

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -



كلية الحقوق والعلوم السياسية

ميدان: العلوم السياسية

قسم: العلوم السياسية

تخصص: إدارة محلية

الحق في التشغيل بين النصوص الدولية والتشريعات الوطنية: قراءة في دستور 2020 في

الجزائر

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر ل م د في العلوم السياسية

اشراف الاستاذ:  
أ.د. رداوي عبدالمالك

اعداد الطالب:  
شرعة عبدالمؤمن

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الدرجة العلمية	أعضاء لجنة المناقشة
رئيسا	جامعة المسيلة	أستاذ	أ.د. سليم عاشور
مشرفا ومقررا	جامعة المسيلة	أستاذ	أ.د. رداوي عبدالمالك
مناقشا	جامعة المسيلة	أستاذ	أ.د. كليوات سعيد

السنة الجامعية : 2025/2024



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر و عرفان:

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه أن  
وفقتي لإعداد هذا العمل، وصل اللهم وبارك على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه  
أجمعين.

يشرفني أن أتقدم في اختتام هذا الجهد المتواضع بالشكر والعرفان والثناء  
الخالص إلى أستاذي على تفضله وتواضعه للإشراف على هذه المذكرة .

## الإهداء:

وجد الإنسان على وجه البسيطة، ولم يعش بمعزل عن باقي البشر وفي جميع مراحل  
الحياة، يوجد أناس يستحقون منا الشكر  
وأولى الناس بالشكر هما الأبوان لما لهما من الفضل ما يبلغ عنان السماء،  
فوجودهما سبب للنجاة والفلاح في الدنيا والآخرة  
ومتن لكل من له الفضل في مسيرتنا الدراسية وساعدونا ولو باليسير  
الأهل الأخوة والأصدقاء والأساتذة  
إلى زوجتي الغالية وسندي في رحلة الحياة  
نهديكم بحث تخرجنا المتواضع  
أهدي تخرجي وثمره جهدي وقوتي التي أنتظرتها طول حياتي

عبد المؤمن



# مقدمة

يعد الحق في التشغيل أحد أبرز الحقوق الاجتماعية والاقتصادية التي أُحيطت باهتمام بالغ من قبل مختلف الأنظمة القانونية والدولية، وذلك لما لهذا الحق من دور حيوي في ضمان كرامة الإنسان وتحقيق العدالة الاجتماعية والاستقرار الاقتصادي والسياسي داخل المجتمعات، فالحصول على عمل كريم ومستدام لا يمثل فقط مصدرًا للدخل، بل يعد المدخل الطبيعي للاندماج الاجتماعي والمواطنة الفاعلة، وهو شرط ضروري لتأمين باقي الحقوق والحريات الأخرى، سواء منها المدنية أو السياسية أو الثقافية.

وقد أفرزت التحولات الكبرى التي شهدتها العالم، لا سيما في العقود الأخيرة، تحديات معقدة أمام الدول في ما يخص تفعيل هذا الحق، نتيجة لتغير أنماط الإنتاج، وتوسع العولمة الاقتصادية، وارتفاع معدلات البطالة، إضافة إلى اتساع الفجوة بين مخرجات أنظمة التعليم ومتطلبات سوق الشغل، وعلى هذا الأساس، باتت مسألة التشغيل تُطرح ليس فقط في بعدها الاقتصادي، بل كذلك في بعدها الحقوقي والدستوري، باعتبارها تمس جوهر العدالة الاجتماعية ومبدأ تكافؤ الفرص.

ضمن هذا الإطار، كان من الضروري أن تولي المواثيق الدولية، ولا سيما إعلانات ومنظمات حقوق الإنسان، وعلى رأسها منظمة العمل الدولية، اهتمامًا خاصًا بتكريس الحق في العمل، فقد نصت معظم هذه المواثيق صراحة على أن لكل شخص الحق في العمل الذي يختاره بحرية، في ظروف عادلة ومرضية، وضمن حماية قانونية من البطالة والاستغلال، وتلتزم هذه النصوص الدول المصادقة عليها بوضع السياسات والضمانات التشريعية التي تُمكن الأفراد من ممارسة هذا الحق واقعيًا.

أما في السياق العربي والإفريقي، فمسألة التشغيل تأخذ طابعًا أكثر تعقيدًا، حيث تُواجه الدول النامية تحديات مركبة تتعلق بارتفاع النمو الديموغرافي، وتراجع نسب النمو الاقتصادي، إضافة إلى هشاشة النظم التعليمية والمهنية، مما يجعل من تجسيد الحق في العمل مهمة صعبة تتطلب إصلاحات شاملة ومقاربات متعددة الأبعاد.

وفي الحالة الجزائرية، فإن مسار الاعتراف بالحق في التشغيل ظل مرآة تعكس طبيعة التحولات السياسية والاقتصادية التي عرفتها البلاد، منذ فجر الاستقلال إلى اليوم، فقد كان

التشغيل في البداية يُنظر إليه من زاوية دولة الرعاية والتوظيف العمومي، في إطار الاقتصاد الاشتراكي والتخطيط المركزي، ثم تطور لاحقًا ليواكب التغيرات التي فرضها التحول إلى اقتصاد السوق، وما رافقه من سياسات تقشف وخصوصة ومراجعة لوظيفة الدولة الاجتماعية.

وبعد عقود من التجاذب بين توجهات الاقتصاد الحر ومقتضيات العدالة الاجتماعية، جاء دستور 2020 في سياق سياسي واجتماعي حساس، تميز بحراك شعبي واسع، ومطالب ملحة بإصلاح عميق للمنظومة القانونية والدستورية. لذلك، كان من الطبيعي أن يُطرح التساؤل حول مدى تجاوب هذا الدستور الجديد مع مقتضيات الحق في التشغيل، وإلى أي مدى استطاع أن يستوعب تطورات المفاهيم الدولية، ويعكس التزامات الجزائر الحقوقية تجاه الاتفاقيات الدولية المصادق عليها.

من هذا المنطلق، تتبع أهمية هذه الدراسة، التي تسعى إلى مقارنة الحق في التشغيل من زاوية قانونية تحليلية، تربط بين المرجعيات الدولية والتشريعات الوطنية، من خلال قراءة فاحصة للمضامين الدستورية لدستور 2020، ومدى نجاعة السياسات العمومية المصاحبة له في تحقيق أهداف هذا الحق.

## 1- أهمية الموضوع:

- ❖ تكمن في الطابع الحيوي للحق في التشغيل في ظل التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تعرفها الجزائر.
- ❖ تساعد على فهم موقع هذا الحق ضمن المنظومة الدستورية الجديدة بعد تعديل 2020.
- ❖ تسلط الضوء على مدى توافق التشريع الوطني مع الالتزامات الدولية لحقوق الإنسان.
- ❖ تساهم في النقاش الأكاديمي حول فعالية النصوص القانونية في تجسيد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

## 2- أهداف الموضوع:

تهدف هذه الدراسة إلى الإسهام في توضيح وتحليل مضمون الحق في التشغيل من منظور قانوني مزدوج، يربط بين المرجعية الدولية والمعالجة الوطنية لهذا الحق، مع التركيز على القراءة الدستورية لدستور الجزائر لسنة 2020. وتسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف الأساسية، من أبرزها:

- ❖ إبراز الإطار المفاهيمي والحقوقى للحق في التشغيل، من خلال تتبع تطوره في المواثيق الدولية والقوانين الوطنية، وبيان علاقته بباقي الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.
- ❖ تحليل مضمون النصوص الدولية الأساسية المتعلقة بحق التشغيل، وعلى رأسها الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتحديد الالتزامات القانونية التي تفرضها هذه النصوص على الدول المصادقة عليها.
- ❖ استقراء كيفية تكريس الحق في التشغيل في الدساتير الجزائرية المتعاقبة، مع تركيز خاص على دستور 2020، وبيان مدى استجابته لمتطلبات الواقع والتزامات الدولة الدولية.

## 3- أسباب إختيار الموضوع:

تعود أسباب إختيار الموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية والتي سنتطرق إليها فيمايلي:

### أ- الأسباب الذاتية:

الموضوع الذي نحن بصدد البحث عنه مقترح في المقرّر الدراسي وقد قمنا بإختياره بسبب ميولنا إليه وما زادنا رغبة هو علاقته بالتخصص.

### ب- الأسباب الموضوعية:

- من الناحية الأكاديمية فإن دراسة الحق في التشغيل تمكن من الوقوف على مدى تطور النظرة إلى الحقوق الاجتماعية في الدساتير الوطنية، ومدى التفاعل بين

التشريع الداخلي والالتزامات الدولية، وهي قضايا تحتل موقعاً متقدماً في النقاشات القانونية المعاصرة.

- من منظور السياق الوطني الراهن، تبرز إشكالية التشغيل كواحدة من أعقد التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه الجزائر، في ظل ارتفاع معدلات البطالة، خاصة في صفوف الشباب، وتنامي ظواهر العمل غير الرسمي والهش، مما يجعل من هذا الموضوع قضية حيوية تستحق الدراسة والتمحيص، وتزداد أهمية هذه الإشكالية بعد صدور دستور 2020، الذي قدّم نفسه بوصفه دستوراً للإصلاح الشامل

#### 4- الإشكالية:

إن قراءة مضمون الحق في التشغيل لا يمكن أن تقتصر على التمعّن في النصوص القانونية والدستورية، فالحق في العمل وإن كان مضموناً على المستوى الدولي من خلال عدد كبير من الاتفاقيات والمعاهدات، يبقى رهين الإرادة التشريعية الوطنية، والسياسات العمومية التي تُعنى بتفعيله في الميدان.

في الجزائر، لا تزال مسألة التشغيل تطرح بإلحاح، نظراً لعدة عوامل متداخلة، من بينها ارتفاع معدلات البطالة، خاصة في أوساط الشباب وخريجي الجامعات، وضعف التكامل بين أنظمة التكوين وسوق العمل، وهيمنة القطاع غير الرسمي، فضلاً عن التحولات العميقة التي عرفها الاقتصاد الوطني، والتي أثّرت مباشرة على سوق العمل ونوعية المناصب المستحدثة.

وقد مثل دستور 2020 محطة مفصلية في تاريخ الجزائر الدستوري، حيث جاء في سياق سياسي خاص بعد حراك شعبي واسع، رافقه خطاب إصلاحي يعد بإعادة التوازن بين الحقوق والحريات. ومن هنا يبرز التساؤل الجوهرى: هل استطاع دستور 2020 أن يُواكب التزامات الجزائر الدولية في مجال الحق في التشغيل؟ وهل يعكس فعلاً إرادة سياسية لترقية هذا الحق من الاعتراف إلى التفعيل؟

## وكذلك التساؤلات الفرعية:

- ❖ ما هو الإطار المفاهيمي والدولي للحق في التشغيل؟
- ❖ كيف تضمن دستور 2020 هذا الحق في نصوصه؟
- ❖ إلى أي مدى تتسجم التشريعات والسياسات الوطنية مع مقتضيات هذا الحق؟

## 5- الفرضيات:

- ❖ دستور 2020 أقرّ الحق في التشغيل، لكنه لم يحدد بوضوح آليات تفعيله.
- ❖ توجد فجوة بين النصوص الدستورية والتطبيق الفعلي في السياسات العمومية.
- ❖ التشريع الجزائري بحاجة إلى مزيد من المواءمة مع المعايير الدولية الخاصة بالعمل

## 6- أدبيات الدراسة :

أ- دراسة ماجستير للطالبة : بن صويلح ليليا، تحت عنوان ( دور برامج التشغيل في ترقية العمل وتطور الكفاءات)، جامعة عنابة 2002-2003، وتمحورت الدراسة حول تحديد دور برامج تشغيل الشباب في التخفيف من مشكلة البطالة والحق في مناصب شغل دائمة، موجهة لفئة الشباب البطال، مما يسمح بتطوير الكفاءات لديهم واستثمار قدراتهم ومن أهم النتائج المتوصل لها تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب العمل و مساهمة برامج التشغيل في خلق مناصب شغل والحق في العمل.

