

استراتيجية العمل اللائق للحد من الفقر في الجزائر: واقع وآفاق

Decent work strategy for poverty reduction in Algeria:
Reality and prospects.ليلى يبة¹¹ كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 (الجزائر)، yebdaleila@yahoo.fr

تاريخ النشر: سبتمبر/2021

تاريخ القبول: 2021/05/08

تاريخ الإرسال: 2019/12/10

ملخص:

يعتبر الفقر ظاهرة قديمة امتدت عبر الأزمنة إلى وقتنا الراهن، كما شهد مفهومه تطوراً مع مرور الزمن فأصبح ينظر إليه كمفهوم متعدد الإبعاد ، كما تختلف وتتعدد تعريفات الفقر حسب الزاوية التي ينظر إليه من خلالها، فبعدما كان مفهوم الفقر يقتصر على فقر الدخل، أصبح مفهومه واسع يشمل فقر القدرة، ولعل من أهم السبل التي سلكتها الدول النامية بما فيها الجزائر للتقليل من الفقر هي العمل اللائق، الذي عرفه مكتب العمل الدولي بأنه العمل المنتج المؤدى في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان، كما خصصت له منظمة العمل الدولية برنامج خاص لما له من أهمية في منح العامل حياة كريمة تؤدي إلى زيادة إنتاجيته وبالتالي تنمية مجتمعه، فما مدى تكريس الجزائر للعمل اللائق في سياسات التشغيل، وهل نجحت بذلك في التقليل من الفقر؟.

ولقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الاستدلالي من خلال توضيح مبادئ ومؤشرات العمل اللائق وإسقاطها على سياسات التشغيل المتبعة من طرف الجزائر في منتصف التسعينات التي زاد خلالها الفقر مع تحليل المعطيات.

ولقد خالصنا في دراستنا إلى أن الجزائر تمكنت من التقليل من البطالة التي تعد من بين أسباب الفقر، وذلك بتوفير مناصب شغل إلا أن هذه الأخيرة لا تتماشى مع مبادئ العمل اللائق، مما أدى إلى استمرار ظاهرة الفقر. وعليه نقترح التوصيات التالية:

- 1/- إعادة النظر في سياسات التشغيل المطبقة في الجزائر وجعلها تركز على توفير وظائف نوعية وليس كمية، وهذا ما يقتضيه العمل اللائق الذي يعود بالنفع على العامل والدولة،
- 2/- تبني إستراتيجية لتحسين أسواق العمل غير المنظم.
- 3/- السعي إلى دمج عمال ومؤسسات الاقتصاد غير المنظم.
- 4/- اعتماد إستراتيجية لجعل القطاعات الخاصة توفر مناصب شغل أكثرها دائمة.
- 5/- جعل قانون العمل يشمل عمال القطاع الخاص.

Abstract

Poverty is considered as an old phenomenon that has extended through the time to the present. The concept of poverty has also involved and it is seen in multidimensional ways. The diversity of definitions of poverty also varies according to the angle in which it is seen. The concept of poverty was limited to income poverty, but it becomes widely enlarged and it includes ability poverty.

The most important method taken by the developing countries including Algeria to reduce poverty is the decent work which has been defined by the International Labor office as the productive work leading to conditions of freedom, fairness, security, and human dignity. The International Labor office has also dedicated for the decent work a special program because of its importance in giving the worker a decent life leading to increase his productivity and the development of his society. So, how dedicated is Algeria to decent work in employment policies? and did Algeria succeed in doing so to reduce poverty?.

We adopted in our study the heuristic approach by clarifying the principles and the indications of the decent work and drop them on employment policies adopted by Algeria in the nineties when poverty increased by analyzing the data. We have concluded in our study that Algeria succeeded to reduce unemployment which is one of the causes of poverty by creating jobs. However this latter is not in line with the principles of the decent work which led to the widespread of poverty.

We suggested these recommendations:

- 1/- Recosidering the employment policies that are applied in Algeria and make them focus on providing quality jobs rather than quantity ones. This is what required by the decent work which benefits the worker and the state.
- 2/- Adopting a strategy to improve informal labor markets.
- 3/- Strive to integrate workers and institutions of the informal economy in the formal sector.
- 4 /- Not rely only on the public sector to provide permanent jobs, but adopt a strategy that makes the private sectors create jobs which are most permanent.
- 5/- Review Labor Law to include workers in the informal sector.

مقدمة

يعتبر الفقر ظاهرة قديمة قدم الحياة الإنسانية¹ وامتدت إلى وقتنا الراهن إلا أن الأشكال التي يتخذها حالياً متشعبة وعليه شهد مفهومه تطوراً مع مرور الزمن²، فبعدما كان مفهومه ضيق يقتصر على فقر الدخل الذي يقصد به انخفاض دخل الفرد عن حد معين والذي لا يسمح له بإشباع الحد الأدنى من الاحتياجات الأساسية، أصبح مفهومه واسع يشمل فقر القدرة والذي يتجاوز قلة الدخل ليمتد إلى القصور في القدرات البشرية (كالصحة ، التعليم.....) و هناك فقر الرفاهية الذي له بعد أعمق من هذا الأخير³.

كما أصبح للفقر مفهوم متعدد الإبعاد ينشأ بفعل السياسات المتبعة والموقع الجغرافي والخصائص المجتمعية⁴.

ولقد ساهمت عدة عوامل وأسباب في تفشي ظاهرة الفقر فمنها ما واقتصادي كندرة الموارد والثروات ، ومنها ما يتعلق بالموقع الجغرافي، ومنها ما هو اجتماعي كتفشي الجهل والامية وتدهور الظروف الصحية، ومنها ما هو سياسي كنظام الحكم المستبد وانعدام المساءلة والمشاركة السياسية⁵.

ويتخذ الفقر عدة أشكال على اختلاف درجة تطور الدولة أو المجتمع الذي ينتشر فيه، بحيث يظهر في المجتمعات النامية في أشكال الجوع والافتقار إلى أسباب العيش والبطالة والامية والأمراض ونقص الخدمات الصحية وانعدام المياه الصالحة للشرب وشبكة الصرف الصحي، في حين يظهر في البلدان المتقدمة في أشكال الاستبعاد الاجتماعي وتزايد البطالة وتدني الأجور⁶.

