللجنة الاقتصادية لأفريقيا بشأن هجرة اليد العاملة.
- وتضمّن المؤتمر الإعلان عن خطة عمل ذات أولويات رئيسية وهي:<sup>3</sup>
- القيادة السياسية والمسائلة والحكم الراشد.

<sup>1</sup> Rapport du Directeur général. **Renforce l'outonimie des peuples d'Afrique grâce au travail décent**, opcite,p05.

<sup>2</sup> منظمة العمل الدولية، **المؤتمر الإقليمي الثالث عشر حول العمل اللائق**، ادبس بابا، إثيوبيا، 2007.

<sup>3</sup> الاتحاد الإفريقي، **الاجتماع السنوي المشترك التاسع للجنة الاتحاد الإفريقي الفنية المتخصصة للشؤون المالية والنقدية والتخطيط**، ادبس بابا، 2016، ص02.

- مؤسسات سوق العمل التي تعمل جيدا وشاملة.
- هجرة اليد العاملة والتكامل الاقتصادي الإقليمي.
- الشراكة وتعبئة الموارد.

### الفرع الثالث: سياسات منظمة العمل الدولية بإفريقيا في مجال التشغيل:

تجسد مهام وأنشطة منظمة العمل الدولية في مساعدة الشباب (نساء ورجال)، في الحصول على عمل لائق يضمن لهم العيش في حياة يسودها العدل والكرامة الإنسانية، وتسعى المنظمة إلى الحرص على تحقيق أهدافها القائمة على تعزيز حقوق العمال وتشجيع تطبيق برامج تدعم العمل اللائق بين دول القارة.

عملت منظمة العمل الدولية مع دخول الألفية، على التكثيف من نشاطاتها في قارة إفريقيا عبر التعاون مع حكومات القارة وحثهم على الانضمام لمنظمة العمل الدولية والعمل على تبني نشاطاتها وبرامجها في إطار تعزيز ودعم خلق الوظائف اللائقة. وفي ظل جهود منظمة العمل الدولية بقارة إفريقيا، أعلنت المنظمة عن تزايد نسب البطالة بين أوساط الشباب ، تباينت نسبها من دولة لأخرى، حيث أشارت المنظمة في تقرير لها إلى ارتفاع نسبة البطالة بالقارة، وهذا يتطلب جهود والتزام كثيف من دول القارة بتوصيات منظمة العمل الدولية في مجال التشغيل والعمل وتعزيز العمل اللائق.

### 1. برامج منظمة العمل الدولية بإفريقيا.

بدخول العالم للقرن الجديد الذي شهد تحولات مختلفة بظهور العولمة وما أحدثته من آثار على كافة الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية، كل هذا جعل هيئة الأمم المتحدة تعلن عن إصدار "إعلان الأمم المتحدة" بشأن الألفية<sup>1</sup>. الذي تضمن بنود عديدة أعلنت فيها الهيئة على ضرورة تعزيز العمل اللائق وحماية حقوق الإنسان، وتعزيز التعاون بين الهيئة الأممية والمنظمات الإقليمية وكافة دول العالم، ومن أهم بنود الإعلان المتعلقة بالتشغيل والعمل نذكر:<sup>1</sup>

- تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مجال العمل.
- تنفيذ استراتيجيات تتيح للشباب في كل مكان فرص حقيقية للحصول على عمل لائق.
- العمل على تخفيض نسب السكان الذين يقل دخلهم اليومي عن دولار واحد بحلول سنة 2015.
- ضرورة تعزيز التعاون بين هيئة الأمم والمنظمات الإقليمية وباقي دول العالم لتحقيق هذه الأهداف الإنمائية.

<sup>1</sup> المادة 09، 20، 19، إعلان هيئة الأمم المتحدة بشأن الألفية، هيئة الامم المتحدة، نيويورك، سبتمبر 2000.

وبذلك شهدت هذه الفترة تحرك وتكثيف الجهود من قبل المنظمات الإقليمية المتخصصة في مجال التشغيل والعمل (منظمة العمل الدولية كمثال)، بين دول العالم أجمع وقارة إفريقيا بالخصوص، وعملت منظمة العمل الدولية على تكثيف برامجها في قارة إفريقيا والتي تعرف أزمات حادة على مستوى ارتفاع نسب البطالة وانتشار الفقر المدقع بين شعوبها. وتمثلت جهود منظمة العمل الدولية بإفريقيا خلال الألفية في وضع برامج واستراتيجيات عديدة تمكن إفريقيا من توفير العمل اللائق وتعزيز معايير العمل الدولية.

## 2. خلق فرص العمل في إفريقيا:

ترتكز أهداف منظمة العمل على مبدأ تعزيز العمل اللائق في قارة إفريقيا، وتعمل المنظمة بالتعاون مع الاتحاد الإفريقي والجماعات الاقتصادية لدول إفريقيا على وضع سياسات وبرامج مختلفة تهدف إلى إدراج التشغيل كهدف أساسي في صياغة السياسات الوطنية. وقد نظمت المنظمة مجموعة من الاجتماعات مع الاتحاد الإفريقي والجماعات الاقتصادية لدول إفريقيا الوسطى ودول غرب وشمال إفريقيا، (وقد تطرقنا إليها سابقاً)، حددت فيها مجموعة من الآليات لتنفيذ البرامج والسياسات المتعلقة بالعمالة، وتحديد الدول المسؤولة على تنفيذ ومراقبة عمل اللجان عن إعداد التقارير كل سنتين.<sup>1</sup> ويشير الباحث أنّ هذه المؤتمرات توصلت إلى وضع جملة من الخطوات تسعى من خلالها الدول الإفريقية، إلى تحقيق جملة الأهداف التالية:

- إدراج العمل اللائق ضمن السياسات الوطنية للتشغيل.
- تعزيز قضايا تشغيل الشباب.
- دعوة كل الشركاء من منظمات متخصصة والقطاع الخاص والمجتمع المدني إلى التجنيد من أجل تنفيذ سياسة التشغيل بما يضمن خلق فرص العمل.

## 3. دعم سياسات التشغيل في إفريقيا:

تعمل منظمة العمل الدولية على تبني الهدف الإنمائي لهيئة الأمم المتحدة، الساعي لتحقيق العمل اللائق والحد من الفقر، حيث نفذت المنظمة العديد من البرامج والأنشطة بهدف التوعية إلى ضرورة تحقيق العمل اللائق وتعزيزه. وعن طريق هذه الأنشطة سعت المنظمة إلى خلق المزيد من الوظائف شملت جميع دول قارة أفريقيا (الجدول رقم 04).

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية، أنشطة منظمة العمل الدولية في إفريقيا، متوفر على المسار/ <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/rgmeet/africa.htm> تم الاطلاع عليه



الجدول رقم 01: يبين أنشطة منظمة العمل الدولية بإفريقيا خلال الفترة 2000/2004.

البرامج المشاريع الرئيسية	مجال التدخل	التغطية الجغرافية
وظائف من أجل إفريقيا	الحد من البطالة والفقر	المرحلة الاولى في 17 بلدا . وتم تضمينها في صلب جميع الانشطة المتصلة بالعمالة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية
برنامج الهياكل الأساسية كثيفة العمالة التابع لبرنامج تقديم الدعم الانتشاري وخدمات المعلومات والتدريب من أجل الاستخدام	النهوض بالتكنولوجيات كثيفة العمالة	15 بلد في شرق إفريقيا وإفريقيا الجنوبية
ابدأ مشروعك وحسنه	النهوض بإيجاد المشاريع الصغيرة (البلدان الإفريقية الناطقة باللغتين الانكليزية والفرنسية )	أوغندا . بنين بوركينافاسو . توغو تونس . جمهورية تنزانيا المتحدة . زيمبيا . زيمبابوي . السنغال . السودان . كوت ديفوار . مالي . مصر . ملاوي .

الموزمبيق . النيجر		
بنين. بوركينا فاسو .توغو . السنغال. كوت ديفوار .مالي .النيجر	النهوض بروابط الادخار والإئتمان و غيرها من مؤسسات التمويل بالغ الصغر	برامج دعم جمعيات التكافل وتعاونيات الادخار والإئتمان
بوركينا فاسو . السنغال . مالي .موريتانيا . النيجر	تنمية التعاونيات ودعم الشبكات الوطنية لأصحاب المصلحة في البرنامج	أنشطة لما بعد برنامج الدعم التنظيمي والتعاوني للمبادرات على مستوى القاعدة
إثيوبيا . أوغندا . تشاد .جمهورية تنزانيا. الغابون السنغال .السودان .غينيا . الكاميرون .كوت ديفوار .مالي .	المساعدة على إيجاد نظم لمعلومات سوق العمل وتنمية قدرات أصحاب المصلحة	معلومات سوق العمل
	المساعدة على وضع المخططات كثيفة العمالة في المحيطات الريفية والحضرية (هياكل أساسية... الخ )	

المصدر: منظمة العمل الدولية، أنشطة منظمة العمل بإفريقيا، المرجع السابق، ص123.

ويتبين من الجدول رقم (02) أن أنشطة منظمة العمل في مجال التشغيل، وضعت لتغطي العديد من الأزمات في القارة الإفريقية، كانتشار الفقر، ضعف مستوى التعليم، غياب الأنشطة التدريبية بين الشباب، ارتفاع نسب البطالة.

ووضعت منظمة العمل الدولية مجموعة من المشاريع في غرب إفريقيا، تهدف إلى تعزيز العمالة والحد من الفقر، ومنها "مشروع كيف تبدأ مشروعك وتحسنه" و "مشروع الداعم لمكافحة الفقر" في المناطق القريبة من الصناعات الكيماوية في السنغال، ومشروع التدريب لتعزيز قدرات التعاونيات والرابطات، بالإضافة إلى برامج التشغيل، حيث تم تنفيذ مشاريع " عمالة الشباب كثيف العمالة" في مالي، ويستهدف المشروع لاستحداث الوظائف في المناطق الريفية. ساهمت هذه المشاريع الصغيرة في تحسين إنتاجية المنشآت الصغيرة والبالغة الصغر في أكثر من ثمانية بلدان بقارة إفريقيا، وتم منح موارد مالية لحوالي 350 مشروع فردي وجماعيا في السنغال، كما عملت حكومة موزمبيق بالتعاون مع منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (كممول مالي)، على وضع استراتيجية جديدة للعمالة والتدريب المهني.<sup>1</sup>

**الفرع الرابع: دعم قضايا تشغيل الشباب:**

تعتبر معدلات البطالة بين الشباب في إفريقيا الأعلى بين قارات العالم، حيث تصل إلى أكثر من 25%، حسب أرقام منظمة العمل الدولية والبنك العالمي، وتقوم منظمة العمل على وضع سياسات وبرامج مختلفة في إطار دعم برامج التشغيل لفئة الشباب.<sup>2</sup>

وفي إطار دعم توظيف الشباب تبنت منظمة العمل الدولية القرار الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن تشغيل الشباب\*، والذي تم اعتماده سنة 2002، والذي نص على ((...تشجيع الدول الأعضاء على الاضطلاع بعمليات مراجعة ووضع خطط عمل على الصعيد الوطني تتعلق بتشغيل الشباب، وعلى إشراك منظمات الشباب والشباب أنفسهم في هذه العملية، آخذة في الاعتبار أمورا من بينها التعهدات التي قطعتها الدول الأعضاء على نفسها في هذا الصدد، ولا سيما تلك التي وردت في برنامج العمل العالمي للشباب...)).<sup>3</sup>

وأشار قرار الجمعية إلى دور منظمة العمل الدولية في دعم تشغيل الشباب ودعوتها للتعاون بين كل الشركاء من منظمات دولية وجمعيات أهلية من أجل التعاون لدعم تشغيل الشباب والاهتمام بهم، وجاء نص المادة الرابعة كالتالي: ((... تدعو منظمة العمل الدولية، في إطار شبكة

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية، أنشطة منظمة العمل الدولية في إفريقيا، المرجع السابق.

<sup>2</sup> البنك العالمي، الشباب ثروة لم تزل قيمتها المستحقة، إدارة التنمية البشرية، البنك الدولي، سبتمبر 2007.

\* صدر القرار بناء على توصية من منظمة العمل الدولية، وتم التصويت عليه من قبل 106 دولة، ودخل حيز التنفيذ سنة 2003.

<sup>3</sup> الجمعية العامة، قرار تعزيز تشغيل الشباب، هيئة الأمم المتحدة، الجلسة 77 (ديسمبر 2002)، جانفي 2003، ص 02.

تشغيل الشباب، أن تقوم بالتعاون مع الأمانة العامة والبنك الدولي والوكالات المتخصصة المعنية الأخرى، بمساعدة الحكومات ودعمها، بناء على طلبها، في ما تبذله من جهود من أجل صياغة تقارير المراجعة وخطط العمل الوطنية، وإجراء تحليل وتقييم شاملين للتقدم المحرز في هذا الشأن<sup>1</sup>.

ويتبين للباحث أن صدور هذا القرار من قبل الجمعية العامة يعطي إضافة ودعم لمنظمة العمل الدولية في إطار سعيها لوضع العديد من البرامج والخطط الوطنية من أجل النهوض بالعمل اللائق، وتشجيع دعم الفئات التي تحتاج إلى مناصب عمل، خاصة في المناطق التي تعرف تخلفاً كبيراً وأزمات مختلفة.

**المطلب الثاني: الوظائف الخضراء ضمن سياسات منظمة العمل الدولية.**

**الفرع الأول: أهمية الوظائف الخضراء.**

عرف العالم مع بداية الألفية تحولا كبيرا نحو اعتماد الاقتصاد المستدام بيئيا، القائم على اعتماد الوظائف الخضراء كآلية تدرج ضمن سياسات التشغيل الوطنية، وقد تم إقرار هذا المصطلح في مؤتمرات عديدة، عقدت بين الدول الكبرى والمنظمات الدولية (OIT) التي تدعو إلى حماية البيئة وتحقيق التنمية المستدامة، وحرصت هذه المؤتمرات على ضرورة التركيز على الوظائف الخضراء كسياسة جديدة تلعب دورا حيويا في التحول نحو اقتصاد جديد، قائم على حماية البيئة وتحقيق التنمية المستدامة.

وأصبحت الوظائف الخضراء شعار الاقتصاد العالمي، كونها تحافظ على البيئة وقدرات الأجيال المستقبلية وحرصها على دعم جهود العمالة وتنفيذ سياسات العمل اللائق بما يضمن مواجهة الأزمات البيئية وما ينجم عنها من انبعاثات غازية وتلوث في كل المجالات<sup>2</sup>. تشجع منظمة العمل الدولية دول العالم على ضرورة التوجه نحو استحداث الوظائف الخضراء، حيث قدمت في تقرير لها عام 2008 تعريفا عاما للوظائف الخضراء على أنها " وظيفة تساهم في الحفاظ على نوعية البيئة أو استرجاعها سواء في الزراعة أو الصناعة أو الخدمات أو الإدارة<sup>3</sup>، وهذه الوظائف تشجع على تحقيق الأهداف التالية<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> الجمعية العامة، نفس المرجع ص.02.

<sup>2</sup> Organisation internationale du travail, **Emplois verts : Faits et chiffres**, Septembre, 2008, P 01.

<sup>3</sup> تقرير مشترك بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة والمنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي للنفايات. للتفصيل أكثر انظر:

UNEP, ILO, IOE, ITUC: **Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world** (Nairobi, UNEP, 2008, P25).

- تخفيض استهلاك الطاقة والمواد الخام.
  - الحد من انبعاث الغازات.
  - تقليل النفايات والتلوث.
  - حماية النظم البيئية.
  - تمكين المنشآت والمجتمعات من التكيف مع تغيير المناخ.
- كما أكدت المنظمة في تقريرها على أن هذه الوظائف لا يجب أن تكون خضراء فقط، بل لائقة أيضاً، (وهذا في إطار دعم العمل اللائق)، أي تساهم هذه الوظائف في تحقيق الأجر العادل وتوفير الحماية الاجتماعية الكاملة، كما تعمل على تحقيق دعم حقوق العمال وتمكينهم من المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بعملهم.<sup>2</sup>

#### الفرع الثاني: تأثير الوظائف الخضراء على سياسات التشغيل.

ساهم صدور التقرير الصادر عن منظمة العمل الدولية سنة 2008 بالتعاون مع المنظمات الدولية ( UNEP, IOE, ITUC )، على تشجيع الدول لاستحداث الوظائف الخضراء والدخول في التحولات الاقتصادية الجديدة التي يشهدها العالم، ومن ضمنها الاعتماد على تجسيد برامج الاقتصاد الأخضر كبديل للاقتصاديات التقليدية، وبناءً على التقرير الصادر عن الهيئات المذكورة سابقاً، فقد ساهمت الوظائف الخضراء في تزايد الطلب على المنتجات والخدمات الأكثر اخضراراً والاستثمار فيها، مما يساهم في زيادة الطلب على اليد العاملة واستحداث الوظائف المباشرة، خاصة في القطاعات التي تعتمد على الوظائف الخضراء.<sup>3</sup>

يتبين من خلال الدراسات التي أجريت على المستوى الدولي والإقليمي، التي تبحث في معرفة الأثر الذي تحدثه السياسات الداعمة للبيئة على التشغيل والعمالة، إلى أن دول العالم تشهد تحولاً نسبياً في اعتماد برنامج الوظائف الخضراء (انظر الشكل رقم 03)، حيث أجريت حوالي 24 دراسة (الجدول رقم 01) على دول مختلفة، توصلت إلى تحقيق العمالة مكاسب إيجابية ناتجة عن التدابير السياسية المتخذة من طرف الحكومات في مجال التشغيل والعمالة، وذلك من خلال اعتمادها إصلاحات سياسية وبيئية وتقديم حوافز ضريبية، واعتماد برامج تدريبية للعمال.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، مؤتمر العمل الدولي: الدورة 103، مكتب العمل الدولي، 2013، ص 22-23.

<sup>2</sup> منظمة العمل الدولية، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، المرجع السابق، ص 24.

<sup>3</sup> UNEP, ILO, IOE, ITUC: **Green jobs: Towards decent work in a sustainable**, op.cite.p26.

<sup>4</sup> منظمة العمل الدولية، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، المرجع السابق، ص 27. وللتفصيل أكثر

أنظر:

ويلاحظ من خلال الشكل رقم (03) والجدول رقم (02) أدناه ، أنّ دول العالم تعمل بشكل جدي على تبني برامج الوظائف الخضراء، وهذا لما تحدّته هذه البرامج من نتائج إيجابية تخدم سياسات التشغيل بين الدول المتوجهة نحو تطبيق برامج الوظائف الخضراء، ويبيّن الجدول أنّ دول عديدة، كدولة فرنسا خصصت أكثر من 600 مليار دولار أمريكي لدعم برنامج الوظائف الخضراء، والعمل على استحداث أكثر من 300 ألف وظيفة مباشرة، أما في الو.م أ فقد ساهمت الوظائف الخضراء في خلق حوالي 3.1 مليون وظيفة، أي ما يعادل حوالي 2.4 في المئة من القوى العاملة، وكذلك بالنسبة لدول كالبرازيل والصين التي تسعى إلى خلق فرص عمل بحوالي 03 ملايين وظيفة خضراء في حلول سنة 2020.

أما بقارة إفريقيا فقد عملت العديد من دول القارة على تبني التوجه الجديد نحو الوظائف الخضراء، وتعد دولة جنوب إفريقيا من بين الدول التي عملت على استحداث وظائف خضراء من خلال وضع برامج سنوية، حيث رجحت استحداث حوالي 98 ألف وظيفة على المدى القصير (2011-2013)، و255 ألف وظيفة على المدى المتوسط (2013-2017)، و 463 ألف وظيفة على المدى الطويل (2018-2025)، وذلك بالتركيز على قطاعات توليد الطاقة منخفضة الكربون، واستخدام الموارد بفعالية للحد من الانبعاث الغازي.

### الشكل رقم 02: خريطة دول العالم التي تعتمد برنامج الوظائف الخضراء



المصدر: منظمة العمل الدولية، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، المرجع السابق، ص79.

**الجدول رقم 02: يوضح الدول التي اعتمدت برامج لاستحداث الوظائف الخضراء.**

البلد	الآثار المقدره على التشغيل باستحداث الوظائف الخضراء بين دول العالم
فرنسا	- خصصت فرنسا 600 مليار دولار كدعم لبرنامج الوظائف الخضراء لاستحداث حوالي 300 ألف وظيفة.
الو. م. أ	- استحداث حوالي 2,7 مليون وظيفة في الصناعات المعتمدة على الاقتصاد النظيف. - استثمار 100 مليار دولار في تدابير الإنعاش الأخضر. - استحداث حوالي 4 ملايين وظيفة في السنة بحلول عام 2030.
جنوب إفريقيا	- استحداث حوالي 98 ألف وظيفة خلال خطة قصيرة المدة (2011-2013). - استحداث حوالي 315 ألف وظيفة خلال خطة متوسطة المدى (2013-2017). - استحداث حوالي 463 ألف وظيفة خلال خطة طويلة المدى (2018-2025). - استحداث 106 ألف وظيفة جديدة في مجال الطاقة المتجددة بحلول عام 2030 في إطار دعم سيناريو ثورة في الطاقة.
البرازيل	- احتمال ارتفاع العمالة بنسبة 1,13 بالمئة سنويا بين عام 2010-2030.
الصين	- استحداث حوالي 6,8 مليون وظيفة مباشرة وغير مباشرة بتحقيق أهداف الحكومة في مجال الطاقة الهوائية والمائية والشمسية.
لبنان	- احتمال استحداث حوالي 150 ألف وظيفة بحلول سنة 2030، موزعة كالتالي: - 25 ألف في مجال إدارة النفايات. - 27 ألف في مجال البناء. - 40 ألف في مجال الطاقة.

**المصدر:** إعداد الطالب بناء على أرقام منظمة العمل الدولية، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، المرجع السابق، ص 29 30.

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن التوجه نحو الوظائف الخضراء يساهم بشكل كبير في خلق وظائف جديدة داخل الدول، وتساهم هذه الوظائف في التقليل من التلوث بمختلف أنواع، بما يؤدي إلى تحقيق المحافظة على قدرات الأجيال المستقبلية.

### المبحث الثالث: سياسة العمل ضمن أنشطة منظمة العمل الدولية.

تعتمد منظمة العمل في رسم سياسة العمل على مجموعة من المعايير، تدخل ضمن الأدوات التي تستخدمها المنظمة في تطبيق برامجها على أرض الواقع. وتعرف معايير العمل حسب "الدكتور أحمد الراشدي" على أنها: مجموعة المبادئ والأحكام المتفق عليها بين الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بشأن أوضاع العمل والعمّال.<sup>1</sup> حددت منظمة العمل الدولية مجموعة من المعايير يجب العمل ضمن نطاقها في تنفيذ سياسة العمل بين جميع الدول، وفي إطار سياساتها تسعى المنظمة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الإستراتيجية التي يحددها برنامج العمل اللائق، وبعد التطرق في عناصر سابقة إلى برامج منظمة العمل في مجال استحداث فرص العمل، سنتناول في هذا العنصر برامج منظمة العمل الدولية الهادفة إلى تحسين معايير العمل، والتي شملت مجموعة من المعايير منها:<sup>2</sup>

- توسيع نطاق الحماية الاجتماعية.
- تعزيز الحوار الاجتماعي والعمل النقابي.
- ضمان احترام الحقوق في العمل.

وارتأى الباحث تقديم تفصيلا كاملا للأدوات التي تستخدمها منظمة العمل ن أجل تطبيق هذه المعايير على أرض الواقع، وفق التسلسل المحدد أدناه.

#### المطلب الأول: توسيع نطاق الحماية الاجتماعية.

##### الفرع الأول: الضمان الاجتماعي:

يُعد الضمان الاجتماعي أحد المعايير الأساسية ضمن برامج منظمة العمل الدولية، كونه يسعى لتحقيق التكافل الاجتماعي ومطلب أساسي لتحقيق الكرامة الإنسانية، ويعرف الضمان الاجتماعي بأنه: كل أنواع الحماية الاجتماعية التي تقدّم للمواطنين سواء عن طريق التأمين الاجتماعي أو المساعدات والتي تكفل لهم تغطية الأخطار الاجتماعية.<sup>3</sup> ويعتبر الضمان الاجتماعي من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي تضمنها ميثاق منظمة العمل الدولية، والذي نص على الآتي " (... ولما كانت هناك ظروف عمل تنطوي على إلحاق الظلم والضرر والحرمان بإعداد كبيرة من الناس، فولد سخطا يبلغ من جسامته أن يعرض

<sup>1</sup> أحمد الراشدي، قواعد القانون الدولي للعمل وآليات تطبيقها، مجلة قضايا حقوق الإنسان، المجلد 03، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، القاهرة، 1998.

انظر للتفصيل أكثر: مجالات عمل منظمة العمل الدولية، <http://www.ilo.org/beirut/areasofwork/lang--ar/index.htm> تاريخ الاطلاع 2016/08/04.

<sup>2</sup> منظمة العمل الدولية، إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، المرجع السابق، ص 20.

<sup>3</sup> مؤتمر العمل الدولي، الضمان الاجتماعي من اجل العدالة الاجتماعية، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2011، ص 07.



السلام والوثام العالميين للخطر، وكان من الملح تحسين ظروف المذكورة، وذلك بتنظيم ساعات العمل، بما في ذلك وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية، وتنظيم عرض العمل.....، وتوفير أجر يكفل ظروف معيشية مناسبة، وحماية العمال من العلل والأمراض والإصابات الناجمة عن عملهم..... وحماية مصالح العمال المستخدمين.... وتأكيذ مبدأ الأجر المتساوي..))<sup>1</sup>.

يشير نص الفقرة إلى إعلان المنظمة عن توجهاتها(عقب تأسيسها)، وحرصها على توفير الأطر القانونية الكاملة، التي تضمن للعامل كل حقوقه في ظروف تعزز كرامته بعيدا عن المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها في إطار العمل، وبذلك يعتبر الضمان الاجتماعي أحد الدعائم الأساسية التي تعزز الكرامة الإنسانية للعامل وتضمن له الاستقرار الدائم في حياته.<sup>2</sup> تعمل منظمة العمل الدولية في إطار دعمها الكامل لتحسين شروط وظروف العمل على إصدار مجموعة من القواعد القانونية التي تضمن حقوق العامل في مجال الضمان الاجتماعي. يمكن تلخيص أهم الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في مسائل الضمان الاجتماعي حسب الآتي:<sup>3</sup>

### 1. الاتفاقيات والتوصيات الصادرة ما قبل إعلان فيلادلفيا 1944:

- الاتفاقية رقم 03 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة.
- الاتفاقية رقم 17 لسنة 1925 بشأن إصابات العمل.
- الاتفاقية رقم 18 بشأن الأمراض المهنية.
- التوصية رقم 22 لسنة 1925 بشأن الحد الأدنى للتعويض العمل في حوادث العمل.
- التوصية رقم 24 لعام 1925 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية.
- التوصية رقم 29 لسنة 1927 بشأن المبادئ العامة للتأمين الصحي.
- التوصية رقم 43 لسنة 1933 بشأن المبادئ العامة للتأمين ضد العجز، والشيوخوخة والترمل واليتيم.

<sup>1</sup> دستور منظمة العمل الدولية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> مولود حواس وعبد الناصر جيوشي، التأمين الاجتماعي أداة لتحقيق الصالح العام، دراسة حالة الجزائر، مجلة المعارف، جامعة البويرة، العدد13، 2012، ص185.

<sup>3</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، أطروحة دكتوراه، (قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1)، 2014/2015، ص ص491 492.

وضمن هذا السياق يمكن الإشارة إلى أن صدور هذه الاتفاقيات جاء ليغطي الفراغ الحاصل على مستوى ظروف العمال وتوفير الأطر القانونية اللازمة لهم في مجال الضمان الاجتماعي، وهذا ما أولت له منظمة العمل الدولية اهتمامها وحرصت على إصدار جملة من الأدوات القانونية عالجت كل الأخطار التي يعاني منها العمال، سواء على مستوى الحماية من الأمراض أو إصابات العمل، الحوادث الناجمة عن العمل، وحماية الفئات الهشة (العجز، الشيخوخة، الترمل، الأمومة).

## 2. الاتفاقيات الصادرة ما بعد إعلان فيلادلفيا 1944.

سنركز خلال هذه الفترة على الاتفاقيات التي كانت شاملة، وتضمنت إرساء قواعد نظام عام وموحد للضمان الاجتماعي، حيث يوفر الحماية الاجتماعية للجميع. وتتمثل أهم الاتفاقيات فيما يلي:

- الاتفاقية رقم 102 لسنة 1952، بشأن المستويات الدنيا للضمان الاجتماعي:
  - الاتفاقية رقم 157 لسنة 1982 بشأن الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي.
  - التوصية رقم 202 لسنة 2012، بشأن الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية.
- تعد الاتفاقية رقم 102 من أهم الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل ، والتي تشمل نظام موحد للضمان الاجتماعي، وقد تضمنت هذه الاتفاقية بخلاف الاتفاقيات الصادرة قبل إعلان فيلادلفيا أنواع مختلفة للضمان الاجتماعي وهي:<sup>1</sup>
- الخدمات الطبية.
  - تعويضات المرضى.
  - معاشات المرضى.
  - تعويضات إصابات العمل.
  - التعويض عن الأمومة.
  - التعويض عن العجز.

نستنتج أن الاتفاقية رقم 102 ، قد تطرقت لمختلف المخاطر التي يمكن أن تصيب العامل أثناء عمله، وحددت الحالات التي يمكن أن تستفيد من الضمان الاجتماعي، وذلك حسب خطورة الضرر الناتج وآثاره على العامل وعائلته.

كما صدرت الاتفاقية رقم 157، والتي تضمنت مستويات جديدة للضمان الاجتماعي، وأهم الحالات التي شملتها الاتفاقية ما يلي:<sup>1</sup>

<sup>1</sup> إيمان سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص 498.

- الرعاية الطبية - إعانات المرض. - إعانات الأمومة. - إعانات العجز.
- إعانات الشيخوخة. - إعانات العجز.
- إعانات حوادث العمل والأمراض المهنية.

ودعت الاتفاقية الدول الأطراف إلى وضع نظام ثنائي بين الدول يكفل الحفاظ على هذه الحقوق المذكورة في حالة تنقل الأشخاص العاملين من دولة لأخرى، وأضافت الاتفاقية بند متعلق بالعمال المهاجرين وحثت الدول على وجوب تقديم إعانات نقدية لهم في الحالات التي تكفل لهم التأمين.<sup>2</sup>

وفي سنة 2012 صدرت التوصية رقم 202، بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية، والتي صدرت في مرحلة عرفت تحولات مختلفة على مستوى ظروف العمل، خاصة المتعلقة بالأزمة المالية لسنة 2008، والتي كان لها أثرا كبيرا على اقتصاديات الدول، وأحدثت أضرارا كبيرة على الشركات، مما أدى إلى تسريح العمال وتخفيض الأجور والإعانات. وتضمنت هذه التوصية مجموعة من المبادئ ينبغي أن تشكل إرشادا لتطوير سياسات الحماية الاجتماعية، ومن بين هذه المبادئ:<sup>3</sup>

- شمولية الوصول: أي الوصول إلى كل أشكال الحماية الاجتماعية الفعالة.
- التقدمية: أي الالتزام بالتوصل إلى مستويات إلى للحماية الاجتماعية.
- وأكدت التوصية على ضرورة تعزيز تدابير الحماية الاجتماعية، وذلك بأن تكون أكثر استدامة ومكيفة مع الظروف الوطنية، بما يضمن توسيع الضمان الاجتماعي ليشمل الجميع.
- وإجمالا فالتوصية رقم 202، تمحورت حول أربع مسائل أساسية على الدول الالتزام بتطبيقها في رسم سياسات الضمان الاجتماعي، وتشمل هذه المسائل الإجراءات التالية:
- ضمان الاستدامة المالية والضريبية للأرضية الوطنية للحماية الاجتماعية.
- مسألة حكامه وشفافية أرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية.
- تعميم وتطوير أرضيات الحماية الاجتماعية لتشمل جميع الأفراد دون تمييز.

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 157، بشأن الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 68، أوت 1982.

<sup>2</sup> عبد القادر مهداوي، شروط المعاملة بالمثل في الاتفاقية الجزائرية للضمان الاجتماعي، الملتقى الوطني الثاني لتنظيم العلاقات الدولية الخاصة، مركز الأجانب بالجزائر، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012، ص 08.

<sup>3</sup> التوصية رقم 202، بشأن الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 101، ماي 2012.

### الفرع الثاني: التأمين ضد البطالة:

صدر عن منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 02 لسنة 1919، بشأن البطالة، والتي تنص على ضرورة تخصيص الدول منح للبطالين تكفل لهم البحث عن فرص عمل، وتضمنت الاتفاقية وجوب تنفيذ هذا البند، وإعداد التقارير الكاملة حول إحصائيات البطالة.<sup>1</sup> وفي سنة 1934 صدرت الاتفاقية الخاصة بتعويضات البطالة، وتضمنت الاتفاقية البنود التالية:<sup>2</sup>

- ضرورة منح تعويضات للعاطلين.
- وضع منح مالية للمتضررين عن البطالة.
- وضع نظام تأمين إلزامي أو اختياري يستفيد منه العاطلون، وحددت الشروط التالية لمنح التعويضات، وهي كالتالي:<sup>3</sup>
- القدرة على العمل.
- التسجيل في مكاتب التوظيف.
- توفره على شروط منح الإعانة.

وتضمنت الاتفاقية رقم 168 لسنة 1988، بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، البنود التالية:

- تغطية حالة البطالة الجزئية.
  - زيادة مبلغ الإعانات.
  - تكييف نظام الضمان الاجتماعي مع الظروف المهنية للعاملين.
- ويمكن الإشارة في هذا الصدد إلى أنه صدرت العديد من الاتفاقيات والتوصيات\* تخص قطاعات مختلفة، صدرت عن المنظمة، بهدف التدخل لحماية بعض الفئات التي تضررت نتيجة أحداث معينة ( الكوارث الطبيعية، الحرائق، حوادث العمل في المجال الصناعي والزراعي...الخ). يستنتج الباحث أن صدور هذه الاتفاقيات والتوصيات يهدف إلى حث الدول على تكييف قوانينها الداخلية مع تشريعات منظمة العمل الدولية، بهدف حماية جميع العمال من الأخطار التي يمكن أن تتجر عن فقدانهم مناصب العمل.

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 02، المتعلقة بشأن البطالة، المرجع السابق.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 44، الخاصة بشأن إنشاء نظام للتأمين ضد البطالة والأشكال المختلفة لمساعدة العاطلين عن العمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 1934، 18.

<sup>3</sup> الاتفاقية رقم 168، بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، المؤتمر الدولي للعمل الدورة رقم 75، لسنة 1988. \* صدرت اتفاقيات وتوصيات مختلفة تنظم حالة البطالة في بعض المهن المختلفة كالبحارة والمناجم والمصانع والمحاصيل الزراعية.

### المطلب الثاني: تعزيز الحوار الاجتماعي والعمل النقابي.

يُعد الحوار الاجتماعي والعمل النقابي أحد أشكال التفاوض والتشاور التي تجري بين الحكومات وممثلي العمال، وبين العمال وأصحاب العمل، وتساهم هذه الأشكال في تعزيز التقدم الاقتصادي والاجتماعي للدول.

لهذا أولت منظمة العمل الدولية اهتماما بارزا لهذه المعايير (الحوار الاجتماعي، العمل النقابي) في مواثيقها والاتفاقيات الصادرة عنها، وشجعت منظمة العمل الدولية الحوار بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين، وذلك لأهميتهما في صياغة معايير العمل وبرامجه. وينقسم هذه العناصر إلى فرعين، يتناول الأول تعزيز الحوار الاجتماعي وفق أجندة منظمة العمل الدولية، أما الثاني فيشتمل على جهود منظمة العمل في دعم العمل النقابي.

#### الفرع الأول: تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضات الجماعية.

دأبت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها على تعزيز آليات الحوار الاجتماعي والمفاوضات الجماعية عبر ما تصدره من اتفاقيات وتوصيات وتقارير، تسعى المنظمة العمل من خلالها إلى دعوة كافة الدول الأعضاء إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوظيف مبدأ الحوار والتشاور كأسلوب أساسي في اعتماد السياسات الوطنية للتشغيل والعمل.

وصدر عن منظمة العمل الدولية مجموعة من التوصيات والاتفاقيات في إطار سعيها لتعزيز الحوار والمفاوضات الجماعية بهدف تحقيق التقدم الاجتماعي وإقرار العدالة الاجتماعية. **أولا/اتفاقيات منظمة العمل الدولية على مستوى الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية.**

تضمن إعلان فيلادلفيا الملحق بدستور منظمة العمل الدولية سنة 1944 مجموعة المبادئ التي تقوم عليها منظمة العمل الدولية، ومن بينها الإقرار بضرورة الاعتراف بحق التفاوض الجماعي والتعاون بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال بهدف تحسين ظروف العمل وتحقيق السلم الاجتماعي.<sup>1</sup>

يُعد هذا الإعلان بمثابة بداية هامة ومشجعة لاهتمام منظمة العمل الدولية بمبدأ الحوار والتفاوض الجماعي، ويعتبر كمبادرة للاعتراف بالحق في التفاوض الجماعي والحوار بين العمال وأصحاب العمل، إلا أنه لم يعرض بالتفصيل الكامل كليات تطبيق مبدأ الحوار والتفاوض.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> إعلان فيلادلفيا، المرجع السابق.

<sup>2</sup> عواد بلعبدون، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، اطروحة دكتوراه (قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن باديس، مستغانم)، 2013/2014، ص12.

وحسب رأي الباحث يُعد الاعتراف بالحقوق في الحوار والتفاوض الجماعي دعامة أساسية لتجسيد هذا المبدأ في القوانين والتشريعات الوطنية للدول، ويعد كمرجع أساسي ترجع إليه الحكومات والمنظمات العمالية في صياغة القوانين والتشريعات المتعلقة بالتشغيل والعمل. وبذلك أصدرت منظمة العمل الدولية أحكام قانونية مختلفة تنظم مسار الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية بين العمال وممثليهم من جهة، وأصحاب العمل وممثليهم من جهة ثانية، وسيحاول الباحث التطرق إلى مجمل الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في هذا المجال، وفق الترتيب الآتي.

### 1. الحوار الاجتماعي:

اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقيات وتوصيات عديدة تدعم مبدأ تجسيد الحوار الاجتماعي، باعتباره أحد الوسائل التي تساهم في إيجاد الحلول للقضايا المتعلقة بالتشغيل والعمل، وتدعو المنظمة جميع الدول الأعضاء إلى ضرورة اعتماد آليات للحوار والتشاور ضمن تشريعاتها الوطنية، وذلك بهدف إقرار العدالة الاجتماعية وتعزيز الحقوق الأساسية في العمل.<sup>1</sup> تعد الاتفاقية رقم 114 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز معايير العمل الدولية من أهم الاتفاقيات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي لسنة 1976، وتدعو الاتفاقية الدول إلى الالتزام بتطبيق مبدأ الحوار الاجتماعي كأساس لتحقيق أهداف منظمة العمل الدولية، وتضمنت الاتفاقية جملة من البنود تتمثل فيمايلي:<sup>2</sup>

- ضرورة التزام الدول الصادقة على الاتفاقية بوضع إجراءات تكفل إجراء المشاورات بين الحكومة وأرباب العمل والعمال.
- ضرورة اختيار أصحاب العمل والعمال ممثليهم بشكل حر دون تدخل الحكومة.
- إجراء المشاورات كل سنة على الأقل، وعلى السلطات الالتزام بإعداد التقارير المتعلقة بالعمل والتشغيل.

كما تعتبر الاتفاقية رقم 144 بمثابة الاتفاقية الأم، كونها تنظم المشاورات الثلاثية وتقر مبدأ التمثيل الثلاثي، وهي الاتفاقية الأساسية التي تستوحي من مبادئها التقارير والتعليقات الصادرة عن لجان منظمة العمل الدولية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> خالد بوقيس، المفاوضة الجماعية من خلال التشريع الدولي والوطني، ندوة وطنية حول الحوار الاجتماعي بين القانون والواقع، الاتحاد المحلي للفيدرالية الديمقراطية للتشغيل، فاس، المغرب، 16/04/2017، ص05.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 61، جوان 1976.

<sup>3</sup> إيمان سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص597.