ب- أطروحة الدكتوراه للطالبة سعاد قصاب تحت عنوان " اختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر " 1990-2004 بتحليل العلاقة التي تربط سوق العمل في الجزائر بالسوق غير الرسمية عن طريق تأكيد الفرضية التي تدرس الرابطة بين تراجع نظام الأجور الذي يؤدي إلى رفع معدلات البطالة والتي تؤدي بدورها إلى تغذية السوق غير الرسمية من جهة وتشجيع البطالين على خلق مناصب عملهم بنفسهم بالتوجه إلى إحداث مؤسساتهم الخاصة من جهة ثانية.

ج- رسالة ماجستير للباحث حمزة عبد القادر بعنوان " : ترشيد السياسة العامة للتشغيل في الجزائر نوقشت سنة 2013-2014، تناول من خلالها الباحث أهم برامج التشغيل التي وضعتها الجزائر في القضاء على البطالة مثل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، صندوق التأمين عن البطالة ... حيث قام بتحليل نتائج هذه البرامج من حيث الايجابيات والسلبيات واعتبرها تقييما لأداء الحكومة في المجال الاجتماعي كما دعا إلى ضرورة تفعيل القطاع الخاص للمشاركة في القضاء على البطالة إلى جانب الحكومة. إلا أن الملاحظ على هذه الدراسة أنها كانت شاملة، ولم تتعمق في دراسة نوع محدد من البرامج ولا نوع محدد من الفئات التي تمسها البطالة.

## 7- الإطار النظري :

### أ- الإقترابات :

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من الإقترابات النظرية التي تسمح بتحليل شامل ومتعدد الأبعاد لموضوع الحق في التشغيل، في هذا السياق، تم اعتماد:

- ❖ **الإقتراب القانوني:** الذي يمكن من دراسة النصوص القانونية والدستورية المرتبطة بالحق في العمل، سواء على الصعيدين الدولي أو الوطني.
- ❖ **الإقتراب المؤسسي:** لفهم دور المؤسسات الدستورية والتنفيذية في ضمان ممارسة هذا الحق وتفعيله ضمن السياسات العمومية.
- ❖ **الإقتراب النسقي:** بوصفه أداة لتحليل الترابط بين الأبعاد القانونية، الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في مسار تحقيق هذا الحق، سواء من حيث الإطار النظري أو التطبيق العملي.

### ب- المناهج:

نظرًا للطبيعة القانونية التحليلية التي يتميز بها موضوع "الحق في التشغيل بين النصوص الدولية والتشريعات الوطنية: قراءة في دستور 2020 في الجزائر"، فقد اقتضت معالجته توظيف مجموعة من المناهج العلمية المتكاملة، وذلك لضمان الإحاطة بجوانبه النظرية

والتطبيقية على النحو الأمثل. ومن بين المناهج المعتمدة المنهج التحليلي القانوني ويعد المنهج الأساسي في هذه الدراسة، حيث تم من خلاله تحليل النصوص القانونية والدستورية ذات الصلة بالحق في التشغيل، سواء على المستوى الدولي (اتفاقيات، موائيق، عهود)، أو على المستوى الوطني (اللساتير الجزائرية، لا سيما دستور 2020، والقوانين ذات العلاقة بالتشغيل والعمل) وكذلك المنهج المقارن الذي اعتمد في الدراسة لقياس مدى تقاطع أو تباين المعالجة الوطنية للحق في التشغيل مع ما جاء في الموائيق والمعايير الدولية، وخاصة تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية، مما أتاح استخلاص مكامن القوة والقصور في التشريع الجزائري.

وقد مكّنت هذه المناهج مجتمعة من بناء رؤية شاملة ومتوازنة حول الموضوع، تجمع بين التحليل القانوني الدقيق والتشخيص الميداني والتقييم المقارن، وهو ما يُضفي على الدراسة طابعًا علميًا متكاملًا يمكن أن يُسهم في إغناء النقاش الأكاديمي والمؤسساتي حول هذا الحق الجوهري.

## 8- صعوبات الدراسة :

واجهت هذه الدراسة جملة من الصعوبات الموضوعية والمنهجية التي أثرت على مسار إعدادها، سواء من حيث جمع المعلومات أو تحليلها أو حتى من حيث توفر المراجع.

من أبرز هذه الصعوبات:

- ❖ الندرة النسبية في الدراسات الأكاديمية المتخصصة التي تناولت موضوع الحق في التشغيل تحديدًا في ضوء دستور 2020، بالنظر إلى حداثة هذا النص الدستوري وغياب تراكم بحثي كافٍ يعالج مضامينه بشكل تفصيلي من الزاوية الحقوقية والاجتماعية.
- ❖ صعوبة في النفاذ إلى بعض المصادر الرسمية، مثل التقارير الحكومية الدقيقة أو الإحصاءات المفصلة الخاصة بسوق العمل في الجزائر، حيث يغيب أحيانًا التحيين المنتظم أو تنتشر البيانات بشكل غير موحد بين المؤسسات

- ❖ نقص في المعطيات الإحصائية الحديثة أثر على الجانب التحليلي المرتبط بتقييم فعالية الحق في مجال التشغيل.
- ❖ شكل الطابع المركب للموضوع تحديا بحد ذاته، إذ أن تناول الحق في التشغيل يستوجب الإلمام بمجموعة من الحقول المعرفية المتداخلة، ما تطلب من بذل جهد إضافي في التوفيق بين الأبعاد النظرية والتحليل الواقعي دون الإخلال بتوازن المعالجة الأكاديمية.
- ❖ الصعوبات المنهجية في تحديد إطار واضح للفصل بين الأبعاد القانونية والدستورية من جهة، والواقع العملي والتنموي من جهة أخرى.

## 9- هيكل الدراسة:

جاء تنظيم الدراسة وفق خطة بحثية تتكون من ثلاثة فصول مترابطة، تسعى إلى الإحاطة بالموضوع من جميع جوانبه. يتناول الفصل الأول الإطار المفاهيمي للحق في التشغيل، حيث يتم التطرق إلى المفاهيم الأساسية المرتبطة بالحق في العمل، نشأته وتطوره ضمن المرجعيات الدولية، ومكانته ضمن منظومة حقوق الإنسان، إلى جانب إبراز البعد الحقوقي والاجتماعي لهذا الحق في السياقات القانونية المختلفة.

أما الفصل الثاني فيخصص لدراسة مضمون الحق في التشغيل في دستور 2020 الجزائري، حيث يتم تحليل النصوص الدستورية ذات العلاقة، وبيان مدى استيعاب المشرع الدستوري للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية، ومدى تكيف النصوص مع المعايير الدولية التي صادقت عليها الجزائر، وذلك في ظل متغيرات المرحلة التي صدر فيها هذا الدستور.

وفي الفصل الثالث، يتم تقييم مدى فعالية تكريس هذا الحق على مستوى الممارسة، من خلال دراسة التشريعات الوطنية والسياسات العمومية المتعلقة بالتشغيل، وتحليل التحديات التي تعوق تجسيد هذا الحق على أرض الواقع، مع محاولة تقديم مقترحات تهدف إلى تعزيز فعالية النظام القانوني الوطني في ضمان الحق في التشغيل.

# الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للحق في التشغيل

## تمهيد:

يعد الحق في التشغيل من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية الأساسية التي حرصت عليها المجتمعات الحديثة، كونه يجسد الرابط الحيوي بين الإنسان وكرامته، ويُعدّ ركيزة من ركائز العدالة الاجتماعية والاستقرار السياسي. ولقد حظي هذا الحق باهتمام متزايد في مختلف الدساتير الوطنية والمواثيق الدولية، التي عملت على تكريسه كمبدأ إنساني عالمي، وإرساء قواعد تنظيمية تؤطره ضمن آليات قانونية وتشريعية واضحة.

وفي السياق الجزائري، برز الحق في العمل كأولوية ضمن السياسات التنموية للدولة، لا سيما في أعقاب الاستقلال، حيث أصبح التشغيل مرآة تعكس تطور السياسات الاقتصادية والاجتماعية ومدى فعالية الإدارة العمومية.

وانطلاقاً من هذا المنظور، يهدف هذا الفصل إلى تأصيل المفاهيم الجوهرية المرتبطة بمفهوم التشغيل، واستعراض الأبعاد القانونية والحقوقية لمبدأ المساواة في الوصول إلى الحق في التشغيل، مع التركيز على تطور التشغيل في الجزائر وتحولاته البنوية ضمن مسار الإصلاح الاقتصادي والتحول نحو اقتصاد السوق.

ويتناول هذا الفصل ثلاث مباحث أساسية على النحو الآتي:

- المبحث الأول : يعالج الإطار المفاهيمي للتشغيل، بدءاً من تحديد مصطلحات العمل والتشغيل والتوظيف، وصولاً إلى تصنيفات التشغيل المختلفة وأشكاله.
- المبحث الثاني : يسلط الضوء على مبدأ المساواة في الحق في التشغيل، من خلال التطرق إلى المواثيق الدولية والإقليمية، ومقارنتها مع التشريع الجزائري في هذا المجال، كاشفاً مدى التزام الجزائر بالمبادئ الدولية لحقوق الإنسان في هذا السياق.
- المبحث الثالث : يعرض مراحل تطور التشغيل في الجزائر، حيث يبين العلاقة الجدلية بين مسارات التنمية والحق في التشغيل، ويحلل مختلف التحولات التي عرفها هذا الحق منذ مرحلة التسيير الذاتي إلى مرحلة الإنعاش الاقتصادي.

## المبحث الأول: مفهوم التشغيل

## أولاً: تعريف التشغيل وتحديد المصطلحات المتعلقة به

## 1- مفهوم التشغيل

التشغيل هو استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل، وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب وكذا حقه في الامتيازات المترتبة عن مساره الوظيفي ترقية، تقاعد...<sup>1</sup> وضمن الاستمرارية في العمل، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة،<sup>2</sup> وهذا يعني تمكين الشخص من الحصول على العمل في مختلف النشاطات الاقتصادية بعد التأهيل والتكوين.

## 2- مفهوم التشغيل حسب المكتب الدولي للعمل:

وطبقا للتعريف الذي اعتمد المؤتمر الثالث عشر الخبراء إحصاءات العمل الذي عقد في جنيف في أكتوبر سنة 1982، وأقره فيما بعد المكتب الدولي للعمل في الدورة 71 لمؤتمر العمل الدولي " أن التشغيل يمثل جميع الأشخاص الذين هم في من العمل، وممن يبحثون جدياً عنه وذلك خلال فترة الاستناد<sup>3</sup>."