لقد ورد في تقرير التنمية للبنك الدولي سنة 2000 تعريف الفقر بأنه: "يعيش الفقراء دون التمتع بحرية العمل والاختيار التي يعتبرها الأغنياء أمرا مسلما به، وكثيرا ما يفتقرون إلى ما يكفي من الغذاء، والمأوى والتعليم والرعاية الصحية مما يحرمهم من التمتع بالحياة التي يطمحها كل إنسان ، كما أنهم معرضون بشدة للإصابة بالأمراض وآثار الاضطراب الاقتصادي والكوارث الطبيعية وكثيرا ما يتعرضون لسوء المعاملة من مؤسسات الدولة والمجتمع ولا يملكون القدرة على التأثير على القرارات الهامة التي تؤثر في حياتهم"⁷.

تلخصت الانشغالات الرئيسية لمعظم الدول في بداية التسعينات في مؤتمر القمة الاجتماعية في مسألتين مترابطتين هما الفقر والاستبعاد الاجتماعي ولقد تبين بأن الخطوة الأولى للخروج منهما هو النشاط المجني للدخل مهما كان شكله (عمل بأجر، وسائل كسب العيش الدائمة، عمل حر، مؤسسات صغيرة.....)⁸ ، مما أدى بمنظمة العمل الدولية إلى اعتماد برنامج متعلق بالعمل اللائق والذي يعتبر أداة إستراتيجية تهدف إلى التقليل من الفقر و تعزيز الاندماج الاجتماعي كما يسمح هذا البرنامج بإدماج سياسات اقتصادية واجتماعية⁹.

وتعد الجزائر من البلدان التي تعاني من الفقر بحيث أكدت إحصائيات برنامج الأمم المتحدة للتنمية والبنك الدولي أن نسبة الجزائريين الذين يعيشون في فقر (لا يتعدى عائدهم اليومي دولارين) أكثر من 6,5 مليون جزائري¹⁰، وعليه سعت الجزائر مثل باقي الدول على تحقيق أهداف الانمائية للألفية التي من بينها القضاء على الفقر ، وإدراكا منها بأن تحسين المستوى المعيشي للمواطن والحد من الفقر لا يمكن تحقيقه إلا من خلال توفير مناصب عمل¹¹، فهل السياسة التي اعتمدتها الجزائر لامتناس الفقر بتوفير مناصب شغل تتماشى مع مبادئ العمل اللائق الذي سطرت له منظمة العمل الدولية برنامجا عالميا واعتبرته الأداة الإستراتيجية للتقليل من الفقر، وما مدى نجاح هذه السياسة المتبعة من طرف الجزائر في التقليل من الفقر؟.

سنجيب على هذه الإشكالية من خلال التطرق أولا إلى مفهوم العمل اللائق وتحديد مبادئه ومؤشرات تحقيقه وهذا في المبحث الأول، أما المبحث الثاني فسنقوم بتوضيح مدى اعتماد الجزائر في

سياساتها للتشغيل من أجل القضاء على البطالة وبالتالي التقليل من الفقر على مبادئ العمل اللائق وذلك من خلال أعمال مؤشرات هذا الأخير.

المبحث الأول: مفهوم العمل اللائق ومقوماته

اختلفت تعريفات الفقر ، إلا ما هو واضح أن قلة الدخل من مظاهره ، وعليه فإن الحصول على عمل ضرورة من أجل الحصول على دخل ، إلا أن هذا غير كاف من أجل التقليل من الفقر وإنما لابد أن يكون لائقا وعليه سنوضح فيما يلي مفهوم العمل اللائق في المطلب الأول ، ومقوماته في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم العمل اللائق

أستعمل مفهوم العمل اللائق لأول مرة سنة 1999 في التقرير المقدم من طرف المدير العام لمنظمة العمل الدولية في الدورة 87 لمؤتمر العمل الدولي¹²، ولقد تزامن ظهور هذا المفهوم مع وجود مصطلح آخر ساد في الأوساط الأوروبية وهو "الأمن المرن" Flexicurite¹³، بحيث كلا المصطلحين يبحثان عن الجمع بنظرة واحدة كل عناصر التقدم الاقتصادي والاجتماعي منسجمة¹⁴.

كما أن العمل اللائق لا يقصد به خلق وظائف فقط، وإنما خلق وظائف ذات نوعية مقبولة، حيث أن العمل اللائق لا يفصل حجم الاستخدام عن جودته، فكل المجتمعات لديها مفهوم العمل اللائق إلا أن جودة الاستخدام يمكن أن تعبر عن عدة أشياء ، كما أن مفهوم العمل اللائق يخص مختلف أشكال العمل، وفي ظروف عمل مختلفة ، وبأفكار ذات قيمة ومرضية¹⁵.

إلا أن زوايا النظر إلى العمل اللائق تختلف، فهناك من ربط مفهومه بالعدالة والسلم الاجتماعي وبالأجر اللائق والتدريب والمساواة بين الجنسين وهناك من ربطه بالضمان الاجتماعي¹⁶، وهناك من قال بأن مفهوم العمل اللائق جاء ليربط بين التقدم الاقتصادي والحماية الاجتماعية¹⁷، وعليه فقد تعددت تعريفاته من بينها أنه: "العمل المنتج الذي تكون فيه الحقوق محمية والذي يوفر دخلا كافيا للمعيشة مع توفير حماية اجتماعية وأمن وظيفي ويحفظ كرامة الإنسان"¹⁸، كما عرف بأنه: "العمل المنتج الذي تكون الحقوق محمية والذي يذر دخلا كافيا مع توفير حماية اجتماعية كافية، وهو يعني أيضا العمل الكافي بمعنى أن تتوفر للجميع إمكانية الوصول إلى فرص الدخل وهو يفتح الطريق أمام التنمية الاقتصادية والاجتماعية"¹⁹.

في حين كانت نظرة منظمة العمل الدولية للعمل اللائق أوسع بحيث عرفه مكتب العمل الدولي اللائق بأنه: "العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان ، والذي يحصل عليه النساء والرجال على قدم المساواة"²⁰.