في نفس الإطار اعتمد المؤتمر الدولي للعمل سنة 1960 أول توصية\* تتناول مبدأ الحوار عبر تشكيل الثلاثية، والتي تنص على التشاور والتعاون التام بين الأطراف الثلاث (السلطات العامة، منظمات أرباب العمل، العمال).<sup>1</sup> وصدرت هذه التوصية لتحديد أسلوب التشاور بشكل عام، يكون ساري على جميع السلطات والفئات العمالية بمختلف تشكيلاتها. وتضمنت الاتفاقية مجموعة بنود تنص على ضرورة التعاون المشترك بين السلطات وأرباب العمل والعمال، وتشمل ما يلي:<sup>2</sup>

- يكون الهدف من التشاور والتعاون تحقيق حلول مشتركة بين الأطراف.
- ضرورة إشراك السلطات أرباب العمل والعمال في إعداد التشريعات المتعلقة بالعمل والتشغيل.

وما يمكن الإشارة إليه في هذا الصدد إلى أنه صدرت اتفاقيات وتوصيات أخرى تنظم التشاور والتعاون داخل المؤسسات والمصانع، واعتمدنا في هذا العنصر على التوصيات الشاملة لتطبيق مبدأ الحوار بصفة تشمل جميع الدول.

## 2. المفاوضة الجماعية

سعت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها إلى إعطاء أهمية بالغة لمجموعة من المبادئ التي أسست المنظمة من أجلها، ويُعد الحق في المفاوضات الجماعية من أهم المبادئ التي نادى المنظمة بضرورة تطبيقها وإعطاء العمّال الحرية الكاملة في إجراء التفاوض مع أرباب العمل والحكومة.

ونص إعلان فيلادلفيا على الالتزام الرسمي لمنظمة العمل الدولية بأن تعزز بين أمم العالم وضع برامج من شأنها أن تحقق الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.<sup>3</sup> وعلى اثر ذلك كرست منظمة العمل جهودها في إصدار جملة من الاتفاقيات والتوصيات التي تنص على وجوب اعتماد مبدأ المفاوضة الجماعية كأحد معايير العمل الدولية التي بها تصاغ نظم العمل والتشغيل بين جميع شعوب العالم.

\* صدرت التوصية رقم 113 سنة 1960 بعد انعقاد المؤتمر الدولي للعمل في دورته رقم 44، وتهدف لتكريس مبادئ الحوار الاجتماعي بين السلطات والشركاء الاجتماعيين وفق منهج منظمة العمل الدولية. للتفصيل أكثر/ راجع: Victor-Yves Ghebali, op.cite, pp111 112.

<sup>1</sup> إيمان سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص599.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 113 بشأن التشاور والتعاون بين السلطات العامة ومنظمات أرباب العمل والعمال على مستوى الصناعة والمستوى المهني، المؤتمر الدولي للعمل، الدور رقم44، جوان 1960.

<sup>3</sup> الاتفاقية رقم 154 بشأن المفاوضة الجماعية، وهذا بناء على ما ورد في إعلان فيلادلفيا لسنة 1944.

سيبرز الباحث من خلال الأسطر اللاحقة أهم التوصيات والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل في مجال المفاوضة الجماعية كالتالي:

#### أ. الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية:

تضمنت الاتفاقية المفاوضة الجماعية في العمل كأحد المعايير الأساسية في تنظيم علاقات العمال، وتنص على وجوب تبني مبدأ التفاوض الجماعي والاختياري بغية التوصل إلى مسائل موحدة تتعلق بتنظيم مسائل وشروط العمل.<sup>1</sup>

ونصت الاتفاقية كذلك على ضرورة جعل مبدأ التفاوض الجماعي كمبدأ اختياري بين الجماعات المفاوضة من أجل ضمان الوصول إلى تنظيم المسائل المتعلقة بالعمل، بالإضافة إلى وضع الإجراءات الكفيلة بتشجيع التفاوض وذلك لعقد اتفاقيات جماعية بين أصحاب العمل ومنظمات العمل من جهة وبين منظمات العمل من جهة أخرى.<sup>2</sup>

يستنتج الباحث أن هذه الاتفاقية \* تُعد من أهم الاتفاقيات التي بادرت إلى وضع الأسس والشروط الأساسية لتنظيم المفاوضة الجماعية بين العمال وأرباب العمل، وقدمت الاتفاقية ضمانات للعمال وأصحاب العمل لحمايتهم من المضايقات والأخطار التي يمكن أن تحل بهم جراء انتهاكهم العمل النقابي.

#### ب. الاتفاقية رقم 154 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية.

تُعد الاتفاقية رقم 154 بشأن المفاوضة الجماعية من أهم الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي عالجت مبدأ المفاوضات والحوار الاجتماعي، وتضمنت الاتفاقية بنود مختلفة تسعى لتجسيد مبدأ المفاوضات الجماعية بين التشريعات الدولية والوطنية<sup>3</sup>، وأهم ما قدمته الاتفاقية البنود التالية:<sup>4</sup>

- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال.
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل ومنظماتهم أو منظمات العمل.
- جواز التفاوض مع ممثلي العمال وأصحاب العمل.

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 98 بشأن مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 32، جوان 1949.

<sup>2</sup> نفس المرجع.

\* صدر بعد هذه الاتفاقية توصيات مختلفة تنظم المفاوضة الجماعية داخل المؤسسات وأبرزها:

- التوصية رقم 92 بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين.

- التوصية رقم 30 بشأن دراسة البلاغات.

- التوصية رقم 158 بشأن إدارة العمل.

<sup>3</sup> خالد بوقيس، المرجع السابق، ص 06.

<sup>4</sup> الاتفاقية رقم 154 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 19، 67 جوان 1981.



- تسهيل عملية التفاوض الجماعي لجميع أصحاب العمل والعمال.
  - تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمال.
- كما صدرت التوصية رقم 163 المكملة للاتفاقية رقم 154 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، وتضمنت التوصية جملة إجراءات تنص على وجوب اتخاذ تدابير تشجع إقامة منظمات حرة ومستقلة ممثلة لأرباب العمل والعمال، وتضمنت التوصية الآتي:<sup>1</sup>
- ضرورة الاعتراف بالمنظمات الممثلة لكل من أرباب العمل والعمال لتسهيل عقد المفاوضة الجماعية.
  - ضرورة اعتراف البلدان بحق المفاوضة الجماعية.
  - وضع المعايير المناسبة لتسهيل عملية التمثيل.
- ويشير الباحث في الأخير إلى أن (الاتفاقية رقم 154) و(التوصية رقم 163) المكملة لها صدرت لتغطي النقائص والفراغ الذي أحدثته الاتفاقية سابقة الصدور، وصدرت هذه الوثائق لتعطي المعايير الكاملة لتطبيق المفاوضة الجماعية، وضمان التمثيل الكامل لأصحاب العمل والعمال.
- ثانياً/أهمية الشركاء الاجتماعيين في تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية.**
- يُعد اعتماد منظمة العمل الدولية على مبدأ الثلاثية كمحور أساسي تساهم من خلاله في تعزيز الحوار والمفاوضة الجماعية بين الحكومة والنقابات وأصحاب العمل، وذلك لتفادي التصادم الذي يمكن أن يحصل بين الجهات المذكورة، ومنذ تأسيسها بادرت منظمة العمل الدولية إلى تكريس الفكرة القائمة على إشراك كل من ممثلي العمل والعمال مع ممثلي الحكومات للمساهمة في إرساء العدالة الاجتماعية.<sup>2</sup>
- وتكمن أهمية الشركاء الاجتماعيين في تعزيز وتنمية الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية من خلال مساهمتهم في تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل والتشغيل، ويمكن ايجاز ذلك وفق الآتي:<sup>3</sup>
- أ. الحكومات.

- توفير ظروف سياسية مناسبة لقيام حوار فعلي يمتاز بالحيادية السياسية وتوفير الإرادة السياسية والأطر القانونية المناسبة.
- توفير المعلومات والإحصائيات الدقيقة وذات المصدقية.

<sup>1</sup> التوصية رقم 163 المكملة للاتفاقية رقم 154.

<sup>2</sup> إيمان سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص 573. وللنفاصل أكثر انظر: المكتب الدولي للعمل، تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيل المقدمة إلى الدورة رقم 68، منظمة العمل الدولية، جنيف، 1982.

<sup>3</sup> محمد الطرابلسي، الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية المبادئ والأهداف، مكتب العمل الدولي لشمال إفريقيا، القاهرة، ت. ص 32 33 34.

- ضرورة احترام عمل النقابات العمالية واستقلاليتها وعدم الضغط عليها.
- ب. النقابات العمالية.
- الدفاع عن حرية التنظيم النقابي واستقلاليتها.
- توسيع نطاق المفاوضة الجماعية ليشمل مبادئ العمل اللائق.
- ج. أصحاب العمل.
- التمسك بحرية منظمات أصحاب العمل واستقلاليتها.
- المشاركة الفاعلة والمنظمة في هياكل ومؤسسات الحوار الاجتماعي وتطوير الاستشارة والمفاوضة في المنشآت مع ممثلي العمل.
- توسيع مجال الحوار ليشمل كل المؤسسة دون إهمال لعنصر ما.
- التركيز على تدريب وتأهيل العمّال لزيادة الإنتاجية داخل المؤسسة.
- دعم ومساندة أجندة العمل اللائق.

إنّ إقرار منظمة العمل الدولية لمبدأ الثلاثية يُعدّ كدعم تقوم عليه المنظمة في حل القضايا المتعلقة بالعمل والتشغيل، وللمنع حدوث الخلافات والمشاكل بين الجهات الفاعلة، ويعتبر تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية من قبل الشركاء الاجتماعيين من أهم الأهداف التي تسعى منظمة العمل الدولية لتحقيقها، وذلك بغية تعزيز العمل اللائق وتحقيق العدالة الاجتماعية بين جميع شعوب العالم.

**الفرع الثاني: دعم العمل النقابي.**

كرّس دستور منظمة العمل الدولية والاتفاقيات الصادرة عنه الحق في العمل النقابي والحرية النقابية للجميع دون استثناء، وقد ورد في دستور المنظمة أنّ حرية التعبير وحرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لإحراز التقدّم<sup>1</sup>.

وبالتالي تُعدّ الحرية النقابية والعمل النقابي من أهم المعايير الدولية للعمل التي نادى بها منظمة العمل الدولية ودعت الدول إلى تكريسها في إطار سعيها لتحقيق العدالة الاجتماعية بين شعوب العالم. بذلك أصدرت منظمة العمل الدولية موثيق عديدة في مجال تشجيع العمل النقابي، وسنحاول إبراز بعض الموثيق الشاملة للعمل النقابي وفق التالي:

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، المؤتمر الدولي للعمل الدورة رقم 17، 31 جوان 1948. صدرت أول اتفاقية بشأن حق التنظيم النقابي في العمل الزراعي سنة 1921، وأعطيت الأولوية في تطبيق الاتفاقية لعمال الزراعة آنذاك، دون غيرهم من العمال. راجع:

## 1. الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948.

تضمّنت الاتفاقية بنود مختلفة تدعو الدول إلى ضرورة تكريس حرية العمل النقابي، ووضع الإجراءات اللازمة التي تسهل تشكيل التجمّعات النقابية، واعتبرت منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقية الصادرة عنها أن الحرية النقابية تُعد من أهم حقوق الإنسان الأساسية في العمل<sup>1</sup>، وتطوّرت الاتفاقية إلى حقوق مختلفة تدعو إلى حماية الحق النقابي، ومنها<sup>2</sup>:

- حق تكوين المنظمات النقابية دون إذن مسبق.
  - حق الانضمام إلى المنظمات النقابية.
  - حق المنظمات في انتخاب ممثليها.
  - حق المنظمات في تنظيم إدارتها، ونشاطاتها وصياغة برامج عملها.
  - حق المنظمات في اكتساب الشخصية الاعتبارية وكذلك اتحادات عمّالهم.
- وبذلك تعد هذه الاتفاقية من أول الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي شملت الحق في العمل النقابي لجميع القطاعات العمّالية دون استثناء، داعية الدول الأعضاء إلى التعهد الكامل بتطبيق مضمون الاتفاقية وعلى ضرورة تشجيع العمل النقابي.

## 2. الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

صدرت هذه الاتفاقية رقم 98، كاتفاقية مُكمّلة للاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وصدرت الاتفاقية لتؤكد على حرص منظمة العمل الدولية على حماية الحقوق النقابية وتجنيب العمال وأرباب العمل التجاوزات التي يمكن أن تحصل ضدهم من قبل السلطات.

تضمّنت الاتفاقية المتعلقة بالحرية النقابية والحق في التنظيم حقوق مختلفة، تعمل على حماية الحق النقابي من الانتهاكات، وشملت الحقوق التالية<sup>3</sup>:

- حماية العمال من أعمال التفرقة والاضطهاد.
- حماية تنظيمات العمّال وتنظيمات أرباب العمل من التجاوزات التي يمكن أن تحصل بينهم فيما يخص كيفية التكوين أو طرق سير أعمالهم.

يمكن الإشارة في هذا الصدد إلى أنّ الاتفاقية رقم 98 جاءت مختصرة جدا وقدّمت تكملة للنقائص التي لم تشر إليها الاتفاقية رقم 87، خاصة في الحالات المتعلقة بحماية العمّال وأرباب

<sup>1</sup> victor yvesn, op cite, p111.

<sup>2</sup> محمد عبد السلام، المعايير الدولية للحرية النقابية وموقف التشريع المحلي منها، ورشة عمل، مركز العدالة، القاهرة، 2007، ص 09.

<sup>3</sup> الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949، المرجع السابق.

العمل من التجاوزات والخلافات التي يمكن أن تحدث بينهم، وأجمعت كلا الاتفاقيتين على حماية حق التنظيم والحرية النقابية.

لم تكن منظمة العمل الدولية باهتمامها بحماية العمل النقابي ضمن الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنها، بل صدرت إعلانات دولية، تضمنت ضرورة حماية حقوق العمال المتعلقة بالعمل النقابي وحق التنظيم، وعلى ضرورة استجابة الدول لحماية هذه الحقوق ضمن تشريعاتها الوطنية. حيث صدر الإعلان العالمي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنة 1998، الذي دعا الدول التي لم تصادق على الاتفاقيات المتعلقة بالعمل النقابي بأنها ملزمة بمجرد انتمائها للمنظمة بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل، والتي نص عليها دستور منظمة العمل الدولية، ومن بينها:<sup>1</sup>

- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.

- العمل على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة بكل الوسائل المتوفرة.

كما تضمن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لسنة 2008 مجموعة مبادئ عامة تلتزم الدول بالحرص على تطبيقها، في إطار سعي المنظمة إلى تحقيق التقدم والعدالة الاجتماعية ضمن تحولات العولمة والأزمة المالية. وتضمن الإعلان أهداف إستراتيجية تتدرج ضمن الحقوق الأساسية في العمل النقابي وتشمل:<sup>2</sup>

- تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.

- احترام وتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

**المبحث الرابع: مبادئ منظمة العمل الدولية في تشغيل الفئات الهشة.**

تقدر منظمة العمل الدولية بأن هناك 16,3 مليون شخص يواجهون العمل الجبري في العالم، وتعمل منظمة العمل على تشكيل برامج خاصة، لمكافحة العمل الجبري وأعمال التهميش ضد الأطفال والنساء.

إنّ موضوع عمل المرأة والأطفال أثار الكثير من الإشكالات ، مما وضع الأنظمة القانونية في موضع يجبرها على تبني تشريعات تعطي أهمية كبيرة لتكريس مبدأ حماية حقوق النساء والأطفال في العمل، وهذا ما دفع منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها إلى إعطاء أهمية لحماية حقوق النساء والأطفال عبر إصدار العديد من الاتفاقيات التي تنصف هذه الفئات. سيحاول الباحث في هذا العنصر التطرق إلى الأطر القانونية التي شرعتها منظمة العمل الدولية لحماية النساء كمطلب أول، وحقوق الأطفال كمطلب ثاني.

<sup>1</sup> إيمان سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص536.

<sup>2</sup> محمد عبد السلام، المرجع السابق، ص10.

### المطلب الأول: دعم قضايا المرأة ضمن معايير منظمة العمل الدولية.

عملت منظمة العمل الدولية على منح المرأة مكانة هامة ضمن أجندتها المتعلقة بالتشغيل والعمل، فقد كرّست المنظمة جلّ جهودها لوضع قوانين تمنع التمييز في الاستخدام والمهنة على أساس الجنس، وحماية حقوق المرأة في العمل خاصة المتعلقة بظروف العمل ومنها<sup>1</sup>:

- الحق في العمل.
- الحق في اختيار العمل والمهنة.
- الحق في الأجر الكامل.
- الحق في الضمان والتأمين الاجتماعي.
- الحق في العمل النقابي.
- الحق في التدريب والتكوين.

وبذلك أعطت منظمة العمل الدولية اهتماما كبيرا لمكانة المرأة من خلال الاتفاقيات والتوصيات التي أصدرتها، والمتضمنة مبادئ وأحكام تدعو إلى تطبيق مبدأ المساواة وحماية حقوق المرأة في العمل.

ويُميز الباحث اهتمام منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المرأة وفق عنصرين، الأول متعلق بحماية حقوق المرأة بشكل كامل في دساتير منظمة العمل الدولية والاتفاقيات الصادرة عنها، والثاني متعلق بحماية المرأة أثناء العمل إلى غاية نهاية العمل.

### الفرع الأول: جهود منظمة العمل الدولية في دعم قضايا عمل المرأة.

جاء في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية النص الآتي: (( أنّ السلام العالمي الدائم هو أمر يرتبط بالعدالة الاجتماعية ويقوم على أساسها...))<sup>2</sup>. يدلّ هذا النص على وجود إقرار من منظمة العمل يهدف لحماية الفئات الضعيفة التي تعاني الاضطهاد، كالنساء والأطفال والمهمشين كمبدأ عام تقوم عليه أهداف المنظمة وطريق للمحافظة على السلام الدولي.

كما نصّ دستور المنظمة كذلك: ((... بأن جميع البشر أي كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم لهم الحق في العمل ضمن ظروف توفر لهم الحرية والكرامة وتكافؤ الفرص، وتضمن لهم الأمن الاقتصادي والرفاهية المادية والتقدم الدولي...))<sup>3</sup>. وتُشير هذه الفقرة على حرص منظمة العمل الدولية على منع أي تجاوزات يمكن أن تلحق الأذى على أساس التمييز خاصة

<sup>1</sup> انتصار الميالي، حقوق المرأة العاملة في المعايير الدولية والتشريعات العراقية، متوفر على المسار التالي:

<http://www.iraqicp.com/index.php/sections/platform/52801-2017-01-03-18-54-01>، تاريخ

الاطلاع 05 مارس 2017.

<sup>2</sup> ديباجة دستور منظمة العمل الدولية، المرجع السابق

<sup>3</sup> نفس المرجع.

في العمل، وبذلك تحرص المنظمة على وضع التشريعات اللازمة التي تساهم في تحقيق المساواة وتضمن حقوق المرأة<sup>1</sup>.

وفي عام 1944 صدر إعلان فيلادلفيا، الذي وضع أهداف منظمة العمل الدولية، وأصبح جزء من دستور المنظمة، حيث تضمن تأكيداً على الارتباط القائم بين السلام الدائم والعدالة الاجتماعية، وأهمية عدم وجود أي تمييز بين المرأة والرجل<sup>2</sup>. يؤكد الباحث أنّ مقاصد منظمة العمل الدولية الداعية لتحقيق العدالة الاجتماعية والسلام العالمي هي إقرار من المنظمة على حماية جميع الفئات من كافة أشكال الاضطهاد، سواء المتعلقة بالتمييز في التوظيف والمهنة أو كافة أشكال العنف والتمييز ضد المرأة في مجال العمل.

وبذلك أصدرت منظمة العمل الدولية مجموعة من الاتفاقيات تدعو إلى تجسيد حقوق المرأة في مجال التشغيل والعمل، وسنحاول التطرق إلى مختلف الاتفاقيات والتوصيات التي تناولت موضوع المرأة في مجال التشغيل والحماية من البطالة.

### 1. الاتفاقية رقم 111 الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة لسنة 1958.

ورد في المادة الأولى من الاتفاقية على أنّ كلمة تمييز تدل على الميز أو الاستثناء أو التفضيل على أساس العنصر أو اللون أو الجنس والرأي السياسي، ويسفر عن الانتقاص في المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة<sup>3</sup>. كما تضمنت الاتفاقية في المادة الثانية ضرورة تعهد الدول الأعضاء على وضع سياسات وطنية تهدف إلى تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة وهذا للقضاء على التمييز<sup>4</sup>. وحددت الاتفاقية مجموعة من الشروط يتوجب على الدول الأعضاء الالتزام بها، في تطبيق بنود الاتفاقية، وتشمل الآتي<sup>5</sup>:

- إصدار قوانين للنهوض ببرامج تربية تستهدف ضمان تقبل هذه السياسة.
- إلغاء أي أحكام تشريعية وتعديل أية أحكام وأعراف إدارية، لا تتفق مع هذه السياسة.

<sup>1</sup> Bartolomei, et A. Euzeby, **L'Organisation Internationale du Travail**, PUF, 1997, p170.

<sup>2</sup> سوسن سعد عبد الجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي ط1، القاهرة، المركز الدولي للإصدارات القانونية، 2015، ص32.

<sup>3</sup> (المادة 01)، الاتفاقية رقم 111 الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 42، يونيو 1958، وتاريخ سريان الاتفاقية 1960.

<sup>4</sup> (المادة 02)، الاتفاقية رقم 111، المرجع السابق.

<sup>5</sup> (المادة 03)، نفس الاتفاقية.

- انتهاج هذه السياسة في ما يتعلق بالوظائف الخاضعة مباشرة للسلطات الوطنية. ويمكن الإشارة إلى أنّ هذه الاتفاقية ركزت في مبدأ التمييز على عنصرين، الأول متعلق بالتمييز في الحصول على المهنة والتشغيل، بينما يتعلق العنصر الثاني في الحصول على حقوق العامل كالتدريب المهني وظروف الاستخدام وشروطه.

## 2. الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة العمالة لسنة 1964.

تضمنت الاتفاقية بنود مختلفة تدعو إلى تلبية متطلبات اليد العاملة والتغلب على البطالة والعمالة الناقصة، ودعت الاتفاقية الدول إلى وضع سياسة نشطة ترمي إلى تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة.

كما أشارت الاتفاقية إلى ضرورة توفر الحرية في اختيار نوع العمال ، وتتاح لكل عامل فرصة ممكنة ليصبح أهلاً للعمل الذي يناسبه، حسب مهاراته ومواهبه، هذا دون أن يكون هناك تمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس.<sup>1</sup>

وبهذا فالاتفاقية تدعو بشكل ضمني إلى ضرورة منع التمييز في الحصول على العمل على أساس الجنس، وأن تكون هناك الحرية الكاملة للمرأة في اختيار العمل حسب ما يناسبها، والمؤهل الذي تكتسبه.

تضيف الباحثة إيمان سرور ثوابتي على أن صدور الاتفاقية رقم 122، جاءت لتفرض على الدول الالتزام بتطبيق المبادئ الخاصة بسياسة التشغيل والعمالة، ويتعلق الأمر بالتالي:<sup>2</sup>

- مبدأ تحقيق العمالة الكاملة.
- مبدأ حرية اختيار العمل.
- مبدأ التناسب بين الوظيفة والمؤهل.
- مبدأ المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والتوظيف.

## 3. الاتفاقية رقم 168 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة لسنة 1988.

تناولت الاتفاقية أحكام مختلفة تنص على ضرورة احترام الدول مبدأ ضمان المساواة في المعاملة للأشخاص جميعاً دون تمييز، ووضعت مجموعة من الحالات التي يمكن أن يحدث فيها نوع من التمييز وهي:<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارنة، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، المجلد 25، العدد 2009، ص 12.

راجع: الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة العمالة، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 48، أوت 1964.

<sup>2</sup> إيمان سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص 367.

<sup>3</sup> المادة 06، الاتفاقية رقم 168، بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة ، المؤتمر الدولي للعمل ، الدورة رقم 1998، 75. وتاريخ سريان الاتفاقية سنة 1991.

- الجنس (المرأة والرجل).
- اللون على أساس عرقي.
- الديانة والرأي السياسي.

وتؤكد الاتفاقية على ضرورة اتخاذ التدبير اللازمة لمنع أي شكل من أشكال عدم المساواة التي تلحق ضررا بالفئات الضعيفة، مع ضرورة تلبية احتياجات هذه الفئات ضمن سياسات التشغيل والعمل.

#### 4. الاتفاقية رقم 181، بشأن وكالات الاستخدام لسنة 1997.

قررت أحكام الاتفاقية جملة من المبادئ ينبغي على الدول احترام تطبيقها ، وتندرج المبادئ ضمن معايير العمل الدولية ، وتشمل التالي:<sup>1</sup>

- الحرية النقابية وحرية التفاوض والحوار.
- مبدأ المساواة وعدم التمييز.

وفيما يخص مبدأ المساواة وعدم التمييز فقد تناولت الاتفاقية في المادة الخامسة النص الآتي ((.. توخيا لتعزيز الفرص والمساواة في المعاملة والحصول على عمل، ومزاولة مهنة معينة ، تتحقق كل دولة عضو من أن وكالات الاستخدام الخاصة تعامل العمال دون تمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي، أو أي شكل آخر من أشكال التمييز التي تغطيها القوانين والممارسات الوطنية...))<sup>2</sup>.

تدلّ الفقرة على وجوب حرص الدول الأعضاء على منع التمييز في الاستخدام، وضرورة تقييد وكالات الاستخدام بتطبيق هذا الإجراء، وذلك لسريان مبدأ المساواة في الاستخدام، خاصة بين الرجل والمرأة.

ساهمت هذه الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في تعزيز مكانة المرأة، وأعطت لها فرصة للولوج لعالم الشغل، دون أن يكون هناك تمييز ضدها، وفي ذات الصدد ألزمت المنظمة الدولية للعمل الدول الأعضاء على ضرورة وضع الإجراءات اللازمة من أجل صياغة تشريعات وطنية تكفل حق المرأة في العمل .

لم تكتفِ منظمة العمل الدولية بإصدار هذه الاتفاقيات خلال مرحلة معينة، بل عملت على مسايرة التحولات الدولية الجارية، من تزايد للنكتلات الاقتصادية وتحرير التجارة الجمركية، وبروز الثورة المعلوماتية وتكنولوجيا الإعلام والاتصال، والمطالبات المتزايدة بتحسين ظروف حقوق الإنسان، كل هذه التحولات أدت بالمنظمة الدولية للعمل على مواكبة هذه التغييرات، وإعادة

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، المؤتمر الدولي للعمل، دورة رقم 85، جوان 1997 .

<sup>2</sup> المادة 05، نفس الاتفاقية.



صياغة وطرح صكوك جديدة تعطي تجديد للاتفاقيات السابقة، وتضمن تجسيد أكثر لمبادئ حقوق المرأة في التشغيل والعمالة.

بذلك أصدرت منظمة العمل الدولية مجموعة من الإعلانات والاتفاقيات تدعو فيها الدول الأعضاء إلى الاستجابة للتحويلات الجارية، وعلى وضع تشريعات داخلية تتواءم والتطور الحاصل، وتهدف إلى تعزيز حقوق المرأة في التشغيل والعمل، ويمكن إبراز أهم هذه الاتفاقيات في النقاط التالية.

#### أ. الإعلان الخاص بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنة 1998.

تضمنت ديباجة الإعلان بندا يدعو إلى ضرورة تعزيز التقدم الاجتماعي والاقتصادي، وفق ضمان لكل الأشخاص حق المطالبة بحرية العمل على أساس تكافؤ الفرص والمشاركة العادلة في توزيع الثروات<sup>1</sup>.

وورد في المادة الثانية من الإعلان ضرورة التزام الدول المنتمة إلى المنظمة بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحرية الأساسية والتي نص عليها دستور المنظمة وتشمل<sup>2</sup>:

- تشجيع الحرية النقابية والحوار الاجتماعي.
- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.
- القضاء على التمييز في الاستخدام أو المهنة.

وتُعد المبادئ المذكورة من أهم الإشكالات التي تعاني منها المرأة في مجال العمل، خاصة المتعلق منها التمييز في الحصول على مناصب العمل وحقوق العمل.

#### ب. إعلان منظمة العمل الدولية للعدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لسنة 2008.

صدر الإعلان في ظروف عرفها المجتمع الدولي اتّسمت ببروز ظاهرة العولمة، وما أحدثته من تحولات مسّت جميع مناحي الحياة، وأدّت إلى زيادة تدفق الأفكار والسلع والخدمات، وزيادة رؤوس الأموال والتدفقات المالية، وتدويل عالم الأعمال والعمليات التجارية<sup>3</sup>.

وأدّت هذه التحولات بمنظمة العمل الدولية إلى المضي قدما في إصدار إعلانات تدعو من خلالها إلى ضرورة تحقيق العمالة الكاملة، وعلى تحقيق التلاحم العالمي، وتشجيع الإنصاف والمساواة، في إطار تحقيق أهداف المنظمة الدولية للعمل، المنادية بتحقيق العدالة الاجتماعية.

كما تضمّن الإعلان دعوة صريحة تنادي بضرورة القضاء على جميع أشكال التمييز، ومحاربة الفقر بين جميع الشعوب<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> ديباجة الإعلان الخاص بالحقوق والمبادئ الأساسية في العمل، المرجع السابق، ص02.

<sup>2</sup> المادة 02، نفس المرجع، ص04.

<sup>3</sup> إيمان سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص352.

<sup>4</sup> المكتب الدولي للعمل، إعلان منظمة العمل الدولية للعدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، المرجع السابق، ص05.

### ج. الميثاق العالمي لفرص العمل لسنة 2009.

ركز الميثاق في دورته على القوانين التي يمكن أن تُخلفها الأزمة الاقتصادية العالمية، وما يمكن أن تحدثه من أزمات متعلقة بزيادة نسب البطالة وترسخ الفقر وانعدام المساواة. لذا شدد الميثاق على ضرورة تركيز الدول على بناء اقتصاديات فعّالة تساهم في تحقيق العمل اللائق للنساء والرجال.

ودعا الميثاق إلى زيادة الدعم المقدم للنساء والرجال المستضعفين الذين تضرروا بشدة من الأزمة وعلى ضرورة زيادة المساواة في سبل النفاذ وتكافؤ الفرص بين الجميع في المهارات والتدريب المهني.<sup>1</sup>

ويضيف الباحث إلى أن الميثاق صدر في مرحلة مهمة جداً، اتسمت فيها الأوضاع بالأزمات الناتجة على الأزمة المالية الاقتصادية، وما أحدثته من فوارق مختلفة في عالم التشغيل والعمل، وأدت إلى فقدان آلاف من العاملين لمناصب شغلهم، وبذلك حرصت المنظمة عبر هذا الميثاق على إعطاء أهمية بالغة لهذه الفئات من خلال توفير الحماية الكاملة من الأخطار التي يمكن أن تصادفهم جرّاء فترة البطالة.

#### الفرع الثاني: القواعد القانونية المنظمة لحماية المرأة في التشغيل.

تعمل منظمة العمل الدولية بشكل مكثف على تمكين المرأة من المشاركة في مجال العمل، والحرص على اكتسابها كل الحقوق الخاصة بالعمل، لذا أصدرت المنظمة منذ تأسيسها العديد من الاتفاقيات والتوصيات تنص على الالتزام بحماية حقوق المرأة أثناء العمل، وحث الدول الأعضاء على إعطاء أهمية كبيرة لحماية حقوق العمل بالنسبة للمرأة. وشددت "شون أولي" رئيسة قسم النوع الاجتماعي والمساواة والتنوع في منظمة العمل الدولية على ضرورة إعطاء الأهمية القصوى للمرأة داخل العمل، والحرص على حمايتها من الانتهاكات المتعلقة بالعنف وتدني مستوى تمثيل المرأة في المناصب العليا، وحمايتها في الأمور المتعلقة بالأجر، الأمومة، الإجازة، توفير الجودة في الخدمات والرعاية الاجتماعية<sup>2</sup>. من خلال هذا العنصر سيتطرق الباحث إلى عدد معتبر من الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المتعلقة بحماية حقوق المرأة أثناء العمل، ويثير الباحث في هذا الصدد التساؤل التالي:

<sup>1</sup> المكتب الدولي للعمل، الميثاق العالمي لفرص العمل لسنة 2009، المرجع السابق.

راجع في ذلك:

B.I.T.: (Les règles du jeu : une brève introduction aux normes internationales du travail), BIT, par site <http://www.ilo.org/global/standards/information>.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 03 بشأن حماية الأمومة، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم ب ت، 29 أكتوبر 1919.

هل توصلت منظمة العمل الدولية إلى سن قوانين تساهم في حماية المرأة أثناء العمل؟ ستكون الإجابة على السؤال المطروح عبر التطرق إلى أهم الاتفاقيات المتعلقة بحماية حقوق المرأة أثناء العمل.

### 1. الاتفاقية رقم 03 بشأن الأمومة لسنة 1919 .

ورد في هذه الاتفاقية مجموعة من المعايير تتعلق بحماية الأمومة أثناء العمل، وتعتبر الاتفاقية من أول التشريعات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، و التي تتضمن أحكام تدعو إلى حماية المرأة أثناء العمل في المنشآت الصناعية وفي الأعمال غير الصناعية والأعمال الزراعية والعاملات بأجر في منازلهن.<sup>1</sup>

تناولت الاتفاقية في المادة 03 إلى 06 عملية تنظيم وتحديد مدة إجازة الأمومة والإجازة الإضافية وغيرها من الأمور ذات العلاقة بهذا الحق، كما حددت المواد مجموعة شروط تتعلق بفترة الأمومة سواء المتعلقة بالإجازة الإجبارية أو الإضافية.

كما حرصت الاتفاقية على ضرورة منع تكليف المرأة الحامل أي نوع من الأعمال التي من شأنها أن تعرض جنينها للخطر، وتحصل المرأة على الحق في التوقف عن العمل بغرض إرضاع الطفل طبقاً للشروط التي تحددها القوانين واللوائح.

وختتمت الاتفاقية أحكامها بمنع صاحب العمل أن يُخطِر عاملة متغيبية في وضع حمل أو يفصلها أثناء الغياب أو ينذرها بالفصل، ويحرم فصل المرأة لمجرد أنها حامل، مها كانت الظروف.<sup>2</sup>

يستنتج الباحث أنّ الاتفاقية منحت المرأة حقوقاً مختلفة، كفلت لها الحق في الإجازة الإجبارية والإضافية، مع مراعاة فترة الحمل قبل وبعد الوضع، وحتى استكمال الرضاعة، وتعد هذه الحقوق بمثابة بداية الاهتمام بتعزيز حقوق المرأة في مجال العمل ضمن أجندة منظمة العمل الدولية.

### 2. الاتفاقية رقم 183 بشأن مراجعة حماية الأمومة لسنة 2000.

صدرت هذه الاتفاقية لمراجعة اتفاقية الأمومة لسنة 1951، وذلك من أجل مواصلة تعزيز المساواة لجميع النساء العاملات وصحة وسلامة الأم والطفل، وبغية الإقرار بتنوع التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول الأعضاء، بالإضافة إلى تطوير حماية الأمومة في القوانين والممارسات الوطنية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> سوسن سعد عبد الجبار، المرجع السابق، ص ص 38 39.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 03، بشأن حماية الأمومة، المرجع السابق.

<sup>3</sup> الاتفاقية رقم 183 بشأن مراجعة حماية الأمومة، المؤتمر الدولي للعمل، دورة رقم 88، 30 ماي 2000.

وتضمّنت الاتفاقية أحكام مختلفة تنص على حماية النساء المستخدمات، بما فيهن اللاتي يمارسن أشكال غير نمطية من العمل لدى الغير، حيث تضمّنت بنود مختلفة تمثّلت في الآتي:<sup>1</sup>

- الحماية الصحية.
  - إجازة الأمومة.
  - الإجازة في حالة المرض والمضاعفات.
  - الإعانات.
  - الحماية في مجال الاستخدام ومنع التمييز.
- وتضمّنت البنود المذكورة حقوق عديدة يجب على المستخدم مراعاتها عند توظيف النساء، ويجب عليه الحرص على توفير كل الشروط اللازمة لضمان تطبيق حقوق المرأة العاملة، ويجب مراعاة حالة المرأة عند مرحلة الحمل، ومنع أي تضيق ضدها .

#### 4. الاتفاقية رقم 100 لسنة 1957 الخاصة بالمساواة في الأجور والتعويض.

يقول "مارتن أولز": (( إن الحرص على الإنصاف في تقدير العمل الذي يؤديه كل من الرجال والنساء والقضاء على التمييز في الأجور، من الشروط اللازمة بين الجنسين ومن المقومات الأساسية للعمل اللائق، لذا لا بد من تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، كما نصت عليه اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالأجر، إذا ما أردنا النهوض بالمساواة والتصدي بصورة جدية للتمييز في الأجور، خاصة وأن النساء يزاولون أعمالاً مختلفة في غالب الأحيان))<sup>2</sup>.

من هذا النص يدعم "مارتن أولز" الاتفاقية (رقم 100) المتعلقة بالمساواة في الأجر، ويدعو إلى ضرورة احترام مبادئ النصوص الواردة في هذه الاتفاقية.

وبما أنّ الأجر يعد من الحقوق الأساسية في العمل، فقد دعت الاتفاقية إلى ضمان حصول المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر العادل دون تمييز، كما حثّت الاتفاقية الدول الأعضاء على تشجيع وضع الأساليب والإجراءات اللازمة لتشجيع تطبيق مبدأ المساواة في الأجور، وعلى كفالة

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 183، نفس المرجع.

<sup>2</sup> مارتن أولز ونويلا تومي، المساواة في الأجور، منشورات مكتب العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، جنيف،

تطبيق مبدأ المساواة بين الأيدي العاملة من الذكور والإناث عن العمل عند قيامهم بعمل ذي قيمة متساوية\*.<sup>1</sup>

كما ورد ضمن أحكام الاتفاقية رقم 100 على أنّ كفالة تطبيق مبدأ تساوي الأجر بين العمال والعاملات عن قيامهم بعمل متكافئ يكون تطبيقه كما يلي:<sup>2</sup>

أ. سن القوانين واللوائح الوطنية.

ب. وضع نظام قانوني لتحديد الأجور يُقرّه القانون أو يعترف به.

ج. الاتفاقيات الجماعية بين أصحاب العمل.

وفي الأخير تضمّنت الاتفاقية أحكام مختلفة تدعو إلى مواجهة بعض الاختلافات السائدة في بعض البلدان، كالمعلقة بتطبيق الاتفاقية على بعض القطاعات التي يسري عليها قانون القطاع الخاص، أو الأعمال المتعلقة بالأسر.

**05. التوصية رقم 90 بشأن المساواة في أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل لسنة 1951.**

ألزمت هذه التوصية الدول الأعضاء باتخاذ الإجراءات المناسبة لتطبيق مبدأ تعادل الأجور بين العمّال الرجال والعاملات، ويجب على الدول الأعضاء اتخاذ الإجراءات اللازمة لإجراء تقدير موضوعي بقصد تصنيف الأعمال والخدمات دون أي اعتبار للجنس ذكر أو أنثى.<sup>3</sup> تعد هذه التوصية مكملة للإجراءات الواردة في الاتفاقية رقم 100 الصادرة نفس السنة، وقدّمت التوصية إضافة للاتفاقية السابقة في المواد المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الأجر وفق العمل ذي قيمة متساوية.

**06. الاتفاقية رقم 89 بشأن عمل النساء ليلا لسنة 1948.**

نصّت الاتفاقية على منع تشغيل النساء ليلا، حيث ورد النص الآتي: (( لا يجوز تشغيل النساء أيّا كانت أعمارهن ليلا في أي منشأة صناعة عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، وتستثنى من ذلك المنشآت التي لا يستخدم فيها سوى أفراد من نفس الأسرة))<sup>4</sup>.

\* يقصد بالعمل ذي قيمة متساوية حسب لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولي بأعمال متكافئة تكون قيمتها واحدة في جدول حساب التعويض المقررة على مستوى التشريع الوطني والاتفاقيات الجماعية: انظر سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص129.

<sup>1</sup> المادة 02، الاتفاقية رقم 100، الخاصة بالمساواة في الأجور، المؤتمر الدولي، الدورة رقم 34،06 جوان 1951. راجع أيضا: سوسن عبد الجبار، المرجع السابق، ص32.

<sup>2</sup> المادة 03، نفس الاتفاقية.

<sup>3</sup> إيمان سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص131.

<sup>4</sup> التوصية رقم 178، بشأن العمل الليلي، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 77،06 جوان 1990.

وبذلك فنص الاتفاقية واضح، ويدعو بصفة خاصة إلى منع تشغيل النساء ليلا مهما كانت الظروف، وحددت الاتفاقية استثناءات متعلقة بعمل الأسر التي تكون لديها مشاريع خاصة فيما بينها.