## 3- مفهوم التشغيل الكامل

التشغيل الكامل هو الوضع الاقتصادي المتكامل والذي يعمل بكل طاقته، ولا توجد به بطالة وكل ما ينتجه يتم استهلاكه، وكمية النقود فيه ثابتة ويتم تبادلها بين المستهلكين والمنتجين، وليس للحكومة أي دور في النشاط الاقتصادي وفي المقابل تقوم المؤسسات الاقتصادية بدفع الأجور والفوائد إلى العمال والمساهمين الذين بدورهم يستخدمونها لشراء الإنتاج.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>ناصر عدون، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للإقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 37

<sup>2</sup> Jacques Freyssinet, Le Chômage, Paris la découverte, 2004 p82

<sup>3</sup>صالح حسانة عبادي، الاقتصاد الكلي، المطبعة الوطنية، عمان، 1995، ص 10

<sup>4</sup> هائل عبد المولى طشطوش، الموسوعة الحديثة للمصطلحات السياسية والاقتصادية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 208

يعرف كذلك بأنه توفير العمل لكل من يطلب عملاء بحيث يمنح فيه كل قدراته وطاقاته من أجل الزيادة في الإنتاج الذي يؤدي إلى النمو الاقتصادي وكذا الحد من البطالة.<sup>1</sup>

اعتبر الاقتصاديون أن معدل البطالة الذي يتراوح بين 5% و 6% من حجم قوة العمل الفعلية هو أمر طبيعي وهو ضمن مفهوم العمالة الكاملة، لأن لا بد من وجود البطاقة الاحتكاكية أو الهيكلية نتيجة بقاء جزء من القوة العاملة منها دون عمل، وذلك بسبب تغيير العمال للمهنة أو بسبب طبيعة الأعمال الموسمية أو بسبب نقص الطلب على بعض أنواع العمالة ومؤهلاتها.<sup>2</sup>

4- تعريف العمل:

العمل هو الجهد المبذول لإنتاج سلعة أو خدمة ما تساهم في إشباع حاجة ما، وهو جميع الأعمال الجسمانية أو الذهنية المستخدمة في العملية الإنتاجية، ويحصل العامل فيه على دخل يسمى الأجر.<sup>3</sup>

ويعرفه عبد العزيز مهنا بأنه الجهد العقلي أو العضلي أو هما معا، الذي يبذله الانسان في وقت معين العرض الحصول على شيء مرغوب فيه.<sup>4</sup>

والعمل عند ابن خلدون هو سعي الانسان لتلبية حاجياته الضرورية، ويحقق ذاته ووجوده وعائلته، وبذلك يكتمل الجانب الإنساني النبيل، فالعمل عنده ليس مجرد فقط كسب مادي وإنما يتعلق بوضع الإنسان كإنسان.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> سيد عاشور أحمد مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي، مكتبة الأنجلو المصرية 2008، القاهرة، ص 21

<sup>2</sup> صابر بلول الأبعاد الحقيقية لمشكلة البطالة في سورية الواقع الأسباب الحلول، مجلة جامعة دمشق، مجلد الثامن عشر - العدد الثاني، سورية، 2002، ص 257،

<sup>3</sup> سميح مسعود، الموسوعة الاقتصادية، دار الشروق، عمان، 2008، ص 202

<sup>4</sup> عبدالعزيز مهنا، مرجع سابق، ص 08،

<sup>5</sup> ابن خلدون عبد الرحمن، المقدمة، الدار التونسية للنشر والمؤسسة الوطنية للكتب تونس، 1984،

ويعرفه ألفرد مارشال على أنه ذلك الجهد العضلي والبدني المبذول جزئيا أو كليا لغرض نافع غير للتسلية المستمدة من العمل مباشرة".<sup>1</sup>

فالتشغيل يدخل ضمن مفهوم العمل ويتطابق كذلك مع التوظيف دون الخوض في تحديد العلاقة بين المفاهيم سوف نحاول التركيز على مفهوم التشغيل وحق التشغيل.

## 5- التوظيف

عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي تتبعها المؤسسة عن طريق إدارة الموارد البشرية، من أجل استقطاب واختيار وتعيين أفراد ذوي كفاءات ومهارات، قد يشمل طالبي العمل من خارج المؤسسة ويسمى توظيفا خارجيا، وقد يشمل الأفراد المترشحين العاملين بالمؤسسة ذاتها والراغبين في منصب العمل المعلن شاغرا ويسمى توظيفا داخليا.<sup>2</sup>

## ثانيا: تصنيف التشغيل

- 1- التشغيل المأجور : وهو أن يكون الشخص في حالة عمل أثناء الفترة المرجعية مقابل أجره وكذلك الأشخاص المشتغلون المؤمنون على الرجوع في حالة غياب عن العمل
- 2- التشغيل غير المأجور : كما تتكون هذه الفئة من الأشخاص الموجودين في أماكن العمل ويحققون من ورائه ربحا أو كسبا ،عائليا، والأشخاص المالكون ولكنهم غائبون عن العمل.

كما يوجد تصنيفات أخرى للتشغيل وهي:

- 1- التشغيل المباشر: ويعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة، دون الالتجاء إلى مكتب التوظيف.

<sup>1</sup>الموسوي ضياء مجيد سوق العمل والثقابات العمالة في اقتصاد الشوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

2007، ص 18

<sup>2</sup> الحاج بلقاسم، واقع التوظيف في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية مقارنة بالمؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية، الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز أنموذجا، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، ع01، جوان 2021، ص 07.

2 - التشغيل المؤقت : يشتغل العامل بموجب عقد محدد المدة مع هيئة مستخدمة وينتهي عمله مع انتهاء المدة المحددة في العقد وقابل للتجديد، ويهدف التشغيل المؤقت إلى مواجهة ثلاث أصناف من الوضعيات هي:

- تعويض العامل الغائب ويتم استخلافه في العمل.
- نمو استثنائي أو مفاجئ للعمل.
- تشغيل فئات قليلا ما يتم تشغيلها من بين الطلب والعرض لليد العاملة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عمار محمد، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 5 ، 2011،

## المبحث الثاني : المساواة في الحق في التشغيل في المواثيق الدولية

يقترن الحق في التشغيل و ما يتفرع عنه من حقوق بمبدأ المساواة و بعدم التمييز، و ذلك لأن التنفيذ الفعلي للحق في العمل يفترض المساواة في فرص الحصول عليه و حرية إختياره.

فمبدأ المساواة مكرس في أغلب النصوص العالمية، حيث أقرت و بصورة واضحة حق كل فرد في العمل دون قيد أو شرط و من دون تمييز مهما كان نوعه، و خاصة ذلك الذي يكون أساسه الجنس، كما أنها كرست حق كل فرد في إختيار العمل الذي يتناسب مع تطلعاته، و ألزمت في هذا الإطار الدول بإتخاذ التدابير المناسبة لتجسيده.

إن الإلتزام الأساسي بمكافحة التمييز و تعزيز المساواة في الإلتحاق بالعمل و حرية اختياره يكاد يكون عالميا، البرهان على ذلك العدد المرتفع للتصديقات على إتفاقيه التمييز في الإستخدام و المهنة رقم 111 ، حيث وصل عدد التصديقات في عام 2005 إلى 168 دولة عضوا.<sup>1</sup>

### أولاً: المواثيق الدولية الشاملة.

**1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:** يقوم الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على مرتكزات تتبع منها كافة حقوق الإنسان، هي الحرية والمساواة وعدم التمييز، وجاءت المادة (1) منه لتؤكد على هذه المرتكزات. أما المادة (2) فتعلن، أن لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في الإعلان، دون أي تمييز من أي نوع، ولاسيما التمييز بين العنصر أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر أو الأصل الوطني أو الإجتماعي أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر.

وينادي الإعلان بصنفين من الحقوق، الحقوق المدنية والسياسية، والحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، فمن بين مواده الثلاثين لم يخصص الإعلان سوى ست مواد للحقوق لإقتصادية والإجتماعية والثقافية (المواد (22) إلى (26)).<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، جنيف، المساواة في العمل مواجهة التحديات) ، التقرير العالمي الثاني ، 2007، ص 5. يمكن الرجوع الى هذا التقرير في موقع منظمة العمل الدولية. <http://www.ilo.org/declaration>.

<sup>2</sup> محمد يوسف علوان ، محمد خليل الموسى، مرجع سابق، ص99

لقد تضمنت المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، أربع فقرات رئيسية حول الحق في العمل. حيث قررت الفقرة الأولى، أن حق العمل هو حق كل شخص، كما له الحق في أن يكون حرا في اختيار هذا العمل دون إكراه أو إجبار. أما الفقرات الثلاث الأخرى من نفس المادة، فتضمنت الحقوق المرتبطة بالعمل.

## 2- العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية.

إن العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية،<sup>1</sup> تضمن نصا إضافيا بشأن المساواة ليس موجودا في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وهو نص المادة (26) الذي يقرر حق الأفراد في المساواة أمام القانون بصورة عامة وليس بصدد الحقوق الواردة في العهد فحسب، حيث نصت على أن جميع الناس متساوون أمام القانون، ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساو في التمتع بحمايته، وتضيف « ويحظر القانون في هذا المجال أي تمييز، و يكفل لجميع الأشخاص على السواء حماية فعالة من التمييز لأي سبب، كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب».

## 3- إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

تعد هذه الإتفاقية من أهم الإتفاقيات الدولية التي نظمت حقوق المرأة، وهي إتفاقية شاملة لحقوق المرأة، حيث جمعت كافة أشكال التمييز وأنواع الحقوق التي للمرأة والرجل ووضعت بعين الإعتبار إحترام كرامة المرأة وإمكاناتها في خدمة مجتمعتها<sup>2</sup>، حيث نصت المادة (11) من هذه الإتفاقية، على أن تتخذ الدول جميع التدابير المناسبة، للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة ولاسيما:

- الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر.
- الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير إختيار واحدة في شؤون الإستخدام.

<sup>1</sup> صادقت عليه الجزائر بتاريخ 16 ماي 1989

<sup>2</sup> خالد مصطفى فهمي، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية و الشريعة الاسلامية و التشريع الوضعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2007، ص 89.

- الحق في حرية إختيار المهنة ونوع العمل.<sup>1</sup>

### ثانيا: المواثيق الإقليمية.

إضافة إلى هذه المواثيق، هناك مواثيق ينحصر تطبيقها داخل إقليم معين و عادة في ظل منظمة دولية إقليمية، يرجع الإتجاه إلى عقد الإتفاقات و تكوين المنظمات الإقليمية لحقوق الإنسان إلى التجانس أو التقارب الفكري في التقاليد و النظم السياسية بين دول المنطقة، مما يجعل تلك الدول تعترف بالحقوق التي تتفق مع قيمها المشتركة و الإحتكام إلى لجنة منها.<sup>2</sup>

### 1- الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب

تنص المادة (2) من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب<sup>3</sup> على ما يلي: «يتمتع كل شخص بالحقوق والحريات المعترف بها، والمكفولة في هذا الميثاق دون تمييز، خاصة إذا كان قائما على العنصر أو العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو المنشأ الوطني أو الإجتماعي أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر». وتنص المادة (3) صراحة على أن «الناس سواسية أمام القانون» وأن لكل فرد الحق في حماية متساوية أمام القانون. وبموجب المادة (18/3) من الميثاق، تتعهد الدول الأطراف كذلك بكفالة « القضاء على كل تمييز ضد المرأة».