وتظهر أهمية العمل اللائق في ترقية المجتمعات لأنه يمنع تفشي الأمراض الاجتماعية كالوقوع في البطالة التي تتسبب بالدرجة الأولى في اتساع الفقر، كما أن تعميم العمل اللائق هو أساس الحياة الكريمة

للعامل وعمود الاستقرار الاجتماعي والسياسي ، لأنه يجعل العامل مرتاحا في منصبه وهذا من شأنه أن يؤدي الى ارتفاع إنتاجية عمله وبالتالي إلى رفع الناتج الداخلي الخام الذي يدفع إلى تنمية المجتمعات²¹.

المطلب الثاني: مقومات العمل اللائق

يقوم العمل اللائق على أربعة مبادئ تضمنتها تعاريفه المبينة أعلاه، ومن أجل معرفة مدى تحقق هذه المبادئ فهناك مؤشرات تبين هذه الأخيرة وبالتالي مدى تحقق العمل اللائق وهذا ما سنبينه فيما يلي:

أولا- مبادئ العمل اللائق:

تضمنت تعريفات العمل اللائق التي بينهاها أعلاه على جملة من المبادئ التي يقوم عليها العمل اللائق كما أكد مدير عام منظمة العمل الدولية في تقريره المقدم خلال الدورة 87 للمؤتمر الدولي للعمل سنة 1999 أن العمل اللائق ترتكز على أربعة مبادئ وهي الاستخدام، الحماية الاجتماعية، حقوق العمال والحوار الاجتماعي²²، وعليه سوف نوضح هذه المبادئ بنوع من التفصيل فيما يلي:

1/- الاستخدام:

يقصد به العمل بكل أشكاله وبجميع مظاهره الكمية والنوعية، وعليه فإن العمل اللائق لا يطبق فقط على عمال الاقتصاد المنظم لكن يطبق أيضا على الإجراء في وضعية غير نظامية وعلى الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص والعمال المنازل ، كما يفهم بالعمل اللائق من خلال هذا المبدأ هو إمكانية الحصول على وظيفة، وعلى مكافأة ، وحماية في العمل، وظروف عمل آمنة²³.

2/- الحماية الاجتماعية:

وهي عنصر أساسي تعريفها يختلف بحسب إمكانيات ومستوى تقدم كل مجتمع²⁴، كما تظهر الحماية الاجتماعية في التضامن الاجتماعي، والتكفل بالفئات الضعيفة في المجتمع كالتكفل بالأشخاص الذين قاموا بالانقطاع فجأة عن العمل بسبب المرض، العمال الذين تم تسريحهم لأسباب اقتصادية والحماية من فقدان مناصب العمل أو انخفاض المداخل بحيث من حق كل عامل في دخل بديل في حالة انقطاعه عن الشغل²⁵.

ولقد نصت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 لسنة 1952 المتعلقة بالحماية الاجتماعية (الحد الأدنى) على 9 فئات من الاستحقاقات وهي الرعاية الطبية، تعويض المرض، استحقاقات البطالة، استحقاقات الشيخوخة ، استحقاقات في حالة حادث عمل أو أمراض مهنية ،استحقاقات الأسر، استحقاقات الأمومة، استحقاقات العجز، استحقاقات البقاء على قيد الحياة²⁶.

ولقد وضعت الدول الصناعية برامج مختلفة للمساعدة الاجتماعية من أجل التقليل من الفقر المدقع خاصة لفائدة الأشخاص الضعفاء²⁷.

3/-حقوق العمال:

بحيث يتطلب العمل اللائق توفير الحقوق الأساسية للعمال المتمثلة في:

أ/-الحرية النقابية:

تعتبر الحرية النقابية من بين الحقوق الأساسية للإنسان كرسّت في العديد من المواثيق الدولية كميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما اهتمت منظمة العمل الدولية بهذا الحق واعتمدت في هذا الشأن عدة اتفاقيات أهمها الاتفاقية رقم 11 لسنة 1921 المتعلقة بحق تكوين جمعيات (الزراعة) والاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي، والاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بحق التنظيم والتفاوض الجماعي والاتفاقية رقم 141 لسنة 1975 المتعلقة بمنظمات العمال الريفيين²⁸.

ب/-عدم التمييز في العمل:

نكون بصدد التمييز في العمل عندما يتبين لشخص باعتباره فردا أو ممثلا لجماعة اجتماعية بأنه حرم من المساواة في المعاملة والفرص، ولقد عرفت التمييز اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 لسنة 1958 المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهن في المادة 1 منها كما يلي: "أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني، الأصل الاجتماعي يكون من شأنه إبطال أو أضعاف تطبيق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة لا يعتبر أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة من قبيل التمييز".

ج/-استبعاد العمل الجبري:

اعتمدت منظمة العمل الدولية أول اتفاقية متعلقة بالعمل الجبري سنة 1930 وهي الاتفاقية رقم 39، كما اخذ العمل الجبري في العالم المعاصر عدة أشكال بعضها يكون شبيه بالعبودية مثلا عبودية الدين القنانة إلا أن العمل الإلزامي الذي يتطلبه تحقيق بعض المشاريع التربوية، ولل مصلحة الجماعية أو الوطنية غالبا ما يعتبر مقبولا شريطة أن يكون هذا الإلزام مفروض برضا السكان ووفقا للإجراءات الديمقراطية، كما أن الاتفاقية رقم 105 لسنة 1957 المتعلقة بمنع العمل الجبري تمنع كل أشكال العمل الجبري²⁹.

د/-منع عمل الأطفال:

قدرت منظمة العمل الدولية في تقريرها لعام 2006 عدد الأطفال العاملين في العالم ممن أعمارهم 5-17 سنة بحوالي 218 مليون طفل³⁰، ولقد اهتمت منظمة العمل الدولية بعمالة الأطفال فمن بين الاتفاقيات الأولى التي اعتمدها في هذا الشأن الاتفاقية رقم 05 سنة 1919 التي تحدد السن الأدنى (في

مجال الصناعة) ، فهي تحدد سن 14 سنة كسن أدى للعمل وتمنع عمل الأطفال في كل المؤسسات الصناعية دون سن 14 سنة³¹، وهناك الاتفاقية 138 لسنة 1973 المتعلقة بالحد الأدنى للاستخدام المطبق في جميع المجالات الاقتصادية والذي لا يجوز أن يكون أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في كل الأحوال أن يقل عن 15 سنة، وهناك الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والتي حددتها في كافة أشكال الرق والممارسات الشبيهة له استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية، استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة الأعمال التي يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها إلى الأضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي³².