#### **07. التوصية رقم 178 بشأن العمل الليلي لسنة 1990.**

ورد في أحكام هذه التوصية مواد مختلفة شملت تنظيم العمل الليلي لجميع المستخدمين دون استثناء، وأكدت (المادة 02) من التوصية على أن أحكام التوصية تطبق على جميع المستخدمين باستثناء من يعملون في الزراعة وتربية المواشي وصيد الأسماك والنقل البحري والملاحة الداخلية.<sup>1</sup>

كما تضمنت التوصية مواد تدعو إلى ضرورة تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة مقابل كل عمل ذي قيمة متساوية، وأشارت الاتفاقية إلى وجوب السماح للنساء الحوامل التوقف عن العمل الليلي في حالة حملهن أو أثناء الحمل.<sup>2</sup>

وإجمالاً فالاتفاقية رقم 178 لم تقدم إشارة واضحة تنص على منع عمل النساء ليلا، بل ركزت على المرأة في حالات معينة، وهي الحالة المتعلقة بفترة الحمل، سواء قبل أو بعد الحمل، وأعطت المرأة الحق في تغيير دوام العمل من العمل الليلي إلى العمل في النهار .

#### **المطلب الثاني : حماية الأطفال ضمن قوانين منظمة العمل الدولية.**

يُعد موضوع عمل الأطفال (الأحداث سنا)، من المواضيع ذات الأهمية بالنسبة لمنظمة العمل الدولية، حيث بذلت هذه الأخيرة كل جهدها في سبيل حماية الأطفال من الأعمال الشاقة، ومنع تشغيلهم، وعملت على محاربة كل أشكال عمل الأطفال. وترجمت اهتمامات منظمة العمل الدولية بهذه الفئة، بصدور العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تحمي الأطفال من الانتهاكات التي يتعرضون لها، ومن خلال هذا العنصر سنتطرق إلى أهم لاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

#### **1. الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام لسنة 1973.**

صدرت هذه الاتفاقية بتاريخ 26 مارس 1973، وتضمنت مجموعة من الإجراءات التي صاغتها منظمة العمل الدولية، وتهدف بواسطتها إلى القضاء على عمالة الأطفال، ووضع سن محدد لعمل الأطفال. حيث حددت الاتفاقية سن الـ 18 عاماً، كحد أدنى بالنسبة لعمل الأطفال، خاصة في الأعمال التي تشكل خطراً على حياتهم وسلامتهم.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> نفس الاتفاقية المذكورة.

<sup>2</sup> نفس المرجع.

<sup>3</sup> Françoise Dekovuer, **les droit de l'enfant**, paris, 1991, p9.

وأجازت الاتفاقية عمل الأطفال فيما بين سن ال 13 الى سنة ال15 في بعض الأعمال التي لا تشكل خطرا على حياتهم أو على صحتهم ونموهم أو على تعليمهم. كما تضمنت الاتفاقية معيارين لجواز عمل الأطفال بين سن ال 13 و15 سنة، في بعض الأعمال. ويتمثل المعياران في الآتي<sup>1</sup>:

- عدم تشكيل العمل خطرا على صحة الطفل.
- عدم تعارض العمل مع دراستهم، ويجب أن لا يحد من ممارسة حقهم في التعليم.

بذلك فالاتفاقية رقم 138 لم تمنع عمل الأطفال بشكل نهائي، بل أجازت بعض الحالات لعمل الأطفال بين سن ال 13 وال15، وهذا لاعتبارات عديدة متعلقة بالمستوى المعيشي لبعض العائلات، التي تعاني الفقر ولا تجد إلا عمل أطفالهم لكسب الرزق. ودعت الاتفاقية الدول الأعضاء في المنظمة والمصادقة على الاتفاقية، إلى ضرورة منع كل أشكال تشغيل الأطفال، واتخاذ الإجراءات الكفيلة بمنع ذلك، والحرص على حمايتهم وتوفير حق التعليم لهم والتكوين في المدارس والمعاهد<sup>2</sup>.

## 2. التوصية رقم 146 بشأن الحد الأدنى للاستخدام لسنة 1973.

صدرت هذه التوصية كتكملة للاتفاقية رقم 138، التي صاغتها منظمة العمل الدولية في إطار تحديد السن الأدنى لعمل الأطفال، وقدمت التوصيات مجموعة من الإجراءات التكميلية تهدف إلى القضاء الفعلي على عمل الأطفال، والرفع التدريجي للحد الأدنى لسن الاستخدام.

تناولت الاتفاقية مجموعة من الإجراءات تحت فيها الدول الأعضاء على ضرورة تجسيدها ضمن السياسات الوطنية الداخلية وتوفير حماية أكثر لعمل الأطفال، بما يمنع كل أشكال استعباد الأطفال والأحدث سنا. وأهم ما تضمنته التوصية الإجراءات التالية<sup>3</sup>:

- ينبغي إعطاء أولوية عالية لوضع خطط من أجل الأطفال والأحدث سنا، وتلبية احتياجاتهم في إطار سياسات وبرامج التنمية الوطنية.

---

للتفصيل أكثر راجع الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى للاستخدام، المؤتمر الدولي للعمل، جنيف، الدورة رقم 58، 06 جوان 1973

<sup>1</sup> محمد كشو، حماية الأطفال في العمل من خلال معايير العمل الدولية، الندوة الوطنية حول إدارة العمل في مكافحة

ظاهرة تشغيل الأطفال بالجزائر، المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، 24 سبتمبر 2002، ص10

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص12.

<sup>3</sup> التوصية رقم 146، بشأن الحد الأدنى للاستخدام، المؤتمر الدولي، جنيف، الدورة رقم 58، 06 جوان 1973.

- وضع نظام للضمان الاجتماعي وتدابير لرعاية الأسر، بحيث ترمي إلى رعاية الأطفال والتكفل بهم.
  - وضع تسهيلات كافية للتعليم والتوجيه والتدريب المهنيين.
- أما فيما يتعلق بالحد الأدنى للاستخدام فنصت التوصية على ضرورة عمل الدول الأعضاء على رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام، الوارد في (المادة 06) من الاتفاقية رقم 138، والعمل على أن يتناسب السن مع كفاءة الأطفال ومقدرتهم.
- وتضمنت التوصية مجموعة إجراءات أخرى، تحث فيها الدول على مراقبة عمل الأطفال في الأعمال التي تشكل خطراً على حياتهم، واتخاذ الإجراءات اللازمة للحيلولة دون حدوث ذلك، كما نصت على تقديم أجر عادل للطفل وحماية هذا الأجر، مع مراعاة مبدأ الأجر المتساوي للعمل.<sup>1</sup>

### 3. الاتفاقية رقم 182 بشأن القضاء على أسوأ أشكال تشغيل الأطفال لسنة 1999.

- تضمنت هذه الاتفاقية مجموعة من الإجراءات، تسعى منظمة العمل الدولية لتجسيدها على أرض الواقع، بهدف حصر أسوأ أشكال عمل الأطفال، وأبرز ما تضمنته الاتفاقية:<sup>2</sup>
- منع كافة أشكال الاستعباد أو الممارسات المماثلة، مثل بيع أو الاتجار بالأطفال أو استعبادهم كدفع للديون أو قيامهم بالعمل قسرياً أو بالإجبار.
  - استخدام وتوظيف أو بيع الأطفال لأجل البغاء وإنتاج المواد الإباحية.
  - استخدام وتوظيف أو بيع الأطفال لأنشطة غير مشروعة، ولا سيما في صناعة المخدرات والاتجار بها.
  - كل المهام التي من المرجح أن تكون ضارة على صحة أو سلامة أو أخلاق الأطفال بحكم طبيعتها أو الظروف التي تجري فيها.
- وتفرض الاتفاقية على الدول وضع وتنفيذ برامج عمل، من أجل القضاء على كافة أشكال عمل الأطفال، ووضع آليات ملائمة ترصد تطبيق الاتفاقية، وذلك بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال.<sup>3</sup>
- ومنه فالاتفاقية رقم 182، جاءت لتعطي أشكالاً جديدة لأسوأ أشكال تشغيل الأطفال، تحث فيها الدول على محاربة هذا النوع من استغلال الأطفال، والذي يعرف تزايد كبير خلال فترة

<sup>1</sup> Françoise Dekouwer, *opcite*, p10.

<sup>2</sup> دليل حقوق الطفل، متوفر على المسار التالي: <http://www.mandint.org/ar/rights-child>، تم الاطلاع عليه يوم 2017/04/12.

<sup>3</sup> الاتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال الاستخدام ضد الأطفال، *المؤتمر الدولي للعمل*، جنيف، الدورة رقم 1، 87 جوان 1999.



التسعينيات ومع دخول الألفية الجديدة، خاصة مع تزايد النزاعات والحروب في بعض مناطق العالم، ويكون فيها الطفل الضحية الأولى، سواء من خلال استغلاله في النزاعات، أو حرمانه من الحماية وحقوقه في التعليم والتكوين.

#### 4. التوصية رقم 190 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، الصادرة سنة 1999.

اتخذت هذه التوصية رقم 190 لتكملة بعض الإجراءات الواردة في الاتفاقية رقم 182، وتطرت التوصية إلى ضرورة تصميم برامج العمل المشار إليها في المادة 06 من الاتفاقية رقم 182 وفق الأمور التالية:

- تحديد أسوأ أشكال عمل الأطفال والتتديد بها.
- الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال، أو انتشالهم منها، وحمايتهم من الإجراءات الانتقامية.
- إعطاء اهتمام خاص بالفئات التالية:
  - الأطفال الأصغر سنا.
  - الصبايا من البنات.
  - الأطفال الضعفاء

ولتطبيق التوصية، دعت المنظمة الدول إلى ضرورة جمع المعلومات المفصلة، والبيانات الإحصائية اللازمة عن طبيعة عمل الأطفال، وذلك لإدراجها كأولوية في صياغة السياسات الوطنية الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال.

ونصت الاتفاقية على ضرورة محاسبة ومعاقبة كل المخلين بأحكام هذه التوصية والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، في الأمور المتعلقة بمحاربة عمالة الأطفال، وكل أشكال الاستخدام السيئة ضدهم.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>BIT, Le travail des enfants: l'intolérable en point de mire، (Rapp3.86 ème, session, Genève, Juin1998 .

### خلاصة واستنتاجات الفصل الثاني:

من خلال الدراسة التي تم عرضها في هذا الفصل، توصلنا إلى أنّ عملية تأسيس منظمة العمل الدولية مرت بمجموعة من المراحل اتّسمت بكثافة الجهود الرسمية وغير الرسمية، التي قادها بعض المفكرين والحقوقيين المدافعين عن حقوق العمال، وبعض الهيئات المختصة في صياغة تشريع العمل، وتوجت هذه الجهود بتأسيس منظمة العمل الدولية سنة 1919، كأول وكالة دولية متخصصة في مجال العمل والتشغيل.

كما توصلت خلاصة الفصل نتيجة مفادها أنّ تأسيس منظمة العمل الدولية ساهم في تعزيز القيم الإنسانية الداعية لتحقيق العدالة الاجتماعية، عبر تجسيد العديد من مبادئ حقوق الإنسان، المتعلقة بتوفير العمل اللائق، ودعم قضايا العمل بين دول العالم.

ولعبت منظمة العمل الدولية دوراً أساسياً في دعم قضايا التشغيل عبر مساهمتها في رسم سياسات التشغيل بقارة إفريقيا، حيث قدمت المساعدات اللازمة لبعض الدول بالقارة الإفريقية بهدف تحسين مستوى التشغيل، والعمل على تنفيذ سياسات التشغيل بهدف الحد من البطالة ورفع مستويات التشغيل.

وتبيّن لنا من خلال الدراسة على أن جهود منظمة العمل الدولية ساهمت في تعزيز تطبيق المعايير الدولية للعمل ضمن التشريعات والسياسات الوطنية للدول الأعضاء، وتمثّلت أهم هذه المعايير في الآتي:

- مساعدة الدول على رسم سياسات تشغيل فعالة.
- دعم قضايا العمل اللائق.
- العمل على استحداث وخلق فرص العمل.
- احترام معايير الدولية للعمل.
- دعم قضايا عمل المرأة والأطفال والفئات الهشة.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

بادرت الجزائر بالانضمام لمنظمة العمل الدولية، وشاركت في أشغال مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والأربعين في جوان 1963، وحصلت بموجبها الجزائر على عضوية مجلس إدارة المكتب الدولي لثلاث سنوات خلال الفترة الممتدة من 1963 إلى 1966.<sup>1</sup> ومنذ انضمامها إلى منظمة العمل الدولية سعت الجزائر إلى مسايرة كل التطورات الحاصلة داخل هذه المنظمة في الجوانب المتعلقة برسم سياسات التشغيل، وعملت الجزائر على التوقيع على العديد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والسهر على تطبيقها لتحسين مستوى التشغيل والعمل في الجزائر.

محور دراسة هذا الفصل ينبع من الدور الذي تلعبه منظمة العمل الدولية، كونها أكثر المنظمات الدولية تأثيراً في صياغة السياسات العمومية، ودورها الرئيسي في رسم السياسات المتعلقة بالتشغيل والبطالة، محاولين معرفة التجاوب الذي قدمته الجزائر لهذه المنظمة، من خلال السماح لها بمتابعة وتقييم سياسات وبرامج التشغيل في الجزائر، مركزين على الفترة الممتدة من سنة 2000 إلى غاية 2016.

<sup>1</sup> هبة دراقي خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الموسم 2001/2000، ص 82.

## المبحث الأول: آليات تنفيذ سياسة التشغيل في الجزائر وفق معايير منظمة العمل الدولية.

تستند معايير العمل الدولية لمنظمة OIT، في إطار دعم سياسة التشغيل ومبادئ حقوق العمل الأساسية في مجموعة العناصر التالية<sup>1</sup>:

- دعم الشغل وترقيته بمختلف أنواعه.
- تجسيد الحماية الاجتماعية لتحقيق الأمن في العمل، بما يضمن توفير الشروط الصحية الكاملة.
- تشجيع ممارسة الحقوق الأساسية في العمل والمتعلقة بالحوار الاجتماعي والعمل النقابي والمفاوضات.

كل هذه المبادئ تسعى منظمة العمل الدولية إلى تجسيدها على الواقع، وذلك عن طريق دعوة الدول الأعضاء إلى الالتزام بتنفيذ عمل الاتفاقيات والتوصيات المعنية بذلك.

في هذا الإطار سعت الجزائر منذ سنين طويلة إلى الحرص على الالتزام بتطبيق معايير العمل الدولية، والحرص على إدراجها في الأنظمة والقوانين الداخلية من أجل مواكبة التطورات السارية في مجال التشغيل والعمل.

سيركز الباحث في هذا العنصر على توجهات منظمة العمل الدولية في الجزائر، من خلال متابعة سياسات وبرامج التشغيل التي تبنتها الجزائر وحرصت على تجسيدها على أرض الواقع، وذلك في إطار دعم وترقية التشغيل في الجزائر، محاولا الاستدلال ببعض الفترات الزمنية المتقاطعة والمحددة ضمن الفترة ما بين سنة 2000 إلى غاية سنة 2016.

### المطلب الأول: التشريعات والقوانين المتعلقة بحماية الحق في العمل بالجزائر.

بذلت الجزائر جهود كبيرة في إطار سن قوانين وتشريعات تدعم قضايا التشغيل والحد من البطالة، حيث أصدرت الجزائر العديد من القوانين والمراسيم تدعو كافة القطاعات إلى العمل على استحداث المزيد من فرص العمل للشباب، وذلك لمواجهة تحدي البطالة التي تشهد ارتفاع كبير، خاصة بعد الأزمة الاقتصادية التي مرت بها الجزائر خلال فترة التسعينيات.

### الفرع الأول: الحق في العمل ضمن الدساتير الجزائرية..

يشير الحق في العمل على حصول كل فرد على فرصة عمل تضمن له العيش بكرامة، وتحرص الدول على تعزيز هذه الحق عبر إصدار التشريعات والقوانين الداخلية التي تدعم هذا المبدأ وتكرسه على أرض الواقع.

<sup>1</sup>سعدية قصاب، ترقية العمل اللائق في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية، ب.ع، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2014، ص 05.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

التزمت الجزائر منذ توقيعها على اتفاقية الانضمام إلى منظمة العمل الدولية على إدراج الحق في العمل كأحد الحقوق الرئيسية في الدساتير والتشريعات الداخلية.

وعملت الجزائر على تبني معايير منظمة العمل الدولية، من خلال التوقيع والمصادقة على العديد من الاتفاقيات التي تكفل العدالة والمساواة في الحصول على فرص العمل للجميع، وعلى ضرورة تكافؤ الفرص دون تمييز على أساس الكفاءة أو غير ذلك.

كما عملت الجزائر على إدراج معيار الحق في العمل كحق أساسي للمواطن في جل دساتيرها الصادرة منذ أول دستور لسنة 1963، وأصدرت العديد من القوانين التي تضمنت الحرص على كفالة الحق في العمل للجميع.

لم يحرم التشريع الجزائري أي فئة معينة عن غيرها من العمل، بل ضمن لكل الفئات مبدأ المساواة في الحصول على فرص العمل، بما يضمن لهم العيش بكرامة. وشمل ذلك كل الفئات التالية: (النساء، الأطفال، المعوقين، الأجانب).

كما تضمنت جلّ الدساتير الجزائرية مبدأ الحق في العمل مبدأ أساسي تلتزم الدولة الجزائرية بحمايته وتعزيزه، ومنع كل أشكال التمييز التي يمكن أن تلحق به.

وسنحاول إبراز لمحة تاريخية حول الدساتير الجزائرية السابقة، إضافة لفترة الدراسة المحددة من سنة 2000 إلى 2016 وما تضمنته هذه الدساتير من مواد عديدة تدعم بها الحق في العمل.

ورد في دستور 1963 بأنّ الهدف الأساسي للجمهورية الجزائرية العمل على استغلال الإنسان في جميع أشكاله وضمان العمل ومجانية التعليم، والعمل على تصفية بقايا الاستعمار<sup>1</sup>. أشار الدستور إلى ضرورة المساواة بين الجنسين والحرص على منع كافة أشكال التمييز، وتضمنت (المادة 12) على أن: (( كل المواطنين من الجنسين لهم نفس الحقوق ونفس الواجبات، والقانون لا يدخل تمييزاً على، بين هذا وذاك ))<sup>2</sup>.

أما دستور سنة 1976، تضمن كذلك كفالة الحق في العمل للجميع دون تمييز، وتضمن إشارة في النص الآتي: (( يركز المجتمع على العمل، وينبذ التطفل نبذاً جذرياً، يحكمه المبدأ الاشتراكي القائل من كل حسب قدرته ولكل حسب عمله ))<sup>3</sup>.

وفي نص الدستور إشارة صريحة على ضرورة حماية الحق في العمل ومنع أي تجاوزات (التطفل)، يمكن أن تضر بهذا الحق، أو تحرم فئة معينة منه.

<sup>1</sup> سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،

2002، ص 111.

<sup>2</sup> دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، لسنة 1963.

<sup>3</sup> دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

أما خلال مرحلة التعددية السياسية والانفتاح التي عرفت صدور دستور 1989، المغاير للدراسات السابقة، القائمة على مبدأ الاشتراكية وكفالة الدولة حقوق الجميع. حيث تضمن دستور 1989 إصلاحات عديدة مست المجال السياسي والاقتصادي للدولة الجزائرية، وأحدثت تحول كبير في كافة مناحي الحياة.

وتضمن دستور 1989 مبدأ الحق في العمل بصفة هامة، حيث ورد فيه النص الآتي:  
( ( لكل المواطنين الحق في العمل))<sup>1</sup>.

وتشير الدراسات إلى أن دستور (1989)، لم يعط ضمانات كاملة تكفل للمواطن الحق في العمل، بل يجب عليه أن يسعى ليحصل على عمل يضمن له العيش بكرامة. كما تضمنت (المادة 25) من الدستور، بأن الدول تكفل للعامل الحق في الحماية، الأمن، النظافة والحق في الراحة، ويحدد القانون كيفية تطبيق ذلك.<sup>2</sup>

ويؤكد الباحث في هذا الصدد، على حرص التشريع في هذا النص، على ضمانة كفالة حقوق العامل أثناء عمله، خاصة لما يتعرض له العامل من انتهاكات وانتقاص من حقوقه المتعلقة بالعمل وظروف العمل، وسنتطرق لهذا العنصر بالتفصيل في العناصر اللاحقة من الدراسة. أما الدستور الصادر سنة 1996 والتعديلات التي مسته في سنة 2002 و 2008، فلم يتضمن أي جديد يمس المواد المتعلقة بالعمل والتشغيل.

وبصدور دستور سنة 2016، الذي تضمن تعديلات عديدة مست الحقوق والواجبات، وأدرج حقوق جديد تكفلها الدولة للمواطن. وفيما يخص الحق في العمل، فقد تضمن النص الحق في العمل، بما في ذلك حق العامل في الحماية و الأمن والنظافة ، وحق آخر يتضمن الضمان الاجتماعي، وترقية التمهين، كما أضاف الدستور بنداً جديداً، يتمثل في تكفل الدولة على استحداث مناصب الشغل.<sup>3</sup>

وبذلك فدستور سنة 2016، أدرج حقوق جديد، تكفلها الدولة الجزائرية للمواطن، منها حرص الدولة على استحداث مناصب شغل للجميع، بغية تنظيم قطاع التشغيل والعمل، والعمل على حماية مبدأ الحق في العمل في التشريعات الداخلية، من خلال جعلها تتكيف مع التشريع الأساسي في الجزائر.

<sup>1</sup>(المادة 52)، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989.

<sup>2</sup>عمار عباس، التعديلات الدستورية في الجزائر: من التعديل الجزئي إلى الإصلاح الدستوري الشامل، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 12، جوان 2014، ص ص 96 97.

<sup>3</sup>دليله سلطاني، الحقوق والحريات والواجبات في ظل التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016، مجلة جيل الأحداث القانونية، العدد 07، أكتوبر 2016، ص 12.  
راجع أيضا/ الدستور الجزائري لسنة 2016.

**الفرع الثاني: الحق في العمل ضمن قوانين العمل والوظيفة العامة بالجزائر.**

عرفت مرحلة ما بعد صدور الدساتير في الجزائر، إعادة النظر في العديد من القوانين الداخلية، فكل مرحلة تشهد تعديلات لبعض التشريعات المتعلقة بالحياة السياسية والاقتصادية.

**أولا/الحق في العمل ضمن قوانين العمل:**

منذ الاستقلال والجزائر تشهد صدور قوانين مختلفة، تنظم قطاع العمل والتشغيل، ومنه عرفت صدور أول قانون ينظم قطاع العمل، والمتمثل في الأمر رقم 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، واحتوى القانون على مجموعة بنود تضمنت مجموعة من الآليات تحدد مبادئ الحق في العمل، بالإضافة إلى شروط خلق مناصب عمل، وأهم ما جاء فيه:<sup>1</sup>

- ضرورة أن تتم عملية التوظيف بالنسبة لليد العاملة، بواسطة مكاتب اليد العاملة (مكاتب التشغيل)، وتعمل المكاتب على ضبط مراقبة سوق العمل.
- ضرورة تبليغ أرباب العمل عن كل منصب شاغر.
- ضرورة إخطار مصالح اليد العاملة، ومفتشية العمل والشؤون الاجتماعية عن كل تشغيل لعامل، وعن انتهاء لعلاقة عمل خلال 48 ساعة.

يستنتج الباحث في هذا الصدد، بأن وجود الرقابة تُعد كأحد الآليات التي تتبعها الدولة الجزائرية، لمنع أي تجاوزات يمكن أن تحدث ضرر بمبدأ الحق في العمل، وعلى منع أي عملية توظيف، تتم بالمحاباة أو الوساطة.

وفي سنة 1978 صدر القانون رقم 05-78، المتضمن القانون الأساسي للعامل، وتضمن القانون نصوص عديدة، تمجد العمل كأساس للمجتمع الاشتراكي، وتدعو لضرورة المحافظة على العامل، كونه القوة الاجتماعية الأولى.<sup>2</sup>

وأشار القانون في (المادة 45)، على ضرورة مراعاة بعض الشروط في عملية التوظيف، وتشمل ما يلي:<sup>3</sup>

- الإعلان عن وجود منصب شاغر.

<sup>1</sup>المادة 08، الأمر رقم 31-75، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية، العدد 39، المؤرخ في 29 أبريل 1975.

<sup>2</sup> أحمد شفير، التحولات الاقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي منظمة العمل العربية، المعهد العربي للثقافة الدولية، مطبعة النور، الجزائر، 1999، ص130.

<sup>3</sup> المادة 45، القانون رقم 78-12، المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 08، 32 أوت 1978.

- سد هذا الشغور عن طريق الترقية الداخلية إن وجدت، أو ملء هذا المنصب عبر التوظيف الخارجي.

- تتم عملية التوظيف عبر مكاتب اليد العاملة.

- يمكن تنظيم عملية التوظيف عبر المسابقة\* أو التوظيف الخارجي.

أما خلال فترة التحول الاقتصادي التي مرت بها الجزائر، فقد عرفت صدور القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، والذي حمل تغييرات عدة تنظم المسائل المتعلقة بالعمل والتشغيل في الجزائر.

وبخصوص الحق في العمل حسب القانون الجديد، فلم يعد من صلاحيات الحكومة توفير مناصب شغل للباحثين عنها، بل أجاز القانون للحكومة على تهيئة الظروف المناسبة التي تشجع خلق مناصب جديدة، وفق آليات جديدة تقوم على وضع الخطوط العريضة لبيان السياسة العامة، مع ضمان دعم الحقوق الأساسية للعامل وتحديد واجباته<sup>1</sup>. كما عمل المشرع الجزائري على وضع حد أدنى من الأحكام والضمانات القانونية لتنظيم علاقات العمل، واتجه بعلاقة العمل من الإطار التنظيمي القائمة على تدخل السلطة، إلى الإطار التعاقدى القائم على الحرية التعاقدية، وترك المجال لأطراف العقد لتحديد الحقوق والواجبات المتعلقة بتحديد آليات التشغيل والعمل<sup>2</sup>.

ويؤكد الباحث في هذا الصدد على أن صدور هذه القوانين المتعددة جاء لمسايرة التغييرات والتطورات التي عرفت بها الجزائر، والتي ساهمت في خلق قوانين عديدة تساهم في تطوير التشريع العمالي من فترة لأخرى، وتوجت في الأخير بصدور القانون رقم 11/90، الذي استجاب للعديد من المعايير الدولية المتعلقة بالحق في العمل والتشغيل، والتي تندرج ضمن الاتفاقيات التي تصدرها منظمة العمل الدولية.

\*التوظيف عبر المسابقة تم تنظيمه بواسطة المرسوم رقم 81-159، لسنة 1981، والمتعلق بالتوظيف عن طريق المسابقة لعمال المؤسسات العمومية والهيئات العامة.

<sup>1</sup> عبد الرحمان خليفي، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2015، ص22.

<sup>2</sup> سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص115.

راجع أيضا: عبد الرحمان خليفي، مظاهر العولمة في التشريع الجزائري، الملتقى الدولي حول عولمة النص القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، 26 أبريل 2016، متوفر على المسار [www.univ-soukahrass.dz/eprints/2016-782-d7e54.docx](http://www.univ-soukahrass.dz/eprints/2016-782-d7e54.docx)، تاريخ الإطلاع: 2017/04/10.



### ثانيا/الحق في العمل ضمن قوانين الوظيفة العامة:

مرت عملية تنظيم الوظيفة العامة في الجزائر بمراحل عديدة، اتسمت كل مرحلة بطابع سياسي معين، مبني على توجهات القائم بالتشريع في كل فترة، وشهدت الجزائر صدور قوانين عديدة تنظم قطاع الوظيفة العمومية وفق معايير معينة، وضعها المشرع بغية الاستجابة لمتغيرات الأوضاع الاقتصادية للبلاد. ومتغيرات البيئة الداخلية والخارجية .  
بذلك عملت الجزائر على وضع معايير ومبادئ عديدة ضمن قوانين الوظيفة العامة ، لضمان وصول مناصب العمل لأصحابها، دون أن يكون هناك تمييز، وتضمنت كل القوانين الصادرة في إطار تنظيم المرافق العامة بالجزائر، معايير موحدة دون أن يكون هناك تغيير شامل أو جزئي للشروط المتعلقة بالحصول على منصب عمل<sup>1</sup>. وتمثلت القوانين الصادرة لتنظيم الوظيفة العامة بالجزائر فيما يلي:

- الأمر رقم 66/133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الصادر في جوان 1966.(الجريدة الرسمية، العدد26).

- الأمر رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل. الصادر في أوت 1978(الجريدة الرسمية، العدد32).

- الأمر رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية. الصادر في مارس 1985(الجريدة الرسمية، العدد13).

- الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية. الصادر في جويلية2006(الجريدة الرسمية، العدد26).

تضمنت هذه القوانين مجموعة من المعايير والشروط العامة لشغل منصب عمل في الإدارة العمومية، وتمثلت هذه المعايير والشروط في التالي<sup>2</sup>:

- يتم التوظيف على أساس المسابقة، والسن المحددة للالتحاق بالمنصب هو 18 سنة.
- التمتع بالجنسية الجزائرية.
- التمتع بالحقوق المدنية.
- الحصول على الشهادة أو المستوى المطلوب للالتحاق بالمنصب.

<sup>1</sup> عيسى آيت عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 2010، 03، ص118.

<sup>2</sup> بناء على ما ورد في قوانين الوظيفة العامة بالجزائر. راجع في ذلك القوانين التالية:

- الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.
- الأمر رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

- أن يكون ذا قدرة بدنية وذهنية ، ومؤهلا للالتحاق بالوظيفة المراد شغلها .  
كما تقوم عملية التوظيف ضمن قانون الوظيفة العامة في الجزائر على مبدأ المساواة، القائم من جهة على إتاحة الفرص للجميع، للاستفادة من منصب عمل، ويتم ذلك عبر إجراء مسابقة شفوية أو كتابية، لمنع أي تمييز على أساس المحاباة أو الوساطة في عملية التوظيف. ومن جهة أخرى على المساواة في المعاملة عن طريق منح كل الحقوق للموظف العام، بعد حصول على منصب العمل، وتشمل الحقوق (الحق في الأجر، الحق في العطل، الحق في الترقية، الضمان الاجتماعي....الخ)<sup>1</sup>.

بناء على التفصيل المذكور أعلاه، والمتعلق بالحق في العمل ضمن قوانين العمل والوظيفة العامة بالجزائر، يمكن القول أنّ المشرع الجزائري عمل على تكييف العديد من الاتفاقيات والقوانين الصادرة عن منظمة العمل الدولية، مع القوانين الداخلية للبلاد، خاصة في البنود المتعلقة بمبدأ الحق في العمل، والحرص على إدراجه ضمن التشريع الوطني والسياسات الوطنية العامة المتعلقة بالشغل، كما يجب التنويه إلى أن الجزائر صادقت على جملة من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية. وشملت الاتفاقيات التالية:<sup>2</sup>

- الاتفاقية رقم 44 حول البطالة لسنة 1944.
  - الاتفاقية رقم 88 حول إدارة التوظيف لسنة 1948.
  - الاتفاقية رقم 94 حول شروط العمل لسنة 1949.
  - الاتفاقية رقم 111 حول التمييز في الاستخدام والمهنة لسنة 1958.
  - الاتفاقية رقم 138 حول السن الأدنى للعمل لسنة 1973.
- وبالتالي يستنتج الباحث أن التشريع الجزائري جسد هذه الاتفاقيات مع القوانين الداخلية، حيث وردت أحكام عديدة ضمن نطاق قانون العمل والوظيفة في الجزائر استجابت لأحكام اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وتضمنت التالي:

- تحديد سن العمل ب 18 سنة ، وهو ما يتطابق مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 لسنة 1973 والمتعلقة بتحديد سنة العمل.
- تشكل مكاتب التوظيف والعمل على تنظيم سير عملها، بما يضمن شفافية توزيع مناصب الشغل، وهذا يتطابق مع اتفاقية إدارة التوظيف لسنة 1948.
- منع التمييز في الحصول على مناصب الشغل، سواء في قانون العمل أو قانون الوظيفة العامة، حيث وردت أحكام عديدة ضمن هذه القوانين المذكورة، تمنع التمييز وفق أي

<sup>1</sup> عيسى آيت عيسى، المرجع السابق، ص 120.

<sup>2</sup> رشيد حباتي، دليل الموظف و الوظيفة العامة بالجزائر، الجزائر: دار النجاح، 2012، ص 30.

شكل من الأشكال، وهذا لتجسيد مبادئ اتفاقية منع التمييز والاستخدام رقم 111 لسنة 1958.

### الفرع الثالث: الإطار القانوني لسياسة التشغيل في الجزائر.

تميز التشريع الجزائري بصدور قوانين عديدة تتضمن تنظيم توجهات سياسة التشغيل خلال مرحلة 2000 إلى 2016 ، حيث شرعت الحكومة الجزائرية جملة من القوانين التي تنظم قطاع التشغيل، وهذا لمواكبة التحولات الداخلية والدولية المحيطة بالبلاد.

وعملت الجزائر على صياغة هذه التشريعات لتكون ملائمة للمبادئ والتوجهات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وذلك من خلال مصادقة الجزائر على العديد من الاتفاقيات التي تنص على مكافحة البطالة، وخلق المزيد من مناصب العمل اللائق ضمن السياسات العامة للتشغيل. ارتأى الباحث من خلال هذا المبحث، تقديم نموذج عن أهم القوانين التي صدرت في الجزائر، والمتضمنة آليات تنظيم قطاع التشغيل.

#### 1. القانون رقم 50/02 المؤرخ في 22 جانفي 2002، المحدد للقواعد الخاصة المتعلقة بتنظيم مصالح الشغل.

يحدد هذا القانون مهام مديريات التشغيل على مستوى كل ولاية، التي تعتبر الممثل الأساسي لوزارة العمل والتشغيل على المستوى المحلي.

#### 2. القانون رقم 90/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال وترقية الشغل.

تضمن هذه القانون آليات تعزز دور الوكالات في تنصيب العمال وتشغيلهم، مستثنياً الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة، حيث أعطيت للبلديات حق القيام بهذا الدور، وجاء هذا القانون ليواكب التطورات والتغييرات الاقتصادية والاجتماعية، ويعمل على توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية.

ويهدف القانون إلى تحقيق جملة من الأهداف يمكن تجسيدها في الآتي:<sup>1</sup>

- عصرنة طرق التوظيف بما يتلائم والتطورات التكنولوجية الحاصلة.
- العمل على تحسين جودة الخدمات المقدمة من قبل الوكالات.

#### 3. القانون رقم 01/08 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل.

تمثل مضمون القانون في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية، لفائدة المستخدمين وتحديد طبيعة مختلف أشكال المساعدات التي يمكن أن تقدم لهم.

<sup>1</sup> أهمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة بالجزائر، المرجع السابق، ص04.

وترتبط مهام هذا القانون، في وضع الإجراءات اللازمة لتأمين العمال بعد حصولهم على منصب العمل، وحدد القانون مجموعة من الإجراءات التي تكفل للعامل حق الاستفادة من الضمان الاجتماعي وفق حالات العقد المبرمة بين العامل والمؤسسة المستخدمة. كما يشمل هذا القانون قطاع المستخدمين في القطاع الاقتصادي، بالإضافة إلى قطاعات أخرى، مستثنياً العاملين بقطاع التنقيب والإنتاج في ميدان المحروقات.<sup>1</sup>

**4. المرسوم التنفيذي رقم 101/10 المتمم لإنشاء اللجنة الوطنية لترقية التشغيل.**

تم إنشاء هذه اللجنة الوطنية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 101/10، المؤرخ في 29 مارس 2010، والمتعلقة بتنظيم اللجنة وسيرها، حيث تجتمع هذه اللجنة المشكلة من ممثلي مختلف القطاعات والهيئات مرتين في السنة، وذلك قصد التفكير والمناقشة واقتراح أعمال ترمي إلى تحسين وضعية سوق التشغيل وكذا تقييمه.<sup>2</sup>

وتقوم هذه اللجنة بتنفيذ مجموعة من المهام مرتبطة بمسائل التشغيل، وأهمها:<sup>3</sup>

- تقديم الأعمال والمخططات والبرامج المتعلقة بترقية الشغل والمحافظة عليه.
- متابعة تنفيذ التدابير المتخذة في إطار السياسة الوطنية لترقية التشغيل ومحاربة البطالة، بالتعاون مع القطاعات المعنية.
- تقييم البرامج القطاعية الرامية إلى ترقية التشغيل.
- تحديد معايير تطور سوق الشغل.

وتعتبر هذه اللجنة بمثابة جهاز استشاري يقوم بتقديم تقارير عن سوء تطبيق الإستراتيجية الوطنية المنفق عليها في الجزائر، المتعلقة بترقية التشغيل.

<sup>1</sup> القانون رقم 01/08، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية، العدد 04، المؤرخ في 27 يناير 2008، ص 04.

<sup>2</sup> محمد ححاتي، ترقية التشغيل في الجزائر: دراسة الآليات المستحدثة في سوق الشغل، مجلة دفاتر اقتصادية، العدد 01، الجزء 2، جامعة الجلفة، ب ت، ص 147.

<sup>3</sup> (المادة 05)، المرسوم التنفيذي رقم 101-10 المؤرخ في 29 مارس 2010، يتضمن إنشاء اللجنة الوطنية لترقية التشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 31، 21 مارس 2010، ص 06.

**المطلب الثاني: تنفيذ سياسة التشغيل بالجزائر (الهيكل والبرامج).**

تستند عملية تطبيق سياسة التشغيل في الجزائر على مجموعة من الآليات والبرامج، تم تشكيلها من قبل السلطات العمومية في الجزائر، وتهدف هذه الآليات إلى تنفيذ مختلف البرامج التنموية المتعلقة بدعم سياسات التشغيل وتحسين العمل اللائق.

**الفرع الأول: هيكل تنفيذ سياسة التشغيل بالجزائر.**

**أولاً/وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي:**

أُكلت لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي عملية تنظيم سير قطاع التشغيل والعمل، وأسندت لها عدة وظائف تندرج في إطار دعم قضايا ترقية التشغيل والعمل في الجزائر. ويتمثل هيكل الوزارة في مجموعة من الهيئات والآليات المعتمدة من قبل الوزارة، التي تقوم بمهام ترقية التشغيل ودعم قضايا العمل.

وتتفرع عن الوزارة مجموعة من الهيئات والمديريات تعمل ضمن وصاية الوزارة، وتسعى للربط بين القضايا المحلية لقطاع التشغيل والعمل مع الوزارة الوصية، وتشمل هذه الهيئات فيما يلي:

**1. الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM**

تأسست هذه الوكالة بموجب المرسوم رقم 90/259، المؤرخ في 08 سبتمبر 1990، وحلت محل الديوان الوطني لليد العاملة، وعرفت سنة 2006 تغيير الطابع القانوني للوكالة من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص. كما استفادت الوكالة في نفس السنة (2006) من مخطط إعادة التأهيل المخصص لتطوير شبكاتها (تطوير مختلف وكالات التشغيل التابعة لها، سواء كانت ولائية أو محلية)، بالإضافة إلى العمل على تطوير أنشطتها وتحديث الوسائل داخل الوكالة وتحسين الخدمات المقدمة<sup>1</sup>. وتأتي هذه التعديلات بعد توقيع الجزائر سنة 2005 على اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بوكالات ومكاتب التشغيل الخاصة رقم 181.

ولمواكبة التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، ولتقوم الوكالة بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية، استفادت الوكالة من مخطط تأهيل وإعادة الاعتبار، يسعى لتحقيق جملة من الأهداف، يمكن إجمالها كالآتي:<sup>2</sup>

<sup>1</sup>الوكالة الوطنية للتشغيل، نبذة تاريخية عن المرافق العمومية، منشور عبر المسار/

<http://www.anem.dz/ar/pages/historique-ar.html>، تاريخ الإطلاع 2016/12/20.

<sup>2</sup>محمد قرقب، عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل بالجزائر، الندوة الإقليمية حول دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس، منظمة العمل العربية: مكتب العمل العربي، 2005، ص 08-09.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

- تدعيم الوكالة بالإمكانيات لحل كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل.
  - اتخاذ إجراءات عصرنه طرق تسيير الوكالة، وجعلها تتماشى مع التطورات التكنولوجية الراهنة.
  - تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل أو أصحاب العمل.
- وتتكون هياكل الوكالة من مجموعة من المديريات والوكالات الجهوية، موزعة كالتالي:
- المديريات العامة.
  - 10 وكالات جهوية.
  - أكثر من 157 وكالة محلية.
- وفي إطار المهام الموكلة لها، فالوكالة تقوم على تسيير قطاع التشغيل في الولايات حسب الوظائف المسندة إليها، وهي:
- استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسات الحوار.
  - تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات.
  - استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم ضمن برامج التشغيل.
  - تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، من أجل إعادة إدماجهم وتمكينهم من نظام تأمين على البطالة.
- ### 2. مديريات التشغيل.