فيما يخص حق العمل، جاء في المادة (15) من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، وهي المادة الوحيدة التي ذكر فيها حق العمل، « حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ».

<sup>1</sup> سهيل حسن الفتلاوي ، حقوق الانسان، ط 1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص259.

<sup>2</sup> الطاهر بن خرف الله ، مدخل إلى الحريات العامة و حقوق الإنسان في النظرية العامة للحريات وحقوق الإنسان، ج 1 ، دار هومه للنشر و التوزيع، الجزائر ، 2007 ، ص 200.

<sup>3</sup> صادقت عليه الجزائر بتاريخ 3 فبراير 1987.

## 2- الميثاق العربي لحقوق الإنسان.

لقد تناول هذا الميثاق حقوقاً إقتصادية وإجتماعية وثقافية منها الحق في العمل، وقد وصفه الميثاق العربي لحقوق الإنسان في المادة (34)، بأنه حق طبيعي لكل مواطن، وهو وصف لم يرد بصدده في العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية.<sup>1</sup> وقد أكد الميثاق العربي لحقوق الإنسان على حرية إختيار العمل وتكافؤ الفرص والمساواة وعدم التمييز، حيث احتوت مقدمته على عبارات مثل « المساواة والتسامح بين البشر » و« تكافؤ الفرص » ونصت المادة (3) منه على أنه « تتعهد كل دولة طرف في هذا الميثاق بأن تكفل لكل شخص خاضع لولايتها حق التمتع بالحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الميثاق، دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس، أو اللغة أو المعتقد الديني أو الرأي، أو الفكر، أو الأصل الوطني، أو الإجتماعي أو الثروة، أو الميلاد أو الإعاقة البدنية أو العقلية ». كما أشارت المادة (3/3) إلى أن الرجل والمرأة متساويان في الكرامة الإنسانية والحقوق والواجبات، في ظل التمييز الإيجابي الذي أقرته الشريعة الإسلامية والشرائع السماوية الأخرى، والتشريعات والمواثيق النافذة لصالح المرأة، وتتعهد تبعا لذلك كل دولة طرف باتخاذ كافة التدابير اللازمة، لتأمين تكافؤ الفرص والمساواة الفعلية بين النساء والرجال، في التمتع بجميع الحقوق الواردة في هذا الميثاق.

## 3- المواثيق الأوروبية والأمريكية.

وإذا نظرنا إلى المواثيق الإقليمية الأخرى، فإنها تعرضت هي الأخرى، لحق العمل وحرية الإنسان في إختيار العمل الذي يريده والمساواة في الحصول على عمل. فالميثاق الإجتماعي الأوروبي لعام 1961 تتمثل غايته الأساسية في تكميل الحماية المقررة في الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، فهذه الأخيرة تختص بالحقوق السياسية والمدنية، بينما يتضمن الميثاق الإجتماعي الأوروبي، نظاماً أوروبياً هدفه حماية الحقوق الإقتصادية

<sup>1</sup> محمد يوسف علوان محمد خليل موسى ، القانون الدولي لحقوق الإنسان المصادر ووسائل الرقابة ج 1، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص230.

والإجتماعية، حيث خصص الجزء الأول منه لمجرد ذكر هذه الحقوق، في حين خصص الجزء الثاني منه لتوضيح هذه الحقوق تفصيلاً.<sup>1</sup>

ونص في مادته الأولى على حق العمل، موضحاً ما يجب أن تلتزم به الأطراف المتعاقدة من ضرورة استقرار العمل، وحماية العامل في كسب معيشته من عمل يختاره بكل حرية. وفي عام 2000 صدر ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي والذي نص في الفقرة الأولى من (15) على حق كل إنسان في أن يرتبط بعمل، وأن يمارس مهنة يختارها أو يقبلها بحرية. كما نصت المادة (21) على مبدأ عدم التمييز القائم على أي سبب، أما المادة (23) فنصت على المساواة بين الرجال والنساء في كافة المجالات، بما في ذلك الوظيفة والعمل والأجر.

البروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية- بروتوكول سان سلفادور- الصادر عن منظمة الدول الأمريكية عام 1988، فقد نص في الفقرة الأولى من المادة (6) على أن لكل إنسان الحق في عمل يوفر له وسائل معيشية تحفظ له وجوداً كريماً، وهذا العمل يختاره الإنسان بحرية، على أن يكون مشروعاً ومقبولاً.

### ثالثاً: إتفاقيات منظمة العمل الدولية

إن القواعد التي تصدر عن منظمة العمل الدولية تأخذ صورتين، الأولى قواعد مشتقة من دستور المنظمة، والثانية إتفاقيات وتوصيات صادرة عن منظمة العمل الدولية.<sup>2</sup>

أ) القواعد المنبثقة عن دستور المنظمة: لا يقتصر دستور منظمة العمل الدولية على النصوص الخاصة بتكوين المنظمة وأجهزتها، بل يشمل بعض المبادئ العامة الموجهة لعمل المنظمة، والتي تعتبر مصدراً مباشراً لقواعد العمل الدولية. و هذه المبادئ وردت في مقدمة دستور المنظمة وفي إعلان فيلادلفيا 1944.

ب) الإتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية : تعد الإتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية مصدراً أساسياً للقانون الدولي للعمل، وذلك لأن صلاحية

<sup>1</sup> محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، مرجع سابق، ص 179.

<sup>2</sup> السيد محمد رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 78.

المنظمة في نظر دعاوى العمل واسعة، تشمل جميع قضايا العمل، كما أن السلطة الواسعة لمنظمة العمل الدولية، تخول المنظمة في تبني عدد كبير من الإتفاقيات والتوصيات ذات الصلة بمجالات السياسات الإجتماعية والتشريعات الإجتماعية.

**خلاصة الفصل:**

لقد بيّن هذا الفصل أن الحق في التشغيل لا يقتصر على كونه مجرد وسيلة للحصول على مورد رزق، بل يمثل مدخلاً لتحقيق الكرامة الإنسانية والعدالة الاجتماعية، كما كشف عن الأهمية البالغة التي توليها التشريعات والمواثيق الدولية لمبدأ المساواة وعدم التمييز في فرص العمل، باعتباره أحد الضمانات الجوهرية لصيانة هذا الحق.

## الفصل الثاني

### الحق في التشغيل في دستور 2020

**تمهيد**

يعد الحق في التشغيل من أبرز الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي حرصت مختلف الأنظمة الدستورية والقانونية على تكريسه ضمن تشريعاتها الوطنية، باعتباره مدخلاً أساسياً لتحقيق العدالة الاجتماعية وضمان الكرامة الإنسانية. وفي السياق الجزائري، تزايدت أهمية هذا الحق في ظل التحولات السياسية والاقتصادية العميقة التي عرفتتها الدولة منذ الاستقلال، خاصة بعد المعاناة التاريخية التي لحقت بالعمال في ظل الاستعمار، وما تلاها من محاولات جادة لبناء دولة تقوم على أسس العدالة والمساواة. يأتي هذا الفصل لتتبع مسار الاعتراف بهذا الحق ضمن المنظومة الدستورية والقانونية الجزائرية، وتحليل مدى مواءمته للمعايير الدولية.

ينقسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث:

المبحث الأول: الإطار الدستوري للحق في التشغيل في الجزائر

المبحث الثاني: الإطار القانوني للحق في التشغيل في الجزائر

المبحث الثالث : مراحل تطور التشغيل ومميزاته في الجزائر

**المبحث الأول : الإطار الدستوري للحق في التشغيل في الجزائر**

تعد معايير الشغل جوهر قانون الشغل و تمثل المنهج الامثل لبلوغ الأهداف السامية التي وضع من اجلها هذا القانون، كما انها صمام أمان يضمن تقدم اقتصادي بالتوازي مع تقدم اجتماعي و يحول دون حدوث اختلالات خطيرة بين أطراف العمل تعصف بالعمل و التقدم معا، بل إنها قد تستفحل لتهدد السلم والأمن المحلي والعالمي، ولقد كانت الجزائر واعية بهذا خصوصا و أنها دولة شعبية اجتماعية عانى فيها العمال و الشعب عموما من الظلم والاستعباد و المهانة و انتهاك كل الحقوق حتى ابسطها في كل المجالات بما فيها العمل على يد الاحتلال الفرنسي الغاشم، و لذلك كانت و لا زالت دولة سباقة على الأقل بالنسبة لباقي الدول النامية في مجال حقوق العمال، رغم ما اعترى ذلك من نقص لاسيما في مجال الحريات النقابية والحق في الإضراب بحكم طبيعة النظام السياسي و الاقتصادي، الذي رغم أنه ايدولوجيا يُعد اشتراكيا وبالتالي يُمجّد الطبقة العاملة(دولة لينين العمالية أو جمهورية البروليتاريا و دكتاتوريتها " ، إلا أنه ضيق على هذين الحقين كونه نظام شمولي أحادي بني فلسفته على أن العمال هم أنفسهم ملاك لوسائل الإنتاج و منتجين بمعنى أنهم مسؤولون عن سير المؤسسة وحل مشاكلها ومردوديتها، وهذا ما تجسد عمليا بحظر الإضراب في القطاع العام وإباحته في القطاع الخاص.<sup>1</sup>

نرصد فيه كيف تعاملت الدساتير الجزائرية، منذ أول دستور سنة 1963 حتى التعديل الأخير في 2020، مع مسألة الحق في العمل، ومدى اقترابها من المعايير الدولية ذات الصلة، مع التركيز على مبدأ المساواة، الحماية الاجتماعية، والحرية النقابية

**أولا: الحق في التشغيل في دستور 1963**

واجهت الجزائر بعد استقلالها فراغ قانوني رهيب ومؤسسات منهارة جراء سياسة التجهيل و التهجير والتقتيل لعلماء و اطارات الشعب الجزائري من طرف المستدمر الفرنسي، فاضطرت الدولة الجزائرية الفتية إلى مواصلة العمل بالنظام المعمول به أثناء الاحتلال إلى حين،

<sup>1</sup>علي زنييع، تكيف الإضراب في إطار القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، سنة 2008 ، ص 06.

بموجب الأمر رقم: 157-62 المؤرخ في 1962/12/31 الذي أقرّ فيه المشرع الجزائري تمديد العمل بالقوانين الفرنسية السائدة باستثناء ما يتعارض مع السيادة الوطنية أو التي لها طابع استعماري و تمييزي و مخالفة للحريات الديمقراطية التي تعتبر لاغية<sup>2</sup>، و رغم إقرار دستور 1963 فقد شهدت المرحلة الأولى ضعف تشريعي بحيث لم تحظى كثير من المجالات بنصوص قانونية منضمة لها.