4/- الحوار الاجتماعي:

يكون الحوار الاجتماعي بين مختلف الجماعات الاجتماعية والاقتصادية وبين هذه الجماعات والسلطات العمومية ويعتبر الحوار الاجتماعي من المميزات الأساسية للمجتمعات الديمقراطية، فهو أداة تسمح بمنع تضارب المصالح المتعلقة بالسياسيات الاقتصادية والاجتماعية:

بعد أن بينا مبادئ العمل اللائق لابد علينا أن نوضح مدى تطبيق هذه المبادئ وذلك من خلال تحديد مؤشرات وذلك فيما يلي:

ثانياً/- مؤشرات العمل اللائق:

إن الغرض من المؤشرات بصفة عامة هو معرفة مدى تحقيق الهدف المبتغى، كما يمكن استعمالها من أجل تقييم النتائج المتحصل عليها وتقدير المجهودات المبذولة من أجل تحقيق بعض الأهداف، كما تسمح المؤشرات بالقيام بمقارنة بين الدول، وعليه فإن مؤشرات العمل اللائق تسمح لنا بتحديد مدى تطبيق العمل اللائق وعليه هناك مؤشرات متعلقة بكل مبدأ من مبادئ العمل اللائق والتي من خلالها يتحدد لنا مدى تطبيق العمل اللائق والتي سنبيينها فيما يلي:

1/- المؤشرات المتعلقة بمبدأ الاستخدام:

تسمح لنا هذه المؤشرات بتحديد مدى تطبيق مبدأ الاستخدام والمتمثلة فيما يلي:

أ/- فرص الاستخدام:

من أجل قياس فرص الاستخدام يتم الاعتماد على نسبة العمالة ومعدل البطالة، بحيث تمكن الفائدة من تحديد نسبة العمالة بالتزويد بمعلومات عن عدد ونسبة الأشخاص في سن العمل والذين يساهمون في إنتاج السلع والخدمات، وتوزيعهم حسب العمر والجنس، وتختلف نسبة العمالة من بلد لآخر وحسب الفترة الزمنية في نفس البلد (نتيجة وجود تعديلات في معدل البطالة، سن التقاعد أو نسبة الملتحقين بالدراسة) ، أما الأداة الأخرى التي تقاس بها فرص الاستخدام والمتمثلة في معدل البطالة فإنها تسيّر بشكل عكسي مع فرص

الاستخدام بحيث كلما كان معدل البطالة مرتفع كلما كانت فرص الاستخدام نادرة ، ويقصد بالشخص البطال هو شخص بدون وظيفة ولكنه متفرغ لشغل وظيفة ويبحث بجد عن عمل³³ .

ب/- الشغل بمكافأة:

تعتبر المكافأة نتيجة مزاوله وظيفة من بين العناصر الصعبة تقديرها بأرقام، فهي تختلف بحسب القيم الاجتماعية الراجحة ومستوى الازدهار المادي للدولة المعنية، وتلجأ الدول الصناعية بصفة عامة إلى تدبيرين من أجل معرفة إن كانت المكافأة مناسبة أو لا، التدبير الأول يتمثل في نسبة العمال الذين تكون مداخيلهم أدنى من نصف الأجر الوطني المضمون، أما التدبير الثاني فيرتكز على مستوى الفقر المدقع ولقد حدد البنك الدولي الأشخاص الذين ينتمون إلى فئة الفقر المدقع الذين يكون مدخلهم في اليوم الواحد أقل من دولار أو دولارين للشخص الواحد³⁴.

2/- المؤشرات المتعلقة بمبدأ الحماية الاجتماعية:

يتم استعمال مؤشرين من أجل تقدير جودة نظام الحماية الاجتماعية وهما: النسبة المئوية لإجمالي النفقات العمومية المخصصة للحماية الاجتماعية بالنسبة للنواتج المحلي الإجمالي (PIB)، والتغطية الكافية عن الأخطار التي يتعرض لها العمال³⁵، كما يتم يتم الاعتماد على نوعين من المؤشرات نوع يعتمد على قياس الفقر بشكل إجمالي كتحديد نسبة العمال الفقراء من السكان النشطاء، ونوع آخر من المؤشرات التي تركز على تحديد النسبة المئوية للسكان الذين لا يمكنهم الوصول إلى بعض الخدمات الأساسية³⁶.

3/- المؤشرات المتعلقة بمبدأ حقوق العمال:

يتم الاعتماد على المؤشرات الكمية من أجل معرفة مدى استبعاد العمل الجبري وذلك من خلال تحديد نسبة العمال الذين يمارسون بأعمال جبرا ، وذلك بناء على الدراسات التي تنشرها منظمة العمل الدولية في هذا المجال ، وكذلك من خلال تقارير المنظمات المختلفة حول حقوق الإنسان³⁷ .

ومن بين المؤشرات التي يتم اعتمادها لمعرفة مدى منع عمل الأطفال، وهو تقدير النسبة المئوية للأطفال الذين يمارسون نشاطا بالمقارنة مع نسبة الأطفال غير الملتحقين بالمدارس الابتدائية³⁸.

أما بالنسبة للمؤشرات التي من خلالها يمكن تحديد نسبة التمييز في العمل فإننا سنوضح المؤشرات التي توضح نسبة التمييز بين الرجال النساء لأنه قد تطبق نفس هذه المؤشرات لتحديد أشكال أخرى من التمييز وهي: نسبة نشاط النساء وذلك من خلال العلاقة بين عدد الوظائف وعدد النساء في عمر العمل نسبة البطالة، الاختلاف في المكافآت وامتيازات أخرى، ومن خلال توزيع الوظائف التي تتطلب كفاءة³⁹.