تشكلت هذه المديريات الفرعية بموجب المرسوم رقم 50/02 المؤرخ في 22 جانفي 2002، الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولايات، وطرق تسييرها وعملها، كما تنفرع عن هذه المديريات مجموعة من المكاتب تعمل على تطوير آليات التشغيل في الجزائر. تعمل هذه المديريات وفق المهام الموكلة لها، عبر تنفيذ مجموعة من البرامج المحددة من قبل السلطات، وتهدف لخلق مناصب شغل مؤقتة مدعمة من طرف الدولة، وتتمثل أهم هذه البرامج فيما يلي:

- برنامج عقود ما قبل التشغيل: أنشئ هذا البرنامج بموجب المرسوم رقم 402/98 والمؤرخ في 02 ديسمبر 1998، ويهدف البرنامج إلى إدماج الشباب العاطلين

عن العمل، والحاصلين على شهادات جامعية في مناصب شغل مؤقتة، وذلك

لاكتساب مهارات وخبرات تمكنهم من الحصول على مناصب عمل دائمة.<sup>1</sup>

• **جهاز المساعدة على الإدماج المهني:** تم إنشاء هذا الجهاز بموجب المرسوم

التنفيذي رقم 126/08، المؤرخ في 29/04/2008، ويهدف الجهاز إلى تشجيع

الإدماج المعني للشباب طالبي العمل لأول مرة، وهذا الجهاز يستهدف ثلاث

فئات هي:<sup>2</sup>

- الشباب حاملو الشهادات التعليم العالي، والتقنيين الساميين خريجي

المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

- الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو

الذين تابعوا تريض مهنيًا.

- الشباب الذين ليس لهم أي تكوين أو تأهيل مهني.

**3. الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية:** تعتبر الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية إحدى الهياكل

الأساسية التي تساهم في مساعدة الفئات الاجتماعية الهشة، وذلك من خلال عملها على تحقيق

المنفعة الاقتصادية والاجتماعية<sup>3</sup>، وذلك وفق البرامج التالية:

- **برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة IAIG:**

وتسمى برامج الشبكة الاجتماعية، ويعد هذا البرنامج بمثابة حل مؤقت وشكل من أشكال

التضامن، تستفيد منه الفئات التي بلغت سن محددة للعمل، بالإضافة للعاطلين عن العمل، حيث

يتم تشغيل هؤلاء في النشاطات ذات المنفعة العامة (ورشات البلديات)، ويستهدف البرنامج

المناطق ذات الهشاشة وعدم الاستقرار على مستوى النسيج الاجتماعي.

- **برنامج تشغيل المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TOP.HIMO):**

أنشئ هذا البرنامج سنة 1997 بموجب اتفاق بين الحكومة الجزائرية وبموافقة البنك الدولي،

والبرنامج عبارة عن مناصب شغل مؤقتة موجهة لفئة الشباب البطال، الذين لا يحملون مؤهلات،

<sup>1</sup> محمد قرقب ، المرجع السابق، ص ص 09 10 11.

<sup>2</sup> ج ج د ش، المرسوم رقم 08-126، المتعلق بإنشاء جهاز المساعدة على الإدماج، المؤرخ في 29/04/2008، الجريدة الرسمية، العدد 30، 22/04/2008، ص 12.

<sup>3</sup> الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية، ركيزة أساسية في التنمية بالجزائر، عبر

المسار: <http://www.radioalgerie.dz/news/ar/reportage/26291.html>، تاريخ النشر 13/01/2015. تم

الاطلاع عليه ماي 2016.

تمكنهم من الحصول على وظائف، ويستفيد من هذا البرنامج الشباب العاطلين عن العمل في المناطق المحرومة والنائية.<sup>1</sup>

كما يتشارك في تسيير هذا البرنامج عدة قطاعات تشمل العمل والتشغيل، قطاع الفلاحة والري، الأشغال العمومية، ويهدف البرنامج إلى تحقيق مناصب الشغل عبر تنفيذ المشاريع التالية:<sup>2</sup>

- صيانة الهياكل العمومية عبر تنفيذ الأشغال ذات النتائج الاقتصادية والاجتماعية النافعة.

- تنمية القطاع الخاص عن طريق مساهمة المقاولين الصغار والمؤسسات الصغيرة.
- الأشغال بهذا البرنامج تعني القطاعات الخاصة بالطرق، الغابات، الفلاحة، الأشغال العمومية.

#### - الشغل المأجور بمبادرة محلية (تشغيل الشباب) ESIL:

يعد هذا النوع من أقدم البرامج المخصصة لدعم تشغيل الشباب، وتم تأسيسه سنة 1990، ويستهدف إنشاء مناصب شغل بمبادرة محلية، كما يسعى إلى اكتساب الشباب عبر هذا البرنامج خبرات مهنية، تتراوح مدتها بين 03 أشهر و12 شهر، ويتشارك في تسيير هذا الجهاز كل من وكالة التنمية الاجتماعية ومديريات النشاط الاجتماعي.<sup>3</sup>

#### 4. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:

هيئة ذات طابع خاص، أنشئت سنة 1997، والوكالة الوطنية تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وتعمل هذه الوكالة على تشجيع الإجراءات المتبعة لمعالجة مشكلة البطالة في الجزائر، وتعمل الوكالة على تحقيق الإجراءات التالية:

- تشجيع كل الإجراءات الرامية لتحقيق ترقية تشغيل الشباب.
  - تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
  - إعلام أصحاب المبادرات بالدعم الممنوح لهم.
  - تقديم الاستشارات للبطالين لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف المشاريع.
- وللوكالة فروع عديدة في كل أرجاء البلاد، حيث تتكون من حوالي 53 فرع منتشرة عبر كافة ولايات الوطن.

5. الوكالات المتعلقة بترقية الاستثمار: تم استحداث مجموعة من الأجهزة تهدف لدعم وخلق المشاريع الاستثمارية لبعض الفئات البطالة، وتتمثل أهم هذه الأجهزة فيما يلي:

<sup>1</sup>مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص281 282.

<sup>2</sup>التقرير الوطني حول التنمية البشرية 2000، منشورات المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي، الجزائر، الدورة 19، نوفمبر 2001، ص155.

<sup>3</sup>مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص284.



أ. **الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات ANDI**: تم استحداث هذه الوكالة بهدف تطوير الاستثمار وترقيته، وتعتبر الوكالة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، مهمتها دعم المستثمرين وإعلامهم بالمشاريع الخاصة بهم، وتزويدهم بالمعارف المتعلقة بالإجراءات المطبقة لتأسيس وتسيير المؤسسات وعملية إنجاز المشاريع.

ب. **البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية PNDA**: البرنامج عبارة عن مجموعة من البرامج المسطرة للتنمية الفلاحية، وتسعى لتحسين مردودية القطاع الفلاحي، عبر وضع آليات تهدف لدعم وتطوير الإنتاج الزراعي.

#### الفرع الثاني: البرامج التنموية الحكومية.

منذ سنة 2000 عملت الجزائر على وضع مجموعة من البرامج التنموية المبرمجة من طرف الدولة، تهدف من خلالها إلى وضع مجموع من المشاريع بهدف إحداث إقلاع اقتصادي في الجزائر، وكان للتشغيل نصيب كبير من هذا البرامج، حيث خصصت مبالغ مالية معتبرة بهدف خلق وظائف الشغل وترقية التشغيل ودعمه. ويمكن إبراز أهم هذه البرامج في التالي:

**أولاً/ برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001/2004)**. يعتبر هذا البرنامج أحد أدوات السياسة الاقتصادية في الجزائر، ويدخل البرنامج ضمن الوعود التي وضعها رئيس الجمهورية (عبد العزيز بوتفليقة)، خلال عهده الانتخابية الأولى، ويهدف البرنامج إلى إعادة إطلاق الآلة الاقتصادية بالجزائر.

كما أن البرنامج تضمن مخصصات مالية موزعة خلال الفترة من 2001 إلى 2004<sup>1</sup>، ويسعى البرنامج إلى تجسيد جملة من الأهداف التالية<sup>2</sup>:

- تحسين مستوى المعيشة والحد من الفقر.

- خلق مناصب عمل والحد من البطالة.

- دعم تحقيق التوازن الجهوي، وإعادة تنشيط الفضاءات الريفية.

وركز البرنامج بشكل معتبر على سياسة التشغيل والحد من البطالة، وأعتبرها من الأولويات الرئيسية في تطبيق وتنفيذ هذه البرنامج، خاصة في ظل الارتفاع المتزايد لمعدلات البطالة في الجزائر، والتي عرفت تدهورا كبيرا خلال فترة التسعينات.

**ثانياً/ برنامج دعم النمو (2005 - 2009)**. يندرج هذا البرنامج ضمن سياسات دعم النمو

التي وضعتها الدولة الجزائرية، والبرنامج عبارة عن مجموعة من الاستثمارات المحلية

<sup>1</sup> قدي عبد المجيد، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2008، ص50.

<sup>2</sup> République Algérienne Démocratique et Populaire، "programme de soutien a la relance économique a court et moyen terme 2001-2004"، avril 2001، p15.

- والأجنبية تستهدف تسريع وتيرة النمو. ويهدف لتقليص نسب البطالة والتخفيف من مستويات الفقر التي تشهدها الجزائر.<sup>1</sup>
  - كما يستهدف البرنامج تحقيق ما يلي:
    - رفع معدلات النمو إلى مستويات عالية.
    - العمل على القضاء على الفقر وتخفيض معدلات البطالة وتحسين مستوى المعيشة.
    - العمل على تحقيق التوازن الجهوي بين مختلف جهات الوطن.
  - ثالثا/البرنامج الخماسي (2010-2014). يعد هذا البرنامج كمرحلة تكميلية للبرامج السابقة، وخصص له مبلغ مالي ضخم جدا\*، ويهدف هذا البرنامج إلى تحقيق تحديث الاقتصاد، وخلق التوازنات ما بين القطاعات والجهات.
  - ودعم هذا البرنامج بشكل كبير قطاع التشغيل والعمل، حيث خصص مبالغ مالية معتبرة لدعم خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني، وكذا دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتمويل بعض آليات خلق مناصب العمل. وتم وضع هدف أساسي للبرنامج يتمثل في:<sup>2</sup>
  - خلق مناصب عمل لكل الفئات.
  - إنشاء حوالي ثلاث ملايين منصب شغل خلال سنوات تطبيق البرنامج.
- المطلب الثالث: أساليب محاربة البطالة بالجزائر.**
- عملت الجزائر على وضع مجموعة من البرامج تهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتهدف من خلالها إلى توفير التأمين الكامل لفئة البطالين والذين يعانون من الفقر، بذلك تم تأسيس مجموعة من الصناديق تعمل على منح مبالغ مالية لفئة البطالين والفئات الهشة والمحرومة، في الفترة التي يكونون فيها عاطلين عن العمل. وسنتطرق في هذا العنصر إلى مجمل الهياكل التي تختص بهذا المجال، مبرزين طرق تسييرها وعملها، وكذا مساهمتها في التأمين ضد البطالة بالجزائر، وفق المعايير المعمول بها ضمن سياسات منظمة العمل الدولية.

<sup>1</sup>قدي عبد المجيد، نفس المرجع، ص53.

\*قدر بحوالي 286 مليار دولار (أي حوالي 21 ألف مليار و200 مليون دينار جزائري).

<sup>2</sup>بيان مجلس الوزراء، برنامج التنمية الخماسي 2010/2014، مصالح رئاسة الحكومة، 2010، ص ص 02 08.

### الفرع الأول: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNS:

أسند المشرع الجزائري مهام ضبط سوق التشغيل في الأمور المتعلقة بحماية الشباب من البطالة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وذلك كاستجابة للانفتاح الاقتصادي الذي تطبقه الجزائر، وتنويع للآليات المتعلقة بالتأمين عن البطالة.

تأسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في 06 جويلية 1994، وبدأ عمله بشكل رسمي في شهر سبتمبر 1996، ويعتبر كمؤسسة تقوم بمهام تنفيذ نظام التأمين عن البطالة هدفها تسيير النظام التكميلي المعتمد في الضمان الاجتماعي والمتمثل في تغطية خطر البطالة والتأمينات الاجتماعية المختلفة المرتبطة به.<sup>1</sup>

كما يعمل الصندوق على مواكبة التغييرات الحاصلة عبر فتحه صيغ جديدة لدعم البطالين، وذلك عن طريق منحهم القروض لمساعدتهم على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة وفق تكوينهم وتخصصاتهم، وتعمل هذه المؤسسات على توفير مناصب جديدة، حيث تشير الإحصائيات إلى أن الصندوق ساهم في خلق حوالي 670 مؤسسة صغيرة للشباب خلال الفترة ما بين 2003-2007.<sup>2</sup>

#### 1. هيكل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

يتكون الصندوق الوطني للبطالة من مجموعة من الوكالات موزعة على تراب الوطني، قدر عدد ب 58 وكالة، مقسمة ما بين 13 وكالة جهوية و 45 وكالة ولائية، وتقوم هذه الفروع الجهوية والولائية بتنفيذ نشاطات الصندوق على المستوى المحلي والجهوي.

#### 2. مهام ونشاطات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

يتكفل صندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ مجموعة من المهام هدفها تسيير نظام الضمان الاجتماعي المتعلق بتغطية خطر البطالة والتأمينات الاجتماعية المختلفة في الجزائر، وصدرت العديد من النصوص القانونية التي تحدد نطاق عمل الصندوق وكيفية الاستفادة من مزياء المتعددة، وتتمثل العناوين الأساسية للمهام المنوطة للصندوق الوطني فيما يلي:<sup>3</sup>

- مهمة تسيير نظام التأمين عن البطالة.
- مهمة تحضير البطال للرجوع إلى العمل.
- مهمة التأقلم المهني.

<sup>1</sup>قادية عبد الله، الإطار القانوني الخاص لدعم التشغيل في الجزائر، الدار الجزائرية، الجزائر، 2015، ص ص 120 122.

<sup>2</sup>عبد القادر لحسين، مكافحة البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية لسياسة العامة للتشغيل، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15/16 نوفمبر 2011، ص 12.

<sup>3</sup>قادية عبد الله، المرجع السابق، ص 130.

- تقديم المساعدات للمؤسسات.

كما تتلخص أهم مهام الصندوق الوطني في الإجراءات التالية:<sup>1</sup>

- المساعدة على البحث عن الشغل.

- دعم العمل الحر.

- التكوين بإعادة التأهيل.

كما يستفيد البطالون من خدمات الصندوق إذا توفرت الشروط التالية:

• الجنسية الجزائرية.

• أن يكون السن بين 30 و50 سنة.

• ألا يكون شاغلا لأي منصب عمل مأجور أو ممارسا لنشاط لحسابه الخاص عند إيداعه طلب الإعانة.

• أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب لمنصب عمل أو يكون مستفيد من تعويض الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

• أن يتمتع بمؤهل مهني، أو يمتلك ملكات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.

• أن يكون قادرا على توفير إمكانيات مالية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه.

• ألا يكون قد استفاد من تدبير إعانة بعنوان إحداث النشاطات.

#### الفرع الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

تم إنشاء هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، وتعد الوكالة بمثابة هيئة ذات طابع خاص، تقوم مهامها على محاربة كل أشكال البطالة والفقر عبر خلق النشاطات الفردية ودعم أصحابها.

وتسعى الوكالة كغيرها من الوكالات المتعلقة بالتشغيل إلى القيام بالمهام التالية:

- تقديم الدعم والمبادرة والاستثمار لأصحاب المشاريع عبر منحهم قروض صغيرة ومتوسطة لتسيير مشاريعهم.

- تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع و القانون المعمول بهما.

- دعم ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في إطار متابعة أنشطتهم.

- منح سلف وقروض بدون فوائد.

- إبلاغ المستفيدين ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف المساعدات التي ستمنح لهم.

<sup>1</sup>بوعبد الله هيبية و حاج موسى سهيلة، دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إنشاء وتمويل المؤسسات المصغرة بالجزائر، الأيام العلمية الدولية الثانية حول المقاولاتية آليات دعم ومساعدة إنشاء المؤسسات في الجزائر: الفرص والعوائق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 03/04/05 ماي 2011، ص12.

- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربط هؤلاء المستفيدين بالوكالة.

كما تدرج تحت الوكالة جهاز القرض المصغر المخصص لتحفيز الشغل الذاتي وتطوير المهن الصغيرة، ويبلغ سقف استثمارها 400.000 دينار جزائري.<sup>1</sup> وتشرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في إطار القرض المصغر على تسيير ثلاث صيغ للتمويل هي:<sup>2</sup>

أ - **التمويل الثنائي بين الوكالة والمقترض** : تمويل بدون فائدة ممنوحة للمقترض بعنوان شراء مواد أولية، هذا التمويل يمنح للمشاريع الصغيرة التحويلية حسب دراسة تقنواقتصادية مبسطة، وبيان المساهمة الشخصية 10% من الكلفة الإجمالية للمشروع على الأقل، وتمويل الوكالة بنسبة 90% على الأكثر من الكلفة الإجمالية، والتي لا يمكن أن تفوق 30000 دج، يتم تسديدها على مدى 15 شهر.

ب - **التمويل الثنائي بين البنك والمقترض** : هذه الصيغة من التمويل تتعلق بالمشاريع التي تتراوح كلفتها الإجمالية بين 50000 دج و 100000 دج يتم تسديدها على مدى 12 إلى 60 شهر ( سنة إلى 05 سنوات )، وتمويل هذا المشروع مجزأ بين المقترض والبنك، المساهمة الشخصية تكون 05% على الأقل والقرض البنكي يكون 95% على الأكثر ويرتفع هذا المستوى إلى 97% إذا كان المستفيد حاملا لشهادة أو وثيقة معادلة معترف بها، أو إذا أنجز النشاط في منطقة خاصة على مستوى الجنوب أو الهضاب العليا، والمساهمة الشخصية في هذه الحالة تكون 03% على الأقل .

ج. **التمويل الثلاثي بين البنك والمقترض و ANGEM** : هذا التمويل يتعلق بالمشاريع التي تفوق تكلفتها 100000 دج وتقل أو تساوي 400000 دج، مجزأ بين المقترض والبنك والوكالة، يتم تسديدها على مدى 12 إلى 60 شهر وتهيكل بالطريقة التالية :

- مساهمة شخصية 05% على الأقل.
- قرض بدون فائدة 25% على الأكثر.
- قرض بنكي متوسط المدى 70% على الأكثر.

<sup>1</sup> محمد الطاهر شعلال، الآليات العمومية لترقية الشغل، منشورات مجلس الأمة، مجلس الأمة، الجزائر، أفريل 2011، ص

43.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 45.

### المبحث الثاني: آليات تطبيق سياسة العمل في الجزائر وفق معايير منظمة العمل الدولية.

عملت الجزائر على تعزيز اهتمامها بالسياسات والمشاريع التي تصيغها منظمة العمل الدولية في المجالات المتعلقة بقطاع التشغيل والعمل، حيث استحدثت العديد من القوانين والبرامج بهدف تحقيق معايير العمل اللائق المدرجة ضمن أنشطة منظمة العمل الدولية. يحاول الباحث من خلال هذا العنصر التطرق لواقع سياسات العمل في الجزائر وفق معايير منظمة العمل الدولية، ومتابعة تطبيقها وتنفيذها ضمن القوانين الداخلية في الجزائر.

#### المطلب الأول: نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر.

تعتبر الحماية الاجتماعية من أهم المؤشرات المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية في الوقت الحاضر، وتسعى منظمة العمل الدولية من خلالها لحماية العامل من الأخطار المحدقة به في العمل.

وعملت الجزائر على تطوير نظام الحماية الاجتماعية من خلال اعتماد نظام اجتماعي يحمي جميع الفئات في العمل، بهدف تطوير سياسة الضمان الاجتماعي وجعلها تتوافق مع المعايير والقوانين الدولية للعمل.

وتشمل المنظومة الجزائرية للضمان الاجتماعي في الجزائر جميع النظم الحديثة للضمان الاجتماعي، وهي جميع الفروع المحددة ضمن الاتفاقية رقم 102\* لمنظمة العمل الدولية، وتشمل ما يلي:<sup>1</sup>

- التأمين على المرض.
- التأمين على العجز.
- التأمين على الوفاة.
- حوادث العمل.
- الأمراض المهنية.
- التأمين على البطالة.
- التقاعد.
- الأداءات العائلية.

\* راجع الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية، مرجع سبق ذكره.  
<sup>1</sup> وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي، متوفر على الرابط: <http://www.mtess.gov.dz/ar>، تاريخ الاطلاع 2017/02/02.

ويمكن التطرق إلى مجمل الهيئات التي تدير قطاع الضمان الاجتماعي في الجزائر، مع إبراز دورها في تحقيق الأمن الاجتماعي وحماية حقوق العمال، وذلك وفق النقاط التالية.

### الفرع الأول: الصناديق المسيرة لنظام الضمان الاجتماعي في الجزائر.

شهدت الجزائر سنة 1983 إصلاحات كبيرة مست نظام الضمان الاجتماعي، وأدت إلى صدور حزمة من القوانين الجديدة، تمثلت في خمس قوانين و سبعة عشر مرسوم جديد، متعلقة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

ساهمت هذه الإصلاحات في تأسيس مجموعة من الصناديق الوطنية للتأمينات الاجتماعية التي تقوم بتغطية المخاطر ذات الصلة الإنسانية، والمخاطر المتعلقة بحوادث العمل. وتتمثل أهم هذه الصناديق فيما يأتي:

### أولا/الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.CNAS.

#### 1.التعريف بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية:

يعتبر الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية هيئة ذات تسيير خاص تحكمها قوانين مطبقة في هذا المجال، ويحدد التنظيم الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي عن طريق التنظيم<sup>1</sup>. يدير عمل الصندوق بمنطق التسيير الذاتي التشاركي، الذي يعهد في إدارتها إلى مجموعة من الأطراف المشاركة والمستفيدة من امتيازات الحماية الاجتماعية، وتم النص على مبدأ التسيير الذاتي للصناديق وفق المواثيق الدولية خاصة الصادرة عن منظمة العمل الدولية،<sup>2</sup> وتعمل الجزائر على تبني التسيير الذاتي التشاركي لعمل صناديق الضمان الاجتماعي وذلك بما يتلاءم وقوانين منظمة العمل الدولية والتحولت الاجتماعية الحاصلة .

ويقوم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بتأمين نوعين من المخاطر، النوع الأول يتمثل في التأمين على المرض، الولادة، العجز، الوفاة، أما النوع الثاني فيتمثل في المخاطر التي تتعلق بممارسة المهنة، وهي حوادث العمل والأمراض المهنية.<sup>3</sup>

2.هيكلية الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية. يتكون الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية من مجموعة من الفروع، تساعده في القيام بكافة مهامه على المستوى المركزي والولائي. وتتمثل هيكلية الصندوق في الآتي:<sup>1</sup>

<sup>1</sup>المادة 49، المرسوم رقم 11/88، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية، العدد02، المؤرخ في 12 يناير 1988.

<sup>2</sup>قوي بوحنية ومحمد الطاهر غزير، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة ورقلة، العدد2012،07،ص02.راجع في ذلك: تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية بعنوان: العمال وأرباب العمل والدولة وممثلي الضمان الاجتماعي.

<sup>3</sup>الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع،2005،ص233.

- مديرية عامة.
- 49 وكالة ولائية (اثنان منها بالجزائر العاصمة).
- 839 هيكل دفع.
- 368 مركز دفع.
- 405 آلة دفع.
- 66 فروع محلية.
- 4 عيادات متخصصة ( الجراحة القلبية للأطفال، العظام والتأهيل، أمراض الأذن والأنف والحنجرة وجراحة الأسنان).
- 4 مراكز للتصوير الطبي الشعاعي.
- 35 مركز للتشخيص والعلاج.
- 55 صيدليات تابعة للصندوق.
- ويستفيد من خدمات الصندوق الفئات التالية :
- العمال الأجراء مهما كان قطاع نشاطهم.
- الممتننين (المتربصين).
- الطلبة.
- المتربصين في مجال التكوين المهني.
- فئة المعاقين.
- المجاهدين.
- المستفيدين من امتيازات الضمان الاجتماعي(المنح والريوع).
- المستفيدين من المنح الجزافية للتضامن الاجتماعي(الأشخاص المرضى أو المسنين وغير الناشطين).

### 3. مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.

يقوم الصندوق بتنفيذ مجموعة من المهام أوكلت له في إطار المحافظة على توازن العمل وتعزيز حقوق العمال في العمل، وقد تلاعت هذه المهام الموكلة للصندوق مع معايير العمل الدولية، المدرجة من قبل منظمة العمل الدولية، وسعت الجزائر للمصادقة على العديد من الاتفاقيات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، نذكر من بينها:<sup>2</sup>

<sup>1</sup>وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، التعريف بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، متوفر على

المسار/ <http://www.cnas.dz/?q=ar/presentation-de-la-cnas>، تاريخ الاطلاع 2017/02/07.

<sup>2</sup>وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من قبل الجزائر، متوفر على

المسار التالي// <http://www.mtess.gov.dz/ar/>، تاريخ الاطلاع/2017/02/08.



## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

- الاتفاقية رقم 17 بشأن التعويض عن حوادث العمل الصادرة سنة 1925، وتم التوقيع عليها بتاريخ 19/10/1962.
- الاتفاقية رقم 18 بشأن الأمراض المهنية الصادرة سنة 1925، تم التوقيع عليها بنفس التاريخ المذكور 19/10/1962.
- الاتفاقية رقم 19 بشأن المساواة في المعاملة، التعويض عن حوادث العمل 1925، تم التوقيع عليها بتاريخ 19/10/1962.
- الاتفاقية رقم 42 بشأن تعويضات إصابات العمل، الأمراض المهنية 1934، تم التوقيع عليها بتاريخ 19/10/1962.

وتتمثل أهم مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية فيما يلي:<sup>1</sup>

- تسيير أداء التأمينات الاجتماعية ( المرض، العجز، الأمومة، الوفاة) وكذا حوادث العمل والأمراض المهنية.
- المساهمة في ترقية السياسة الرامية إلى الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- إعلام المستفيدين وأصحاب العمل بحقوقهم والتزاماتهم.

### ثانيا/الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء..CASNOS.

يعتبر الصندوق بمثابة هيئة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلالية المالية، ويخضع الصندوق لوصاية وزير العمل والضمان الاجتماعي، ويتكفل الصندوق بأصحاب الحرف وأرباب العمل وبصفة عامة كل من يمتلك محل تجاري، وهؤلاء الفئات ملزمون بتسديد الاشتراك، لضمان الاستفادة من التعويضات عند المرض أو التعرض لحادث عمل، وكذا الحصول على التقاعد. وتم إنشاء الصندوق الوطني CASNOS وفقا للقانون رقم 07/92، المؤرخ في 04/01/1992، المتعلق بتنظيم الإطار القانوني والإداري والمالي للصندوق.<sup>2</sup>

ويتكون الصندوق من وكالة مركزية وحوالي 13 وكالة جهوية، بالإضافة إلى حوالي ثلاثين شبكة ولأئمة موزعة على كافة أرجاء الوطن، ويتكون الصندوق من الشبكات التالية:

- وكالة مركزية.
- وكالة جهوية.
- شبكات ولأئمة.
- شبكات خاصة.

<sup>1</sup>وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، التعريف بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، متوفر على المسار <http://www.cnas.dz/?q=ar/presentation-de-la-cnas>، تاريخ الاطلاع 07/02/2017.

<sup>2</sup>الجيلالي عجة، المرجع السابق، ص240.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

ويتكفل الصندوق بالفئات التي تمارس أعمالها باستقلالية وتشمل مجموعة من الأشخاص،  
والمتمثلون في الفئات التالية:

- التجار الصناعيين والحرفيين.
- مالكي الأراضي الفلاحية.
- أصحاب وسائل النقل.

ويعمل الصندوق على تنفيذ مجموعة من المهام الموكلة إليه حسب القانون المنظم لعمل  
الصندوق، وتشمل المهام فيما يلي:

- التنظيم والمراقبة والمتابعة لنشاط الوكالة الوطنية.
- إصدار التعليمات وتنظيمات العمل واللوائح المسيرة لنشاط بقية الوحدات.
- ترقية نظام التسيير لفروع الصندوق الموزعة على أرجاء الوطن.
- ضمان التوازن المالي للقطاع.
- يقوم بتسجيل المؤمن عليهم اجتماعيا.
- يبرم اتفاقيات مع صناديق الضمان الاجتماعي لتأمين الرقابة الطبية ومصلحة أداء  
الخدمات.<sup>1</sup>

### ثالثا/الصندوق الوطني للتقاعد .CNR:

يصنف الصندوق الوطني للتقاعد كأحد الهيئات التي تعمل في مجال الضمان الاجتماعي،  
ويعتبر بمثابة هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي، وتأسس الصندوق  
الوطني للتقاعد بموجب المرسوم 223/85 والمعدل بموجب المرسوم 92/07 المتعلق بالوضع  
القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي.<sup>2</sup> ويقوم الصندوق بمجموعة من المهام موزعة كالآتي:<sup>3</sup>

- تسيير معاشات ومنح التقاعد ومنح ذوي الحقوق.
- ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداء  
التقاعد.

- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد والمنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية  
في مجال الضمان الاجتماعي.
- ضمان إعلام المستفيدين وأرباب العمل.

<sup>1</sup>الطبيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، الجزائر: دار الهدى، 2004، ص 250.

<sup>2</sup>نفس المرجع، ص 253.

<sup>3</sup>مهام الصندوق الوطني للتقاعد، منشور على المسار <http://cnr.dz/ar/missions/>، تاريخ الإطلاع

عليه/02/03/2017.

رابعاً/ الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء، الأشغال العمومية والري CACOBATH.

يعتبر الصندوق الوطني للعطل كغيره من الهيئات المذكورة سابقاً، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وانشأ بموجب المرسوم رقم 45/97 المؤرخ في 04 فيفري 1997، وجاء تأسيس هذا الصندوق لتنظيم الحالات المتعلقة بالعطل المدفوعة الأجر والبطالة المتعلقة بسوء الأحوال الجوية الخاصة بقطاع البناء، الأشغال العمومية والري. ويقوم الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر بمجموعة من المهام، يمكن إجمالها في النقاط التالية:<sup>1</sup>

- ضمان تسيير العطل المدفوعة الأجر والبطالة المتعلقة بسوء الأحوال الجوية التي يستفيد منها العمال في قطاعات البناء، الأشغال العمومية والري.
  - القيام بالإجراءات الرقيم المستفيدين وأرباب عملهم.
  - ضمان الإعلام والتوجيه للمستفيدين وأرباب عملهم.
  - إنشاء صندوق احتياط موجه لضمان تسديد التعويضات في أي حال من الأحوال.
- الفرع الثاني: الخدمات الممنوحة من قبل صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر.**
- يُعدّ الضمان الاجتماعي أحد صور الحماية الاجتماعية المنصوص عليها في القوانين الصادرة بالجزائر، وعملت الدولة الجزائرية على إصدار حزمة من القوانين تنظم مجال الضمان الاجتماعي.
- وتضمنت كل القوانين الصادرة بالجزائر، سواء المتعلقة بقانون العمل والوظيف ة العمومية، والقوانين المسيرة لنظام الضمان الاجتماعي، على مجموعة امتيازات تمنح لكل الأشخاص الذين يتعرضون للأخطار أثناء العمل والأشخاص الذين لا يجدون منصب عمل، والفئات غير القادرة على العمل.
- كما يعمل المشرع الجزائري على مطابقة القوانين الصادرة في مجال الضمان الاجتماعي مع القوانين التي تصدرها منظمة العمل الدولية، حيث صادقت الجزائر على مجمل الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بالمعايير الدولية للعمل.(الجدول رقم 05 يوضح الاتفاقيات المصادقة عليها من قبل الجزائر).
- وبالتالي، فقد أصدرت الجزائر خمسة قوانين شكلت الإطار العام لنظام الضمان الاجتماعي وتمثلت القوانين في:
- القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

<sup>1</sup>الطبيب سماتي، المرجع السابق،ص257.

- القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد.
- القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- القانون رقم 15/83 المتعلق بنزاعات الضمان الاجتماعي.
- كما احتوت هذه القوانين مجموعة من الخدمات تقدمها الصناديق المذكورة سابقا، وقد جاءت هذه الخدمات مطابقة للاتفاقية رقم 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، والصادرة عن منظمة العمل الدولية .
- وتم الإشارة لهذه القوانين، كون منظمة العمل الدولية تعتبرها أساس استكمال شروط التشغيل الكامل للعاملين الحاصلين على مناصب العمل.
- وتشمل أهم الخدمات التي تقدمها الصناديق والتي تغطي العديد من الأخطار، يمكن حصرها في التأمينات التالية:<sup>1</sup>
- أولا/التأمين على المرض :** يعتبر موضوع التأمين على الأمراض والمخاطر المهنية من أهم التأمينات المدرجة ضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وأهمها:
- الاتفاقية رقم 12 المتعلقة بإصابات العمل لسنة 1921.
- الاتفاقية رقم 17 المتعلقة بتعويضات إصابات العمل لسنة 1925.
- الاتفاقية رقم 18 بشأن أمراض المهنة.
- حيث عمل المشرع الجزائري على تكييف كل القوانين المتعلقة بالوقاية من الأخطار والأمراض مع تشريعات منظمة العمل الدولية، وعملت على إصدار قوانين مختلفة تنظم حماية العاملين من الأخطار المهنية وبعض الأمراض.
- وشملت التعويضات المتعلقة بالأمراض \* (الحالات: (العلاج، الجراحة، الأدوية، الفحوصات البيولوجية، علاج الأسنان، الأجهزة والأعضاء الاصطناعية، الأدوات المتعلقة بتحديد النسل) وكلها خدمات تقدم بالتعاون بين الضمان الاجتماعي مع الصيدليات وبعض المصالح الإستشفائية العمومية والخاصة، وهذه التعويضات تشمل المؤمنين وذويهم.
- ثانيا/التأمين على البطالة:** وردت في اتفاقيات منظمة العمل الدولية مواد عديدة تنص على ضرورة وضع إجراءات تساهم في تغطية حالات البطالة، وتعمل على مساعدة الفئات البطالة. وعمل المشرع الجزائري على سن العديد من القوانين، وتأسيس الصندوق الوطني للبطالة، كهيئة تعمل على توفير تغطية للعاطلين عن العمل، ومساعدتهم على الحصول على عمل لائق، ومنحهم قروض تساعدهم على فتح مشاريع مصغرة.

<sup>1</sup>نعيمية زيرمي، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية (الواقع العملي وآفاق التطوير)، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 03/04/2012، صص 10 و11.

\* محددة ضمن القانون رقم 11/83، المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية.

**ثالثا/ التأمين على الوفاة:** ويشمل التأمين في هذه الحالة إفادة ذوي حقوق المؤمن له برأسمال الوفاة، ويدفع هذا المبلغ لعائلة المؤمن له.

**رابعا/ التأمين على الأمومة:** يعد هذا التأمين من بين الحقوق الممنوحة للمرأة، ويهدف هذا التأمين إلى منح امتيازات عديدة للمرأة تكفل لها الحصول على عطلة مرضية، وضمان العلاج الصحي،<sup>1</sup> وسنبرز بالتفصيل هذه الحقوق في العنصر اللاحق والمتعلق بحماية المرأة في التشريع الجزائري.

كما تضمنت قوانين الضمان الاجتماعي بالجزائر دعم حالات مختلفة، حيث نصت القوانين على دعم الفئات التالية (التأمين على الشيخوخة، العجز، تقديم الإعانات للأسر الفقيرة)، وهذا بهدف تشجيع الاستقرار العائلي وتحقيق التطور الطبيعي لاستمرار حياة الأسر.

#### **المطلب الثاني: العمل النقابي والحوار الاجتماعي في الجزائر.**

تسعى منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها على تكريس مجموعة من القوانين تسعى من خلالها إلى إثراء النصوص الاجتماعية والقانونية ضمن التشريعات الوطنية، وذلك بهدف اعتماد معايير دولية موحدة تدعم الجهود الدولية التي تساند الحقوق والحريات الإنسانية المتعلقة بممارسة الحقوق النقابية وتشجيع الحوار الاجتماعي، لذا أصدرت منظمة العمل الدولية عدة قوانين تكفل حماية الحقوق النقابية وتدعم الحوار الاجتماعي نذكر منها:<sup>2</sup>

- الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.
  - الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالتنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949.
  - التوصية رقم 94 بشأن التشاور والتعاون بين أرباب العمل والعمال على مستوى المؤسسة.
- وقد عمل المشرع الجزائري بعد مصادقته على اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية والحوار الاجتماعي على تضمين معايير العمل الدولية ضمن القوانين الداخلية، وحرص على تطبيق مبدأ دعم العمل النقابي وتشجيع الحوار الاجتماعي في العمل.
- ومن خلال هذا العنصر سنحاول معرفة أوجه التكيف الحاصل بين التشريع الوطني الجزائري مع نصوص منظمة العمل الدولية .

#### **الفرع الأول: العمل النقابي في التشريع الجزائري.**

من منطلق أن الحق النقابي مرتبط بشكل كبير بالتطور الاقتصادي والسياسي لأي دولة، فقد سعت الجزائر إلى وضع الإطار القانوني لتنظيم الحق النقابي وكفالاته لكل العمال وأرباب العمل،

<sup>1</sup>نعيمة زيرمي، المرجع السابق، ص12.

<sup>2</sup>عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي بين معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، *مذكرة ماجستير*، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003/2004، ص50.

وأقرت الجزائر في بعض دساتير الصادرة بعد مرحلة التعددية على ضرورة ترسيخ ممارسة الحريات خاصة المتعلقة بالعمل النقابي وتشجيع تنظيم وتأسيس النقابات العمالية. كما أعطت الجزائر أولوية كبيرة وشهدت تقدم ملحوظ في مجال تطبيق معايير العمل الدولية في مجال الحق النقابي، خاصة المعايير الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وقد لمسنا ذلك من خلال الدساتير والقوانين السارية بالجزائر، والتي تضمنت بنود عديدة مرتبطة بمعايير العمل الدولية.

#### أولاً: الإطار الدستوري للعمل النقابي بالجزائر:

تضمنت دساتير الجزائر الصادرة خلال مرحلة التعددية على بنود مختلفة، تقدم ضمانات للمؤسسات والأشخاص بحق ممارسة العمل النقابي، وحق الانتماء للجمعيات النقابية بمختلفة أشكالها.

وقد ورد في دستور سنة 1989 مواد عديدة تدعم الحق النقابي وحق الانتماء للجمعيات النقابية، ويمكن تناول أهم المواد التي تضمنها الدستور في التالي:<sup>1</sup>

- (المادة 33) التي تنص (( الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان، وعن الحريات الفردية والجماعية مضمون)).

- (المادة 56) تنص على (( الحق النقابي يعترف به لجميع المواطنين)).

ودعماً لتكريس هذه المواد، فقد تضمن دستور 1989 مادة تعتبر كضمانة، تحمي ممارسة الحق النقابي من أي انتهاك، وتضمنت محتوى المادة على معاقبة كل من يرتكب انتهاكات ضد الحقوق والحريات، أو المساس بالأشخاص معنوياً أو جسدياً.<sup>2</sup>

كما جاءت مواد هذا الدستور لتلغي بعض الأحكام التي كانت سائدة في الدساتير السابقة، والتي كانت تسيّر العمل النقابي وفق النهج الاشتراكي، وكان الانضمام للنقابات مقتصرًا على نقابة واحدة، والممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

أما دستور سنة 1996 فقد تضمن نفس المواد الواردة في دستور 1989، وأضاف بعض البنود الجديدة، ومنها نص المادة 43 التي تنص على (( حق إنشاء الجمعيات مضمون))، وعلى (( الدولة تشجع ازدهار الحركة الجمعوية)).

بينما لم يأتي الدستور الجديد لسنة 2016 بأي تعديلات أو إضافات تخص العمل النقابي وحرية تأسيس الجمعيات النقابات، وسادت نفس المواد التي تضمنها دستور 1989 ودستور 1996.

<sup>1</sup>دستور سنة 1989.

<sup>2</sup>انظر المادة 35 لدستور 1989.