و قد صدر أول دستور للجزائر المستقلة في 1963/9/8 عن الجمعية التأسيسية التي كانت تضم كبار الشخصيات الوطنية من أبطال الثورة التحريرية المباركة بعد استفتاء الشعب و موافقته بأغلبية ساحقة، و عليه يعتبر دستور ديمقراطي وضع وفق الأسس الدستورية المعروفة، مع بعض المخالفات المقبولة بحكم الظروف الصعبة التي سادت المرحلة و الصراع السياسي الكبير الذي شابها، رغم كل ذلك فقد تضمن الكثير من المبادئ التي تقوم عليها الدساتير في الأنظمة الديمقراطية العريقة، لعل أهمها فرض رقابة برلمانية على السلطة التنفيذية تصل إلى حد إقامة المسؤولية السياسية على رئيس الجمهورية و استقالته في حالة حصول لائحة سحب الثقة على الأغلبية حسب المادتين 55 و 56 و إقرار مبدأ الرقابة الدستورية كما كرس كثيرا من الحقوق والحريات و وضع آليات و ضمانات لحمايتها من الانتهاكات ، و أكد على ذلك الالتزام في المادة 11 بالموافقة على الإعلان العالمي لحقوق الانسان و الإقرار بكل المعايير الدولية التي تستجيب لمطامح الشعب الجزائري<sup>3</sup>، و قد سبق ذلك استهلال المؤسس الدستوري ديباجته بأهداف الثورة التحريرية و التي كان على رأسها نهوض العمال باقتصاد البلاد و زراعتها و تسييرهما، و انتهاج سياسة اجتماعية لرفع مستوى معيشة العمال و ترقية المرأة، و تحسين ظروف السكن و الصحة و الثقافة و التعليم الذي جعلته المادة 18 إجباريا، و هي أهداف تطابق مستويات العمل الدولية، و لأن حقوق الإنسان موحدة و غير قابلة للتجزئة فإن ظروف العامل و محيطه لا محالة تؤثر على أدائه أما في فقرة مبادئ الجمهورية.

<sup>1</sup> <https://www.joradp.dz/jo6283/1963/002/FP18.pdf>

<sup>2</sup> علي زبيح، المرجع السابق، ص 04.

<sup>3</sup> عمار عباس، دستور 1963 دراسة لإجراءات الإعداد والمضمون، مداخلة في الملتقى الدولي حول أحمد بن بلة في بعده الوطني والدولي، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، يوم 18/12/2016، رابط المداخلة :

فقد جاء في المادة 10 ما مفاده أن الشعب هو صاحب السلطة و يشكل العمال و الفلاحين طبيعته، و أن من أهم أهداف الدولة القضاء على كل أشكال استغلال الإنسان و امتهان كرامته بما فيها الرق و الإقرار بحق العمل وضمائه، و حظر التمييز بكل أصنافه و حماية حرية الإنسان وكيانه الجسدي و المعنوي من التعذيب، و يدخل في ذلك حظر أعمال السخرة و العقوبات القاسية المهينة، و المساواة بين الرجال و النساء في المادة 12 ، كما أقرت المادة 16 أن لكل فرد الحق في حياة لائقة و الحصول على نصيب من الدخل القومي لكن و لأن كل هذه الحقوق تحتاج لضمانات و آليات للمطالبة بها و الدفاع عنها فقد أقر المشرع في المادة 19 ضمانات و آليات عامة تمثلت في حرية الاجتماع و تأسيس الجمعيات و التعبير و مخاطبة الجمهور ، ثم ضمانات و آليات خاصة في المادة 20 الموالية التي أقرت بالحق النقابي و الاضراب و اعترفت بحق العمال في المشاركة في تدبير المؤسسات التي يعملون بها، و أهم مادة بالنسبة لحقوق العمال <sup>1</sup>.

هذه الحقوق العمالية التي تضمنها دستور 1963 هي دسترة لمعايير العمل التي تضمنتها مجموعة الاتفاقيات الدولية (37) التي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19/10/1962 و كذا الاتفاقيات الستة التي صادقت عليها لاحقا بتاريخ: 12/06/1969، و التي تتمحور حول معايير العمل اللائق لاسيما الحق في العمل و تحسين ظروفه و صحة العمال و كرامتهم و السياسة الاجتماعية خصوصا الضمان الاجتماعي و المستوى المعيشي للعمال و سياسة العمالة و الحرية النقابية و حق التنظيم و المفاوضة الجماعية و حظر التمييز و الاستغلال و السخرة و امتهان كرامة الإنسان العامل، كما أنها متنسقة مع معايير الإعلان العالمي <sup>2</sup> خصوصا المواد الخاصة بالعمل و هي المادة رقم 22 المتعلقة بالحق في الضمانة الاجتماعية و المادة 23 الخاصة بالحق في العمل و اختيار ما يناسبه منه و الأجر العادل المجزي و الحماية الاجتماعية و حق الانشاء و الانضمام للنقابات، إضافة إلى المادة 24 الخاصة بتحديد ساعات العمل و فترات الراحة و العطل و أخيرا المادة 25 التي تحض على توفير مستوى معيشي لائق و تأمينات اجتماعية لحالات العجز و الترمل و الهرم و المرض

<sup>1</sup> دستور الجزائر لسنة 1963 الصادر بالجريدة الرسمية، السنة الثانية ، العدد 64 ، مطبعة الجزائر الرسمية الجزائر

في: 10/09/1963

<sup>2</sup> الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة رقم 217 ألف (د-3)

المؤرخ في: 10/12/1948

والتقاعد وحماية الأمومة و الطفولة، في مُجمل القول فإن دستور 1963 و ما سبقه و تلاه تعتبر مرحلة ذهبية في تبني معايير العمل الدولية حيث تمت المصادقة على أكبر عدد من الاتفاقيات وعلى رأسها (6) اتفاقيات أساسية من (8) ، و (2) ذات أولوية من (3) ، إلا أن المؤسف توقيف العمل به وفق المادة رقم 59 منه بسبب ظروف استثنائية جد خطيرة هددت سيادة الجزائر داخليا بإعلان التمرد المسلح في منطقة القبائل و خارجيا بإعلان المغرب الحرب على الجزائر ( حرب الرمال، وقد بقي معلقا حتى بعد تحييد الخطر إلى تم تعطيله تماما بعد انقلاب 1965/6/19 و حلول الأمر رقم 65-182 المؤرخ في: 1965/7/10 المتضمن تأسيس الحكومة<sup>1</sup>، ما يعني عمليا استبدال الشرعية الدستورية بالشرعية الثورية<sup>2</sup> إلى غاية صدور دستور 1976.

### ثانيا: مظاهر الحق في الشغل في دستور 1976

لعل الجمود الذي تلا موجة التصديقات على الاتفاقيات الدولية في مجال العمل لاسيما بعد سنة 1969 مَرَدُهُ تعطيل دستور 1963 و الوضع القانوني و الدستوري للدولة الجزائرية المترتب عن ذلك، حيث أن المعايير التي تضمنتها هذه المعاهدات لم يُدمج كثير منها في المنظومة القانونية الداخلية و لم يثمر الحجم الكبير للمصادقات أكله فيها، و لم تتحقق الأهداف المرجوة قياسا على عددها و تنوعها و أهميتها لكن بعد استناب الأمر و إرساء أركان الدولة كان لابد لصناع القرار العودة للشرعية الدستورية التي لا غنى للبلاد عنها، وقد تأكد ذلك خلال فترة الفراغ الدستوري السابقة و غياب المؤسسات الدستورية كرئاسة الجمهورية والبرلمان والمجلس الدستوري، ما أدى إلى تداخل اختصاصات وصلاحيات السلطات و حصر مصدرها في مجلس الثورة مع ضعف تشريعي و قانوني و غياب تام للنقد البناء الذي تقوم به الرقابة السياسية سواء البرلمانية أو الدستورية، كل هذا جعل البلد يعيش أزمة شرعية ألفت بظلالها على الدولة و وقفت حاجزا أمام تقدمها في كافة المجالات فكانت العودة للمسار الدستوري بإرساء مؤسسات لا تزول بزوال الرجال بدءا بالميثاق الوطني الذي ناقش ثم صادق على مشروع الدستور المقترح من لجنة معينة بحكم عدم وجود برلمان

<sup>1</sup>الأمر رقم 65-182 الصادر بتاريخ : 10/07/1965 بالجريدة الرسمية، الجزائرية، السنة الثانية، العدد 58 بتاريخ 13/07/1965، مطبعة الجزائر الرسمية

<sup>2</sup>عمار عباس، المداخلة السابقة الرابط <http://ammarabbes.blogspot.com/2016/12/1963.html> :

والدستور السابق ملغى، ليعرض بعد ذلك على الشعب للاستفتاء في و يحصل على الأغلبية الساحقة ثم يصدر في الجريدة الرسمية بتاريخ 1976/11/22 ، وقد كان كسابقه ذو توجه اشتراكي ثوري لكن أقل ديمقراطية منه و أبسط دليل على ذلك استبداله سلطات الدولة بوظائف (الوظيفة القضائية والتشريعية...) ، وحده من الحق في الاضراب.

و قد استهل المؤسس الدستوري في ديباجته ببناء الدولة و تشييد مجتمع جديد أساسه القضاء على استغلال الإنسان لأخيه، وقد اعتبر دستور 1976<sup>1</sup> العمال و الفلاحين القوى الاجتماعية للثورة واستثنى منهم أرباب العمل إذ لم يعتبرهم عمالا حسب المادة 8 منه وفق الرؤية الاشتراكية و وفقا لأهدافها التي تصبوا إلى جعل العمال والفلاحين منتجين و مسيرين، و تحقيق العدالة الاجتماعية وترقية العمال في المادة 11 و 23 ، أما المادة 24 فتمنت قيمة العمل و الجهد كأساس للتنمية والعيش الكريم، و قد أقرت الفقرة 3 منها بوضوح معيار حرية اختيار العمل حسب المؤهلات والقدرات كما أشارت إلى معيار سياسة العمالة (التشغيل) وكذلك المادة 33، بما يتوافق مع الاتفاقيتين المصادق عليهما رقم 44 و 122 بشأن البطالة و العمالة<sup>2</sup>، لكن أهم المواد التي تتعلق بالعمال جاء بها الفصل الرابع بدءا بمعيار المساواة و حظر التمييز بكل أشكاله و منها الحرفة في المادة 39 و أكدته المادة 41 و المادة 42 لاسيما بالنسبة للمرأة، خصوصا و أن الجزائر قد صادقت سنة 1969 على الاتفاقية الأساسية<sup>3</sup> رقم 111 حول مكافحة التمييز في الاستخدام و المهنة سواءا من حيث فرص العمل أو من حيث الاستخدام، أما المادة 55 و 56 فقد جاءتا بصيغة عامة و أقرنا حرية الاجتماع و التعبير و إنشاء الجمعيات ما يستتف منه في مجال العمل السماح بالإضراب باعتباره شكل من أشكال التعبير وحرية انشاء النقابات بصفتها جمعيات مدنية، و هذا ما نصت عليه المادتين 60 و 61 مع قصر ذلك على المركزية النقابية لطبيعة النظام الأحادية بحيث أقرت الأولى حق الانخراط في النقابة (و ليس النقابات)، و قد تأكد ذلك

<sup>1</sup> دستور الجزائر لسنة 1976 الصادر بالجريدة الرسمية السنة الثالثة عشر ، العدد 94، المطبعة الرسمية، الجزائر في: 24/11/1976

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 44 بشأن ضمان تعويضات أو إعانات للعاطلين ، و الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة العمالة الصادرتين عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1991 و 1989 ، <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html> ،  
<sup>3</sup> الاتفاقية الأساسية رقم 111 المتعلقة بمكافحة التمييز في الاستخدام و المهنة الصادرة عن مؤتمر العمل، الدولي سنة 1988 ، تاريخ آخر زيارة للموقع: 06/04/2025 : <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>

الاختصاص الحصري في تأطير العمال بالمادة 100 المتعلقة بالمنظمات الجماهيرية المنضوية تحت لواء الحزب، أما الثانية فقد أقرت فعلا بحق الإضراب لكن في القطاع الخاص، و سكتت عنه في القطاع العام لكن الحديث عن علاقات العمل في القطاع الاشتراكي والأساليب الاشتراكية في التسيير يعني عمليا حظر الإضراب في القطاع العام، على أساس الفلسفة الاشتراكية الواردة في المادتين 11 و 23 من الدستور سابقتي الذكر التي تجعل العمال منتجين و مسيرين أو مساهمين في التسيير أي مسؤولين و عليه ف ضد من يضربون؟.