بالنسبة للحرية النقابية هناك عدة مؤشرات بإمكانها أن تقدر حالة ممارسة الحرية النقابية نذكر منها عدد الدول التي صادقت على الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي والاتفاقية رقم 198 المتعلقة بالحق في التنظيم والتفاوض الجماعي بالرغم من إن المصادقة على هاتين الاتفاقيتين لا يعني بالضرورة بأن الحرية النقابية ممارسة، كذلك الاعتماد على التقارير التي تنشرها هيئات

مهمة بالحقوق النقابية⁴⁰، وهناك مؤشر آخر يقوم على تكريس الحرية النقابية وذلك من خلال تقدير عدد أو النسبة المئوية للعمال المنظمين إلى المنظمات المهمة المسائل المتعلقة بالعمل، وبصفة عامة كلما كان عدد النقابيين أكثر كلما كان العمال يسببون نحو حماية مصالحهم في المفاوضات التي تكون مع أصحاب العمل والحكومة والمشاركة في النقاشات المتعلقة بمسائل تخص العمل، إلا أن نسبة النقابيين لا تعكس دائما الوضعية الحقيقية للحرية النقابية⁴¹.

4/- المؤشرات المتعلقة بمبدأ الحوار الاجتماعي:

من مظاهر الحوار الاجتماعي التفاوض الجماعي والذي يمكن قياسه من خلال مؤشرين الأول يتعلق بالنصوص القانونية والإدارية وذلك من خلال معرفة عدد المصادقات على الاتفاقيتين رقم 87 و98 المذكورتين أعلاه، والمؤشر الآخر متعلق بتحديد النسبة المئوية للإجراء الذين تشملهم الاتفاقيات الجماعية⁴².

المبحث الثاني: مدى تكريس الجزائر للعمل اللائق في سياستها لمكافحة الفقر

يعتبر التشغيل هو السبيل الأساسي من أجل الخروج من دائرة الفقر، كون أن من الأسباب الرئيسية التي تزيد من هذا الأخير انتشار البطالة، ولقد أدركت الجزائر كسائر الدول أن تحسين المستوى المعيشي للمواطن والحد من الفقر لا يتحقق إلا من خلال توفير مناصب عمل معتمدة في ذلك إلى مجموعة من البرامج لمكافحة البطالة⁴³، وعليه سنبين في هذا المبحث أولا الإطار القانوني للعمل اللائق في الجزائر وذلك في المطلب الأول، ثم توضيح مدى تكريس مبادئ العمل اللائق في سياسات التشغيل التي اعتمدتها الجزائر لامتصاص البطالة وذلك في المبحث المطلب الثاني.

المطلب الأول: الإطار القانوني للعمل اللائق في الجزائر

سنقوم أولا بتوضيح المواثيق الدولية والإقليمية المكرسة للعمل اللائق ومدى مصادقة الجزائر عليها ثم نقوم بتوضيح مدى تكريس قانون العمل الجزائري رقم 90-11 لمبادئ العمل اللائق باعتباره القانون الأساسي المنظم لعلاقات العمل فيما يلي:

1/- المواثيق الدولية والإقليمية المكرسة للعمل اللائق:

لقد كرس إعلان فيلادلفيا لسنة 1944 العمل اللائق بحيث نصت المادة 2 منه على: "يحق لكل إنسان بغض النظر عن عنصره أو ديانتته أو جنسه السعى إلى الرفاهية المادية والنمو الروحي في ظروف الحرية والكرامة والأمن"، كما أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يكرس العمل اللائق بحيث تنص المادة 23 منه في حق كل شخص في العمل وحرية اختياره، وفي أجر متساو للعمل، وأن يكفل هذا الأجر له ولأسرته عيشة تحفظ له كرامته وحقه في إنشاء النقابات والانضمام إليها، كما تنص المادة 24 من الإعلان أعلاه على حق كل شغل في الراحة وفي تحديد معقول لساعات العمل، كما تنص المادة 25

منه على حق كل شخص في مستوى معيشي كاف يحفظ له الرفاهية وحقه في الحماية الاجتماعية، كما كرس العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في العديد من نصوصه مبادئ العمل اللائق على سبيل المثال المادة 7 منه على حق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة التي تكفل له مكافأة بالمساواة مع كل العمال وهذه الأخير تضمن على الأقل أجر منصف، وعيشا كريما من خلال ظروف عمل صحية ن فرصا للترقية، تحديد ساعات العمل، وأوقات الراحة، وكذا المادة 8 من العهد التي تمنح لكل شخص الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها، والمادة 9 من العهد التي تنص على حق كل شخص في الضمان الاجتماعي.

كما سعت منظمة العمل الدولية إلى تكريس العمل اللائق فكانت الرائدة إلى وضع برنامج يتعلق بالعمل اللائق كما كرسته في العديد من موائيقها والتي تطرقنا إليه سابقا والمتمثلة في الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بحق التنظيم والتفاوض الجماعي، الاتفاقية رقم 29 لسنة 1930 المتعلقة بالعمل الجبري ، الاتفاقية رقم 105 لسنة 1957 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري، والاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهن، الاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عند تساوي قيمة العمل الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال.

كما أكدت منظمة العمل العربية على العمل اللائق في العديد من الاتفاقيات التي اعتمدتها نذكر منها الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات العمل ، الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل معدلة .

أما بالنسبة للجزائر فنجدها قد صادقت على جل الموائيق الدولية المكرسة للعمل اللائق المذكورة أعلاه بحيث صادقت على العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سنة 1989، وعلى الاتفاقيتين رقم 87 و 98 المتعلقتان بالحرية النقابية والتفاوض الجماعي سنة 1962، وعلى الاتفاقية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجر سنة 1962 ، وعلى الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتمييز في المهن والاستخدام سنة 1969، وعلى الاتفاقية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام سنة 1984 وعلى الاتفاقية 182 المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال سنة 2001⁴⁴.

على عكس الموائيق الدولية المكرسة للعمل اللائق المذكورة أعلاه و التي صادقت عليها الجزائر نجد أن الاتفاقيات العربية الصادرة عن منظمة العمل العربية لم تصادق عليها الجزائر كالاتفاقيتين العربيتين رقم 1 و 6 المذكورتين أعلاه وإنما صادقت فقط على ثلاث اتفاقيات فقط الصادرة عن منظمة العمل العربية وذلك في نفس السنة 2005 وهي الاتفاقية رقم 7 لسنة 1977 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية الاتفاقية رقم 13 لسنة 1981 المتعلقة ببيئة العمل الاتفاقية رقم 17 لسنة 1993 المتعلقة بتأهيل وتشغيل المعوقين⁴⁵.