ثانيا/الإطار القانوني للعمل النقابي بالجزائر: يتعلق هذا العنصر بمجمل القوانين التي تنظم العمل النقابي بالجزائر، سواء قانون العمل أو قانون الوظيفة العمومية، في محاولة لإبراز مدى تطابق هذه القوانين مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية، المصادق عليها في الجزائر. يشكل مبدأ حماية الحق النقابي وتعزيزه أهم المعايير الأساسية التي تختص منظمة العمل الدولية على تكريسها ضمن التشريعات الوطنية، وحرصت الجزائر على تطبيق اتفاقيات منظمة العمل الدولية عبر المصادقة على قوانينها، وتضمين أحكامها ضمن القوانين الداخلية وجعلها المصدر الأول للتشريع.

وبذلك فقد عززت الجزائر منظومتها القانونية في مجال الحق النقابي، بإصدار مجموعة من القوانين، متعلقة بعلاقات العمل والوظيفة العمومية وتمثلت في القوانين التالية:<sup>1</sup>

- قانون العمل رقم 11/90 والمؤرخ في 21 أفريل 1990.
- قانون الوقاية من نزاعات العمل وممارسة الحق في الإضراب رقم 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990.
- قانون ممارسة الحق النقابي رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990.
- قانون حل النزاعات الفردية رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990.
- قانون مفتشيه العمل رقم 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990.
- الأمر رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 جويلية 2006.

صدرت هذه القوانين لتعطي دور كبير للشركاء الاجتماعيين وأصحاب العمل والمنظمات النقابية، في رسم السياسات ومناقشة الأمور المتعلقة بالعمل والتشغيل بالجزائر. كما تضمنت القوانين المذكورة بنود واسعة تنص على مبدأ الحق النقابي، وحق تأسيس المنظمات النقابية الخاصة بالعمل وأصحاب العمل.

فبداية من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وفي المادة الخامسة منه التي نصت على مجموعة من الحقوق يمارسها العمال في إطار العمل، ونصت على (( حق العامل في ممارسة الحق النقابي)).

وتطرق الأمر رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية، إلى أحكام تتعلق بممارسة الحق النقابي، ونص في المادة 35 على أنه (( يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به)). كما نصت المادة 36 على أنه (( يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به)).<sup>2</sup>

<sup>1</sup>قاسم مولود، إشكالية عمل المنظمة النقابية في ظل التحولات الاقتصادية دراسة حالة الجزائر، تونس والمغرب، أطروحة دكتوراه، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2010/2009، ص 233.

<sup>2</sup> المادة 35 و 36، الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

أما القانون رقم 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي، والذي يشمل تنظيم الحق النقابي على مستوى قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية، فقد تضمن بالتفصيل نصوص مختلفة تحدد كيفية ممارسة الحق النقابي، وتنص المادة الثانية من القانون على أنه (( يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد، أو قطاع نشاط واحد، أن يكونوا تنظيماً نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.<sup>1</sup> كما تضمن هذا الأخير أحكام مفصلة، حيث صدر القانون في خمسة أبواب، وشمل كل باب على مواد مفصلة تتناول ممارسة الحق النقابي في الباب الأول، والأحكام المتعلقة بممارسة الحق النقابي في الباب الثاني، وطرق وكيفية تأسيس المنظمات النقابية، وتضمنت الأبواب الأخرى أحكام متعلقة بالمنظمات النقابية وأحكام جزائية وختامية للقانون.<sup>2</sup> ويشير "الدكتور عجة الجبالي" ، إلى أن القانون رقم 14/90 قد قدم نموذج جديد لممارسة العمل النقابي، وعمل على تحويل النقابة كقضاء للضبط الاجتماعي، وأعطت المجال للعمال وأرباب العمال لتكوين نقابات خاصة.<sup>3</sup>

#### الفرع الثاني: الحوار الاجتماعي ضمن التشريع الجزائري.

لقد حددت منظمة العمل الدولية مجموعة من معايير العمل كونها أساس تطبيق قانون العمل في جل الدول، ومنها ما جاء في النص التالي: ((...أن العمل ليس سلعة وأولوية تحقيق التشغيل الكامل.....وتكريس حرية العمل والتنظيم، والحق في المفاوضة وترسيخ الحوار الاجتماعي)).<sup>4</sup>

لذا فقد كرست الدساتير والقوانين الجزائرية مجموعة من الحريات الأساسية في العمل، ويعتبر إقرار الحق في العمل النقابي باعتباره أساس تنظيم علاقات العمل بالجزائر، فقد أقر قانون العمل 11/90 المتعلق بعلاقات العمل العديد من الحقوق والحريات التي تعتبر كإطار أساسي لممارسة الحق النقابي. وتضمنت أهم الحقوق الواردة ضمن القانون فيما يلي:<sup>5</sup>

- الحق في المفاوضة الجماعية.
- الحق في الإضراب.

<sup>1</sup>المادة 02، القانون رقم 14/90 المتعلقة بممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 02 جويلية 1990، الجريدة الرسمية، العدد 23، المعدل والمنتم.

<sup>2</sup>راجع القانون رقم 14/90 المتعلقة بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

<sup>3</sup>عجة الجبالي، المرجع السابق، ص 171.

<sup>4</sup>محمد الطرابلسي، الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، مكتب الأنشطة العمالية، منظمة العمل الدولية، تاريخ الاطلاع 2017/03/04، متوفر على

المسار - <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RWTBwENqx5MJ:actrav>

<sup>5</sup>المادة 05، القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 افريل 1990، الجريدة الرسمية، العدد



- الحق في المشاركة.

وتضمن القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، أحكام عديدة وردت في الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية، وتعتبر كمرجع أساسي في الجزائر، ويضيف في هذا الصدد "الدكتور إلياس يوسف" بأن القانون الجزائري جاء مغاير للقوانين المعمول بها في الدول العربية، كونه تضمن نصوص عديدة مطابقة لمعايير العمل الدولية، فيما يخص الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية.<sup>1</sup>

ويمكن التطرق إلى آليات الحوار الاجتماعي، المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها الجزائر، بغية إبراز تطبيقها في التشريع الجزائري والممارسة على أرض الواقع. **أولاً/ الحق في المفاوضة الجماعية:**

**1. تعريف المفاوضة الجماعية:** تعرف المفاوضة الجماعية بأنها وسيلة تكوين القواعد الاتفاقية لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته، عن طريق تفاوض طرفي علاقة العمل في صورة حوارات ومناقشات تنتهي إلى اختلافهم حول بعض القواعد، والاتفاق حول البعض الآخر.<sup>2</sup> كما يعني التفاوض الجماعي بأنه الحوار الذي تتوصل من خلاله الأطراف الاجتماعية إلى:<sup>3</sup>

- تحديد شروط العمل والتشغيل.

- تحديد العلاقات بين المستخدمين والهيئات المستخدمة.

- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم.

كرست منظمة العمل الدولية مبدأ الثلاثية (المشاوراة الثلاثية)، في دستورها، وتسعى المنظمة من خلال هذا المبدأ إلى إشراك كل من ممثلي أرباب العمل والعمال مع ممثلي الحكومات في البحث معا من أجل إرساء العدالة الاجتماعية على أساس دولي.<sup>4</sup>

اعتمدت الجزائر آلية المفاوضة الجماعية كأحد وسائل الحوار الاجتماعي، لمعالجة المشكلات والمشاركة في رسم السياسات وصنع القرارات، بما يخدم المصالح الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. وعملت الجزائر على ترسيخ المفاوضة الجماعية كوسيلة تساهم في تعزيز ممارسة الحرية النقابية بما يضمن تحقيق التنمية الاجتماعية الشاملة. ويمكن إبراز أثر تطبيق المفاوضة الجماعية في

<sup>1</sup> عبد المجيد بيرم، الحق النقابي بين معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004/2003، ص55.

<sup>2</sup> عواد بلعبون، المرجع السابق، ص11.

راجع: المكتب الدولي للعمل، تقرير لجنة المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، المؤتمر الدولي للعمل، منظمة العمل الدولية، جنيف، 1998، ص15.

<sup>3</sup> محمد الطرابلسي، المرجع السابق،

<sup>4</sup> سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص555.

الجزائر، من خلال ما تبنته وصادقت عليه الجزائر من اتفاقيات دولية تنص على وجوب الالتزام بالمفاوضة الجماعية بين أطراف العمل وبين أرباب العمل والحكومة.

## 2. المفاوضة الجماعية ضمن تشريعات العمل بالجزائر.

تضمن التشريع الجزائري المفاوضة الجماعية من خلال الاتفاقية الجماعية في قانون العمل رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل في المادة 114 التي نصت على يعتبر المفاوضة الجماعية " اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل، والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، وتبرم داخل الهيئة المستخدمة والممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من ناحية، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال من ناحية أخرى، وتحدد شروط تمثيلية الأطراف المشاركة في التفاوض بموجب القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي".<sup>1</sup>

كما اعتبرت المادة 114 ضمن الباب السادس التفاوض كوسيلة اختيارية، تعقد بناء على طلب أحد أطراف الاتفاقية، كما نصت المادة الخامسة من ق ع 11/90 على بعض الحقوق والواجبات المتعلقة بالعمل، وأدرجت التفاوض الجماعي كحق أساسي.<sup>2</sup>

وتضمنت ع 11/90 في الباب السادس المعنون ب التفاوض الجماعي، أحكام مختلفة تتعلق بمحتوى الاتفاقيات الجماعية، وأنواع الاتفاقيات الجماعية، بالإضافة إلى أحكام متعلقة بالإجراءات المعتمدة في إبرام الاتفاقيات.

وقد حددت المادة 120 منق. ع 11/90 المسائل القابلة للتفاوض والمتمثلة في:<sup>3</sup>

نص (المادة 120): تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها القانون، شروط التشغيل والعمل، ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

- التصنيف المهني، ومقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها.
- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، والتعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة، والمكافأة المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل وكيفيات مكافأة العمال على الردود.
- تحديد النفقات.
- تحديد فترة التجريب، والإشعار المسبق.

<sup>1</sup> المادة 114، قانون 11/90، المرجع السابق.

<sup>2</sup> سليمان أحمية، الاتفاقية الجماعية كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2008/2009، ص 12.

<sup>3</sup> المادة 120، قانون 11/90، المرجع السابق.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

- مدة العمل الفعلي التي تتضمن مناصب العمل ذات التبعات الخاصة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط. والتغيبات الخاصة.
  - إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل، وتحديد الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
  - ممارسة الحق النقابي.
  - مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها.
- وعملت الجزائر على الاهتمام بتشجيع تطبيق مبدأ الحق والتشاور والتفاوض الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين عبر نصها القانوني، الذي اعترفت فيه بحق العمال الأجراء في حق التفاوض سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص دون تمييز، وهذا في إطار مصادقة الجزائر على الاتفاقية الدولية للعمل رقم 154\* لسنة 1982، التي أصدرتها منظمة العمل الدولية.
- وفي تقييم لتجربة التفاوض الجماعي بالجزائر حسب رأي رئيس مكتب العمل الدولي بالجزائر "محمد علي دياحي" على أن الجزائر وضعت آليات مناسبة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل، ساهمت في تعزيز الحوار الاجتماعي بين العمال وأرباب العمل، حيث يعتبر أن المفاوضة الجماعية في الجزائر مجسدة من خلال الاتفاقية الجماعية، التي تعتبر وثيقة للسلم الاجتماعي داخل المؤسسة الجزائرية، فهي تساهم في تحقيق التوازن بين المصالح المتناقضة.<sup>1</sup>
- وتشير الإحصائيات خلال سنوات متفرقة، إلى ارتفاع نسب المفاوضات الجماعية في الجزائر، حيث تميزت بتنوعها بين اتفاقيات جماعية واتفاق جماعي، حيث وصلت سنة 2008 لحوالي 2893 اتفاقية جماعية مقابل 13.606 اتفاق جماعي، بينما في سنة 2010 بلغت حوالي 2949 اتفاق جماعي مقابل 13.813 اتفاق جماعي .

\* صادقت الجزائر على الاتفاقية رقم 154 بشأن المفاوضة الجماعية، الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1983، بموجب المرسوم رقم 714/83.

<sup>1</sup>مقابلة مع السيد محمد علي دياحي، رئيس مكتب العمل الدولي بالجزائر، منظمة العمل الدولية، الجزائر: بن عكنون، يوم 06 أكتوبر 2016، H09.30 صباحا.

### المطلب الثالث: حماية المرأة والأحداث سنا في الجزائر.

اعتمدت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها سنة 1919، على العديد من المعايير التي ساهمت في حماية وتأمين شروط وظروف عمل لائقة للمرأة والأطفال الأحداث سنا ، ويأتي هذا الاهتمام من قبل منظمة العمل الدولية نتيجة الانتهاكات التي تعرضت لها هذه الفئات في مجال العمل ، وإجبارهم على العمل في ظروف صعبة، وأوقات لا تتناسب مع أوضاعهم.

ويشير تقرير منظمة العمل الدولية إلى أن ثمة 75 بلداً ليس لديها برامج ينص عليها القانون لتقديم استحقاقات الطفل والأسرة، وأن معدل الإنفاق العالمي على هذه البرامج لا يتجاوز 0.4 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. كما أن مستحقات العمل للمرأة والطفل لا تتوفر إلا على نطاق محدود جداً حول العالم.<sup>1</sup>

حددت منظمة العمل الدولية مجموعة من الحقوق تكفل لهذه الفئات القيام بالعمل في ظروف عمل لائقة، ولا تمس من كرامتهم، وتشمل أهم هذه الحقوق فيما يلي:

- الحق في العمل اللائق.
  - الحق في ظروف عمل لائقة.
  - الحق في الأمومة والعطل المرضية بالنسبة للمرأة.
  - تحديد الحد الأدنى لسن العمل.
  - منع العمل الليلي للنساء والأطفال.
- ويسعى الباحث من خلال هذا العنصر إلى تبيان أثر تطبيق هذه المعايير والحقوق في التشريع الجزائري، ومن خلال الممارسة على اثر الواقع.
- الفرع الأول: عمل المرأة بالجزائر.**

لقد أولت القوانين الصادرة بالجزائر أهمية خاصة للمرأة، حيث تم إدراج عدة نصوص قانونية تنص على حق المرأة في العمل، وفي ظروف عمل لائقة، والتي حددت ضمن معايير العمل الدولية المصاغة من قبل منظمة العمل الدولية.

كرست الدساتير الجزائرية الصادرة خلال مرحلة التعددية، مجموعة نصوص توجب بشكل ضمني على الاعتراف بحق المرأة في العمل ودون تمييز بينها وبين الرجل، وتضمنت (المادة 29)

<sup>1</sup>مجلس حقوق الإنسان، تقرير الأمين العام عن مسألة حقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في جميع دول البلدان، الجمعية العامة، هيئة الأمم المتحدة، 2014، ص04.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

و(المادة 32) من دستور 1989 المعدل بموجب دستور 1996 نصوص تؤكد بشكل ضمني على منع التمييز بين الرجل والمرأة، وعلى إعطاء المرأة حقوقها المتعلقة بالعمل.<sup>1</sup> كما تضمن الدستور الجديد الصادر سنة 2016، مواد عديدة تتضمن بشكل صريح حماية حق المرأة في العمل، ونصت المادة 32 على (( كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس.....)). وأشارت المادة 34 منه على: (( تستهدف المؤسسات ضمان لكل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحويل دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية)).<sup>2</sup>

كما ورد في الدستور نص خاصا متعلق بالتشغيل، وفي المادة 36 التي تنص: (( تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية على مستوى المؤسسات)).<sup>3</sup> ويستتج الباحث أن دستور سنة 2016 قدم ضمانات واضحة، ومغايرة لما تناولته الدساتير السابقة، حيث تضمن بشكل صريح حماية حق المرأة في التشغيل، وعلى المناصفة بينهما وبين الرجل في مجال العمل.

وهذا يؤكد اهتمام الجزائر بحماية حق المرأة، وحرصها على التزامها بالمعايير العمل الدولية المصاغة من قبل منظمة العمل الدولية، والمدرجة ضمن الاتفاقية رقم 158 المتعلقة بالاستخدام والمهنة\* لسنة 1958.

أما فيما يخص القوانين المتعلقة بالعمل والوظيفة العمومية بالجزائر، فقد احتوت هذه النصوص على مواد عديدة تشدد على احترام حق المرأة في العمل، وعلى ضرورة الالتزام بتطبيق مبدأ حصول المرأة على مناصب عمل دون تمييز.

نص القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، على مبدأ المساواة بين الرجال والنساء، ومنع أي تمييز مهما كان نوعه، خاصة التمييز لشغل منصب عمل، وتطرق القانون في (المادة 08) منه على (( يستفيد العمال من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات، مهما كان جنسهم وسنهم، مادامت مناصب عملهم متساوية)).

<sup>1</sup> عصاالله تاج، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية العربية للعمل، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014/2015، ص58.

<sup>2</sup> (المادة 32 و 34)، دستور 2016، المرجع السابق.

<sup>3</sup> (المادة 36)، نفس المرجع.

\* صادقت الجزائر على الاتفاقية في 15 أكتوبر 1969.

كما كرس القانون في (المادة 25) منه، على أن (( تمنع كل مؤسسة مستخدمة أن تقوم بكل حصر مباشر أو غير مباشر للحقوق، وبكل منح لامتيازات مباشرة أو غير مباشرة عند التوظيف بحكم الجنس)).

وتناولت (المادة 06) من القانون، نص صريح على أن (( للعمال الحق كذلك في إطار علاقة العمل: في حماية ضد أي تمييز لشغل منصب...)).<sup>1</sup>

ويلاحظ الباحث أن القانون 11/90 قد تضمن نصوص مختلفة جاءت لتؤكد على ضمانات القانون حماية حق المرأة في شغل المناصب ومنع أي تمييز مهما كان نوعه، يمكن أن يعيق عمل المرأة، أو ينقصها من أحد حقوقها المكفولة بموجب القانون.

أما قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06، المتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية بالجزائر، الذي حدد مادة صريحة نصت على أن التوظيف يخضع لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة.<sup>2</sup> ومبدأ المساواة يحمل دلالات عديدة، منها ما هو متعلق بالجنس، السن، العرق، الدين، اللون، الرأي.<sup>3</sup>

ويستنتج الباحث أن المشرع الجزائري التزم بتطبيق معايير العمل الدولية، التي تنص على احترام حق المرأة في العمل، وتضمنه ضمن الدستور والقوانين الوطنية، وهذا ما لمسناه من خلال قراءتنا للمواد الواردة في أحكام الدستور وقانون العمل والوظيفة العمومية.

**الفرع الثاني: آليات تكريس حق المرأة في العمل بالجزائر.**

إن مصادقة الجزائر على اتفاقيات منظمة العمل التي تدعم حق المرأة في التشغيل والعمل، انعكس بشكل إيجابي على عمل المرأة بالجزائر، وأدى إلى تبني الجزائر العديد من البرامج الوطنية التي تساهم في خلق الوظائف للمرأة.

ساهمت البرامج وآليات التشغيل المعتمدة في الجزائر في رفع من مستويات تشغيل المرأة، وتشير الإحصائيات إلى تزايد النساء العاملات من 1.359.000 إلى 1.934.000، خلال الفترة من 2004 إلى 2015، بمعدل ارتفاع قدره 42.2%، كما ارتفعت نسبة فئة النساء النشطة من 1.660.000 امرأة إلى 2.371.000 امرأة نشطة خلال نفس الفترة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> عطا الله تاج، المرجع السابق، ص 85 و86. راجع: قانون علاقات العمل 11/90، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 74، قانون 03/06، المرجع السابق.

<sup>3</sup> Mohamed Rouabhi, **Le Système De Sécurité Sociale En Algérie**, Dar

Eletmanya, 2010, p112.

<sup>4</sup> Med chérif belmihoub, **ETUDE EXPLORATOIRE SUR L'ACCES DES FEMMES AUMARCHE DU TRAVAIL En Algérie**, sur la ligne/ [library.fes.de/pdf-files/bueros/algerien/13438.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/bueros/algerien/13438.pdf), 02/03/2017.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

وبالتالي فقد ساهمت البرامج المسطرة من قبل الجزائر في ارتفاع هذه النسب، ويمكن إبراز أهم الاستراتيجيات والبرامج المسطرة فيما يلي:<sup>1</sup>

### أولا/البرامج المسطرة في إطار مؤسسات تشغيل ودعم الشباب:

أنشأت الجزائر خلال الفترة ما بين 2000 إلى غاية 2016 مجموعة من المؤسسات تعمل على دعم التشغيل، وقد لقت فئة النساء دعم من هذه المؤسسات، ويمكن إيجاز بعض المؤسسات والبرامج الأسطر التالية:

- برنامج نشاطات الاحتياجات الاجتماعية، ويهدف البرنامج في الإدماج الاجتماعي والمهني للشباب، خاصة فئة الإناث طالبي العمل.
- برنامج المؤسسات الصغيرة، ويشمل هذا البرنامج المؤسسات الصغيرة الخاصة، التي يتم أنشاؤها بموجب دعم من صناديق اونساج ANSEJ، وانجام ANGEM، وتهدف إلى منح قروض لفئة النساء، من أجل دعم مشاريعهم الصغيرة والمتوسطة وتطويرها. ونستعرض الجداول الموالية، التي تبين نسب استفادة النساء من دعم المؤسسات المذكورة.

### الجدول رقم 03: يبين نسبة استفادة النساء من صندوق ANGEM.

الجنس	العدد	النسبة المئوية
نساء	384.063	%61.70
رجال	238.458	%38.30
المجموع	622.481	%100

المصدر: www.ANgem.dz تاريخ الإطلاع 2016/08/12.

ويوضح الجدول تقدم نسبة النساء الحاصلين على امتيازات من الصندوق، وهذا لكون النساء يمتنهن العديد من المهن التقليدية في البيوت، ويعملن للحصول على دعم من هذه المؤسسات لدعم أنشطتهم وتحسين أرباحهم.

### الجدول رقم 04: يبين نسبة استفادة النساء من صندوق ANSEJ (الفترة ما بين 2007/2013).

الجنس/السنة	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ذكور	74.214	9.123	18.35	20.43	39.88	61.33	39.51

<sup>1</sup>وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، بعض المعطيات الخاصة بإنجازات الجزائر في مجال تمكين المرأة، أكتوبر 2017.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

3.52	4.47	2.95	2.21	2.49	1.502	12.160	إناث
------	------	------	------	------	-------	--------	------

المصدر: www.ANSEJ.dz تاريخ الإطلاع 2016/06/12.

ويبين الجدول الفروق الواضحة بين نسب استفادة الرجال من قروض ANSEJ، مقارنة مع النساء التي حصلن على نسب ضئيلة، مختلفة عن الدعم الذي تتلقاه من صندوق اونجام، ويرجع الاختلاف لدواعي عديدة، منها ما هو متعلق بالقيمة المالية المرتفعة التي يقدمها الصندوق.

- برنامج إدماج حاملي الشهادات الجامعية وشهادات التكوين، من خلال إدماجهم في بعض المناصب المؤقتة، التي تساعدهم على اكتساب الخبرة المهنية اللازمة.

- برنامج مرصد شغل المرأة، تم تأسيسه من قبل مؤسسة (مجمع سونطراك) البترولية سنة 2002، ويستهدف البرنامج توفير فرص عمل للنساء في جميع أنشطة المجمع وكل فروع

### ثانيا/ برامج دعم تمكين المرأة في التشغيل والعمل:

في إطار تمكين المرأة لتشجيع التشغيل، وحماية ظروف المرأة في العمل، وضعت الجزائر مجموعة من البرامج، كآليات تدعم تحقيق أهداف دعم المرأة، وتشمل البرامج في الآليات التالية:<sup>1</sup>

#### 1. المجلس الوطني للأسرة والمرأة:

أنشأ هذا البرنامج بموجب المرسوم التنفيذي رقم 421/06، المؤرخ في 22 نوفمبر 2006، وهو عبارة عن جهاز استشاري يتولى إبداء الرأي، وضمان التشاور والحوار والتنسيق لتصميم كل الأنشطة والأعمال المتعلقة بالأسرة والمرأة.

#### 2. برنامج المقاولاتية النسوية:

يشير مكتب العمل الدولي BIT، أن المقاولاتية النسوية تساهم بشكل كبير في خلق مناصب للنساء بأنفسهن ولغيرهن، حيث بينت بعض الدراسات التي أجراها المكتب على بعض دول أفريقيا أن النساء يعانين من ظروف صعبة، إلا أنهن يساهمن بشكل فعال في الاقتصاد من خلال مساهمتهم في خلق مناصب عمل.

وتشهد المقاولاتية النسوية في الجزائر ارتفاع نسبي، كون التجربة لازالت جديدة، وتحتاج إلى دعم قانوني، وآليات مجسدة على أرض الواقع، وتعتبر وزارة الصناعات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار في الجزائر الهيكل الأساسي الذي يدعم هذا البرنامج، بالإضافة إلى الآليات الأخرى المتعلقة بالتشغيل في الجزائر، والتي سبق ذكرها كالصناديق ANSEJ و ANGEM و CNAS.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، المرجع السابق.

<sup>2</sup> Mohamed Rouabhi, op cite,p120.



## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

وفي إحصائية للديوان الوطني ONS، فإن عدد المتعاملين الاقتصاديين بالجزائر وصل نهاية 2010 بالنسبة لفئة النساء 6.6 بالمئة، وتتركز معظمها بالعاصمة، وهران، وتلمسان.<sup>1</sup>

### الجدول رقم 05: يوضح تركز أنشطة النساء بالجزائر

الولاية	العدد	النسبة المئوية
الجزائر العاصمة	9427	8.15
وهران	7246	6.26
تلمسان	4837	4.18
قسنطينة	4363	3.77
البلدية	3923	3.39

المصدر: statistiques CNRC.les création d'entreprise en Algérie, avril 2014.

ويشير الجدول إلى تركز الأنشطة النسوية بشكل كبير في المدن الكبرى والداخلية. وتقل نسبتها في مناطق السهوب والجنوب الكبير، وهذا بفعل توفر الظروف والإمكانيات الملائمة لعمل المرأة بالمناطق الشمالية، في حين تقل وتتخفف في المناطق الأخرى.

### الفرع الثالث: تشغيل الأطفال بالجزائر.

أولت الجزائر اهتماما بحقوق الطفل في تشريعاتها، وأقرت حماية خاصة لهذه الفئة في كافة المجالات، وتعتبر الجزائر من الدول التي صادقت على اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بعمالة الأطفال\*، حيث عملت على وضع الآليات القانونية الكفيلة بحماية الأطفال من الاستغلال في العمل.

كرست القوانين الجزائرية الصادرة والمتعلقة بقانون العمل والوظيفة العمومية العديد من النصوص التي تلتزم بما ورد في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

حيث نصت (المادة 15) منق. عرقم 11/90 لسنة 1990 على أنه (( لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما)).

<sup>1</sup> منيرة سلامي، المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة ورقلة، العدد 05، ديسمبر 2016، ص 192.

\* صدر عن منظمة العمل الدولية 27 اتفاقية و 14 توصية متعلقة باستخدام وعمالة الأطفال، منها 11 اتفاقية و 5 توصية تتناول السن الأدنى للالتحاق بالعمال. راجع: أحمية سليمان، الحماية الدولية والوطنية للطفل في مجال العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي، تبسة، الجزائر، العدد 2007، 01، ص 20

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

ويشير الدكتور أحمية سليمان أن قانون العمل رقم 11/90 تأثر بالاتفاقية رقم \*138 لسنة 1937 التي تضمنت السن القانونية الدنيا لعمل الأطفال.<sup>1</sup>

وتضمنق.ع11/90 على جواز الترخيص بالاستخدام بشرط أن يوافق الوالدين بالنسبة لصغار السن أقل من 16 سنة، وتصريح كتابي صادر عن السلطات المختصة ( البلدية، المستخدم). كما تطرق نفس القانون في (المادة 15) في الفقرة الثانية منه: على أنه (( لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقياته))، وهذه المادة تضمنت ما ورد في الاتفاقية الدولية رقم \*182 المتعلقة بحضر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.<sup>2</sup>

ولحماية الأطفال من أشكال العمل الليلي، فتضمن ق.ع 11/90، الذي نص في (المادة 28) منه، على أنه (( لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة، في أي عمل ليلي)).<sup>3</sup>

ولتفادي وقوع تجاوزات أو انتهاكات في مجال تطبيق هذا القانون، فقد كفل المشرع الجزائري لمفتشية العمل دور الرقابة على الشركات والمؤسسات، من خلال عمل المفتشية التي تقوم بزيارات ميدانية لأماكن العمل، للوقوف على المخالفات المتعلقة بالتوظيف كالتحقق من سن العمل المطبق على عمال المؤسسة، عبر الإطلاع على سجلات العمال لمعرفة مدى احترام السن الأدنى للتشغيل.<sup>4</sup>

تؤكد منظمة العمل الدولية على وجود نسبة مساهمة تتراوح ما بين 02 و 11 بالمئة للأطفال في الحياة الاقتصادية في بلدان شمال أفريقيا، وتشير المنظمة على وجود ما بين 250 و300 ألف طفل بالجزائر يعملون، بالرغم من مصادقة الجزائر على الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

\* صادقت عليها الجزائر، بتاريخ 03 سبتمبر 1983، الجريدة الرسمية، العدد 06، 37/09/1983.

<sup>1</sup> أحمية سليمان، الحماية الدولية والوطنية للطفل في مجال العمل، نفس المرجع، ص14.

\* صادقت عليها الجزائر، بتاريخ 28/11/2000 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 387/2000، المؤرخ في 27

نوفمبر 2000، الجريدة الرسمية، العدد 03، 73، ديسمبر 2000.

<sup>2</sup> محمد حاج سود، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة

تلمسان، 2015/2016 ص196

<sup>3</sup> (المادة 28)، ق.ع 11/90، المرجع السابق.

<sup>4</sup> محمد حاج سود، المرجع السابق، ص201.0

وبضيف "محمد علي دياحي" في هذا الصدد بأن الجزائر وضعت الآلية الكفيلة لمحاربة عمالة الأطفال، خاصة في القطاع غير الرسمي، حيث تعمل مفتشية العمل بالجزائر على القيام بدور رقابي، وتعاقب كل المؤسسات التي تخالف القوانين المتعلقة بعمالة الأطفال.<sup>1</sup>

### المبحث الثالث: مؤشرات قياس سياسة التشغيل والعمل في الجزائر وفق معايير منظمة العمل الدولية.

تعد الجزائر من بين الدول التي استجابت للمبادئ الرامية إلى ترقية التشغيل من خلال تطبيق معيار العمل اللائق ضمن سياساتها، وذلك لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتجسد ذلك من خلال ما تضمنه التشريع الوطني والسياسات العامة الوطنية، من قوانين وبرامج ساهمت في توفير فرص العمل، وتحسين شروط العمل، وممارسة الحقوق المتعلقة بالعمل النقابي.

#### المطلب الأول: مؤشر العمل اللائق.

أكد مؤتمر العمل الدولي على ضرورة تعزيز خلق فرص العمل للجميع، بغية حصولهم على عمل لائق ومنتج، يضمن لهم حق العيش بحرية وضمان للكرامة الإنسانية، وقامت منظمة العمل الدولية بوضع مجموعة معايير تقوم على أن العمل مصدر للكرامة الشخصية، وللاستقرار العائلي، وللسلم والديمقراطية في المجتمع، ولنمو اقتصادي يسمح برفع اختيارات التشغيل الإنتاجي لتنمية المؤسسات.

عملت الجزائر على وضع مجموعة من الآليات والبرامج المعتمدة في إطار سعيها لتوفير العمل اللائق، كميّار أساسي تبنته ضمن السياسات العامة للتشغيل. ساهمت سياسة التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2000 إلى غاية 2016 في تحقيق أهداف متعددة، أدت إلى توفير فرص العمل وخفض نسب البطالة في الجزائر، وهذا يعود للبرامج المجسدة على أرض الواقع.

#### الفرع الأول: خلق فرص العمل بالجزائر ضمن البرامج الحكومية: لقد أدت الآليات والبرامج

المجسدة في الجزائر، في إطار ترقية التشغيل إلى خلق العديد من فرص العمل، اختلفت بين مجموعة من القطاعات الصناعية والزراعية والخدماتية، وقد ساهم إنشاء المؤسسات ووضع البرامج في تخفيض نسب البطالة، وتزايد فرص العمل للشباب الباحثين عن العمل.

<sup>1</sup> مقابلة مع محمد علي دياحي، المرجع السابق.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

أولاً/ دور البرامج الحكومية في دعم التشغيل بالجزائر خلال الفترة (2000-2016). شهدت الجزائر خلال الفترة ما بين 2000/2016، تنفيذ مجموعة من البرامج تهدف إلى رفع معدلات النمو الاقتصادي، وتحقيق زيادة في التشغيل وخلق فرص العمل. وعرفت هذه المرحلة تجسيد البرامج التالية، والتي سبق ذكر أهم تفاصيلها في المبحث السابق، وتشمل أهم هذه البرامج ، ما يلي:

- مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي 2001-2004.
  - البرنامج التكميلي لدعم النمو 2005-2009.
  - البرنامج الخماسي(توظيف النمو الاقتصادي)2010-2014.
- هذا البرامج عبارة عن مخصصات مالية موزعة على مجموعة من القطاعات وتهدف إلى تحقيق مايلي:

- الحد من الفقر وتحسين مستوى المعيشة.
  - خلق مناصب شغل والحد من البطالة.
- ومن خلال الإحصائيات والمؤشرات المتوفرة، يمكن أبراز مساهمة هذه البرامج في خلق مناصب العمل من خلال الجداول التالية.

### 1. مضمون البرامج الحكومية.

لقدأنفقت الحكومة في الجزائر مبالغ معتبرة على البرامج الموضوعه، وقد تم توزيع المخصصات المالية لهذه البرامج على مجموعة من القطاعات، تحاول من خلالها إلى دعم هذه القطاعات لاستحداث اكبر عدد من مناصب الشغل.

**الجدول رقم06: مضمون مخطط برنامج الإنعاش الإقتصادي2001/2004(توزيع الغلاف المالي.**

النسب	2004	2003	2002	2001	
40.1%	2.6 مليار دج	37.6 مليار دج	70.2 مليار دج	100.7 مليار دج	أشغال كبرى هياكل قاعدية
38.8%	6.5 مليار دج	53.1 مليار دج	72.8 مليار دج	71.8 مليار دج	التنمية المحلية والبشرية
12.5%	12.5	22.5	20.3 مليار دج	10.6 مليار دج	دعم القطاع الزراعي والصيد البحري
8.6%	-----	-----	15.0 مليار دج	30.0 مليار دج	دعم الإصلاحات
100%	2.5	113.9	18.59	20.54	المجموع

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي، تقرير حول الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للجزائر، 2001. تشير أرقام الجدول إلى سيطرة قطاع الأشغال الكبرى على المبلغ الأكبر لميزانية البرنامج، وهذا يعود لتدني البنية التحتية التي تعيشها البلاد، وحرص الحكومة على تنمية هذا القطاع لتوفير مناصب شغل جديدة.<sup>1</sup> وتحاول الحكومة في هذه الفترة السير بوتيرة سريعة، لتنفيذ البرامج الحكومية، وذلك للخروج من الأزمة الاقتصادية التي مرت بها الجزائر خلال فترة التسعينيات، والتي كان لها أثر كبير على البنية التحتية، وساهمت في ارتفاع معدلات البطالة.

الجدول رقم 07: يبين مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو 2009/2005

القطاع	المبلغ (مليار دج)	النسبة المئوية
برنامج تحسين ظروف المعيشة	1908.5	45.5%
برنامج تطوير المنشآت	1703.1	40.5%
برنامج التنمية الاقتصادية	337.2	8.0%
تطوير الخدمة العمومية	203.9	4.8%
برنامج تطوير التكنولوجيا	50.0	1.2%
المجموع	4.202.7	100%

**Source:** Mohammed Saïb Musette, Algérie Migration, marche du travail et développement, Institut international d'études sociales, OIT, 2010, p27.

استهدف برنامج 2010/2005 تحسين ظروف المعيشة للسكان، والتي استفادت من حوالي 45% من إجمالي البرنامج، ويأتي ذلك في إطار تحسين الظروف المعيشية للمواطن مما يؤدي لتحسين مستوى التشغيل.

الجدول رقم 08: يبين توزيع الغلاف المالي للبرنامج الخماسي 2014/2010

محاور البرنامج	المبلغ المخصص (مليار دج)
التنمية البشرية	10.122
المنشآت الأساسية	6.448
تحسين الخدمة	1.666
التنمية الاقتصادية	1.566
مكافحة البطالة	360
البحث العلمي والتكنولوجي	250

المصدر: مصالح الوزير الأول، [www.prmiaerminster-gov.dz](http://www.prmiaerminster-gov.dz), 2010.

<sup>1</sup> République Algérienne Démocratique et Populaire, "programme de soutien a la relance économique a court et moyen terme 2001-2004", op cite, p16.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

يلاحظ من خلال هذا الجدول أنه خصص حوالي 40% من البرنامج لتعزيز وتحسين مستوى التنمية البشرية، القائمة على الاهتمام بالعنصر البشري في كافة القطاعات، ويستهدف البرنامج من خلال ذلك تحسين دعم الفئات الشبانية وتقديم القروض في إطار تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بما يساهم في خلق النشاطات وتوفير فرص العمل.

### 2. مساهمة البرامج الحكومية في توفير فرص العمل خلال الفترة 2001/2016

إن معرفة تطبيق أي سياسة حكومية، يتوقف على النتائج المحققة على أرض الواقع، ومدى نجاح هذه السياسات في تحقيق أهدافها المرجوة، وبذلك فالبرامج الحكومية التي شهدتها الجزائر خلال الفترة 2001/2016، ساهمت بشكل نسبي في رفع معدلات التشغيل وأدت إلى خلق فرص العمل في العديد من القطاعات. ولمعرفة التطور الذي أحدثته هذه البرامج الحكومية على سياسة التشغيل، يمكن تبين ذلك من خلال الجداول التالية.

الجدول رقم 09 : تطور عدد السكان النشطين والشاغلين بالجزائر (2001/2016).

الوحدة: ألف نسمة

السنة	عدد النشطين	عدد الشغلين
2001	8.568	6.2287
2002	8.6234	6.47420
2003	8.762.3	6.684.05
2004	9.4699	7.7984
2005	9.4925	8.0442
2006	10.1096	8.8688
2007	9.9699	8.5942
2008	10.3150	9.1460
2009	10.5440	9.4720
2010	10.8120	9.7360
2011	10.6610	9.5990
2012	114230	10.170
2013	11.9640	10.7780
2014	11.7160	10.5600
2015	11.932	10.594
2016	12.326	11.425

المصدر: www.ONS.DZ، المرجع السابق، 2016.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

يلاحظ من الجدول أعلاه أن الجزائر عرفت تطور في سوق الشغل، حيث عرفت ارتفاع في عدد السكان النشيطين من 08 ملايين نسمة إلى 11 مليون نسمة في الفترة بين 2001 و2016، كما أثر هذا التصور على نسب المشغلين، الذي شهد هو الآخر ارتفاع بفرق أربعة ملايين شاغل عمل خلال نفس الفترة.

**الجدول رقم 10:** يبين مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة 2004/2001

الوحدة: منصب شغل

المحاور	شغل دائم	شغل مؤقت	المجموع
الفلحة	330.000	/	333.000
صيد	100.000	/	100.000
تنمية محلية	99.000	40.850	50.750
تشغيل وحماية اجت	70.000	/	70.000
موارد بشرية	13.680	/	13.680
أشغال وهياكل	102.8000	146.000	248.000
المجموع	626.380	186.850	813.230

**Surce:** Mohammed Saïb Musette, opcite.p30

يلاحظ الباحث من خلال الجدول، أن قطاع الفلحة ساهم في توفير العديد من مناصب الشغل، وهذا ما يمكن أن يؤثر على نسب التشغيل في السنوات المقبلة، خاصة إذا استمر القطاع في الاعتماد على التوظيف المؤقت والموسمي.

كما يستنتج أن نسب الشغل المؤقت تشكل نسبة معتبرة خلال هذا المرحلة، فقد تجاوزت نسبها حوالي 200 ألف منصب شغل، ويمكن أن تؤدي لارتفاع معدلات البطالة في حالة انتهاء عقود المناصب المؤقتة.

**3/ تقييم أثر البرامج الحكومية على سياسة التشغيل بالجزائر:**

أ. أثر البرامج الحكومية على دعم النمو الاقتصادي.