تأخر ترتيب الحق في العمل إلى المادة 59 ، لكن قد يبرر ذلك سبق الإشارة إليه في المادة 24 أعلاه، قد أشارت نفس المادة إلى معيار المساواة في الأجور مع مراعاة حجم و نوع العمل إضافة إلى الحوافز و المنح و عناصر الراتب، بما يتفق مع ثلاثة التزامات دولية مصادق عليها حول الأجور أهمها الاتفاقية الأساسية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور<sup>1</sup>، و الاتفاقية رقم 95 حول حماية الأجور و الاتفاقية رقم 63 الخاصة بإحصاءات الأجور و متوسط الكسب وساعات العمل.

في سياق ذاته نلاحظ أن عملية دسترة التزامات الدولة الجزائرية بمعايير العمل الدولية في دستور 1976 كانت أكثر تفصيلا و تخصيصا من الدستور السابق، كما أنها ترتبط بالتحديد مع المعاهدات المصادق عليها، حيث نصت المادة 62 على ضمان الحق في الحماية و الأمن و الوقاية الصحية في بيئة العمل خصوصا للأحداث و النساء ، هذه المعايير الثلاثة تمثل نسبة عالية من الاتفاقيات المصادق عليها بلغت 18 اتفاقية، أما المادة 63 فقد دسترة حق الراحة الذي نصت عليه 4 اتفاقيات مصادق عليها، وأخيرا المادة 64 التي دسترة حق الحماية الاجتماعية والحياة الكريمة لفئات المرضى والعاجزين والأطفال و هي معايير تضمنتها 09 اتفاقيات مصادق عليها في مجالات التأمين الصحي والوقاية من حوادث العمل وتعويضاتها والمعاشات و الضمان الاجتماعي. يذكر أن هذا الدستور شهد (3) تعديلات سنوات 1979 و 1980 و 1988 كلها ذات طابع سياسي و لم تمس الحقوق بما فيها العمالية، وقد نتج عنه بعض النصوص القانونية المنضمة للعمل سارت في النهج

<sup>1</sup> الاتفاقية الأساسية رقم 100 بشأن المساواة في أجور العمال والعمالات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي سنة

1989 تاريخ آخر زيارة للموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html> 06/04/2025

الاشتراكي اهمها القانون الأساسي للعامل رقم 78-12 و القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية رقم 5985 و قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11 وتوابعه، و كذا القانون رقم: 81-07 المتعلق بالتمهين و القانون رقم: 88-7 الخاص بالوقاية الصحية و طب العمل وغيره، إلا أن الملاحظ هو التراجع الكبير في التصديق على المعاهدات بعد اعتماد هذا الدستور حيث تم التصديق على (3) معاهدات فقط كلها سنة 1984، لكنها مهمة حيث أن احداها تمثل اتفاقية اساسية وهي الاتفاقية رقم: 6138 الخاصة بالحد الأدنى للسن في الشغل.

خلاصة القول فإن دستور 1976 قد دستر بعض المعايير بمزيد من التفصيل لبعض الحقوق التي ترتبط ارتباطا وثيقا بالمعاهدات الدولية المصادق عليها كالأجور وصحة العمال و الراحة والضمان الاجتماعي، إلا أنه صادر بعضها جزئيا كالحق في الإضراب بمنعه في القطاع العام.

### ثالثا: مظاهر تدويل دساتير الجزائر التعددية في مجال الحقوق العمالية و الاجتماعية

شهدت الجزائر نهاية الثمانينيات أزمة سياسية واقتصادية خانقة بلغت ذروتها في أحداث أكتوبر 1988 التي مثلت إعلان إفلاس المنظومة القائمة و حتمية إجراء إصلاحات جوهرية لنظام الحكم، وقد تزامن ذلك مع حدث دولي ضخم هو انهيار المعسكر الاشتراكي، و ما تلا ذلك من انتشار أفكار الديمقراطية وحقوق الإنسان والعمال والحريات بما فيها النقابية والتعددية، كل هذا ساهم في إقرار دستور 1989 الذي جسد القطيعة مع النظام السابق والتحول الراديكالي نحو نظام ليبرالي، و هو ما سارت عليه الدساتير اللاحقة لدستور 1989 حتى الدستور الحالي لسنة 2020 المطلب الأول: مظاهر التدويل في دستور 1989.<sup>1</sup>

على غرار الدستورين السابقين ركز المؤسس الدستوري على مبدأ العدالة الاجتماعية و حظر استغلال الإنسان والمساواة و رغم أنه لم يسن سوى أربعة مواد تتعلق بموضوع العمل صراحة عكس الدستورين السابقين إلا أنها مواد تمثل جوهر الحقوق العمالية، حيث نصت المادة 52 على الحق في العمل كحق أساسي للجميع، مع ضمان راحة وأمن ونظافة العامل و حمايته من أخطار العمل، وقد جمعت هذه المادة بين المواد 59 و 62 و 63 من دستور

<sup>1</sup>دستور الجزائر لسنة 1989 الصادر بالجريدة الرسمية، السنة السادسة و العشرون ، العدد 09، المطبعة الرسمية، الجزائر في: 01/03/1989.

1976 و هو تأكيد و تجسيد لجملة اتفاقيات دولية صادقت عليها الجزائر تتعلق بهذه المعايير ، أما المادة 53 فقد أكدت على الحق النقابي للجميع، أما المادة 54 فقد اعترفت بالحق في الإضراب دون حصره في القطاع الخاص كما فعلت المادة 61 من دستور 1976، 1، لكنها أجازت منعه أو تقييده في القطاعات الحساسة كالدفاع و الأمن الوطني مثلا، و هو الأمر المقبول و المعمول به عالميا في هذا الإطار فإن الجزائر قد دسترة فعلا أهم معيارين فيما يخص الحرية النقابية و حق التنظيم والمفاوضة الجماعية وهما الاتفاقيتين الأساسيتين رقم 87 و 98 المصادق عليهما سنة 1962 وقد تبع ذلك صدور القوانين المنفذة لهذين الحقين الدستوريين و أهمها القانون 90-102 المتعلق بالحق في الإضراب والنزاعات الجماعية، و القانون 90-04 الخاص بالنزاعات الفردية وقانون الحق النقابي 90-14 ، أما المادة 56 فهي مطابقة للمادة 64 من دستور 1976 التي أكدت على الحق في الضمان الاجتماعي وحماية الفئات الهشة كالمرضى والعاجزين والأطفال بتوفير عيش كريم لهم في هذا السياق يذكر أن الجزائر صادقت على اتفاقية دولية أساسية سنة 1984 تتعلق بالحد الأدنى لسن العمل دعما لجهود المنظمة في القضاء على عمالة الاطفال، إضافة إلى 08 اتفاقيات مصادق عليها سابقا في مجالات التأمين الصحي و حوادث العمل و تعويضاتها و المعاشات.

رغم أن دستور 1989<sup>1</sup> يعد علامة فارقة في النظام الدستوري الجزائري كونه دستور قانون تقدمي اعتُبر بمثابة ميلاد الجمهورية الثانية، لكنه لم يعمر طويلا حيث تم تجميده بعد ثلاث سنوات من إقراره، بعد دخول البلاد في فراغ دستوري نتيجة انهيار المؤسسات وأزمة أمنية خطيرة المطلب الثاني: مظاهر التدويل في دستور 1996 والدستور الحالي واجهت البلاد منذ سنة 1992 أزمة شرعية دستورية و عزلة دولية زادت الأوضاع سوءا وتفاقماً هدد الدولة بالانهيار، و لذا كان لزاما على القائمين بشؤون الحكم العودة السريعة للشرعية الدستورية بدءا بإقرار دستور جديد للبلاد فكان دستور 1996 ، و نظرا لعدم انقطاع الشرعية الدستورية منذ إقراره و استمرار العمل بالمبادئ الدستورية التي جاء بها التي أصبحت تمثل الخطوط العريضة للدولة فقد اعتُبر ما بعده مجرد تعديلات له لم تمس جوهره، وهذا ما أكدته الصيغة الرسمية التي اعتمدها الجريدة الرسمية المصدرة للتعديلات الدستورية اللاحقة له.

<sup>1</sup>دستور الجزائر لسنة 1989 ، مرجع نفسه

رابعاً: مظاهر الحق في الشغل في دستور 1996<sup>1</sup>

تميز هذا الدستور عن سابقه بالازدواجية التي مست السلطات الثلاث، كما أنه دستر التوجه للاقتصاد الحر بضمان حرية التجارة والصناعة في المادة 37 ، أما فيما يخص موضوع العمل فإن مواد مطابقة لمواد دستور 1989 فالمادة 55 الخاصة بالحق في العمل والراحة تكرر للمادة 52 من دستور 1989 ، والمادة 56 الخاصة بالحق النقابي نفسها المادة 53 ، وكذا المادة 57 المتعلقة بحق الاضراب تكرر للمادة 54 ، وكذلك المادة 59 الخاصة بالضمان الاجتماعي تكرر للمادة 56 من دستور 1989، لكن الأمر الإيجابي هو الحفاظ و تأكيد الحقوق المكتسبة رغم التغيير الجذري لسياسات الدولة ( التوجه نحو الرأسمالية من جهة أخرى فإنه على غرار الدستور السابق لم تشهد الفترة التي سبقت إقرار هذا الدستور سوى المصادقة على اتفاقيتين إلا أن إحداها تعد اتفاقية ذات أولوية و هي الاتفاقية رقم 144 الخاصة بالمشاورات الثلاثية<sup>2</sup> لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية المصادق عليها سنة 1993، في هذا الإطار اعتمدت الجزائر الحوار مع الشركاء والمشاورات الثلاثية منذ سنة 1991 تاريخ أول لقاء للثلاثية، وأخيراً يذكر أن هذا الدستور قد عدل ثلاث مرات سنوات 2002 و 2008 و 2016، إلا أن التعديلات الأوليين كانا جزئيين في المجال السياسي أما التعديل الثالث فقد شهد تعديلات واسعة لكنها في مجال العمل شكلية طفيفة .

إذ لم يأتي التعديل الدستوري لسنة 2016<sup>3</sup> بأي جديد في مجال العمل سوى تأكيد الحقوق و المعايير المذكورة في الدساتير السابقة 1989 و 1996 مع بعض الإضافات الطفيفة التي كانت ضمنية فيما سبق، فالمادة 70 منه الخاصة بالحق النقابي تكرر للمادة 56 من دستور 1996 و المادة 71 الخاصة بحق الإضراب تكرر للمادة 57 والمادة 73 الخاصة بالتأمين الاجتماعي تكرر للمادة 59، أما المادة 69 فإضافة إلى الحق في العمل والراحة ونظافة و أمن العامل الواردة في نص المادة 55 من دستور 1996، زادت الحق في الضمان

<sup>1</sup>دستور الجزائر لسنة 1996 الصادر بالجريدة الرسمية السنة الثالثة والثلاثون ، العدد 76، المطبعة الرسمية، الجزائر في: 08/12/1996.