2/- تكريس التشريعات الوطنية للعمل اللائق:

نقتصر في هذا الشأن ببيان تكريس العمل اللائق في الدستور الجزائري باعتباره التشريع الأساسي وفي قانون العمل باعتباره الشريعة العامة المنظمة لكل علاقات العمل.

بالنسبة للقانون رقم 16-01 المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2016⁴⁶ نجد أنه يكرس العمل اللائق في العديد من مواده منها المادة 69 التي تمنح لكل المواطنين الحق في العمل ، وعلى حق العامل في الحماية والأمن والنظافة أثناء العمل والحق في الراحة والضمان الاجتماعي وعلى عدم تشغيل الأطفال دون 16 سنة وتنص على توفير مناصب الشغل، وعلى الحق النقابي لكل مواطن (المادة 70)، وعلى الحماية الاجتماعية (المادة 73).

أما القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁴⁷ نجده هو الآخر كرس مبادئ العمل اللائق ، في العديد من مواده نذكر منها المادة 5 التي تمنح للعامل ممارسة الحق النقابي ، والتفاوض الجماعي الضمان الاجتماعي الراحة الوقاية الصحية والأمن في العمل، كما تنص المادة 6 من نفس القانون على ضرورة التشغيل الفعلي، واحترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العامل ، وعلى عدم التمييز في العمل الترقية في العمل، الخدمات الاجتماعية ، وعلى الدفع المنتظم للأجر المستحق ما نلاحظه من خلال هذا الحق الأخير أن القانون لم ينص على المكافأة التي تضمن أجر يضمن الرفاه للعامل مثلما نصت عليه المواثيق الدولية المكرسة للعمل اللائق المتطرق إليها آنفاً، وما نلمحه في هذا القانون والذي يعزز أكثر العمل اللائق أنه يعتبر الأصل في عقود العمل أنها غير محددة ما لم يتم إثبات عكس ذلك (المادة 11 من القانون 90-11)، كما أنه ينص على إمكانية إبرام عقود لمدة محددة كاستثناء في حالتين فقط⁴⁸ ولكن بتوقيف جزئي أي يقل عن المدة القانونية للعمل، كما منع القانون أعلاه تشغيل الأطفال دون 16 سنة، ولا القاصر إلا برخصة من الوصي الشرعي، كما منع استخدام القاصر في الأشغال الخطيرة (المادة 15 من القانون 90-11)، كما منع تشغيل الأشخاص دون 19 سنة في الأعمال الليلية (المادة 28 من القانون 90-11) ، كما منح هذا القانون للعامل الحق في الراحة (المادة 33 وما يليها من القانون 90-11).

من خلال ما وضعناه أعلاه يتبين لنا بأن الجزائر قد كرس مبادئ العمل اللائق بصفة عامة من خلال مصادقتها على المواثيق الدولية المكرسة له ومن خلال الدستور و قانون العمل رقم 90-11 اللذان كرسا مبادئ العمل اللائق في العديد من نصوصهما ، لكن هل الجزائر كرس فعلا مبادئ العمل اللائق في سياسات التشغيل التي اعتمدتها لمكافحة البطالة التي تعتبر من بين الأسباب الأساسية للفقر ، هذا ما سنوضحه في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: مدى تكريس العمل اللائق في سياسات التشغيل المتبعة في الجزائر

عرفت الجزائر منذ النصف الثاني للثمانينات إلى غاية 1999 ارتفاع كبير في نسبة البطالة التي وصلت في بعض إلى أكثر من 30% نتيجة الأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها خلال هذه الفترة من جراء تراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار البترول⁴⁹، بحيث بلغت سنة 1994، 24,36،

وارتفعت سنة 1999 لتصل إلى 29,2٪، إلا أنها انخفضت مع بداية الألفية، بحيث وصلت سنة سنة 2009 إلى 10,2٪⁵⁰ لتعود وترتفع سنة 2015 لتصل إلى 11,2٪⁵¹، ولقد اعتمدت الجزائر عدة برامج من أجل القضاء على البطالة ال عرفت تزايد في منتصف التسعينات منها برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة⁵²، الوظائف المأجورة بمبادرة محلية⁵³، عقود ما قبل التشغيل وهو من أهم البرامج المطبقة حاليا⁵⁴، وإذا كانت هذه الجهود المبذولة من طرف الجزائر قد أدت إلى التقليل من البطالة مقارنة مع فترة التسعينات، بحيث سجلت الإحصائيات معدل البطالة سنة 2014 ب 9,8٪ وهي النسبة التي تعادل الحد المقرر من طرف منظمة العمل الدولية لكن هذا من الناحية الكمية أما من ناحية نوعية مناصب العمل المقترحة بموجب سياسات التشغيل لا تتناسب ومبادئ العمل اللائق⁵⁵ ، بحيث نلاحظ أن هذه السياسات أوجدت مناصب شغل مؤقتة وبأجور ضعيفة أعلاها يعادل الأجر الوطني المضمون⁵⁶ وهو غير كاف حتى لأن يوفر له معيشة متوسطة وليس حتى الرفاهية بحسب متطلبات العمل اللائق .

وبناء على دراسة قامت بها الأستاذة قصاب⁵⁷ خلال المرحلة 1990-2004 بينت بأن القدرة الشرائية للمواطن أقل من الزيادة في المستوى العام للأسعار وهو ما يؤثر مباشرة على المستوى المعيشي للعامل ومنه اتساع رقعة الفقر في الجزائر. كما أن هناك نسبة معتبرة من العمال المؤقتين لا يصل أجورهم إلى الحد الأدنى خاصة الذين يشتغلون في القطاع الخاص⁵⁸، ضف إلى أن هذا الأخير يوفر مناصب شغل بنسب أعلى من القطاع العام إلا أن معظمها مؤقتة، وحسب التقرير الوطني للتنمية البشرية لسنة 2013 أن 57٪ من العمال يشغلون مناصب مؤقتة⁵⁹، وهناك العديد من البطالين مستعدون للعمل بأي أجرة تعرض عليهم ، و بينت الإحصائيات سنة 2014 أن نسبتهم تصل بالتقريب إلى 73,4٪⁶⁰، كما بينت إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات أن العديد من الأشخاص يقبلون الشغل في عمل أقل من المؤهل المتوفر ، بعيد عن المسكن وفي ولاية أخرى وفي أي قطاع اقتصادي بحيث كانت النسب مرتفعة وصلت على التوالي سنة 2008 إلى 87,2٪، 84,8٪، 74,3٪، 90,4٪، وبالرغم من أن هذه النسب تناقصت.