أدت ارتفاع نسب البطالة في الجزائر خلال بداية الألفية إلى إعلان الحكومة الجزائرية على وضع مجموعة من البرامج الحكومية، تستهدف من خلالها مواجهة بعض الأزمات الناتجة عن التعديلات الهيكلية التي عرفها الاقتصاد الوطني خلال التسعينات، وعرفت الجزائر خلال الفترة ( 2001/2016 ) تزايد المداخيل المالية للخرينة العمومية، نتيجة لارتفاع أسعار النفط في السوق العالمي، وسمحت مداخل المحروقات في تخصيص أموال كبيرة، رسمتها

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

الحكومة لإطلاق مجموعة من البرامج الحكومية (قدر المبلغ بحوالي 445 مليار دولار لمجمل البرامج).<sup>1</sup>

لقد كان للبرامج الحكومية المجسدة في الجزائر خلال الفترة المذكورة، أثر كبير على دعم النمو الاقتصادي الوطني، من خلال تطبيق برامج النمو والإنفاق الاقتصادي التي ساهمت في تحقيق نتائج ايجابية على مستوى النمو الاقتصادي وعلى مستوى سياسة التشغيل، وأدت لخلق العديد من فرص العمل الجديدة بالجزائر.<sup>2</sup>

الجدول رقم 11: ارتفاع معدل النمو بالجزائر خلال الفترة ما بين 2001/2016.

السنة	2001	2002	2003	2004	2005	2006
النسبة	%3	%06.5	%02.7	%03.4	5.90%	1.70%
السنة	2007	2008	2009	2010	2011	2012
النسبة	%3.40	%2.40	%06.1	%06.3	%09.2	%04.3
السنة	2013	2014	2015	2016		
النسبة	%2.80	%03.80	%03	%03.20		

المصدر: الديون الوطني للإحصائيات، الرابط التالي / [www.ons.dz](http://www.ons.dz)، تاريخ الإطلاع 2016/02/04.

يشير الجدول إلى ارتفاع معدلات النمو في الجزائر طيلة الفترة المذكورة، وهذا نتيجة البرامج المجسدة في الجزائر، والتي ساهمت بشكل كبير في دعم الاقتصاد الوطني، وأدت لخروج الجزائر من شبح المديونية الخارجية، كما ساهمت هذه البرامج في دعم المؤسسات العمومية الوطنية التي تعاني الإفلاس، وساهمت في إعادة بعث نشاطها من جديد.

### ب. اثر البرامج الحكومية على سياسة التشغيل:

ساهمت البرامج الحكومية في الجزائر بشكل كبير في دعم سياسات التشغيل، عن طريق تجسيد مجموعة من الآليات التي ساهمت في خلف العديد من فرص العمل بين الشباب، ويمكن ذكر أهم هذه الآليات (تم التطرق إليها سابقا) في البرامج التالية:<sup>3</sup>

- برنامج الأشغال العامة ذات الكثافة العالية لليد العاملة.

- برنامج التعويضات ذات المنفعة العامة.

<sup>1</sup> محمد مسعي، سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر وأثرها على النمو، مجلة الباحث، عدد 10، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2012، ص 149.

<sup>2</sup> محمد مسعي، المرجع السابق، ص 149.

<sup>3</sup> مولاي لخضر عبد الرزاق، المرجع السابق، ص 17.



## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

- برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية.

- برنامج عقود ما قبل التشغيل.

- برنامج التعويضات ذات المنفعة العامة.

وخصصت لهذه الآليات مبالغ مالية معتبرة، تندرج ضمن البرامج الحكومية المجسدة خلال الفترة ما بين 2016/2000، وساهمت هذه الآليات في امتصاص معدلات البطالة، كما كان لها أثر ايجابي في تحسين مستوى التشغيل.

### الجدول رقم 12: معدل التشغيل بالجزائر خلال الفترة 2015/2004.

السنة	2004	2005	2006	2007	2008	2009
النسبة	%34.7	%34.7	%37.2	%35.3	%37.0	%37.2
السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015
النسبة	%37.60	%36	%37.40	%39	%36.40	%37.10

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء، عبر الرابط [www.ons.dz](http://www.ons.dz): تاريخ الإطلاع 2016/02/05.

### الفرع الثاني: خلق فرص العمل ضمن مؤسسات دعم وتشغيل الشباب.

عملت الجزائر على تأسيس مجموعة من المؤسسات بهدف مساعدة طالبي العمل على تأسيس مشروعات صغيرة، من خلال حصولهم على قروض تمويلية من المؤسسات التالية:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

وتطرقنا في عناصر سابقة للإطار النظري والتطبيقي لعمل هذه المؤسسات، والطرق التمويلية التي تقدمها للشباب.

وتساهم هذه المؤسسات في تشجيع الشباب على تنمية روح المبادرة لديهم وترقية العمل المستقل، والذي يندرج ضمن أجندة العمل اللائق، وسنبين ذلك من خلال الإحصائيات المقدمة في الجداول اللاحقة.

### الجدول رقم 14: يبين عدد القروض الممنوحة في الجزائر خلال الفترة 2015/2005.

السنوات	عدد القروض الممنوحة	المبلغ الممنوح (مليون دينار)
2005	15779	31674.1
2006	33102	29066.1
2007	27902	29043.6
2008	55162	36504.9
2009	85803	73463.9
2010	82062	875970.0

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

191030.2	168933	2011
3295294	247040	2012
1575375	121648	2013
324387.4	230726	214
170092.2	123227	2015

المصدر: www.ANGEM.DZ، تاريخ الإطلاع/2017/02/12.

يلاحظ من خلال الجدول أن الجزائر تساهم بشكل كبير في منح القروض المالية في إطار تشجيع الشباب على خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما تساهم هذه القروض الممنوح في تخفيض نسب البطالة بعد تأسيس المشاريع الجديدة التي تخلق فرص عمل بين 10 و20 منصب في كل مشروع.

وسنحاول معرفة أثر تقديم هذه القروض على سياسة التشغيل في الجزائر من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 15: يبين تطور مناصب الشغل المستحدثة (من قبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) خلال الفترة 2005/2016.

الوحدة: الف منصب شغل

عدد المناصب المستحدثة	السنوات
40529	2005
63909	2006
55480	2007
100348	2008
158487	2009
153870	2010
290052	2011
407969	2012
254219	2013
362015	2014
215643	2015
320456	2016

المصدر: إعداد الباحث بناء على أرقام الديون الوطني للإحصائيات.

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن عدد المناصب المستحدثة خلال الفترة المذكورة، عرفت ارتفاع كبير خلال الفترة المذكورة، ويعود ذلك إلى تزايد في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإقبال الشباب على هذه المؤسسات العامل الرئيسي في هذه التزايد.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

وساهم ارتفاع أسعار البترول خلال هذه الفترة في تسهيل منح القروض للشباب نتيجة توفر العائدات المالية، كما يلاحظ في الجدول أن سنة 2012 تعد أكبر سنة شهدت فيها خلق مناصب جديدة قدرت ب 407 ألف منصب شغل.

### الفرع الثالث: خلق فرص العمل ضمن برامج التشغيل المؤقت.

يعتبر الشغل المؤقت من بين الإجراءات المستحدثة في سياسة التشغيل بالجزائر، حيث تشير الإحصائيات الرسمية إلى أن أكثر من 2/3 من مناصب الشغل، تدخل ضمن العقود المحددة، وقد أقدمت الجزائر على الاعتماد على سياسة التشغيل المؤقت كآلية تساهم في خلق وظائف طالبي العمل، خاصة لفئة حاملي الشهادات التعليم العالي، والتكوين التقني بالجزائر.

وتشير "سعدية قصاب" أن التحول نحو العمل المؤقت في الجزائر، فرضته التحولات الدولية نتيجة الإصلاحات التي عرفها السوق العالمي للشغل، وذلك لمراجعة مختلفة السياسات المعتمدة في عالم الشغل، بما يتناسب وهذه التحولات وفقا لمعايير العمل الدولية المصادق عليها من قبل الدول الأعضاء<sup>1</sup>.

وعرفت المناصب المستحدثة ضمن برامج التشغيل المؤقت أرقام معتبرة بالجزائر، حيث سجلت مايلي<sup>2</sup>:

- خلال الفترة ما بين 2000-2003، تم توظيف حوالي 41651 في إطار عقود ما قبل التشغيل.

- خلال الفترة ما بين 2004-2009 تم توظيف حوالي 258889 طالب شغل.

وفيما يتعلق بالتشغيل المؤقت ضمن المساعدة على الإدماج فقد سجلت خلال الفترة ما بين 2000-2009 ما يقارب 164296 الف منصب شغل مؤقت.

ويوضح الجدول التالي المقارنة بين التشغيل المؤقت والدائم خلال فترات مختلفة.

الجدول رقم 16: المقارنة بين التشغيل المؤقت والدائم.

السنة	2006	2007	2008	2009	2010
عمل مؤقت	67.3%	68.8%	65%	66.8%	66.6%
عمل دائم	32.7%	33.8%	35%	33.1%	33.4%

المصدر: WWW.ONS.DZ، تاريخ الاطلاع يوم 2016/05/12، التاسعة مساء.

<sup>1</sup> سعدية قصاب، التشغيل بالجزائر، الجهود والنتائج، الملتقى الوطني حول السياسات الاقتصادية بالجزائر: محاولة تقييم، 13 ماي 2013، على المسار: [www.univ-alger3.dz/labos/labos.../meeting/.../005%20Saadia.pdf](http://www.univ-alger3.dz/labos/labos.../meeting/.../005%20Saadia.pdf)

<sup>2</sup> Les services du premier ministre, bilan des réalisations économiques et sociales de la période 2000/2009.p12.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

وفي هذا الصدد يمكن الإشارة إلى سياسة التشغيل في إطار الوظائف المؤقتة التي كرس ما يسمى بالوظائف الهشة في المعايير الدولية لمنظمة العمل الدولية، كون هذه الوظائف لا تحترم مبادئ العمل اللائق، وتساهم في تجسيد استمرار البطالة لفترات طويلة، وتشير بعض الدراسات إلى أن الوظائف المؤقتة تعتبر كمعالجة اجتماعية للبطالة ولا تستجيب لمتطلبات العمل اللائق.

### الفرع الرابع: البطالة في الجزائر

يتبين من خلال الإحصائيات الرسمية أن البطالة في الجزائر قد تعرضت لصدمة سلبية، جراء الأزمة المالية التي عاشتها الجزائر خلال نهاية الثمانينات، والتعديلات الهيكلية للاقتصاد خلال مرحلة التسعينيات، التي أدت إلى تسجيل مستويات عالية من البطالة وصلت لحوالي 30% ما بين سنة 1996 وبداية سنة 2000.<sup>1</sup>

كما عرفت البطالة في الجزائر خلال الفترة 20016/2000 معدلات مختلفة، تباينت بين ارتفاعها في بداية الألفية وانخفاضها مع بداية سنة 2010 إلى غاية 2016، وذلك نتيجة البرامج والآليات المجسدة في الجزائر، والتي ساهمت في خلق مناصب الشغل في العديد من القطاعات.

**الجدول رقم 17: معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2016/2000.**

السنة	النسبة %	السنة	النسبة %
2000	29.80	2008	11.30
2001	27.30	2009	10.2
2002	25.70	2010	10.00
2003	23.72	2011	10
2004	17.65	2012	11.00
2005	15.30	2013	9.8
2006	12.30	2014	10.6
2007	13.80	2015	11.2
		2016	11.6

المصدر: إعداد الباحث بناء على إحصائيات الديون الوطني للإحصائيات، والصندوق الوطني للبطالة. يلاحظ من خلال الجدول أن البطالة في الجزائر عرفت مستويات عالية جدا، في بداية الألفية، وذلك نتيجة للأزمات التي عرفت الجزائر على المستوى المالي والاقتصادي، وبمرور السنوات، فقد انخفضت البطالة في الجزائر لتعرف نسبة ما بين 10% و17% خلال الفترة 2016/2005، ويعود هذا الانخفاض نتيجة عوامل مختلفة، يمكن إيجازها في التالي:

<sup>1</sup> سمير العيطة، التشغيل وحقوق العمل في البلدان العربية المتوسطة والشراكة الأوروبية ومتوسطة، دراسة مقارنة، ترجمة سامي بغدادي، منشورات المنتدى النقابي الأورومتوسطي، مدريد، ص 79.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

- تكثيف التدابير المتعلقة بدعم التشغيل، خاصة المتعلقة بدعم التشغيل الشباب، والمتعلقة بدعم روح المقاولاتية والعمل المأجور.
  - اعتماد برامج الإنعاش والنمو الاقتصادي، التي وضعتها الجزائر خلال الفترة ما بين 2001 إلى غاية 2014، والتي ساهمت في تنشيط الاستثمار وخلقت فرص العمل.
  - ارتفاع أسعار النفط التي ساهمت في اعتماد المشاريع الاقتصادية المخصصة لجل القطاعات.
  - وفي تقييم لواقع التشغيل والبطالة، فقد تطرقت منظمة العمل الدولية في تقاريرها، إلى أن التشغيل والبطالة بالجزائر يضل يتصدر قائمة المطالب الاجتماعية، وتطال هذه البطالة الشباب والشابات (خاصة حاملي الشهادات)، ويعود هذا لانعدام التوافق بين التأهيل والتعليم من جهة، وفرص العمل من جهة أخرى، حيث تشهد المنظومة التعليمية والجامعية انفصالا عن سوق الشغل، وهذا يؤدي<sup>1</sup>:
  - إهدار الاستثمار في القطاع التربوي.
  - تهديد حاملي الشهادات، وعدم توفر فرص عمل مناسبة لهم.
- الجدول رقم 18: معدل البطالة بين الشباب (16-24 سنة)**

النسبة %

السنوات	الذكور	الإناث
2004	17.5	18.10
2005	14.90	17.50
2006	11.80	14.40
2007	12.80	18.30
2008	10.10	17.40
2009	8.60	18.10
2010	8.10	19.10
2011	8.40	17.20
2012	9.60	17
2013	8.30	16.30
2014	9.30	14.90
2015	9.60	16.60
2016	9.30	17.20

<sup>1</sup> سمير العطية، المرجع السابق، ص 86.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

المصدر: من إعداد الطالب بناء على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء.

يلاحظ من خلال الجدول إلى التفاوت في معدل البطالة بين الذكور والإناث، فبداية الألفية عرفت ارتفاع معدلات البطالة لدى الذكور، ثم انخفضت خلال الفترة ما بين 2010/2016، لتشهد بالقابل ارتفاع لدى الإناث لنفس الفترة، وهذا يعود لاعتبارات عديدة منها:

- تزايد دور المرأة في سوق العمل بالجزائر، حيث بلغ متوسط البطالة لدى الإناث بحوالي 17%.

- ارتفاع معدلات البطالة لدى الذكور، وهذا يعود لأسباب متعلقة بتزايد نسب التسرب المدرسي لدى الذكور مقارنة بالإناث، حيث أشار تقرير لوزارة التربية إلى ارتفاع نسب التسرب المدرسي (حوالي 350.000 الف سنويا)، وأغلبيتها من الذكور.

وصفوة القول يمكن الاستنتاج بأن سياسة التشغيل في الجزائر بالرغم من كثافة برامجها وتنوع آلياتها، إلا أنها لم تستجب بشكل كامل لمحددات ومعايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل اللائق، خاصة أن نتائج التشغيل في الجزائر شهدت ارتفاع كبير للوظائف المؤقتة التي تحرم العامل من العديد من المزايا والحقوق (المرتبطة بالأجر الكامل، ساعات العمل، الحماية الاجتماعية).

كما يستنتج أن السياسة المتبعة في الجزائر، بكونها سياسة تهدف لامتناس البطالة وتجسد الطابع الاجتماعي للدولة الجزائرية، القائم على دعم خلق فرص العمل بوظائف مؤقتة وأجور ضئيلة، كما أن هذه الإجراءات تتنافى واتفاقيات العمل الدولية القائمة على منع الوظائف الهشة (أو ما يسمى بعقود الاستعباد).

**المطلب الثاني: مؤشر حقوق و ظروف العمل الخاصة بالعمال.**

صادقت الجزائر على العديد من الاتفاقيات المتعلقة بتحسين ظروف العمل للعمال، المكرسة ضمن تشريعات منظمة العمل الدولية، وعملت الجزائر على تطبيق هذه الاتفاقيات ضمن القوانين الداخلية التي تنظم بيئة العمل، وتمنح العمال كل الحقوق و الظروف الملائمة لأداء العمل. يمكن تناول كل الحقوق المتعلقة بحقوق و ظروف العمل في الجزائر، من خلال العناصر التالية.

**الفرع الأول: المؤشرات المتعلقة بحقوق العمل\*.**

من بين متطلبات ترقية العمل اللائق بالجزائر، المجسدة في القوانين والتشريعات الوطنية المطابقة لاتفاقيات منظمة العمل الدولية، والمدرجة ضمن الحقوق الأساسية في العمل، وتشمل ما يلي:<sup>1</sup>

- الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية.

- ترقية المشاركة العمالية والحريية النقابية، مع تكريس الحوار الاجتماعي.

**أولا/الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية.**

يعتمد المؤشر الأول على قياس الضمان الاجتماعي بالجزائر، التي بذلت جهودها في إطار توسيع الضمان الاجتماعي، لتصل لتغطية حوالي 85 بالمئة من السكان، وتجسدت مبادئ الضمان الاجتماعي في الجزائر بإجراء مجموعة من الإصلاحات، ساهمت في صدور القوانين التالية:<sup>2</sup>

- القانون رقم 01/08 (23 جانفي 2008)، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية) الذي يعتبر السند القانوني للبطاقة الالكترونية).

- القانون رقم 08/08 (21 فيفري 2008)، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

- القانون رقم 08/11 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. ساهمت هذه القوانين في وضع تدابير جديدة، ساعدت على توسيع التغطية الاجتماعية لفائدة فئات جديدة من السكان، وتحسين التغطية الاجتماعية للمرأة وتحسين نوعية الأداء.

\* المؤشرات تم اعتمادها من قبل منظمة العمل الدولية سنة 2000. بعد إعلان إطلاق مشروع العمل اللائق.

<sup>1</sup> الطيب لوح، مداخلة بعنوان تقنيات تفتيش العمل من أجل النهوض بالعمل اللائق، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الدورة التكوينية حول تقنيات تفتيش العمل، الجزائر، نوفمبر 2012، ص 02.

<sup>2</sup> السياسة الوطنية لإصلاح الضمان الاجتماعي، متوفر على المسار: [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)، تاريخ الإطلاع 2017/06/05، العاشرة صباحا.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

ويمكن إجمال أهم الانجازات المحققة في مجال الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية بالجزائر، فيما يلي:<sup>1</sup>

- توسيع شبكة الهياكل الجوارية للضمان الاجتماعي، والتي أدت إلى ارتفاع عدد الهياكل من 852 هيكل سنة 1999 إلى حوالي 1431 هيكل في سنة 2012.
- توفير النقل الصحي، من خلال التعاقد مع مؤسسات النقل الصحي، حيث تم التعاقد سنة 2011 مع 161 مؤسسة للنقل الصحي مع هيئات الضمان الاجتماعي.
- عصنة المنشآت، حيث عرفت الجزائر سنة 2000 إعادة تهيئة وعصنة ما يقارب 1000 هيكل تابعين لهيئات الضمان الاجتماعي، وساهمت في ارتفاع عدد مراكز الحساب من 17 مركز سنة 2000 إلى 89 مركز سنة 2011.
- ارتفاع عدد الهياكل المرتبطة بالشبكة المعلوماتية من 300 هيكل سنة 2000 إلى 815 مركز سنة 2012.
- إدراج نظام البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا، ويعتبر من أهم المشاريع المحققة في الجزائر ويهدف لعصنة التأمين على المرض، وإلغاء الوسائل الورقية.
- إعادة التثمين السنوي لمعاشات ومنح التقاعد التي أدت لرفع قيمة معاشات التقاعد. يعتمد مؤشر قياس الحماية الاجتماعية على توفير الحماية الاجتماعية لبعض الفئات، وإدراج مبدأ حق التأمين الاجتماعي للأسرة كون زوجها منخرط في الضمان الاجتماعي، ويضمن له التغطية الاجتماعية لزوجته.<sup>2</sup>

### ثانيا/العمل النقابي والحوار الاجتماعي.

جسدت الجزائر ضمن تشريعاتها مبادئ عديدة مدرجة ضمن معايير منظمة العمل الدولية، المصادق عليها بالجزائر، وعرفت إصدار مجموعة من القوانين تستند على ضرورة فتح المجال للعمل النقابي وتشجيع الحوار الاجتماعي، كآليات أساسية تساهم في اتخاذ القرارات وبلورة سياسات جديدة تهدف لتحسين ظروف العمل. ساهمت المشاورات المتعددة في الجزائر التي عقدت ضمن ما يسمى مبدأ الثلاثية (الحكومة، أرباب العمل، العمال)، المجسدة ضمن مبادئ تأسيس منظمة العمل الدولية، جسدت ما يسمى بعقد اللقاءات الثنائية والثلاثية بالجزائر خلال الفترة 2000/2016، وتركزت هذه الحوارات على ما يلي:

- تعميم آليات الحوار على مستوى المؤسسات.

<sup>1</sup> السياسة الوطنية لإصلاح الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

<sup>2</sup> Mosette saib, Panorama du marché du travail en Algérie, les nouveaux,

CRASC, 2012, p40.



## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

- ترقية الحوار والتشاور الاجتماعيين بين الشركاء الاجتماعيين.
  - التكفل بانشغالات النقابية للمنظمات النقابية.
  - مناقشة قضايا الشغل المتعلقة ب: ( الأجر الوطني الأدنى المضمون، إتمام مشروع قانون العمل، احترام السن القانونية للعمل).
  - وتبين الإحصائيات إلى أن الجزائر قطعت شوطا هاما في فتح مجال العمل النقابي وتشجع الحوار الاجتماعي، وشهدت خلال الفترة ما بين 2000/2016 مايلي:<sup>1</sup>
  - عقد 15 لقاء ثلاثيا جسد على أرض الواقع ما بين الحكومة وأرباب العمل والعمال.
  - عقد حوالي 1437 اتفاقية جماعية سنة 2000.
  - عقد ما بين 2893 اتفاقية سنة 2006.
  - عقد حوالي 13.814 اتفاقية سنة 2010.
  - عقد حوالي 3806 اتفاقية جماعية الى غاية سنة 2016.
  - عقد حوالي 11163 اتفاق جماعي للمؤسسات.
  - عقد 82 اتفاقية جماعية للفروع.
- ويستنتج الباحث أن الجزائر وضعت المحاور الأساسية للنهوض بالعمل بمعايير العمل اللائق الخاصة بالعمل النقابي والحوار الاجتماعي، وتجسدت من خلال القوانين الوطنية، والإحصائيات التي تبرز واقع تطبيق معايير العمل الدولية، التي توافقت مع الاتفاقيات والتوصيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر
- الفرع الثاني: المؤشرات المتعلقة بظروف العمل.**
- تنص (المادة 28) من الدستور 96 المعدل، على أنه: (يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، الحق في الراحة مضمون). وبالتالي فقد تضمن التشريع الجزائري مجموعة قوانين تحاول تنظيم كل الظروف المصاحبة للعمل، وتحمي العمال من الأخطار المحيطة بهم أثناء العمل، كما توفر لهم الظروف الملائمة لأداء العمل.
- أولا/ مؤشر الوقاية وحماية صحة العمال.**
- عملت الجزائر في إطار حماية العامل أثناء العمل، على الترخيص للمؤسسات العمومية والخاصة بوضع التدابير اللازمة لحماية العامل أثناء العمل.
- وصادقت الجزائر على بعض الاتفاقيات المتعلقة بظروف العمل للعمال، وتشمل الاتفاقيات التالية:<sup>1</sup>

<sup>1</sup> وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تشريع العمل، متوفر على المسار: [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)، تاريخ الإطلاع 2017/07/01، التاسعة مساء

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

- الاتفاقية رقم 140 حول الراحة الأسبوعية لسنة 1919.
  - الاتفاقية رقم 167، المتعلقة ببيئة العمل والصحة والسلامة في البناء لسنة 1988
  - الاتفاقية رقم 94 حول شروط العمل لسنة 1994.
  - الاتفاقية رقم \*155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين لسنة 1998.
- صدر في الجزائر مجموعة من القوانين تنظم الصحة والسلامة المهنية في العمل، وتبين هذه القوانين جدية المشرع الجزائري في الاستجابة لمعايير منظمة العمل الدولية، خاصة من خلال مصادقتها على بعض الاتفاقيات المتعلقة بالتشغيل والعمل اللائق. وتشمل أهم القوانين التي تنظم الصحة والسلامة المهنية بالجزائر، القوانين التالية:<sup>2</sup>
- القانون رقم 07/88 حول الصحة والسلامة والتأمين الطبي في مكان العمل.
  - المرسوم التنفيذي رقم 05/91 حول أنظمة الحماية العامة والصحة والسلامة في بيئة العمل.
  - المرسوم رقم 209/96 حول تشكيل وتنظيم مجلس الصحة والسلامة والطب المهني.
- كما صدرت بالجزائر خلال الفترة 2005/2000 مجموعة من المراسيم تنظم الصحة والسلامة، وجاءت لتحديث بعض القوانين السابقة، وتقديم إضافة جديدة، بعد التطور الذي شهدته الجزائر على مستوى العمل، خاصة مع صدور قانون علاقات العمل 1990 وتعديله سنة 1991.
- ويشير مكتب العمل الدولي على أن الجزائر تعد من الدول التي استجابت قوانينها لمعايير العمل الدولية بالرغم من مصادقتها على اتفاقية واحدة.
- وعلى أرض الواقع تعمل الجزائر على توفير الظروف المناسبة لحماية حياة العامل أثناء العمل، حيث يوجد بالجزائر أكثر من 4000 هيئة مختصة في الوقاية وحماية صحة العامل، موزعة بين مصالح ولجان على مستوى جميع المؤسسات.
- وتشير بعض الدراسات إلى وجود حوالي 16906 مؤسسة تعاقدت مع مصالح الصحة في مجال طب العمل، ووجود حوالي 2575 هيئة وقاية وأمن منتشرة على مستوى المؤسسات، منها 978 هيئة وقاية وأمن في الوحدات.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عبد الرحمن خليفي، مظاهر العولمة في التشريع الاجتماعي الجزائري، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول عولمة النص القانوني، جامعة عباس لغرور خنشلة، متوفر على الرابط: [www-soukahrass.dz](http://www-soukahrass.dz). تاريخ الإطلاع، مارس 2017.

\* صادقت الجزائر على الاتفاقية سنة 2006 ضمن المرسوم رقم 159/06 المؤرخ في 11 فيفري 2006.

<sup>2</sup> محمد خالدي، قراءة تحليلية في وضع الصحة والسلامة المهنية بالجزائر وفق المعايير الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد 04، 2015، ص 213.

<sup>3</sup> وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، السياسة الحكومية في مجال العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، سبتمبر 2015، ص 07.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

تؤكد بعض الدراسات التي أجريت حول الصحة والسلامة المهنية بأن الجزائر لا تستجيب لمعايير العمل الدولية بشكل كامل، بالرغم من وجود حزمة من القوانين الصادرة، وهذا يعود للأسباب التالية:<sup>1</sup>

- عدم مصادقة الجزائر على باقي الاتفاقيات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية .
- غياب بعض السياسات والبرامج حول الصحة والسلامة المهنية.

### ثانيا/ مؤشر الأجر العادل.

أكدت منظمة العمل الدولية في معاييرها على ضرورة تعزيز فرص العمل للجميع بغية حصولهم على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية والإنصاف والضمان والكرامة الإنسانية، وبذلك حددت منظمة العمل الدولية على أن الأجر العادل هو أساس الاستقرار في المجتمع، ويرفع من إنتاجية المؤسسات بما يحقق النمو الاقتصادي. وتضمنت الاتفاقية رقم 100 لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بدفع الأجور، على أن دفع الأجور يكون بشكل متساوي بين الجميع، دون تمييز على أساس الجنس أو أي معيار آخر للتمييز.

وشهد الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة 2016/2000 ثلاث تغييرات، رفعت من قيمة الأجر ( الجدول يوضح ذلك).

### الجدول رقم 19: يوضح تغييرات الأجور بالجزائر.

الأجر	سنة التعديل
8.000 دج	2001/01/01
10.000 دج	2004/01/01
12.000 دج	2007/01/01
15.000 دج	2010/01/01
18.000 دج	2012/01/01

**المصدر:** إعداد الباحث بناء على معطيات وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

من خلال التجربة المتعلقة بواقع الأجور في الجزائر، فتشير الدراسات إلى ابتعاد الجزائر عن مضامين العمل اللائق، المجسدة ضمن دستور منظمة العمل الدولية، خاصة في سياسات الأجور المتعلقة بالموظفين المؤقتين، والتي تشهد انتهاكات كبيرة يمكن أن تدمر الكفاءات وتمس بالكرامة الإنسانية للموظف.

### الفرع الثالث: تفتيش العمل كآلية للرقابة.

<sup>1</sup>محمد خالد، المرجع السابق، ص 215. راجع أيضا: مكتب العمل الدولي، لمحة عن وضع الصحة والسلامة المهنية في المنطقة العربية، الندوة الثلاثية الإقليمية حول الصحة والسلامة المهنية، دمشق، 12 نوفمبر 2007.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

تعتبر مفتشة العمل من الآليات الأساسية المنصوص عليها في المادة 492 من القسم الثالث لمعاهدة فرساي المنشئة لمنظمة العمل الدولية، والتي نصت على (( كل دولة أن توجد نظاما للتفتيش تشترك فيه النساء لضمان تنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بحماية العمال))<sup>1</sup>. صادقت الجزائر على اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم 81)، المتعلقة بتفتيش العمل لسنة 1947، والتي تعمل على ضمان تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال أثناء تأدية أعمالهم، وصادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر سنة 1962، وتعتبر من أولى الاتفاقيات المصادق عليها بعد الاستقلال.

في إطار سعيها لتنفيذ مبادئ العمل اللائق، عملت الجزائر على استحداث آلية جديدة، تقوم بموجبها على تقييم تطبيق الحقوق المتعلقة بالعمل، ومدى التزام المؤسسات والشركات بتطبيق القوانين المتعلقة بحقوق العمل على أرض الواقع.

### أولا/مفتشية العمل بالجزائر:

عرفت الجزائر أول قانون ينص على التفتيش سنة 1967، ويتمثل في المرسوم رقم 60/67 المتعلق بهيئة مفتشية العمل واليد العاملة، والذي كان مقتصر في أعماله على مجال المؤسسات التابعة للقطاع الصناعي والتجاري. وصدر بعد هذا القانون الأمر رقم 33/75 لسنة 1975، المتضمن صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروع.<sup>2</sup>

شهدت الجزائر بعد سنة 1990 ظهور مجموعة من القوانين الجديدة، اهتمت بشكل أساسي بضرورة وجود مفتشية العمل على مستوى المؤسسات الاقتصادية، وتقوم بمجموعة من المهام الموكلة بها بموجب القانون والتنظيم.

يعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 الذي يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمال ووظيفتها من أهم القوانين التي صدرت بالجزائر والتي تعمل على تنظيم مفتشية العمل وفق إجراءات جديدة، ومهام أخرى تضاف إلى المهام المدرجة في القوانين السابقة. يلاحظ من خلال هذا التطور، أن مفتشية العمل بالجزائر، كانت مدرجة ضمن قوانين العمل، وبعض المراسيم التنفيذية المكملة لها، بينما شهدت سنة 2005، تأسيس هيئات ولائية تقوم بالرقابة، وتم توزيعها على بعض الولايات في الجزائر، وذلك بغية تقريب هذه الهيئات من أماكن تواجد المؤسسات والشركات.

<sup>1</sup> رابح خنيش، مفتشية العمل في الجزائر: التطور والآفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة

الجزائر 2011، 1/2012، ص 14.

<sup>2</sup> جمال بنيزة، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2011/2012، ص 59.

ثانيا/ مهام مفتشية العمل بالجزائر:

- تقوم مفتشية العمل بالجزائر بالمهام الموكلة إليها حسب القانون والتنظيم المعمول به، ويخلص الباحث أهم مهام مفتشية العمل، فيما يلي:<sup>1</sup>
- تحرص مفتشية العمل على إعداد أدوات جمع البيانات بالتنسيق مع المصالح المعنية بمجال تطور وضعية التشغيل في المؤسسات.
  - تنظم مفتشية العمل كل النشاطات الرامية إلى مكافحة جميع أشكال العمل غير القانوني وتنفيذها.
  - السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهم في مجال الضمان الاجتماعي وإعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بذلك.
  - تسعى مفتشية العمل إلى مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في الجزائر.
  - تقوم مفتشية العمل بالجزائر على ضمان التسجيل أو الموافقة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية والقيام بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية.
  - ويتبين للباحث أن الإجراءات المعمول بها في الجزائر، فيما يخص ظروف عمل مفتشية العمل، قد تجاوزت مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81 لسنة 1947، وقامت بإجراء العديد من الأعمال الرقابية عبر الزيارات الميدانية، التفتيش على مستوى أماكن العمل، مراقبة السجلات، وضع التقارير، تسجيل المخالفات.
  - ومن خلال بعض الإحصائيات المقدمة، فقد عملت مفتشية العمل بالجزائر على القيام بدور هام، تمثل في تحقيق النتائج التالية:<sup>2</sup>
  - على مستوى التفتيش والمراقبة، سجلت مفتشية العمل زيارة لأماكن العمل من 82.000 زيارة في سنة 2006 إلى 140.00 زيارة خلال سنتي 2010 وسنة 2011.
  - على مستوى الوثائق المحررة، فقد تم معاينة حالات المخالفة للتشريع والتنظيم المعمول به، حيث سجل حوالي 100.00 وثيقة منذ سنة 2009 إلى غاية سنة 2013.
  - تسجيل حوالي 30.000 محضر مخالفات تم توجيهها للجهات القضائية المختصة.

<sup>1</sup> جمال بنيزة، المرجع السابق، ص 60.

<sup>2</sup> الطيب لوح، المرجع السابق، ص 07.

**المطلب الثالث: تقييم سياسات التشغيل والعمل بالجزائر.**

يحاول الباحث في هذا العنصر إلى التطرق لتقييم واقع سياسات التشغيل في الجزائر، من خلال التعرض للتحديات التي تواجه تطبيق هذه السياسات، وإعطاء نظرة تقييمية لأداء سياسات التشغيل في الجزائر حسب رأي بعض الخبراء في الجزائر.

**الفرع الأول: التحديات التي تواجه سياسة التشغيل بالجزائر.**

تتمثل أهم التحديات التي تواجه سياسة التشغيل حسب مكتب العمل الدولي بالجزائر في ثلاث تحديات، يمكن تحديدها وفق العناصر الموالية:

**أولاً/ تزايد دور التشغيل غير الرسمي بالجزائر.**

عرفت الجزائر ظاهرة التشغيل غير الرسمي مع بداية الإصلاحات الهيكلية التي تم تطبيقها خلال مرحلة التسعينيات، حيث لاقت هذه الظاهرة تجاوب كبير من قبل بعض الفئات النشطة التي لم تحصل على عمل في إطار القطاع الرسمي.

**1. أسباب تزايد التشغيل غير الرسمي بالجزائر:**

ويمكن أبرز أهم أسباب تزايد التشغيل غير الرسمي بالجزائر في النقاط التالية:<sup>1</sup>

- تسريح العمال لأسباب اقتصادية خلال فترة التعديل الهيكلي للاقتصاد الوطني ( عقد التسعينيات).

- تزايد النمو الديمغرافي والنزوح الريفي في الجزائر، حيث بلغ عدد سكان الجزائر سنة 2015 حوالي 39.5 مليون نسمة، مع وجود ضعف لقدرات المؤسسات في استيعاب هذا التحول الجديد.

- الجمود الذي يشهده سوق العمل، وتزايد الوظائف المؤقتة بالجزائر (التي تعتبر قنبلة موقوتة حسب رأي الباحثة سعدية قصاب)

- النتائج السلبية التي انجرت عن تطبيق البرامج الحكومية خلال الألفية (2000/2010)، وما أحدثته من أضرار على المؤسسات الوطنية (أدت لتسريح العديد من العمال).

**2. واقع التشغيل غير الرسمي بالجزائر:**

شهد التشغيل غير الرسمي بالجزائر تطور كبيراً، حيث تزايدت نسبه خلال الفترة من 2000 إلى غاية 2016، وهذا يرجع للأسباب المذكورة في العنصر السابق.

<sup>1</sup>سعدية قصاب، التشغيل غير الرسمي بالجزائر، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، جامعة الجزائر 2012، 3، العدد 26، ص 254.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

وتشير الإحصائيات حول التشغيل غير الرسمي بالجزائر إلى بلوغه نسب عالية، حيث بلغت سنة 2001 حوالي 40%، وبلغت سنة 2005 حوالي 45%، أما سنة 2014 فقد بلغت حوالي 47% وتمثل أكبر نسبة خلال الفترة المذكورة (2016/2000).

وبذلك فقد ارتفع عدد العمال غير الرسميين خلال فترة ما بين 2000 إلى 2014 من 1.648000 سنة 2001 إلى حوالي 3.921.000 سنة 2014.

ويبرز القطاع غير الرسمي في الجزائر في أشكال مختلفة، نذكر منها:  
أ. مساهمة المرأة في التشغيل غير الرسمي:

تشير الباحثة "قصاب سعديّة" إلى أن عمل المرأة يأخذ الطابع الأساسي للتشغيل غير الرسمي بالجزائر، وهذا يعود لتزايد الأعمال المنزلية لدى النساء بالجزائر، حيث أن معظم النساء يعملن في المنازل، وهذا يرجع لأسباب عديدة متعلقة بالتقاليد السائدة في المجتمع الجزائري (التي تحرم عمل المرأة خارج المنزل) من جهة، وإلى غياب الوظائف التي تتدرج ضمن معايير العمل اللائق، مما يجعلهن يعتمدن على الأعمال المنزلية.<sup>1</sup>

ب. مساهمة القطاعات في التشغيل غير الرسمي:

يعتبر قطاع التجارة الممول الأساسي في توفير مناصب الشغل الغير الرسمية بالجزائر، ويعود ذلك لأسباب مختلفة، متعلقة بهشاشة سوق العمل بالجزائر في توفير مناصب عمل لائقة، وبلغت نسب التشغيل في هذا القطاع بحوالي 46 بالمئة من الوظائف.

كما يساهم قطاع الأشغال العمومية والبناء في توفير مناصب الشغل بالجزائر، حيث بلغت نسب التشغيل في هذا القطاع حوالي 75%.

ج. مساهمة الأطفال في التشغيل غير الرسمي:

أشارت منظمة العمل الدولية أن معدل ممارسة الشغل عند الأطفال بلغت نسبه بين 11 و 02% عند الأطفال (تتراوح أعمارهم بين 05 و 14 سنة)، وهو ما يخالف معايير المنظمة المحددة لسن العمل، حيث سجلت إحدى الدراسات الخاصة بمكتب العمل الدولي حوالي 25000 ألف طفل يمارسون أشغال شاقة بالجزائر سنة 2012،<sup>2</sup> بينما وصلت سنة 2015 حوالي 150000 ألف.

### ثانيا/ التشغيل المؤقت بالجزائر:

عرفت الجزائر خلال الفترة 2000 إلى 2016 توجه كبير نحو التشغيل المؤقت، كآلية تساهم في بقاء نسب البطالة بين معدلات متوسطة، ويشير ممثل مكتب العمل الدولية بالجزائر إلى أن الوظائف المؤقتة بالجزائر تشكل حاجز داخل سوق الشغل بالجزائر، كون هذه الوظائف لا

<sup>1</sup>مقابلة مع الدكتورة سعديّة قصاب، أستاذة محاضرة، جامعة الجزائر 3، عبر البريد الإلكتروني ([sadiakessab@yahoo.fr](mailto:sadiakessab@yahoo.fr))، بتاريخ 26 أوت 2016.

<sup>2</sup>سعديّة قصاب، التشغيل غير الرسمي بالجزائر، المرجع السابق، ص 258.

تتناسب ومعايير العمل الدولية المتعلقة بالأجر الكامل، ساعات العمل، الحماية الاجتماعية والعمل النقابي.<sup>1</sup>

ومن خلال الإحصائيات التي قدمها الديوان الوطني للإحصاء، فإن نسب التشغيل المؤقت بالجزائر بلغت حوالي أربعة ملايين شغل مؤقت، وهو أكبر رقم تشهده الجزائر، مقارنة مع سنة 2001 التي كانت تبلغ حوالي عشرين ألف شغل مؤقت،<sup>2</sup> وهو ما يشير إلى ارتفاع كبير في التوظيف المؤقت.