<sup>2</sup>الاتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1976، تاريخ الزيارة 2025/04/08، <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>

<sup>3</sup>دستور الجزائر لسنة 1989 الصادر بالجريدة الرسمية، السنة الثالثة و الخمسون ، العدد 14، المطبعة الرسمية، الجزائر في: 07/03/2016.

الاجتماعي وحظرت تشغيل الأطفال دون 16 سنة تجسيدا للالتزامات التي جاءت بها الاتفاقية الدولية رقم 182 بشأن القضاء على عمل الأطفال،<sup>1</sup> المصادق عليها سنة 2001، إضافة إلى ترقية التمهيين وفق اتفاقية تنمية الموارد البشرية 30 رقم 142 المصادق عليها سنة 1984 و يدخل في هذا الإطار تنمية قدرات الشباب وتفجير طاقاته التي جاءت بها المادة 37 من دستور 2016 ، وخلق مناصب الشغل و هو معيار دولي ذو أولوية حيث سبق أن صادقت الجزائر على اتفاقية سياسة العمالة سنة 1969، في نفس إطار التشغيل فقد خص المؤسس الدستوري ترقية نصيب المرأة في سوق الشغل بنص خاص هو المادة 36 التي دسترة معيار عدم التمييز ضد النساء في المهنة الذي صادقت عليه الجزائر سنة 1969 بموجب الاتفاقية الدولية الأساسية رقم 111 سالفه الذكر.

أما بالنسبة للاتفاقيات الدولية في مجال العمل فقد شهدت الفترة التي سبقت التعديل الدستوري لسنة 2016 انتعاشا في عدد الاتفاقيات المصادق عليها حيث بلغ عددها (7) من بينها اتفاقية أساسية واحدة هي الاتفاقية رقم 182 سالفه الذكر، والباقي حول معايير تمثيل العمال و وكالات الاستخدام الخاصة و السلامة و الصحة المهنيين خصوصا في المجال البحري، في هذا السياق أصدرت وزارة العمل و الضمان الاجتماعي الجزائرية حديثا الصورة البيانية للسلامة و الصحة المهنيين بالتعاون مع منظمة العمل الدولية و النقابات وغيرهم من الفاعلين .

#### خامسا: قراءة لنصوص دستور 2020 حول الحق في التشغيل

هو الآخر يعد تعديلا كما أنه لا يحمل أي تغيير مهم في مجال العمل إلا أنه نظرا لكون أحكامه النافذة وسارية المفعول فقد خصيناه بمبحث و إن كان جل موادها هي نفسها الواردة في الدساتير السابقة ما عدا بعض التعديلات الشكلية فالمادة 66 هي نفسها المادة 69 من الدستور السابق مع إضافة طفيفة، والمادة 68 الخاصة بترقية تشغيل المرأة تكرر للمادة 36 من دستور 2016 و كذلك المادة 69 الخاصة بالحق النقابي والمادة 70 المتعلقة بالإضراب جاءت بنفس الصيغة في الدساتير السابقة، غير أن المادة 40 أضافت جزئية حماية المرأة

<sup>1</sup>الاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها - الدورة 87 لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، 01 جوان 1999 موقع مكتبة جامعة مينيسوتا <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html> :

<sup>2</sup> اتفاقية رقم 142 بشأن التوجيه والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1989، تاريخ زيارة الموقع 2025/04/08 ، <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html> -

في المجال المني من كل أشكال العنف، أما المخالفة الوحيدة للدساتير السابقة فكانت في مجال التأمينات الاجتماعية إذ لم يخصص دستور 2020<sup>1</sup> نص خاص كسابقه لكن تم توزيعه على المواد 66 بالنسبة للعامل و المادة 71 بالنسبة للمسنين والمادة 72 بالنسبة للفئات المحرومة ذات الاحتياجات الخاصة، إلا أنه فيما يخص فئات المسنين والعاجزين عن العمل و الذين لم يبلغوا سن العمل خصوصا و أن الدستور نفسه يحظر عمل الأطفال ويعاقب عليه فالنصوص تبدو ضبابية و غير ضامنة لهذا الحق حيث نجد عبارات تسعى "الدولة" و "تعمل الدولة..." ، و عليه فإن نصوص الدساتير السابقة أكثر شمولية و حماية فيما يخص الضمان الاجتماعي، جدير بالذكر أن الجزائر لم تصادق على أي اتفاقية فيما بين هذا الدستور و دستور 2016

أقرّ الدستور الجزائري لسنة 2020 الحق في العمل من خلال المادة 66 فقرة 1 و 2 منه التي تنص على ما يلي: " العمل حق وواجب، كل عمل يقابله أجر.<sup>2</sup> و يعود التزام الدولة الجزائرية بالحق في العمل وقرار الدستور بذلك من خلال التزامها من الناحية القانونية بما صادقت عليه من الموائيق الدولية المصرحة بهذا الحق، كما تلتزم من الناحية العملية بسبب ما تفرضه عليها عوامل التنمية بمستوياتها الاقتصادية والاجتماعية من توجيه سياساتها نحو خلق فرص عمل واستحداث مناصب عمل للأفراد لأن العمل هو من يخلق الثروة<sup>3</sup>.

ولا مناص من القول أنّ من حق جميع الأفراد الحصول على منصب شغل وفق الشروط التي تفرضها النصوص القانونية الوطنية سواء التشريعية أو التنظيمية طالما أنّ الدستور يمنح ويقر بهذا الحق.

<sup>1</sup> دستور الجزائر لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ اول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020

<sup>2</sup> المادة 66 ف 1 و 2 من دستور الجزائر لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ اول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج ر ج، العدد 82، المؤرخة في 2020/12/30، ص 03.

<sup>3</sup> مهدي بخدة، دستورية الحق في العمل في ظل الدستور الجديد لسنة 2020-الدلالة والأبعاد- كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة غليزان، الجزائر، مجلة حقوق الانسان والحريات العامة، المجلد 06، العدد 03، 2021، ص5.

كما أن التشريع يلعب دوراً هاماً وكبيراً في الحفاظ على مناصب الشغل من خلال إقراره بالنصوص المتعلقة بطريقة التشغيل وحمايتها، والسماح للاتفاقيات الجماعية وعقود العمل في تنظيم علاقات العمل، أو من خلال إقراره بالنصوص القانونية والتنظيمية التي تهتم بمسألة تسريح العمال سواء التأديبي منه أو لأسباب اقتصادية، ومن الجدير بالملاحظة أنّ القضاء أيضاً يقوم بدور فعّال في دعم استقرار سوق العمل وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية عندما لا يكفي بمراجعة النصوص وتطبيقها، بل يبحث عن روحها وعن قصد المشرع فيها سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية<sup>1</sup>.

هذا ويتضمن عدد من الدساتير الحديثة المقارنة على إشارات محددة لمبدأ المساواة في الأجر رغم أن الكثير من الدساتير لا تحدد المساواة في الأجر بين الرجال والنساء لقاء العمل ذي القيمة المتساوية، فعلى سبيل المثال يحرم الدستور البرازيلي لعام 1998<sup>2</sup> أي اختلاف في الأجر في أداء الواجبات وفي معايير التشغيل بسبب الجنس أو السن أو اللون أو الحالة الزوجية، وعلاوة على ذلك في الدول التي لم تصادق على اتفاقية الأجر المتساوية لعام 1951 (رقم 100) يمكن تفسير المبادئ الدستورية الواردة فيها على أنها تشترط احترام هذا المبدأ.

وبالإضافة إلى النصوص الدستورية حول المساواة، تبنت غالبية البلدان قوانين بهدف التطبيق العام لمبدأ المساواة في الأجر، فقد تبنت الهند في وقت مبكر يرجع إلى عام 1976 قانوناً ينص على دفع أجر متساوية للعاملين من النساء والرجال ولمنع التمييز على أساس الجنس ضد المرأة في مسألة التشغيل. وتفضل بعض القوانين إدخال نص حول الأجر المتساوي تحت بند التمييز العام الظالم في قانون عملها بينما اختارت بلدان أخرى تضمينه في قانون خاص حول الأجر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> مهدي بخدة، المرجع نفسه، ص 13.

<sup>2</sup> الدستور البرازيلي لسنة 1998 في الفصل الثاني تحت عنوان "الحقوق الاجتماعية" الفصل 7

<sup>3</sup> النصوص الموضوعية لتشريعات العمل: إزالة التمييز فيما يخص التشغيل والمهنة، البرنامج المكثف حول الحوار

الاجتماعي، الرابط على الانترنت <https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/index.htm>

**سادسا: المساواة في الإلتحاق بالشغل وحرية إختياره في التشريع الجزائري**

المبادئ المستقرة التي يقوم عليها التنظيم القانوني للعمل ، مبدأ حرية العمل، هذا المبدأ الذي إستقر عقب زوال الرق و السخرة وغيرهما من الأنظمة التي كانت تمكن من توارث بعض الأعمال أو إحتكارها طائفا<sup>1</sup> ، حيث كان هذا النظام يشكل قيودا على حرية أصحاب الأعمال سواء من حيث توظيف الأيدي العاملة أو من حيث التنظيم الداخلي للمهنة.<sup>2</sup> إن حرية العمل و الحق فيه أكدت عليه الكثير من المواثيق الدولية منها إتفاقيات منظمة العمل الدولية، حيث فرضت هذه الأخيرة إلتزام على كل دولة مصادقة على إتفاقياتها ، أن تكرس مبدأ حرية العمل في دساتيرها حسب إتجاهاتها.

**1- مبدأ حرية العمل في التشريع الجزائري**

لقد أقر أغلب المشرعون بعض الحقوق الأساسية التي يتمتع بها كل العمال على وجه عام، والتي الركائز الأساسية لبناء علاقات العمل في العالم ، من بينها مبدأ المساواة في الإلتحاق بالعمل و حرية إختياره، فجل التشريعات تقر مبدأ المساواة في التشغيل أو الدخول للعمل، وتمنع أي تمييز يكون أساسه الجنس أو الحالة العائلية أو أي معيار آخر ، ووضعت في سبيل تحقيق هذا المبدأ حماية قانونية لضمان ممارسة هذا الحق.

ومن مظاهر حرية العمل و يعني:

أ) حرية التعاقد : ساهمت الإصلاحات السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية في تنمية الروح التعاقدية داخل المجتمع ، و تتجسد حرية العمل في الحرية التعاقدية التي تنطلق من مبدأ سلطان إرادة الأطراف للحصول على العمل و الحق فيه و في إختياره، كما ينبثق هذا المبدأ من مبدأ آخر و هو مبدأ حرية الصناعة و التجارة الذي يعني به إلغاء القيود التي تحد من ممارسة نشاط ما، بالحرية التعاقدية حق كل طرف من طرفي العقد في اختيار من يتعاقد معه من جهة و من جهة أخرى قيام علاقات العمل على عقد يتفق أطرافه على أحكامه و مضمونه<sup>3</sup> ، و هو ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة (9) من ق ع ع رقم 90-11

<sup>1</sup> جلال علي العدوي، عصام أنور سليم ، قانون العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية ،مصر، 1995، ص184.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص353.

<sup>3</sup> معاشو نبالي فطة، مبدأ حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية و القانون الداخلي ، المجلة النقدية للقانون و العلوم لسياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق ، العدد 2، 2008، ص42.