إلا أنها لا زالت موجودة ضف إلى قبول البطالين لأعمال شاقة لا تتوفر على الظروف الصحية ، والذي قدر الديوان الوطني للإحصائيات سنة 2014، نسبتهم ب 30٪⁶¹، وهذا كله لا يتناسب مع مبادئ العمل اللائق.

كما عرفت الجزائر ولا تزال تشهد تزايد القطاع غير الرسمي⁶² والذي وصل إلى نسبة 27٪ من مجموع العمالة سنة 2007، وتظهر الإحصائيات أن الانخفاض في معدل البطالة سار جنبا إلى جنب مع تنامي القطاع غير الرسمي مما أدى إلى المساهمة في خفض نسبة البطالة⁶³ ، إلا أن مناصب الشغل هذه التي يوفرها القطاع غير الرسمي لا تتماشى مع مبادئ العمل اللائق ، لأن هؤلاء العمال أصلا يشتغلون خارج إطار القانون وبالتالي لا يكونون مشمولين بحمايته فلا يتمتعون بأي حقوق بما فيها التأمينات والحماية الاجتماعية⁶⁴ .

أما بالنسبة لمسألة استبعاد عمالة الأطفال التي يقوم عليها العمل اللائق، فنجد أن الجزائر قد حققت تقدما معتبرا في القضاء على عمالة الأطفال ، بحيث أكد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي السابق مراد زمالي عدة مرات بأن نسبة عمالة الأطفال في الجزائر لا تتعدى 0,5% مقارنة بمجموع العمال الموجودين بأماكن العمل المراقبة⁶⁵، إلا أننا نجد في الواقع العديد من الأطفال دون السادسة عشر يعملون خاصة في الفترات الموسمية (الصيف، وشهر رمضان)، بحيث كشفت الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان بمناسبة اليوم العالمي لمناهضة عمالة الأطفال (12 جوان من كل عام)، أن هناك حوالي 200 ألف طفل عامل بالجزائر تحت السن القانونية (أقل 16 سنة) ، وهذا سنة 2018 ويزداد هذا الرقم إلى 600 ألف طفل عامل في شهر رمضان ويقارب 400 ألف أثناء العطل المدرسية (خاصة فصل الصيف)⁶⁶ وعليه فإن كانت الجزائر قد حققت تقدما في التقليل من عمالة الأطفال بناء على تصريحات رسمية كما بيناه أعلاه إلا أن الظاهرة في الواقع لا تزال مستفحلة لأن عمال الأطفال تكون في إطار العمل غير نظامي بشكل كبير وهذا ما تتوفر عليه إحصائيات حتى وإن كانت فهي غير دقيقة.

خاتمة:

يعتبر الفقر ظاهرة قديمة قدم الحياة الإنسانية، ولا تزال موجودة في وقتنا الحالي، وتمس معظم الدول، نتيجة اختلاف مفاهيم الفقر وأشكاله التي تختلف تبعا لدرجة تطور الدولة أو المجتمع الذي ينتشر فيه، فإذا كان يظهر في المجتمعات النامية من خلال الجوع والافتقار إلى أسباب العيش والبطالة فإنه يظهر في الدول المتقدمة من خلال الاستبعاد الاجتماعي وتزايد البطالة .

ومن سبل مكافحة الفقر توفير العمل اللائق الذي لا يقتصر على توفير مناصب شغل فقط وإنما كذلك ضمان حقوق العمال وتوفير الرفاهية لهم.

كما نجد الجزائر مثلها مثل بقية الدول سعت إلى تحقيق أهداف الالفية التي من بينها القضاء على الفقر، من خلال تكريس العمل اللائق ،بحيث صادقت على جل المواثيق الدولية المكرسة لهذا الأخير ، وتضمنها قانون العمل لمعظم مبادئ العمل اللائق، إلا أنه في الواقع التطبيقي أمر آخر ، بحيث فإذا كانت الجزائر قد تمكنت من التخفيف من البطالة إلا أن نوعية الشغل الموفر لا يتناسب مع مبادئ العمل اللائق، وعليه من أجل أن تتمكن الجزائر من التكريس الفعلي للعمل اللائق **نقترح التوصيات التالية:**

- 1/-إعادة النظر في سياسات التشغيل المطبقة في الجزائر وجعلها تركز على توفير وظائف نوعية وليس كمية، وهذا ما يقتضيه العمل اللائق الذي يعود بالنفع على العامل والدولة.
- 2/- تبني إستراتيجية لتحسين تسيير أسواق العمل غير المنظم .
- 3/- السعي إلى دمج عمال ومؤسسات الاقتصاد غير المنظم في القطاع المنظم.
- 4/-عدم التعويل على القطاع العام فقط لتوفير مناصب عمل دائمة، واعتماد إستراتيجية لجعل القطاعات الخاصة توفر مناصب شغل أكثرها دائمة.
- 5/-مراجعة قانون العمل وجعله يشمل عمال القطاع غير الرسمي.