### ثالثاً/تزايد أعداد البطالين الحاملين للشهادات:

يواجه سوق الشغل بالجزائر تحدي يشكل حاجز للحكومة في السنوات القادمة، ويتمثل في تزايد أعداد حاملي الشهادات البطالين، وحسب الديوان الوطني للإحصاء فقد بلغت معدلات البطالة لهذه الفئة حوالي 358 ألف عاطل عن العمل.<sup>3</sup>

وتضيف الدكتورة سعدية قصاب في هذا الصدد بأن الجزائر رغم المبالغ المالية الضخمة التي خصصتها للبرامج الحكومية (الفترة 2000/2014)، من أجل التقليل من معدلات البطالة، إلا أن تزايد أعداد خريجي الجامعات والتكوين بشكل سنوي، قد يساهم في زيادة نسب البطالة إلى معدلات عالية.<sup>4</sup>

ويرجع "مولاي عبد الرزاق" إلى أن أسباب تزايد البطالة بين حاملي الشهادات ت إلى الفجوة الموجودة بين مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل، وانخفاض درجة الملائمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجيات سوق الشغل بالجزائر من ناحية الكم والكيف.<sup>5</sup> كما يؤكد بعض الخبراء في علم الاقتصاد بالجزائر إلى وجود أسباب عديدة، فاقمت من تزايد أعداد البطالين لفئة حاملي الشهادات، وذلك يرجع لغياب الآليات التي تشجع الاستثمار عن طريق إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدى خريجي الجامعات، واهتمام الخريجين بشكل كبير بالتوظيف في الشركات والمؤسسات العمومية (بالرغم من عدم استيعاب هذه المؤسسات لهذا الكم من حاملي الشهادات).<sup>6</sup>

<sup>1</sup>مقابلة مع محمد علي دياحي، المرجع السابق.

<sup>2</sup>الديوان الوطني للإحصاء، مرجع سبق ذكره.

<sup>3</sup>نفس المرجع.

<sup>4</sup>مقابلة مع سعدية قصاب، المرجع السابق.

<sup>5</sup>مقابلة مع مولاي عبد الرزاق، أستاذ محاضر بجامعة ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية، 04/03/2016، H9 صباحاً.

<sup>6</sup>تحقيق صحفي، الآلاف من خريجي الجامعات ينتظرون فرص عمل، جريدة العربي الجديد، الجزائر، عبر

الرابط: <https://www.alaraby.co.uk/economy/> 2017/4/14.



## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

ونستعرض من خلال الجدول التالي، بعض النسب المتعلقة بإعداد البطالين في الجزائر خلال الفترة 2000/2016.

**الجدول رقم 20: نسب البطالة بين حاملي الشهادات 2000/2016.**

السنة	2000	2008	2010	2012	2014	2016
النسبة	%6.01	%12	%19.8	%16.6	%12.6	%13

المصدر: أرقام الديون الوطني للإحصاء، WWW.ONS.DZ .

### الفرع الثاني: تقييم أداء سياسات التشغيل والعمل.

عرفت سياسات التشغيل والعمل بالجزائر تطور كبير، ساهم في تطوير وتنظيم أجهزة وبرامج الشغل والعمل خلال الفترة ما بين سنة 2000 وسنة 2016، وارتكزت سياسات التشغيل والعمل في الجزائر على تبني برامج ومشاريع منظمة العمل الدولية من خلال ما يلي:

- المصادقة على حوالي 80 إتفاقية وتوصية صادرة عن منظمة العمل الدولية، وكلها تتعلق بسياسات التشغيل والعمل بالجزائر.
- تجسيد العديد من البرامج والهياكل الجديدة، في إطار دعم سياسات التشغيل والعمل، والمدرجة ضمن معايير العمل الدولية.
- وبالتالي فقد شهدت سياسات التشغيل والعمل بالجزائر التغييرات التالية:
  - انخفاض نسبي في معدل البطالة خلال الفترة ما بين سنة 2000 و2016، وبلغت حوالي 09% ( بعدما تجاوزت نسبة 29% ).
  - تنوع وتعدد هياكل وآليات التشغيل بالجزائر، بالرغم من اعتماد التشغيل المؤقت.
  - توجه سياسات العمل بالجزائر لتغطية كل العمال في صناديق الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية.
  - عقد مبادرات سنوية تشجع الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين (الثلاثية)، وتشجع المفاوضة الجماعية داخل المؤسسات، بما يساهم في اتخاذ قرارات تساهم في تحسين ظروف العمل.
- وفي تقييمها لسياسة التشغيل بالجزائر، تؤكد الباحثة سعدية قصاب على أنه لا يمكن نكران جهود الدولة الجزائرية في تحسين مستوى سوق العمل، ويمكن الإشارة إلى النتائج المحققة في هذا المجال:<sup>1</sup>
- انخفضت معدلات البطالة بشكل ملحوظ وبلغت نسب متوسطة في السنوات الأخيرة.

<sup>1</sup>مقابلة مع سعدية قصاب، المرجع السابق.

- سطرت الدولة الجزائر برامج عديدة لصالح الشباب البطال، تهدف من خلالها لترقية التشغيل.
  - العمل اللائق بمفهومه النظري (وفق معايير المنظمة)، حسب الباحثة لم يجسد بشكل كامل في الأنشطة الاقتصادية.
  - تشير الباحثة على سيطرة الشغل المؤقت على سياسات التوظيف بالجزائر، مما جعل هذه الوظائف غير مؤمنة اجتماعيا.
- أما **عبد الرزاق مولاي** فيؤكد أن هناك توجه في البرامج الحكومية المجسدة على أرض الواقع، نحو إحداث تغييرات كبيرة على مستوى سوق الشغل بالجزائر، إلا أنه يجب التركيز على تحقيق النمو الاقتصادي، باعتباره المساهم الرئيسي في خلق المزيد من الوظائف.<sup>1</sup>
- ومن جهة أخرى، يضيف **ممثل مكتب العمل الدولي**، بأن الجزائر رغم الإنجازات المحققة في سياسات التشغيل والعمل، إلا أنها تأثرت ببعض التغييرات التي يشهدها العالم على غرار العولمة والأزمات المالية، مؤكدا على توجه نحو اتخاذ إجراءات أكثر فاعلية، تستهدف استحداث المزيد من فرص العمل وترقية آليات التشغيل.<sup>2</sup>
- وفي نفس السياق يشير المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل (محمد الطاهر شعلال)، إلى أن الجزائر بفضل القطاع الاقتصادي والمؤسسات الاقتصادية، استطاعت تحقيق إنجازات فعالة على مستوى التشغيل، وذلك بفضل الاستثمارات والمشاريع التي أنجزت في العديد من الولايات، وساهمت في امتصاص البطالة.
- ويؤكد **محمد الطاهر شعلال** على وجود ظاهرة تجتاح طالبي العمل بالجزائر، والمتمثلة في عزوفهم عن العمل في بعض القطاعات، على غرار البناء والأشغال العمومية، الفلاحة، حيث وصلت نسب الوظائف الشاغرة في هذه القطاعات بحوالي 1.8 مليون منصب.<sup>3</sup>
- وفي الأخير يمكن القول أن تطوير أداء سياسات التشغيل بالجزائر وفق مضامين منظمة العمل الدولية، يتطلب إجراء المزيد من الإصلاحات لبعض الآليات المكلفة بتنفيذ سياسات التشغيل بالجزائر، ويمكن الإشارة إلى بعض المقترحات التي يمكن أن تساهم في تطوير سياسات التشغيل بالجزائر:
- إعادة صياغة سياسات قطاعية جديدة، يكون لها ارتباط وثيق بالتعليم والتكوين بالجزائر.
  - دعم الابتكار من خلال تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومرافقتها.

<sup>1</sup>مقابلة مع مولاي عبد الرزاق، المرجع السابق.

<sup>2</sup>مقابلة مع ممثل مكتب العمل (محمد علي دياحي)، المرجع السابق.

<sup>3</sup>مقابلة مع محمد الطاهر شعلال، عبر موقع التواصل الاجتماعي فيسبوك، يوم 18 فيفري 2016، 11h صباحا.

## الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر

---

- إنشاء نظام معلوماتي جديد، يتلاءم والتطور التكنولوجي الحاصل، وينهي العمل بالنظام التقليدي المعمول به حاليا.
- ربط وكالات التشغيل بشبكة الانترنت، وإنشاء مواقع ويب خاصة بالتشغيل والعمل، بما يساهم في زيادة الشفافية في نشر عروض العمل.
- صياغة قوانين جديدة تحارب كل أشكال العمل غير الرسمي بالجزائر، وتشجع الانخراط في مؤسسات الحماية الاجتماعية.

### خلاصة واستنتاجات الفصل الثالث:

في الأخير نستنتج أن الجزائر خلال الفترة 2000/2016 شهدت تجسيد العديد من البرامج التي تسعى لخلق فرص العمل للجميع، كما أن مصادقة الجزائر على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ساهم في تضمين مبادئ هذه الاتفاقيات ضمن السياسات والبرامج والقوانين الوطنية. من خلال هذا الفصل لاحظ الباحث أن هناك تنوع في تشكل الآليات والبرامج المتعلقة بالتشغيل والعمل، والتي ساهمت في انخفاض مستويات البطالة في الجزائر إلى نسب منخفضة بعد ما وصلت لمستويات عالية جدا في بداية الألفية.

كما توصل الباحث في هذا الفصل إلى أنه رغم تنوع البرامج والآليات المستحدثة بالجزائر لتنفيذ سياسة التشغيل، إلا أن سوق العمل بالجزائر يعاني من اختلال عديدة، تعود أسبابها لتوجه الدولة نحو استحداث الوظائف المؤقتة (التي تصنف ضمن العمل الهش). كما تشير الإحصائيات إلى أن 30% من الوظائف المستحدثة في الجزائر تدخل ضمن برامج عقود ما قبل التشغيل، والتي تتعارض مع معايير العمل اللائق.

ويستنتج الباحث أيضا أن الجزائر خلال الفترة المذكورة، عرفت تجسيد شبه كلي لتطبيق سياسات الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي، بما يضمن توفير هذه الحقوق لكل العاملين بجميع القطاعات العامة أو الخاصة بالجزائر.

كما يلاحظ أن العمل النقابي والحوار الاجتماعي معمول به في الجزائر سواء من خلال لقاءات الثلاثية التي تعقد بشكل سنوي بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين أو من خلال المفاوضات الجماعية والفردية المنعقدة داخل المؤسسات الوطنية.

وفي إطار دعم قضايا عمل المرأة وحماية الأطفال، فالجزائر رسخت جملة من القوانين وتم إنشاء مجموعة من الهيئات الوطنية، أوكلت لها مهام مراقبة ومتابعة حماية هذه الفئات، بالرغم من صدور العديد من الإحصائيات تتحدث عن وجود انتهاكات تمس هذه الفئات. ويمكن استخلاص النتائج التالية كحوصلة عامة لهذا الفصل:

- عملت الجزائر على تجسيد معايير العمل الدولية من خلال مصادقتها على الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية.
- أصدرت الجزائر العديد من القوانين التي تنظم:
  - ترقية العمل اللائق من خلال خلق المزيد من فرص العمل بالجزائر.
  - توسيع مجال الضمان الاجتماعي ونطاق الحماية الاجتماعية ليشمل جميع الفئات.
  - تشجيع العمل النقابي والحوار الاجتماعي بين أرباب العمل والعمل.

## الخاتمة.

تصنف نشاطات منظمة العمل الدولية بأنها من أهم المنظمات الدولية التي تهتم بالأفراد، فهي تهتم بالأفراد العاطلين عن العمل وذلك من خلال تشجيع خلق فرص عمل لهم، كما تهتم بالفئة الشغيلة كونهم يشكلون نسبة كبيرة من سكان العالم، وتسعى منظمة العمل الدولية لحماية هذه الفئات عبر ضمان حقوقهم المتعلقة بالتشغيل والعمل.

لقد ساهم تأسيس منظمة العمل الدولية في توجيه سياسات دول العالم في مجال التشغيل والحد من البطالة، وذلك في إطار سعي منظمة العمل الدولية لتحسين حياة الشعوب، وعملها على تحقيق الأهداف المتعلقة بتعزيز العدالة الاجتماعية القائمة على تطبيق معايير العمل اللائق. وخلص الباحث في نهاية هذه الدراسة إلى أن منظمة العمل الدولية ساهمت بشكل كبير في تكريس معايير العمل كونها مبادئ أساسية في رسم سياسة التشغيل والحد من أزمة البطالة، كما رسخت منظمة العمل الدولية هذه المعايير ضمن الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنها، وذلك بهدف تحقيق العدالة الاجتماعية والقضاء على جميع أشكال الاضطهاد والاستبعاد.

كما تقوم منظمة العمل الدولية بصياغة مجموعة من المؤشرات والمعايير الدولية المتعلقة بالتشغيل والحد من البطالة، وتتمثل أهم هذه المعايير فيما يلي:

- مساعدة الدول الأعضاء في صياغة سياسات تشغيل فعالة.
  - خلق فرص العمل للجميع بما يتناسب مع معيار العمل اللائق.
  - دعم قضايا العمل والعمال، وذلك وفق (تحسين ظروف العمل، تحسين مستوى الأجر، الحق في العمل النقابي، الحق في الحوار الاجتماعي).
- وتلعب منظمة العمل الدولية دورا هاما في توحيد وتدويل القواعد الدولية المتعلقة بالتشغيل والعمل، حيث تصدر مجموعة من الاتفاقيات تحدد وفقها المعايير الدولية لرسم سياسة التشغيل والعمل بين دول العالم.

وبذلك فمنظمة العمل الدولية تدعو إلى تحقيق العدالة الاجتماعية عبر إقرار مجموعة من المبادئ العالمية، تؤسس عليها القواعد الدولية للعمل، التي شملت كل الفئات العمالية (رجال ونساء، أطفال). وقد كرست أحكامها وفق مايلي:

- مبدأ المساواة للجميع دون استثناء في الحصول على فرص العمل.
- مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين العمل.
- مبدأ حظر تشغيل الأطفال قبل السن المحددة.

- حماية الأطفال والمرأة من الأعمال الشاقة والعمل الليلي.  
يلاحظ الباحث أيضا، أن منظمة العمل الدولية ارتكزت نشاطاتها على ثلاث مجالات شملت ( البطالة، التشغيل، العمل)، ويمكن تلخيص نتائج الدراسة وفق هذه المجالات، حسب النقاط التالية:

1. على مستوى التشغيل:

توصل الباحث للاستنتاجات التالية:

- صاغت منظمة العمل الدولية برامج وسياسات مختلفة تساهم في وضع سياسات تشغيل بما يتناسب وخصوصيات الدول الاعضاء.
- كرست منظمة العمل الدولية أحكاما عديدة تضمنت مشروعية الحق في العمل للجميع، ومع ضرورة خلق فرص عمل منتجة.
- شددت منظمة العمل الدولية على ضرورة تعزيز الحق في العمل داخل القوانين الوطنية، وعلى أن العمل ليس سلعة يتاجر بها.
- يقتضي تكريس الحق في العمل بجعله مصدر أساسي للإنتاج وعلى ضرورة المساواة بين جميع الأفراد دون تمييز في الحصول على منصب عمل.
- أصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقيتين تعتبران كمرجع أساسي تستند عليه الدول الأعضاء في صياغة القوانين ورسم السياسات العامة للتشغيل والعمل، وتعتبر الاتفاقية رقم 122 و168 من أبرز الاتفاقيات التي تضمنت ما يلي:

- مبدأ مجانية التوظيف للجميع.
- مبدأ تحقيق العمالة الكاملة بين الجميع.
- مبدأ المساواة وحرية اختيار منصب العمل.

2. على مستوى العمل: قررت أحكم وقواعد منظمة العمل الدولية نصوص كثيرة، تضمنت

- تحديد نطاق تطبيق الحقوق المتعلقة بالعمل، فقد شددت منظمة العمل الدولية على ضرورة توفير الحقوق اللازمة للعاملين ، ويمكن تلخيص أهم النقاط في الآتي:
- ارتكزت أحكام وقواعد منظمة العمل الدولية على حماية حقوق العمال أثناء العمل، وذلك بتكريس مزايا الضمان الاجتماعي للعمال، والمتمثلة في ( المرض، العجز، إصابات العمل، المسؤوليات العائلية، الوفاة ، منح الشيخوخة، المساعدات الاجتماعية).
- تكريس مبدأ الأجر المتكافئ بين العمال، حسب طبيعة العمل مع تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة.

- تضمنت أحكام وقواعد منظمة العمل الدولية حقوق عامة، متعلقة بالعمل النقابي والمفاوضة الجماعية، الحوار الاجتماعي، كمبادئ أساسية تساهم في حماية حقوق العمال من الانتهاكات، وتحمي حقوق العمال أثناء العمل.

3. على مستوى البطالة:

يستجج الباحث مايلي:

- تضمنت القواعد الدولية لمنظمة العمل الدولية مبادئ وأحكام مختلفة، تناولت مجال حماية الأشخاص من البطالة، وسعت المنظمة لحث الدول الأعضاء على وضع هذه الأحكام ضمن التشريعات والقوانين الداخلية.

ركزت منظمة العمل الدولية في معالجة موضوع البطالة على جانبين أساسيين:

- الجانب الأول أرتكز على مكافحة البطالة من خلال حث الدول على خلق فرص العمل بما يتلاءم ومعايير العمل اللائق.

- كمدعت الدول الأعضاء لاعتماد سياسات وطنية وسن قوانين تدرج مكافحة البطالة كمبدأ أساسي في صياغة البرامج الوطنية.

- الجانب الثاني فقد تضمن أحكام متعلقة بالتأمين على البطالة، من خلال إلزام الدول الأعضاء بما يلي:

- التغطية الكاملة والجزئية لمشكل البطالة.
  - تخصيص إعانات مالية بما يتناسب وتغطية النفقات الأساسية للمعيشة.
  - توفير الحماية الاجتماعية اللازمة، عن طريق تغطية كل الفئات المتضررة من البطالة، حيث تشمل فئات عديدة منها ( العمال المؤقتين، الأشخاص الذين توفت أزواجهم، المطلقون والمنفصلون المسجونون، الكبار، المعوقون ..الخ).
- وتوصل الباحث فيما يتعلق بالحقوق المتعلقة بعمل المرأة والأحداث سنا، إلى الاهتمام الكبير الذي لاقته هذه الفئة من قبل منظمة العمل الدولية، وحرصت على جعلهم محور اساسي في نشاطاتها، ويمكن أبراز نشاطاتها فيما يلي:

- صدور حوالي 40 اتفاقية تتناول موضوع المرأة في العمل، ومنع كل أشكال التمييز والاضطهاد ضدها.

- سن العديد من القواعد التي تمنع كل أشكال التمييز ضد المرأة في الحصول على منصب عمل أو في الحصول على الحقوق المتعلقة بالعمل.

- منع كل أشكال تشغيل الأطفال قبل السن المحددة (18 سنة).

- منع كل أشكال تشغيل الأطفال في العمل الليلي.

كما توصل الباحث في طور دراسة أثر سياسة منظمة العمل الدولية على رسم سياسة التشغيل بالجزائر إلى الاستنتاجات التالية:

- عملت الجزائر بشكل كبير على تنفيذ جملة من المشاريع الحكومية، تضمنت في محتواها وأهدافها ضرورة خلق المزيد من فرص العمل للمواطنين، بما يتناسب ومعايير العمل الدولية المدرجة ضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية.
  - شهدت الجزائر خلال الفترة ما بين 2000-2016 انخفاض معتبر في معدلات البطالة، حيث تجاوزت نسبة 29 % خلال سنة 2000، لتسجل معدلات منخفضة خلال سنة 2016 وصلت لنسبة 09.6% حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء.
  - ساهمت البرامج الحكومية المنجزة بالجزائر (برامج النمو، الإنعاش الاقتصادي) في خلق الآلاف من مناصب العمل، قدرت سنة 2015 بخلق واستحداث حوالي 215.641 منصب عمل.
  - تبنت الجزائر العديد من الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وحرصت على الالتزام بها، وأقرتها ضمن القوانين الداخلية، حيث وصل عدد الاتفاقيات المصادق عليها من قبل الجزائر إلى حوالي 60 اتفاقية.
  - عملت الجزائر على وضع مجموعة من القوانين، تحدد ضمن محتواها كل الحقوق المتعلقة بالعمل، والمدرجة ضمن معايير منظمة العمال الدولية كالحق في العمل، حق العمل النقابي والحوار الاجتماعي، والحق في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية.
  - أنشأت الجزائر مجموعة من الآليات الرقابية تمارس بها أعمال التفتيش على تطبيق القوانين المتعلقة بالعمل والتشغيل، على مستوى المؤسسات العمومية والخاصة.
  - لاحظ الباحث حرص كبير من الحكومة الجزائرية على تبني سياسات منظمة العمل الدولية، حيث تشهد الجزائر عقد اتفاق عمل، بشكل سنوي بين منظمة العمل الدولية والشركاء الاجتماعيين بالجزائر، والمتمثلة في (أرباب العمل، النقابات، العمال).
- وإجابة على إشكالية الدراسة، فقد توصلت الدراسة إلى أنّ هناك تطابق واضح بين الآليات المدرجة ضمن سياسات التشغيل بالجزائر مع آليات منظمة العمل الدولية، حيث عرفت الجزائر خلال الفترة ما بين 2000-2016، تغيير في رسم سياسة التشغيل والعمل، من خلال تأسيس أجهزة ووضع برامج جديدة توافقت مع تشريعات وبرامج منظمة العمل الدولية من حيث الشكل والمحتوى.
- كما توصل الباحث في هذا الصدد إلى أنّ الجزائر شكلت وزارتين مختصة في صياغة برامج التشغيل والعمل والحد من البطالة، وتمثلت في ( وزارة العمل التشغيل والضمان الاجتماعي، وزارة التضامن الوطني، الأسرة وقضايا المرأة).



وتوصلت الدراسة في الإجابة على الأسئلة الفرعية للدراسة، إلى أن هناك ارتباط كبير في رسم سياسات التشغيل والعمل بالجزائر مع تشريعات منظمة العمل الدولية، وذلك لحرص الجزائر على المصادقة على مجمل اتفاقيات منظمة العمل الدولية

كما توصلت الدراسة إلى أنّ جل تشريعات وقوانين التشغيل والعمل بالجزائر تضمنت بنود ونصوص مدرجة ضمن اتفاقيات وقواعد منظمة العمل الدولية على مستوى البطالة والتشغيل والعمل.

وتوصلت الدراسة أيضا إلى وجود آليات رقابية بالجزائر تعمل على مراقبة تطبيق سياسة التشغيل والعمل بالجزائر، بما يتطابق ومعايير العمل الدولية، كما تأسست مفتشية العمل بالجزائر، كآلية رقابية تعمل على مراقبة كل القواعد المتعلقة بتطبيق القوانين والتشريعات العمالية، كما تعتمد الجزائر على عقد أنفاق شراكة بين منظمة العمل الدولية والشركاء الاجتماعيين بالجزائر، كل سنة لمعالجة تقييم سياسات التشغيل والعمل بالجزائر.

أما بالنسبة لفرضيات الدراسة، فتوصلت الدراسة إلى وجود آليات فعالة في مجال التشغيل بالجزائر، وتضمنت هذه الآليات وسائل مختلفة مدرجة ضمن آليات وبرامج منظمة العمل الدولية، وهذا لتأكيد ثبات الفرضية الأولى للدراسة.

كما توصلت الدراسة إلى ان سياسة التشغيل بالجزائر عرفت استحداث آليات وبرامج جديدة خلال الفترة ما بين 2000-2016، توافقت بشكل نسبي مع قواعد منظمة العمل الدولية، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية للدراسة.

وتوصلت الدراسة أيضا إلى أن القوانين الصادرة بالجزائر، قد تضمنت أحكام عديدة مدرجة ضمن معايير منظمة العمل الدولية، إلا أن هناك تحفظ للجزائر على العديد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة للدراسة.

وفيما يخص الفرضية الرابعة، فقد توصلت الدراسة لاعتماد الجزائر لآليات رقابية لتقييم واقع التشغيل والعمل بالجزائر، والمتمثلة في مفتشية العمل بالجزائر، كما تسمح الجزائر لأعضاء منظمة العمل الدولية ومن خلال مكتبها بالجزائر، لإجراء أعمال تفتيش ومراقبة على القوانين والتشريعات، ومدى التزام الجزائر بتطبيقها بشكل فعال على أرض الواقع

في الأخير ارتأى الباحث تقديم مجموعة من التوصيات، تندرج ضمن إطار البحث، تتمثل فيما يلي:

- ضرورة الاهتمام بدراسة موضوع التشغيل والعمل على مستوى منظمة العمل الدولية، وجعله من المواضيع الأساسية في سن ورسم السياسات العامة الوطنية للدول الأعضاء.
- العمل على تنظيم المؤتمرات الدولية والإقليمية، وترسيخها كآلية ملزمة للدول الأعضاء.

- بالرغم من الآليات الرقابية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية، إلا أنه يتطلب وضع آليات أكثر إلزاماً للدول الأعضاء المصادقة على الاتفاقيات، بأن تتبنى ما تشترعه منظمة العمل الدولية بشكل فعلي.

- ضرورة إنشاء هيئات رقابية ميدانية، تتشكل من مجموعة أفراد وجمعيات غير حكومية، تراقب مدى تطبيق تشريعات منظمة العمل الدولية على مستوى الدول الأعضاء.

- سن قواعد وقوانين جديدة تتناسب مع التغييرات الجديدة التي يشهدها العالم من تزايد الهجرة الغير الشرعية، الحروب والصراعات، الأزمات الاقتصادية، العولمة بشكلها الجديد... الخ.

في الأخير ينوه الباحث على أهمية إجراء دراسات تتناول بالتفصيل الدقيق لمواضيع البطالة والتشغيل والعمل ضمن سياسات منظمة العمل الدولية، وأساليب تطبيقها على المستوى الإقليمي والمحلي.

قائمة المصادر والمراجع

الدساتير والمعاهدات الدولية:

1. الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان.
2. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
3. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.
4. الميثاق الاجتماعي الأوربي.
5. الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان.
6. الميثاق العربي لحقوق الإنسان.
7. ميثاق هيئة الأمم المتحدة.
8. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
9. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، لسنة 1963.
10. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، لسنة 1976.
11. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، لسنة 1989.
12. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، لسنة 2016.
13. دستور منظمة العمل الدولية.

باللغة الأجنبية.

1. **the EU Constitution**, The Reader-Friendly Edititon,2005,

الإعلانات الدولية:

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
2. منظمة العمل الدولية، إعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته ، مكتب العمل الدولي، جنيف، 1998.
3. هيئة الأمم المتحدة، إعلان هيئة الأمم المتحدة بشأن الألفية، هيئة الأمم المتحدة، نيويورك، سبتمبر 2000.

الاتفاقيات الدولية:

1. الاتفاقية رقم 03، بشأن حماية الأمومة، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم ب ت، 29 أكتوبر 1919.
2. الاتفاقية رقم 44، الخاصة بشأن إنشاء نظام للتأمين ضد البطالة والأشكال المختلفة لمساعدة العاطلين عن العمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 18، 1934.
3. الاتفاقية رقم 87، بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، المؤتمر الدولي للعمل الدورة رقم 17، 31 جوان 1948.
4. الاتفاقية رقم 98، بشأن مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 32، جوان 1949.
5. الاتفاقية رقم 100، الخاصة بالمساواة في الأجور، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 34، 06 جوان 1951.
6. الاتفاقية رقم 111، الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 42، يونيو 1958، وتاريخ سريان الاتفاقية 1960.
7. الاتفاقية رقم 113، بشأن التشاور والتعاون بين السلطات العامة ومنظمات أرباب العمل والعمال على مستوى الصناعة والمستوى المهني، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 44، جوان 1960.
8. الاتفاقية رقم 122، المتعلقة بسياسة العمالة، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 48، أوت 1964.
9. الاتفاقية رقم 138، بشأن الحد الأدنى للاستخدام، المؤتمر الدولي للعمل، جنيف، الدورة رقم 58، 06 جوان 1973.
10. الاتفاقية رقم 144، بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 61، جوان 1976.
11. الاتفاقية رقم 154، بشأن المفاوضة الجماعية، وهذا بناء على ما ورد في إعلان فيلادلفيا لسنة 1944.
12. الاتفاقية رقم 154، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، المؤتمر الدولي للعمل الدورة رقم 67، 19 جوان 1981.
13. الاتفاقية رقم 157، بشأن الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 68، أوت 1982.

14. الاتفاقية رقم 168، بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، المؤتمر الدولي للعمل الدورة رقم 75، لسنة 1988.
15. الاتفاقية رقم 168، بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 75، 1998.
16. الاتفاقية رقم 181، بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، المؤتمر الدولي للعمل، دورة رقم 85، جوان 1997 .
17. الاتفاقية رقم 182، بشأن أسوأ أشكال الاستخدام ضد الأطفال، المؤتمر الدولي للعمل، جنيف، الدورة رقم 1، 87 جوان 1999.
18. الاتفاقية رقم 183، بشأن مراجعة حماية الأمومة، المؤتمر الدولي للعمل، دورة رقم 88، 30 ماي 2000.

#### التوصيات:

1. التوصية رقم 146، بشأن الحد الأدنى للاستخدام، المؤتمر العمل الدولي، جنيف، الدورة رقم 58، 06 جوان 1973.
2. التوصية رقم 163، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، جوان 1981.
3. التوصية رقم 190، بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، المؤتمر الدولي للعمل، جنيف، الدورة رقم 87، 01 جوان 1999.
4. التوصية رقم 202، بشأن الأرصيات الوطنية للحماية الاجتماعية، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 101، ماي 2012.

#### القرارات الدولية:

1. الجمعية العامة، قرار تعزيز تشغيل الشباب، هيئة الأمم المتحدة، الجلسة 77 (ديسمبر 2002)، جانفي 2003.
- 2.

#### المؤتمرات الدولية:

1. الاتحاد الإفريقي، الاجتماع السنوي المشترك التاسع للجنة الاتحاد الإفريقي الفنية المتخصصة للشؤون المالية والنقدية والتخطيط، أديس أبابا، 2016.
2. منظمة العمل الدولية، المؤتمر الإقليمي الثالث عشر حول العمل اللائق، أديس أبابا، إثيوبيا، 2007.

3. منظمة العمل الدولية، المنتدى الإفريقي الثاني حول العمل اللائق، ياوندي، الكاميرون، مكتب العمل الدولي، 2009.

**المؤتمرات الدولية بالأجنبية:**

1. African union, assembly of the African union, third extraordinary session on employment and poverty alleviation, Ouagadougou, Burkina faso, 2004.
2. UNEP, ILO, IOE, ITUC: Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world (Nairobi, UNEP, 2008).

**القوانين والمراسيم:**

1. الأمر رقم 75-31، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية، العدد 39، المؤرخ في 29 افريل 1975.
2. القانون رقم 78-05، المتضمن القانون الأساسي للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32، المؤرخ في 05 أوت 1987.
3. القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 افريل 1990، الجريدة الرسمية، العدد 17، المؤرخ في 21 افريل 1990.
4. القانون رقم 90-14، المتعلقة بممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 02 جويلية 1990، الجريدة الرسمية، العدد 23، المعدل والمتمم.
5. القانون رقم 08-01، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية، العدد 04، المؤرخ في 27 يناير 2008.
6. المرسوم الرئاسي رقم 387/2000، المؤرخ في 27 نوفمبر 2000، الجريدة الرسمية، العدد 73، 03 ديسمبر 2000.
7. المرسوم رقم 08-126، المتعلق بإنشاء جهاز المساعدة على الإدماج، المؤرخ في 29/04/2008، الجريدة الرسمية، العدد 22، 30/04/2008.
8. المرسوم التنفيذي رقم 10-101، المؤرخ في 29 مارس 2010، يتضمن إنشاء اللجنة الوطنية لترقية التشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 21، 31 مارس 2010.

الكتب:

1. أحمد شلبي (إبراهيم)، أصول التنظيم الدولي (النظرية العامة والمنظمات الدولية). بيروت: الدار الجامعية، 1985.
2. أحمية (سليمان)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. ج 2، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.
3. التلاوي (عدنان)، القانون الدولي للعمل (دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في التشريع الدولي للعمل). جنيف: المكتبة العربية، 1990.
4. الحيف سحر تقديسي (محمود)، الأقرع معتصم، السياسات الاقتصادية والتجارية في البلدان العربية (التكامل والاندماج والتشغيل والحد من الفقر). ط 1، عمان: دار الفارس والمؤسسة العربية للدراسات والنشر، 2012.
5. الزاوي (خالد)، البطالة في الوطن العربية (المشكلة والحل). ط 1، القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2004.
6. الطحاوي (منى)، اقتصاديات العمل. القاهرة: مكتبة نهضة الشروق، 1995.
7. السعدي (إبراهيم)، وسام نعمت، الوكالات الدولية المتخصصة. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2004.
8. العوضي عبد الله (بدرية)، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية، الكويت: دار عالم المعرفة، 1978.
9. العزاوي (نجيب وصال)، مبادئ السياسة العامة. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2003.
10. المجدوب (محمد)، التنظيم الدولي: النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة. ط 9، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2007.
11. الكبيسي (عامر خضير)، السياسات العامة مدخل لتطوير أداء الحكومات، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2008.
12. بن شهرة (مدني)، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008.

13. جون (كول)، البطالة ووسائل التوظيف الكامل. ترجمة مصطفى كامل فايد، القاهرة: دار الفكر العربي، ب ت.
14. جون كينث (جالبرت)، تاريخ الفكر الاقتصادي. ترجمة أحمد فؤاد بليغ، الكويت: عالم المعرفة، 2000.
15. جون ماينارد (كينز)، النظرية العامة للتشغيل والفائدة والنقود. ترجمة إلهام عيدروس، أبوظبي: هيئة أبوظبي للثقافة والتراث، 2010.
16. الحسين (أحمد مصطفى)، مدخل إلى تحليل السياسات العامة، الأردن، المركز العلمي للدراسات السياسية، 2002.
17. حباني (رشيد)، دليل الموظف والوظيفة العامة بالجزائر. الجزائر: دار النجاح، 2012.
18. حسن (صلاح علي)، القانون الدولي للعمل (دراسة في منظمة العمل الدولية في إيجاد وتطبيق القانون الدولي للعمل). الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2012.
19. حسين (عمر)، المنظمات الدولية. القاهرة: الفكر العربي، 1993.
20. حمدان (هشام)، دراسات في المنظمات الدولية العاملة في جنيف. بيروت: دار عويدات الدولية، 1993.
21. خليفي (عبد الرحمان) و سيد (مصطفى)، المنظمات الدولية المتخصصة. القاهرة: دار النهضة العربية، 2004.
22. دادي عدوان (ناصر) والعايب (عبد الرحمان)، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال التجربة الجزائرية). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
23. زكي (رمزي)، الاقتصاد السياسي للبطالة. الكويت: عالم المعرفة، 1978.
24. سماتي (الطيب)، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي. الجزائر: دار الهدى، 2004.
25. صلاح (عباس)، العولمة وآثارها في البطالة والفقر التكنولوجي في العالم الثالث. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2004.



26. طلعت (إبراهيم)، البطالة والجريمة: دراسات في الاقتصاد الاجتماعي. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2011.
27. طلعت الغنيمي (محمد)، الأحكام العامة في قانون الأمم (التنظيم الدولي). الإسكندرية: مطبعة المعارف، 1981.
28. عاكف صوفان (يوسف)، المنظمات الدولية والإقليمية. القاهرة: دار الأحمدي، 2004.
29. عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل. عنابة: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2015.
30. عجة (الجيلاني)، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية في الجزائر. الجزائر: دار الخلدونية، 2015.
31. غضبان (مبروك)، التنظيم الدولي والمنظمات الدولية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1994.
32. قادري (عبد العزيز)، حقوق الإنسان في القانون الدولي والعلاقات الدولية: المحتويات والآليات. الجزائر: دار هومة، 2002.
33. قادية (عبد الله)، الإطار القانوني الخاص لدعم التشغيل في الجزائر. الجزائر: الدار الجزائرية، 2015.
34. قدي (عبد المجيد)، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية. ديوان المطبوعات الجامعية، 2008.
35. مانع عبد الناصر (جمال)، التنظيم الدولي (النظرية العامة والمنظمات العالمية). الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، ب.ت.
36. مجيد الموسوي (ضياء)، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
37. مسعد محمود (محمود)، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2010.
38. نافعة (حسن)، شوفي عبد العال محمد، التنظيم الدولي. القاهرة: مكتبة الشروق الدولية، 2004.

39. نجيب إبراهيم (نعمة الله)، نظرية اقتصاد العمل. مصر: الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1997.

40. وطفة (ضياء ياسين)، حماية حق الإنسان في العمل. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2015.

#### الأجنبية:

1. Backiny-(Yeine) et Remi (Barodon), concepts et indicateurs du marche du travail et du secteur informel, AFRISTAT, série n2, 1999.
2. Bartolomei, et A. Euzeby, L'Organisation Internationale du Travail, PUF, 1997.
3. Dekovuwer (Françoise), les droit de l'enfant, paris, 1991.
4. Ferreo (Gilles) &, Deubel (Philippe), Economie du Travail, Armand colin, Paris, 1990.
5. Maupin (Francis), la réforme de l'organisation internationale du travail, Paris: AFDI, 1987.
6. McSween (Nathalie), L'Organisation internationale du travail, l'économie sociale et la mondialisation: L'OIT, une « alliée de choix » de la mouvance altermondialiste, CEDC, Université du Québec, 2004.
7. Montceau (Marc), l'organization International du travail, Paris, puf, 1964.
8. Nicolas (Valticos), droit internationale du travail, Paris, Dallos, 1983.
9. Peter, (Anne) le cheminement historique des organization international. University of Basel - Faculty of Law, 2011.
10. Rouabhi (Mohamed) ,Le Système De Sécurité Sociale En Algérie, Dar Eletmánya, 2010.
11. -Yves Ghebali (Victor), L'Organisation Internationale du travail et l'évolution de la société mondiale. V3, Genève: Georg éditeur, 1987.

#### المقالات:

1. الحاج (حسن)، مؤشرات سوق العمل، مجلة جسر التنمية. الكويت: المعهد العربي للتخطيط، العدد 16، 2003.

2. الخطيب (محمد عرفان)، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارنة، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية. جامعة دمشق، المجلد 25، العدد 02، 2009.
3. الراشدي (أحمد)، قواعد القانون الدولي للعمل وآليات تطبيقها، مجلة قضايا حقوق الإنسان. المجلد 03، القاهرة: المنظمة العربية لحقوق الإنسان، 1998.
4. بوحنية (قوي) وغزير (محمد الطاهر)، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة ورقلة، العدد 07، 2012.
5. حتحاتي (محمد)، ترقية التشغيل في الجزائر: دراسة الآليات المستحدثة في سوق الشغل، مجلة دفاتر اقتصادية. العدد 01، الجزء 2، جامعة الجلفة، ب.ت.
6. حواس (مولود) وجيوشي (عبد الناصر)، التأمين الاجتماعي أداة لتحقيق الصالح العام، دراسة حالة الجزائر، مجلة المعارف. جامعة البويرة، العدد 13، 2012.
7. خالدي (محمد)، قراءة تحليلية في وضوح الصحة والسلامة المهنية بالجزائر وفق المعايير الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية. جامعة الجلفة، العدد 04، 2016.
8. سلامي (منيرة)، المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية. جامعة ورقلة، العدد 05، ديسمبر 2016.
9. سلطاني (دليلة)، الحقوق والحريات والواجبات في ظل التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016، مجلة جيل الأحداث القانونية. العدد 07، أكتوبر 2016.
10. سليمان (احمية)، الحماية الدولية والوطنية للطفل في مجال العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية. المركز الجامعي، تبسة، الجزائر، العدد 01، 2007.
11. عباس (عمار)، التعديلات الدستورية في الجزائر : من التعديل الجزئي إلى الإصلاح الدستوري الشامل، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية. العدد 12، جوان 2014.
12. قصاب (سعدية)، التشغيل غير الرسمي بالجزائر، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة. جامعة الجزائر 3، العدد 26، 2012.
13. قصاب (سعدية)، ترقية العمل اللائق في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية. ب.ع، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2014.
14. مسعي (محمد)، سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر وأثرها على النمو، مجلة الباحث. عدد 10، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2012.

منشورات المعاهد والمراكز:

1. أحمد شفير، التحولات الاقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي. منظمة العمل العربية، المعهد العربي للثقافة الدولية، مطبعة النور، الجزائر، 1999.
2. التقرير الوطني حول التنمية البشرية 2000. منشورات المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي، الجزائر، الدورة 19، نوفمبر 2001.
3. ديتو (محمد)، الوظائف الأساسية لمكاتب التشغيل العمومية. معهد التدريب، منظمة العمل الدولية، إيطاليا، أكتوبر 2008.
4. سمير العيطة، التشغيل وحقوق العمل في البلدان العربية المتوسطة والشراكة الأورومتوسطية. دراسة مقارنة، ترجمة سامي بخادي، منشورات المنتدى النقابي الأورومتوسطي، مدريد.
5. سوسن سعد عبد الجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي. ط1، القاهرة، المركز الدولي للإصدارات القانونية، 2015.
6. شعلال محمد الطاهر، الآليات العمومية لترقية الشغل. منشورات مجلس الأمة، مجلس الأمة، الجزائر، أبريل 2011.
7. مارتن اولز ونويلا تومي، المساواة في الأجور. منشورات مكتب العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، جنيف، 2013.
8. محمد الطرابلسي، الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. مكتب الأنشطة العمالية، منظمة العمل الدولية، تاريخ الاطلاع 2017/03/04، متوفر على المسار <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RWTBwENqx5MJ:actrav->
9. محمد الطرابلسي، الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية المبادئ والأهداف. مكتب العمل الدولي لشمال إفريقيا، القاهرة، ب ت.
10. محمد عبد السلام، المعايير الدولية للحرية النقابية وموقف التشريع المحلي منها. ورشة عمل، مركز العدالة، القاهرة، 2007.

11. محمد كشو، حماية الأطفال في العمل من خلال معايير العمل الدولية . الندوة الوطنية حول إدارة العمل في مكافحة ظاهرة تشغيل الأطفال بالجزائر، المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، 24 سبتمبر 2002.
12. مريان (نادر)، دليل مؤشرات سوق العمل . المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، الأردن، 2006.
13. منظمة العمل الدولية، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير الرسمي (قاموس المصطلحات). منشورات منظمة العمل الدولية، جنيف، سويسرا، 2009.

المنشورات باللغة الأجنبية:

1. Med Chérif Belmihob, Etude Exploratoire Sur L'Accès des Femme Au Marche Du Travail En Algérie, Par site/ [www.libary.fes.des-files/bueros/algerien/13438.pdf](http://www.libary.fes.des-files/bueros/algerien/13438.pdf), 02/03/2017.
2. Mosette Saib, Panorama du marché du travail en Algérie, CRASC,

التقارير الدولية والوطنية:

1. البنك العالمي، الشباب ثروة لم تنل قيمتها المستحقة ، إدارة التنمية البشرية، البنك الدولي، سبتمبر 2007.
2. الجمعية العامة، قرار تعزيز تشغيل الشباب ، هيئة الأمم المتحدة، الجلسة 77 (ديسمبر 2002)، جانفي 2003.
3. المجلس الوطني الاقتصادي، تقرير حول الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للجزائر، منشورات المجلس، 2001.
- 10.
4. المكتب الدولي للعمل، تقرير اللجنة المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، المؤتمر الدولي للعمل، منظمة العمل الدولية، جنيف، 1998.
5. المكتب الدولي للعمل، تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيل المقدمة إلى الدورة رقم 68، منظمة العمل الدولية، جنيف، 1982.
6. بيان مجلس الوزراء، برنامج التنمية الخماسي 2010/2014، مصالح رئاسة الحكومة، 2010.

7. مجلس حقوق الإنسان، تقرير الأمين العام عن مسألة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في جميع الدول، الجمعية العامة، هيئة الأمم المتحدة، 2014.
8. منظمة العمل الدولية، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، مؤتمر العمل الدولي: الدورة 103، مكتب العمل الدولي، 2013.
9. وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، بعض المعطيات الخاصة بإنجازات الجزائر في مجال تمكين المرأة، أكتوبر 2017.
10. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، السياسة الحكومية في مجال العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، سبتمبر 2015.

باللغة الأجنبية:

1. B.I.T. Le travail des enfants: l'intolérable en point de mire, Rapp N3, 86émé, session, Genève. Juin1998.
2. bureau de l'OIT, l'agenda du travail décent en Afrique 2007/2015, 11eme réunion régionale africaine du travail, Éthiopie, 2007.
3. Bureau International Du Travail, Indicateurs Clés Du Marché Du Travail, 9eme Edition, Genève, Suisse, 2015
4. CNRC, les création d'entreprise en Algérie, avril 2014
5. ILS: World of work: The global jobs crisis and beyond, (Geneva.ILO), 2009.
6. Les services du primer ministre, bilan des réalisation économiques et sociales de la période 2000/2009.
7. Organisation international du travail, Emplois verts: Faits et chiffres, Septembre 2008.
8. Rapport du Directeur général. Renforce l'autonomie des peuples d'Afrique grâce au travail décent. 12eme réunion. Johannesburg. 2011.
9. . République Algérienne Démocratique et Populaire, "programme de soutien a la relance économique a court et moyen terme 2001-2004" ,avril 2001, p15.

المذكرات والرسائل الجامعية:

1. آيت (عيسى عيسى)، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2010.
2. إيمان ريما سرور ثوابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، أطروحة دكتوراه، (قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1)، 2015/2014.
3. جمال بنيزة، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2012/2011.
4. حسن جمال شاهين، السلطة التشريعية لمنظم العمل الدولي، أطروحة دكتوراه، (كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية)، 1984.
5. رابح خنيش، مفتشية العمل في الجزائر: التطور والآفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2012/2011.
6. سليمان أحمية، الاتفاقية الجماعية كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2009/2008.
7. عبد المجيد صغير ببيرم، الحق النقابي بين معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004/2003.
8. عطاالله تاج، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية العربية للعمل، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2015/2014.
9. عواد بلعبدون، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، أطروحة دكتوراه، (قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن باديس، مستغانم)، 2014/2013.
10. قاسم مولود، إشكالية عمل المنظمة النقابية في ظل التحولات الاقتصادية، دراسة حالة الجزائر، تونس والمغرب، أطروحة دكتوراه، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2010/2009.

11. كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.
12. محمد حاج سود، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2016/2015.
13. هبة دراقي خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الموسم 2001/2000.
- الملتقيات العلمية:**
1. الطيب لوح، مداخلة بعنوان تقنيات تفتيش العمل من أجل النهوض بالعمل اللائق، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الدورة التكوينية حول تقنيات تفتيش العمل، الجزائر، نوفمبر 2012.
2. بوزيان (راضية)، سياسات التشغيل والوساطة المؤسسية النشيطة للحد من البطالة في الجزائر، مداخلة في الملتقى الدولي حول (إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة)، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 16/15 سبتمبر 2011.
3. بوعبد الله هيبية و حاج موسى سهيلة، دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إنشاء وتمويل المؤسسات المصغرة بالجزائر، الأيام العلمية الدولية الثانية حول المقاولاتية آليات دعم ومساعدة إنشاء المؤسسات في الجزائر: الفرص والعوائق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 05/04/03 ماي 2011.
4. بوقيس (خالد)، المفاوضة الجماعية من خلال التشريع الدولي والوطني، ندوة وطنية حول الحوار الاجتماعي بين القانون والواقع، الاتحاد المحلي للفيدرالية الديمقراطية للتشغيل، فاس، المغرب، 2017/04/16.
5. سعدية قصاب، التشغيل بالجزائر، الجهود والنتائج، الملتقى الوطني حول السياسات الاقتصادية بالجزائر: محاولة تقييم، 13 ماي 2013، على المسار: [www.univ-alger3.dz/labos/labos.../meeting/.../005%20Saadia.pdf](http://www.univ-alger3.dz/labos/labos.../meeting/.../005%20Saadia.pdf) تاريخ الإطلاع 2017/05/28، 8.58 صباحا.



6. عبد الرحمن خليفي، مظاهر العولمة في التشريع الاجتماعي الجزائري، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول عولمة النص القانوني، جامعة عباس لغرور، خنشلة، متوفر على الرابط: [www-soukahras.dz](http://www-soukahras.dz). تاريخ الاطلاع، مارس 2017.
7. عبد الرحمان خليفي، مظاهر العولمة في التشريع الجزائري، الملتقى الدولي حول عولمة النص القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، 26 أبريل 2016، متوفر على المسار/ [www.univ-soukahras.dz/eprints/2016-782-d7e54.docx](http://www.univ-soukahras.dz/eprints/2016-782-d7e54.docx)، تاريخ الاطلاع: 2017/04/10.
8. لحسين ( عبد القادر )، مكافحة البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية للسياسة العامة للتشغيل، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 16/15 نوفمبر 2011.
9. محمد قرقب، عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل بالجزائر، الندوة الإقليمية حول دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس، منظمة العمل العربية: مكتب العمل العربي، 2005.
10. محمود الإمام محمد، التنمية والتشغيل، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، منظمة العمل العربية، الدوحة، 15 نوفمبر 2008.
11. مكتب العمل الدولي، لمحة عن وضع الصحة والسلامة المهنية في المنطقة العربية، الندوة الثلاثية الإقليمية حول الصحة والسلامة المهنية، دمشق، 12 نوفمبر 2007.
12. مهداوي (عبد القادر)، شرط المعاملة بالمثل في الاتفاقية الجزائرية للضمان الاجتماعي، الملتقى الوطني الثاني لتنظيم العلاقات الدولية الخاصة، مركز الأجانب بالجزائر، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012.
13. نعيمة زيرمي، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية (الواقع العملي وآفاق التطوير)، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 2012/04/03.

المواقع الإلكترونية:

1. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ب م، متوفر على المسار التالي:  
<http://labour.weebly.com/uploads/6/1/4/9/6149309/collective.pdf>
2. السياسة الوطنية لإصلاح الضمان الاجتماعي، متوفر على المسار:  
[www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz) ، تاريخ الاطلاع 2017/06/05، العاشرة صباحا.
3. الوكالة الوطنية للتشغيل، نبذة تاريخية عن المرافق العمومية، منشور عبر المسار:  
<http://www.anem.dz/ar/pages/historique-ar.html>،  
تاريخ الاطلاع 2016/12/20.
4. الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية، ركيزة أساسية في التنمية بالجزائر، عبر المسار:  
<http://www.radioalgerie.dz/news/ar/reportage/26291.html>، تاريخ  
النشر 2015/01/13. تم الاطلاع عليه في ماي 2016.
- 5.
6. انتصار الميالي، حقوق المرأة العاملة في المعايير الدولية والتشريعات العراقية ، متوفر  
على المسار التالي: -[http://www.iraqicp.com/index.php/sections/platform/52801-](http://www.iraqicp.com/index.php/sections/platform/52801-2017-01-03-18-54-01)  
[2017-01-03-18-54-01](http://www.iraqicp.com/index.php/sections/platform/52801-2017-01-03-18-54-01)، تاريخ الاطلاع 05 مارس 2017.
7. تحقيق صحفي، الآلاف من خريجي الجامعات ينتظرون فرص عمل، جريدة العربي  
الجديد، الجزائر، عبر الرابط: <https://www.alaraby.co.uk/economy/>،  
2017/4/14.
8. دليل حقوق الطفل، متوفر على المسار التالي: -[http://www.mandint.org/ar/rights-](http://www.mandint.org/ar/rights-child)  
[child](http://www.mandint.org/ar/rights-child)، تم الاطلاع: 2017/04/12.
9. مجالات عمل منظمة العمل الدولية،  
<http://www.ilo.org/beirut/areasofwork/lang--ar/index.htm>. تاريخ الاطلاع  
2016/08/04.
10. محمد الطرابلسي، الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، مكتب الأنشطة  
العمالية، منظمة العمل الدولية، متوفر على المسار:  
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RWTBwENqx5MJ:a>  
[ctrav](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RWTBwENqx5MJ:a)، تاريخ الاطلاع: 2017/03/04.

11. مصالح الوزير الأول، [www.prmiaerminster-gov.dz](http://www.prmiaerminster-gov.dz)، 2010.
12. منظمة العمل الدولية، أنشطة منظمة العمل الدولية في إفريقيا، متوفر على المسار: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/rgmeet/afrika.htm>، تاريخ الاطلاع: 2016/04/02.
13. منظمة العمل الدولية، انظر المسار التالي: <https://www.crin.org/en/library/publications/international-labour-organization-ilo-arabic>، تاريخ الاطلاع: 2017/03/11.
14. مهام الصندوق الوطني للتقاعد، منشور على المسار: <http://cnr.dz/ar/missions>، تاريخ الاطلاع عليه: 2017/03/02.
15. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، التعريف بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، متوفر على المسار: <http://www.cnas.dz/?q=ar/presentation-de-la-cnas>، تاريخ الاطلاع 2017/02/07.
16. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، التعريف بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، متوفر على المسار: <http://www.cnas.dz/?q=ar/presentation-de-la-cnas>، تاريخ الاطلاع 2017/02/07.
17. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي، متوفر على الرابط: <http://www.mtess.gov.dz/ar>، تاريخ الاطلاع 2017/02/02.
18. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من قبل الجزائر، متوفر على المسار التالي <http://www.mtess.gov.dz/ar/>، تاريخ الاطلاع: 2017/02/08.
19. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تشريع العمل، متوفر على المسار: [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)، تاريخ الإطلاع 2017/07/01، التاسعة مساء.
20. [www.ANGEM.DZ](http://www.ANGEM.DZ).
21. [www.ANSEJ.dz](http://www.ANSEJ.dz).
22. [www.ons.dz](http://www.ons.dz).

### المواقع الإلكترونية الأجنبية

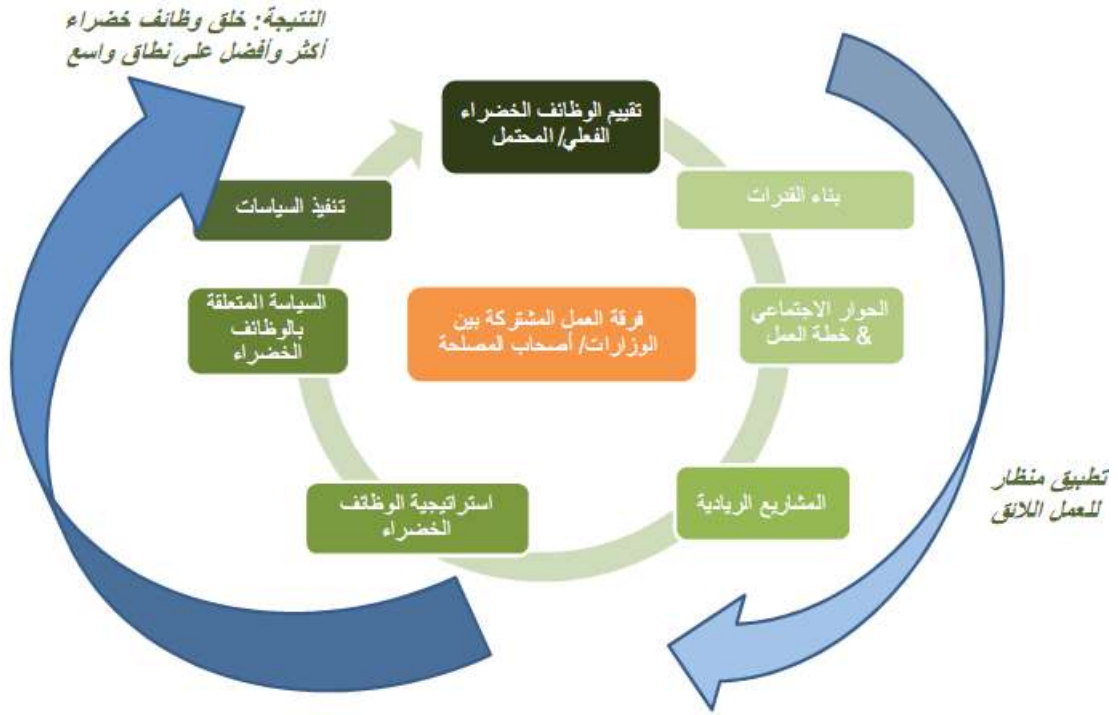
1. B.I.T. : (Les règles du jeu: une brève introduction aux normes internationales du travail) , BIT, par le site: <http://www.ilo.org/global/standards/information>.
2. Histoire de la définition du chômage, par le site : <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chomage.htm,S.D,15/07/2015>.
3. L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale, 1919-2009, l'histoire de l'oit. Par le site: [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

### المقابلات

1. مقابلة مع محمد الطاهر شعلال، عبر موقع التواصل الاجتماعي فيسبوك، يوم 18 فيفري 2016، 11h صباحا.
2. مقابلة مع الدكتور مولاي عبد الرزاق، أستاذ محاضر بجامعة ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية، 04/03 مارس 2016، 9H صباحا.
3. مقابلة مع الدكتورة سعدية قصاب، أستاذة محاضرة، جامعة الجزائر 03، عبر البريد الإلكتروني ([sadiakessab@yahoo.fr](mailto:sadiakessab@yahoo.fr))، بتاريخ 26 أوت 2016.
4. مقابلة مع السيد محمد علي دياحي، رئيس مكتب العمل الدولي بالجزائر، منظمة العمل الدولية، الجزائر: بن عكنون، يوم 06 أكتوبر 2016، 09:30 صباحا.

1. الأشكال:

الشكل رقم 01: دورة برنامج الوظائف الخضراء



المصدر: مكتب العمل الدولي، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، التقرير الخامس،  
جنيف، 2013، ص80.

## الشكل رقم 02: خريطة دول العالم التي تعتمد برنامج الوظائف الخضراء



المصدر: منظمة العمل الدولية، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، المرجع السابق، ص 79.

## 2. الجداول

## الجدول رقم 01: يبين أنشطة منظمة العمل الدولية بإفريقيا خلال الفترة 2000/2004.

التغطية الجغرافية	مجال التدخل	البرامج المشاريع الرئيسية
المرحلة الاولى في 17 بلدا . وتم تضمينها في صلب جميع الانشطة المتصلة بالعمالة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية	الحد من البطالة والفقر	وظائف من أجل إفريقيا
15 بلد في شرق إفريقيا وإفريقيا الجنوبية	النهوض بالتكنولوجيات كثيفة العمالة	برنامج الهياكل الأساسية كثيفة العمالة التابع لبرنامج تقديم الدعم الانتشاري وخدمات المعلومات والتدريب من أجل الاستخدام
أوغندا . بنين . بوركينا فاسو توغو . تونس . جمهورية تنزانيا المتحدة . زيمبابوي . زيمبابوي . السنغال . السودان . كوت ديفوار . مالي . مصر . ملاوي . الموزمبيق . النيجر	النهوض بإيجاد المشاريع الصغيرة (البلدان الإفريقية الناطقة باللغتين الانكليزية والفرنسية )	ابدأ مشروعك وحسنه

بنين. بوركينا فاسو. توغو . السنغال. كوت ديفوار. مالي النيجر.	النهوض بروابط الادخار والإئتمان و غيرها من مؤسسات التمويل بالغ الصغر	برامج دعم جمعيات التكافل وتعاونيات الادخار والإئتمان
بوركينا فاسو . السنغال . مالي .موريتانيا . النيجر	تنمية التعاونيات ودعم الشبكات الوطنية لأصحاب المصلحة في البرنامج	أنشطة لما بعد برنامج الدعم التنظيمي والتعاوني للمبادرات على مستوى القاعدة
إثيوبيا . أوغندا . تشاد جمهورية تنزانيا. الغابون السنغال .السودان . غينيا . الكاميرون .كوت ديفوار مالي .	المساعدة على إيجاد نظم لمعلومات سوق العمل وتنمية قدرات أصحاب المصلحة	معلومات سوق العمل
	المساعدة على وضع المخططات كثيفة العمالة في المحيطات الريفية والحضرية (هياكل أساسية...الخ )	

المصدر: منظمة العمل الدولية، أنشطة منظمة العمل بإفريقيا، المرجع السابق، ص123



**الجدول رقم 02: يوضح الدول التي اعتمدت برامج لاستحداث الوظائف الخضراء**

البلد	الآثار المقدره على التشغيل باستحداث الوظائف الخضراء بين دول العالم
فرنسا	- خصصت فرنسا 600 مليار دولار كدعم لبرنامج الوظائف الخضراء لاستحداث حوالي 300 ألف وظيفة.
الو.م. أ	- استحداث حوالي 2,7 مليون وظيفة في الصناعات المعتمدة على الاقتصاد النظيف. - استثمار 100 مليار دولار في تدابير الإنعاش الأخضر. - استحداث حوالي 4 ملايين وظيفة في السنة بحلول عام 2030.
جنوب إفريقيا	- استحداث حوالي 98 ألف وظيفة خلال خطة قصيرة المدة (2011-2013). - استحداث حوالي 315 ألف وظيفة خلال خطة متوسطة المدى (2013-2017). - استحداث حوالي 463 ألف وظيفة خلال خطة طويلة المدى (2018-2025). - استحداث 106 ألف وظيفة جديدة في مجال الطاقة المتجددة بحلول عام 2030 في إطار دعم سيناريو ثورة في الطاقة.
البرازيل	- احتمال ارتفاع العمالة بنسبة 1,13 بالمئة سنويا بين عام 2010-2030.
الصين	- استحداث حوالي 6,8 مليون وظيفة مباشرة وغير مباشرة بتحقيق أهداف الحكومة في مجال الطاقة الهوائية والمائية والشمسية.
لبنان	- احتمال استحداث حوالي 150 ألف وظيفة بحلول سنة 2030، موزعة كالتالي: - 25 ألف في مجال إدارة النفايات. - 27 ألف في مجال البناء. - 40 ألف في مجال الطاقة.

المصدر: إعداد الطالب بناء على أرقام منظمة العمل الدولية، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، المرجع السابق، ص 29 30.

**الجدول رقم 03: يبين نسبة استفادة النساء من صندوق ENGEM.**

النسبة المئوية	العدد	الجنس
61.70	384.063	نساء
38.30	238.458	رجال
100	622.481	المجموع

المصدر: WWW.ANGEM.dz

**الجدول رقم 04: يبين نسبة استفادة النساء من صندوق ANSEJ.**

الجنس/السنة	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ذكور	74.214	9.123	18.35	20.43	39.88	61.33	39.51
إناث	12.160	1.502	2.49	2.21	2.95	4.47	3.52

المصدر: [www.ANSEJ.dz](http://www.ANSEJ.dz)**الجدول رقم 05: يوضح تمرکز أنشطة النساء بالجزائر**

الولاية	العدد	النسبة المئوية
الجزائر العاصمة	9427	8.15
وهران	7246	6.26
تلمسان	4837	4.18
قسنطينة	4363	3.77
البلدية	3923	3.39

المصدر: [statistiques CNRC.les](http://statistiques.CNRC.les) création d'entreprise en Algérie, avril 2014.**الجدول رقم 06: مضمون مخطط برنامج الإنعاش الإقتصادي 2001/2004 (توزيع****الغلاف المالي).**

النسب	2004	2003	2002	2001	
40.1	2.6 مليار دج	37.6 مليار دج	70.2 مليار دج	100.7 مليار دج	أشغال كبرى وهياكل قاعدية
38.8	6.5 مليار دج	53.1 مليار دج	72.8 مليار دج	71.8 مليار دج	التنمية المحلية والبشرية
12.5	12.5	22.5	20.3 مليار دج	10.6 مليار دج	دعم القطاع الفلاحي والصيد البحري
8.6	-----	-----	15.0 مليار دج	30.0 مليار دج	دعم الإصلاحات
100	2.5	113.9	18.59	20.54	المجموع

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي، تقرير حول الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للجزائر، 2001.

**الجدول رقم 07: يبين مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو 2005/2009**

النسبة المئوية	المبلغ	القطاع
45.5	1908.5	برنامج تحسين ظروف المعيشة
40.5	1703.1	برنامج تطوير المنشآت

8.0	337.2	برنامج التنمية الاقتصادية
4.8	203.9	تطوير الخدمة العمومية
1.2	50.0	برنامج تطوير التكنولوجيا
100	4.202.7	المجموع

Source: Mohammed Saïb Musette, Algérie Migration, marche du travail et développement, Institut international d'études sociales, OIT, 2010, p27.

### الجدول رقم 08: يبين توزيع الغلاف المالي للبرنامج الخماسي 2014/2010

المبلغ المخصص (مليار دج)	محاور البرنامج
10.122	التنمية البشرية
6.448	المنشآت الأساسية
1.666	تحسين الخدمة
1.566	التنمية الاقتصادية
360	مكافحة البطالة
250	البحث العلمي والتكنولوجي

المصدر: مصالح الوزير الأول، [www.prmiaerminster.gov.dz](http://www.prmiaerminster.gov.dz), 2010.

### الجدول رقم 09: تطور عدد السكان النشطين والشاغلين بالجزائر (2015/2001).

الوحدة: ألف نسمة

عدد الشغلين	عدد النشطين	السنة
6.2287	8.568	2001
6.47420	8.6234	2002
6.684.05	8.762.3	2003
7.7984	9.4699	2004
8.0442	9.4925	2005
8.8688	10.1096	2006
8.5942	9.9699	2007
9.1460	10.3150	2008
9.4720	10.5440	2009
9.7360	10.8120	2010
9.5990	10.6610	2011
10.170	114230	2012
10.7780	11.9640	2013

10.5600	11.7160	2014
10.594	11.932	2015

المصدر: WWW.ONS.DZ، 2016.

**الجدول رقم 10: يبين مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة 2004/2001**

الوحدة: منصب شغل

المحاور	شغل دائم	شغل مؤقت	المجموع
الفلاحة	330.000	/	333.000
صيد	100.000	/	100.000
تنمية محلية	99.000	40.850	50.750
تشغيل وحماية اجت	70.000	/	70.000
موارد بشرية	13.680	/	13.680
أشغال وهياكل	102.8000	146.000	248.000
المجموع	626.380	186.850	813.230

Surce: Mohammed Saïb Musette, opcite.p30

**الجدول رقم 11: ارتفاع معدل النمو بالجزائر خلال الفترة ما بين 2001/2015.**

السنة	2001	2002	2003	2004	2005	2006
النسبة	00.3	06.5	02.7	03.4	5.90	1.70
السنة	2007	2008	2009	2010	2011	2012
النسبة	3.40	2.40	06.1	06.3	09.2	04.3
السنة	2013	2014				
النسبة	2.80	03.80				

المصدر: WWW.ONS.DZ.

**الجدول رقم 12: معدل التشغيل بالجزائر خلال الفترة 2004/2015.**

السنة	2004	2005	2006	2007	2008	2009
النسبة	34.7	34.7	37.2	35.3	37.0	37.2
السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015
النسبة	37.60	36	37.40	39	36.40	37.10

المصدر: WWW.ONS.DZ.

**الجدول رقم 13: يبين عدد القروض الممنوحة في الجزائر خلال الفترة 2005/2015.**

السنوات	عدد القروض الممنوحة	المبلغ الممنوح (مليون دينار)
---------	---------------------	------------------------------

31674.1	15779	2005
29066.1	33102	2006
29043.6	27902	2007
36504.9	55162	2008
73463.9	85803	2009
875970.0	82062	2010
191030.2	168933	2011
3295294	247040	2012
1575375	121648	2013
324387.4	230726	214
170092.2	123227	2015
1459962.4	1191389	المجموع

المصدر: [www.ANGEM.DZ](http://www.ANGEM.DZ)**الجدول رقم 15: يبين تطور مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة 2015/2005.**

الوحدة: منصب شغل

عدد المناصب المستحدثة	السنوات
40529	2005
63909	2006
55480	2007
100348	2008
158487	2009
153870	2010
290052	2011
407969	2012
254219	2013
362015	2014
215643	2015
210521	المجموع

المصدر: [WWW.ONS.DZ](http://WWW.ONS.DZ)**الجدول رقم 15: المقارنة بين التشغيل المؤقت والدائم.**

2010	2009	2008	2007	2006	السنة
------	------	------	------	------	-------

66.6	66.8	65	68.8	67.3	عمل مؤقت
33.4	33.1	35	33.8	32.7	عمل دائم

المصدر: [www.ons.dz](http://www.ons.dz)**الجدول رقم 16: يبين معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2015/2000.**

النسبة	السنة	النسبة	السنة
11.30	<b>2008</b>	29.80	<b>2000</b>
10.20	<b>2009</b>	27.30	<b>2001</b>
10.00	<b>2010</b>	25.70	<b>2002</b>
10	<b>2011</b>	23.72	<b>2003</b>
11.00	<b>2012</b>	17.65	<b>2004</b>
9.80	<b>2013</b>	15.30	<b>2005</b>
10.60	<b>2014</b>	12.30	<b>2006</b>
11.20	<b>2015</b>	13.80	<b>2007</b>

المصدر: الديون الوطني للإحصائيات، والصندوق الوطني للبطالة.

**الجدول رقم 17: معدل البطالة بين الشباب (16-24 سنة).**

النسبة بالمئة

السنوات	الذكور	الإناث
<b>2004</b>	17.5	18.10
<b>2005</b>	14.90	17.50
<b>2006</b>	11.80	14.40
<b>2007</b>	12.80	18.30
<b>2008</b>	10.10	17.40
<b>2009</b>	8.60	18.10
<b>2010</b>	8.10	19.10
<b>2011</b>	8.40	17.20
<b>2012</b>	9.60	17
<b>2013</b>	8.30	16.30
<b>2014</b>	9.30	14.90
<b>2015</b>	9.60	16.60
<b>2016</b>	9.30	17.20

**الجدول رقم 18: يوضح تغيرات الأجر بالجزائر.**

سنة التعديل	الأجر
2001/01/01	8.000 دج
2004/01/01	10.000 دج
2007/01/01	12.000 دج
2010/01/01	15.000 دج
2012/01/01	18.000 دج

المصدر: [www.ons.dz](http://www.ons.dz)**الجدول رقم 19: نسب البطالة بين حاملي الشهادات 2016/2000.**

السنة	2000	2008	2010	2012	2014	2016
النسبة	6.01	12	19.8	16.6	12.6	13

المصدر: WWW.ONS.DZ .

فهرس الدراسة

الصفحة	الموضوع
	الإهداء
	الشكر والتقدير
09-01	مقدمة
10	الفصل الأول: المقاربة النظرية والمفاهيمية للتشغيل، البطالة، رسم السياسة العامة التشغيلية والأطر القانونية المنظمة لقطاع التشغيل.
11	المبحث الأول: مدخل مفاهيمي للسياسة العامة للتشغيل
11	المطلب الأول: مفهوم البطالة الفرع الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحي للبطالة الفرع الثاني: تصنيف البطالة (أنواعها). الفرع الثالث: عملية قياس البطالة.
19	المطلب الثاني: ماهية سياسة التشغيل الفرع الأول: تعريف التشغيل. الفرع الثاني: النظريات المفسرة للتشغيل. الفرع الثالث: تعريف سياسة التشغيل. الفرع الرابع: أبعاد وأهداف سياسة التشغيل.
ص26	المطلب الثالث: علاقة رسم سياسة العامة بسياسة التشغيل الفرع الأول: السياسة العامة. الفرع الثاني: السياسة العامة للتشغيل. الفرع الثالث: علاقة التشغيل بالنمو الاقتصادي والتنمية. الفرع الرابع: علاقة بين التشغيل والتنمية المستدامة



39	المبحث الثاني: سوق العمل والعوامل المؤثرة فيه
39	المطلب الأول: مفهوم سوق العمل الفرع الأول: تعريف سوق العمل وخصائصه. الفرع الثاني: سياسات سوق العمل.
47	المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في سوق العمل.
50	المطلب الثالث: الوساطة في سوق العمل أولا/تعريف الوساطة. ثانيا/أنشطة ومهام الوساطة. ثالثا/مزايا تطبيق الوساطة. رابعا/الوساطة التكنولوجية في سوق العمل
54	المبحث الثالث: الأطر القانونية(المعاهدات، الاتفاقيات، القوانين) الدولية المنظمة لقطاع التشغيل .
54	المطلب الأول:المواثيق الدولية المنظمة لقطاع العمل والتشغيل.
56	المطلب الثاني:المواثيق الإقليمية المنظمة لقطاع العمل والتشغيل.
68	خلاصة واستنتاجات الفصل الأول
69	الفصل الثاني: منظمة العمل الدولية كهيئة دولية متخصصة في رسم سياسات التشغيل
70	المبحث الأول:تأسيس منظمة العمل الدولية OIT
70	المطلب الأول: نشأة فكرة التشغيل والعمل
74	المطلب الثاني:مراحل تأسيس منظمة العمل الدولية الفرع الأول: الجهود الفردية. الفرع الثاني: الجهود الجماعية. الفرع: الثالث:الجهود الرسمية. الفرع الرابع:تطور جهود تأسيس تنظيم دولي للعمل.

82	المطلب الثالث: الإطار القانوني والهيكل لمنظمة العمل الدولية الفرع الأول: أجهزة منظمة العمل الدولية. الفرع الثاني: أنشطة منظمة العمل الدولية.
86	<b>المبحث الثاني: سياسات منظمة العمل الدولية في مجال التشغيل</b>
86	المطلب الأول: دور منظمة العمل الدولية في إعداد برامج التشغيل الفرع الأول: تعزيز برامج دعم العمل اللائق. الفرع الثاني: تجارب منظمة العمل الدولية في دعم العمل اللائق بإفريقيا. الفرع الثالث: أنشطة منظمة العمل بإفريقيا الفرع الرابع: دعم قضايا تشغيل الشباب
96	المطلب الثاني: الوظائف الخضراء ضمن سياسات منظمة العمل الدولية الفرع الأول: أهمية الوظائف الخضراء. الفرع الثاني: تأثير الوظائف الخضراء على سياسات التشغيل
100	<b>المبحث الثالث: سياسة العمل ضمن أنشطة منظمة العمل الدولية</b>
100	المطلب الأول: توسيع نطاق الحماية الاجتماعية الفرع الأول: الضمان الاجتماعي الفرع الثاني: التأمين ضد البطالة
105	المطلب الثاني: تعزيز الحوار الاجتماعي والعمل النقابي. الفرع الأول: تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. الفرع الثاني: العمل النقابي
112	<b>المبحث الرابع: مبادئ منظمة العمل الدولية في تشغيل الفئات الهشة</b>
113	المطلب الأول: دعم قضايا المرأة ضمن معايير منظمة العمل الدولية. الفرع الأول: جهود منظمة العمل الدولية في دعم قضايا المرأة الفرع الثاني: القواعد القانونية للمنظمة لحماية المرأة أثناء العمل.
122	المطلب الثاني: حماية الأطفال ضمن قوانين منظمة العمل الدولية
126	خلاصة واستنتاجات الفصل الثاني
127	<b>الفصل الثالث: جهود منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل بالجزائر</b>

128	المبحث الأول: آليات تنفيذ سياسة التشغيل بالجزائر وفق معايير العمل الدولية
128	المطلب الأول: التشريعات والقوانين المتعلقة بحماية الحق في العمل. الفرع الأول: الحق في العمل ضمن الدساتير بالجزائر. الفرع الثاني: الحق في العمل ضمن قوانين العمل والوظيفة العامة بالجزائر. الفرع الثالث: الإطار القانوني لسياسة التشغيل بالجزائر.
137	المطلب الثاني: آليات تنفيذ سياسة التشغيل بالجزائر (الهيكل والبرامج). الفرع الأول: هيكل تنفيذ سياسة التشغيل بالجزائر الفرع الثاني: البرامج التنموية الحكومية.
142	المطلب الثالث: أساليب محاربة البطالة بالجزائر الفرع الأول: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNS. الفرع الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ENGEM.
146	المبحث الثاني: آليات تطبيق سياسة العمل في الجزائر وفق معايير العمل الدولية
146	المطلب الأول: نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر الفرع الأول: الصناديق المسيرة لنظام الضمان الاجتماعي. الفرع الثاني: الخدمات الممنوحة من قبل صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر
157	المطلب الثاني: العمل النقابي والحوار الاجتماعي الفرع الأول: العمل النقابي في التشريع الجزائري. الفرع الثاني: الحوار الاجتماعي ضمن التشريع الجزائري.
160	المطلب الثالث: حماية المرأة والأحدث سنا في الجزائر الفرع الأول: عمل المرأة بالجزائر. الفرع الثاني: آليات تكريس حق المرأة في العمل بالجزائر. الفرع الثالث: تشغيل الأطفال بالجزائر
167	المبحث الثالث: مؤشرات قياس التشغيل والعمل في الجزائر وفق معايير منظمة العمل الدولية
167	المطلب الأول: مؤشر العمل اللائق

	<p>الفرع الأول: خلق فرص العمل بالجزائر ضمن البرامج الحكومية  الفرع الثاني: خلق فرص العمل بالجزائر ضمن مؤسسات تشغيل الشباب  الفرع الثالث: خلق فرص العمل ضمن برامج التشغيل المؤقت  الفرع الرابع: معدلات البطالة في الجزائر .</p>
179	<p>المطلب الثاني: مؤشر حقوق وظروف العمل الخاصة بالعمال  الفرع الأول: المؤشرات المتعلقة بحقوق العمال.  الفرع الثاني: المؤشرات المتعلقة بظروف العمل.  الفرع الثالث: تفتيش العمل كآلية للرقابة.</p>
186	<p>المطلب الثالث: تقييم سياسات التشغيل والعمل بالجزائر  الفرع الأول: التحديات التي تواجه سياسة التشغيل بالجزائر .  الفرع الثاني: تقييم أداء سياسات الشغل والعمل بالجزائر</p>
192	<p>خلاصة واستنتاجات الفصل الثالث</p>
208	<p><b>الخاتمة</b></p>
214	<p>قائمة المراجع</p>
211	<p>الملاحق</p>
222	<p>فهرس الدراسة</p>
227	<p>ملخص الأطروحة</p>

## ملخص الدراسة:

### "دور منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل - حالة الجزائر"

أصبح الحديث عن سياسة التشغيل من المبادئ الأساسية لتطور وبناء المجتمعات المتقدمة، لذا تعمل الدول على تبني السياسات الدولية التي تضع إطار تشريعي يعمل على وضع السياسات والمبادئ الأساسية لتنظيم قطاع التشغيل والعمل بين دول العالم. وبذلك انفردت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها سنة 1919، بوضع القواعد المساعدة على تمكين الدول من وضع برامج تشغيل فعالة، تساهم في خلق فرص عمل لائق يقلل من الفقر ويحقق العدالة الاجتماعية.

الجزائر بدورها أدركت ضرورة الانخراط في منظمة العمل الدولية، كما عملت على تبني سياسات المنظمة والمصادقة على الاتفاقيات المتعلقة بالتشغيل والعمل، كما قامت بإدراج سياسات وطنية تعكس توجهات منظمة العمل الدولية، بهدف وضع إستراتيجيات وطنية تساهم في تحسين مستوى التشغيل والعمل والحد من ارتفاع نسب البطالة.

#### الكلمات المفتاحية:

التشغيل، ، العمل اللائق، البطالة، السياسة العامة، السياسة العامة للتشغيل، ، تشغيل المرأة، عمالة الأطفال، معايير العمل الدولية، منظمة العمل الدولية، الجزائر.

#### ABSTRACT.

The police of employment is of the basic principles for the development and building fo is one of developed societies. Therefore, countries are adopting international policies that establish a legislative framework that will establish policies and basic principles for erglating the employment and labor sector among the countries of the world.

thus, since its founding in 1919, the International labor organization(ILO) has set up rules to enable state to develop effective employment programs that contribute to the creation of decent work that reduces poverty and achieves social justice.

Algeria, in turn , recognized the nedd to engage in the ILO, worked on the adoption of ILO policies, ratified the employment and labor conventions, include national policies that reflect the ILO's orientation, and aim at developing national strategies to improve employment and labour, and the reduction of the high rate of unemployment.

**.Keywords:**

**operation, employment, decent work, unemployment, , employment of women, child labor. international labor standards, International Labor Organization, Algeria.**

**RESUM**

Le rôle de l'OIT dans l'élaboration de la politique opérationnelle- le cas de l'Algérie.

La politique de l'emploi est devenue l'un des principes fondamentaux du politiques internationales établissant un cadre législative propice au développement de politiques depuis sa création en 1919 l'organisation internationale du travail (OIT) a établi des règles permettant aux pays de mettre en place des programmes d'emploi efficaces cortibuant à la création d'un travail décent qui réduise la pauvreté et assure la justice sociale.

La nécessité de s'engager au sein de l'OIT et d'adopter les politiques de l'organisation, de ratifier les conventions sur l'emploi, et d'inclure des politiques nationales reflétant les orientationdes l'OIT et visant à élaborer des: stratégies nationales contribuant à améliore le niveau de l'emploi, taux de chômage élevé.

**MOTS Clé:**

**Emploi, Travail, Décent, Chômage, Emploi des Femmes, Travail des Enfants, Normes Internationales Du travail, Organisation Internationale du travail, Algérie.**