الهوامش:

- 1- فاطمة الزهراء ماموني ، إستراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق، Revue droit international et développement ,Vol3,N°1,2015 ص141.
- 2- وداد عباس، دور سياسات التنمية المستدامة في الحد من الفقر: دراسة حالة الجزائر، الاردن، اليمن، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة عباس فرحات ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سطيف، 2017، ص2.
- 3- سعاد شليغم، العمل اللائق كأساس لمحاربة الفقر في الجزائر، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية ، العدد العاشر، 2017، ص388، أنظر أيضا وداد عباس، المرجع السابق، ص3.
- 4- وداد عباس، المرجع السابق، ص2.
- 5- نفس المرجع، ص2.
- 6- نفس المرجع، ص2.
- 7- نفس المرجع، ص4.
- 8 -Bureau international du travail, Travail décent et réduction de la pauvreté dans une économie mondialisée , Genève ,2000 ,p10.
- 9-Ibid.
- 10- فاطمة الزهراء ماموني ، المرجع السابق، ص142.
- 11- سعاد شليغم، المرجع السابق، ص388.
- 12 -Dharam Ghai , Travail décent :concept et indicateurs , Revue internationale du travail, Vol142 ,N°2,2003,p121.
- 13- وهي استراتيجية تهدف الى أن تقوم المؤسسات بالتوفيق المرن بين اليد العاملة وما يحتاجه العمال من أمن.
-<https://dictionnaire.reverso.net/31/08/2019>.
- 14 - Jean Michel Servais. L'OIT et le travail décent :La difficile médiation entre croissance ,création d'emploi et protection des travailleurs ,Revue de droit comparé du travail et sécurité social, N°1 ,2011 , p75
- 15 - Ibid
- 16- فاطمة الزهراء ماموني، المرجع السابق، ص144.
- 17- Jean Michel Servais.op.cit , p75
- 18- سلامة أبو زعيتر، معايير العمل اللائق والنوع الاجتماعي، الحوار المتمدن، منشور في الموقع :
www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=621647&r=0/29/07/2019 :
- 19- سعاد شليغم، المرجع السابق، ص389.
- 20- فاطمة الزهراء ماموني ، المرجع السابق، ص144.

- 21- سعدية قصاب، ترقية العمل اللائق في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والانسانية، مجلد 2، عدد 3، 2014، ص190 .
- 22 - Dharam Ghai,,op.cit,p121.
- 23 – Ibid.
- 24- Ibid
- 25-سعدية قصاب، المرجع السابق،ص195.
- 26-أنظر اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم102 لسنة1952 المتعلقة بالحماية الاجتماعية(القواعد الدنيا)، متوفرة على الموقع التالي:
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:121000::NO:P12100_INSTUMENT_ID:312247:NO/04/09/2019.
- 27 -Dharam Ghai,,op.cit,p131.
- 28 - Ibid,p139.
- 29 - Ibid,pp134-135.
- 30-ليلي بيبة، عمالة الأطفال في المواثيق الدولية، (مقال غير منشور)،2018،ص1.
- 31-نفس المرجع،ص1.
- 32- Dharam Ghai,,op.cit,p135.
- 33-Ibid,pp125,126.
- 34 -Ibid,pp128.
- والتي قد تكون متعلقة بالعمل الذي يقوم به العمل كالبناء مثلا
- أو الحوادث التي قد يتعرض لها العامل كحوادث العمل أو حالات الوفاة جراء القيام بعمل
- 35- Ibid,pp131 ,132
- 36 - Ibid,pp131 ,132 ,134.
- 37 - Ibid ,p135.
- 38 - Ibid,p136.
- 39 - Ibid , p137
- بإمكاننا معرفة مدى احترام الحرية النقابية على سبيل المثال التقرير السنوي عن انتهاكات الحقوق النقابية الذي تصدره الاتحادية الدولية للنقابات الحرة.
- 40 -Ibid,p139.
- 41 - Ibid,pp139-141.
- 42 - Ibid, pp143-144.
- 43- سعاد شليغم، السابق،ص388.

- 44- بالإمكان الاطلاع على هذه التصديقات على الموقعين التاليين: www.un.org et www.ilo.org
- 45- بالإمكان الاطلاع على هذه الاتفاقيات والتصديقات عليها على موقع المنظمة <https://alolabor.org>
- قانون رقم 01-16 المؤرخ في 2016/03/06، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر 14، المؤرخة في 2016/03/07. 46
- 47- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بآخر تعديل بموجب الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 1997/01/11 المحدد للمدة القانونية للعمل، ج ر 3
- 48- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يتطلب استخدام عامل لكامل الوقت، وإذا طلب العامل ذلك لأسباب شخصية مع موافقة المستخدم (المادة 13 من القانون 90-11)
- 49- لخضر عبد الرزاق مولاي، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد 10، 2012، ص 195.
- 50- نفس المرجع، ص 195.
- 51- سعاد شليغم، المرجع السابق، ص 394.
- 52- أنشأ هذا البرنامج على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، والذي سمح بإنشاء حوالي 175,131 منصب شغل.
- سايج حنان، بوعناني فاطمة الزهراء، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة التخرج لنيل شهادة الليسانس في العلوم التجارية، 2013، ص 61.
- 53- تبنته الجزائر سنة 1990 وقام بتوظيف حوالي 2500 شاب سنة 2004
- نفس المرجع، ص 61
- 54- نفس المرجع، ص 61.
- 55- سعدية قصاب، المرجع السابق، ص ص 206، 207.
- 56- الذي حدد سنة 2014 ب 18000 دج
- سعاد شليغم، المرجع السابق، ص 391
- 57- سعدية قصاب، المرجع السابق، ص 201.
- 58- نفس المرجع، ص ص 203، 20.
- 59- سعاد شليغم، المرجع السابق، ص 395.
- 60- سعدية قصاب، المرجع السابق، ص 206.
- 61- نفس المرجع، ص 205.

- 62- يقصد بالاقتصاد غير المنظم جميع الأنشطة الاقتصادية التي يقوم بها العاملون والوحدات الاقتصادية الذين هم قانونا أو عمليا غير مشمولين بما فيه الكفاية بالترتيبات المنظمة، بمعنى لا تندرج أنشطتهم ضمن القانون أي أنهم يشتغلون خارج حيز القانون.
- 63- لخضر عبد الرزاق مولاي، أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد 10، 2012، ص 197.
- 64- فاطمة الزهراء ماموني ، المرجع السابق، ص 156.
- 65- رابطة حقوق الإنسان، عمالة الأطفال لا تزال أبعد ما تكون عن الزوال في الجزائر، 2018/06/13 ، متوفر على الموقع : www.elikhbaria.com /تاريخ الاطلاع على الموقع: 2019/09/09.
- 66- نفس المرجع،