، إذ تركز هذه المادة حرية التعاقد « يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة».

ولم يعد صاحب العمل عند إبرام العقد يتقيد بالمرور عبر مكاتب اليد العاملة، فهذه المكاتب أصبحت مجرد العمال همزة وصل بين الباحث عن العمل وصاحب العمل، فأصبحت لا تستطيع فرض عدد معين من على صاحب العمل رغم ما خول لها من صلاحيات لتنظيم سوق العمل.

ب) حرية تنظيم أحكام العقد: يعد عقد العمل المحور الذي يتجسد فيه حرية العمل و التعاقد، خاصة بعد تغيير طبيعته القانونية بإزالة طابعه التنظيمي و اللائحي فالقانون رقم 90-11 لم يتطرق بصورة مفصلة إلى حقوق و إلتزامات أطراف علاقة العمل كما كان عليه في ق أ ع ع ، حيث ترك أغلب المسائل المتصلة إلى ما يراه الأطراف مناسبا له، مدفوعا في ذلك برغبته في تكريس الطابع التعاقدى على آثار عقد العمل.<sup>1</sup>

## 2- حدود مبدأ حرية العمل

القاعدة أن لكل من طرفي العقد الحرية في إبرام عقد العمل إستنادا لمبدأ سلطان الإرادة الذي يحكم علاقات العمل، ولكن مبدأ حرية العمل ليس مبدأ مطلقا و إنما ترد عليه قيود، حيث تتدخل الدولة بوضع قيود تشريعية و إتفاقية لتحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل و المصلحة الإجتماعية، لما عن هذا المبدأ من عدم المساواة و عدم توازن أطراف علاقة العمل الذي يؤدي بدوره إلى عدم الإستقرار الإجتماعي.<sup>2</sup>

أ) قيود تشغيل الأطفال: حدد المشرع الجزائري السن القانونية بـ16 سنة طبقا للمادة (45) من قانون و عدم تشغيلهم في أعمال تتصف بالخطورة و الشاقة أو مضرة بالصحة أو تمس الاخلاق.

ب) إحترام مبدأ المساواة بين العمال بحيث تعد باطلة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في عقد العمل و التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال ، سواءا فيما يتعلق بالتشغيل أو ظروف العمل.

<sup>1</sup> معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص43.

<sup>2</sup> ذيب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري والتحولت الإقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص329. 4 جلال العدوي، عصام أنور سليم ، مرجع سابق، ص185.

ج) قيود خاصة بإنشاء عقد العمل : المشرع الجزائري قيد وجود أشكال عقد العمل و جعلها إما أن يبرم العقد لمدة غير محدودة (CDI) أو لمدة محدودة (CDD) ، ولا تستلزم الكتابة في الأول لكنها ملزمة في الثاني.<sup>1</sup>

حيث إعتبر المشرع الجزائري في نص المادة (11) من ق ع ع «عقود العمل عقود غير محددة المدة، إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، و في حالة إنعدام عقد العمل المكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة»، ومقتضى هذا النص أن شرط الكتابة يقترن فقط بالعقد المحدد المدة و متى غاب هذا الشرط أصبح عقد العمل مبرم لمدة غير محددة.<sup>2</sup>

كما أن حق اللجوء إلى العقد المحدد المدة لا يتوقف على إرادة الأطراف، بل يكون وفق الحالات المحددة له قانوناً<sup>3</sup>، حيث وضع المشرع الجزائري معالم هذا النوع من علاقات العمل للحد من رغبات و أهواء الحالات التي يمكن اللجوء إليها المستخدمين من خلال حصر الحالات التي يمكن اللجوء إليها.<sup>4</sup>

د) أحكام خاصة بتشغيل النساء: مراعاة للإعتبارات النفسية و الفزيولوجية و العائلية للمرأة ، وضعت أغلب التشريعات أحكام خاصة بعمل المرأة ، تتطلب معاملة من نوع خاص تفسر لمصلحتها وليس للإنتقاص من حقوقها، وهذا ما جعل المشرع الجزائري يخصصها بقواعد و أحكام خاصة في مجال العمل، تتعلق بطبيعة العمل و نوعية الأعمال التي لا يجب أن تقوم بها المرأة ، و كذلك منع تشغيل النساء في بعض الظروف و الأوقات.

و) أحكام خاصة بعمل الأجانب : تعمل مختلف البلدان والنظم المعاصرة على ضمان الحماية الكاملة لليد العاملة الأجنبية، وذلك بوضع القيود و الأحكام التي تحد من تشغيل الأجانب لديها.

<sup>1</sup> معاشو نبالي فطة، مرجع سابق ، ص49.

<sup>2</sup> عجة الجيلالي ، مرجع سابق، ص.159.

<sup>3</sup> المادة (12) من القانون رقم 90-11

<sup>4</sup> ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص47. 4 - ج ر ، العدد 28 لسنة 1981

لهذا عمل المشرع الجزائري بدوره على تنظيم تشغيل الأجانب حيث أصدر القانون 10-81 المؤرخ في 14 جويلية 1981<sup>1</sup> ، المتعلق بشروط تشغيل الأجانب و يضع هذا التشريع عدة قيود تنظيمية على تشغيل عمال أجانب.

أما ق ع ع رقم 90-11، فلم يتضمن في مادته (21) سوى الإشارة إلى أنه « يمكن للمستخدم أن يوظف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة ، وذلك حسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما وطنيا » ، ويقصد بالتشريع و التنظيم المعمول بهما نص القانون 10-81 والنصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه في بعض القطاعات.

<sup>1</sup> بشير هدي، مرجع سابق، ص 181.

**المبحث الثاني : الإطار القانوني للحق في التشغيل في الجزائر**

لقد مر قانون الشغل الجزائري بعدة مراحل الأولى كانت المرحلة الاستعمارية والتي تميزت بسيطرة المستعمر على علاقات العمل، ولم يكن هناك قانون عمل محدد للجزائر، حيث تم تطبيق القانون الفرنسي بسبب ارتباط مستعمرتها بفرنسا، وبما أن العامل الجزائري لم يكن يتمتع بالحد الأدنى من الحقوق التي يستحقها، حيث كان اهتمامه الوحيد المطالبة بالحرية والاستقلال، ورغم ذلك فقد تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956 نتيجة الإضرابات التي قام بها العمال في تلك الفترة.

نتناول فيه التطور التشريعي لقوانين العمل والتشغيل في الجزائر، بداية من مرحلة الاستعمار، مروراً بالقوانين الصادرة بعد الاستقلال، ووصولاً إلى البرامج والسياسات المعاصرة، مثل دعم المؤسسات الصغيرة والوكالات التشغيلية المختلفة.

**أولاً: تطور قانون الشغل في الجزائر****1- قانون تمديد العمل بالقوانين الفرنسية:**

عرفت الجزائر بعد الاستقلال فراغاً قانونياً في كل المجالات، وتقادياً لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية وفي انتظار وضع قوانين وتنظيمات وطنية، قامت الدولة بإصدار قانون يقتضي تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، حيث تم إصدار القانون رقم 57-62<sup>1</sup> المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الذي ينص على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية، كما أسند للعمال في تلك الفترة مهمة تسيير وإدارة أملاك ومؤسسات المستعمر التي أصبحت شاغرة بعد صدور جملة من النصوص القانونية والتنظيمية كالأمر رقم 62-20 المؤرخ في 24 أوت 1962 وتم تعويضه بنظام المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري والشركات الوطنية، حيث عرفت هذه المرحلة بهيمنة الدولة للنشاط الاقتصادي<sup>2</sup>

<sup>1</sup> القانون رقم 57-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 والمتعلق بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - نشأة عاقبة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 34

**2- القانون رقم 66-133:**

إصدار الجزائر قانون الوظيفة العمومية والذي ينص على عدة مبادئ تتعلق بالتنشيط الترقية الحماية الاجتماعية، وهذا القانون جاء ليطبق على المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي فقط مما جعل المؤسسات الخاصة والمؤسسات ذات الطابع الإداري تتخبط في فراغ تشريعي لذلك لا يمكن القول بأن هذا القانون يشكل قانونا حقيقيا للعمل.

**3- الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات :**

يعتبر الأمر 71-74<sup>1</sup> أول قانون ينظم علاقات العمل في الجزائر المستقلة، والذي كرّس حق مشاركة العمال في التسيير وبالتالي أصبح العامل منتجا ومسيرا في آن واحد، ونصت المادة 08 منه على: " تمنح صفة العامل لكل شخص يعيش من حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحته عمالا آخرين في نشاطه المهني"، والغاية من إصدار هذا القانون لم تكن إقامة نظام قانوني خاص بتنظيم علاقات العمل بل كان الهدف منه هو تكريس مبدأ نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية.

**3- الأمر الخاص بعلاقات العمل في القطاع الخاص سنة 1975:**

شهدت سنة 1975 إصدار نصوص قانونية في مجال العمل تتلاءم مع التوجه الاقتصادي للدولة حيث سنة 1975 هي سنة الانطلاق لسنّ القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل، حيث صدر الأمر رقم 31-75<sup>2</sup> المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص والذي تضمن 362 مادة.

**4- الأمر الخاص بالمدة القانونية للعمل 1975:**

والأمر 75-30 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، والأمر 7-32 المتعلق بالعدالة في العمل، والأمر 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 7 و 8 من الأمر، 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الجريدة الرسمية، عدد 17.

<sup>2</sup> المادة 01 من الأمر 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية، عدد 3، سنة 1975

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر ، مرجع سابق الذكر، ص 36.

إنّ هذه النصوص وضعت أساساً لتطبيق القطاع الخاص مع إمكانية تطبيقها في القطاع العام نتج عنه عدم التجانس والانسجام لعلاقة العمل وخاصة في القطاع العام الذي يشغل عدداً أكبر من العمال وذلك بسبب:

- المؤسسات العمومية التي تتوحد في نظرتها وتطبيقها للقوانين الفرنسية المعمول بها في مجال تنظيم علاقات العمل.
- غياب النصوص والقوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل في المؤسسات ذات القطاع العام مما يدفع بالمؤسسات إلى تطبيق الأحكام المتعلقة بالمؤسسات الخاصة في القطاع العام.

هذه الفوضى وعدم الاستقرار هي الدفع وراء إصدار القانون الأساسي للعامل سنة 1975 لتنظيم علاقة العمل في القطاعين العام والخاص.

#### 5- القانون الأساسي للعامل: 1978:

يعتبر القانون رقم 78-12<sup>1</sup> المتضمن القانون الأساسي للعامل من أهمّ تشريعات العمل في الجزائر، جاء انطلاقاً من المبادئ والأحكام التي حققها الميثاق الوطني ودستور 1976، هذه المبادئ ذات طابع سياسي واجتماعي خاصة فيما يتعلق بالحقوق والالتزامات، إذ جاء بمبدأين هامين هما الشمولية ومبدأ التوحيد، هدفه هو وضع الأسس والقوانين العامة التي يقوم عليها عالم الشغل في مختلف القطاعات.

بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل، جاءت عدة نصوص تشريعية وتنظيمية في مجال علاقات العمل، منها ما هو تطبيقي لهذا القانون الأساسي ومنها ما جاء لتكييف علاقات العمل مع الوضع الجديد الذي فرضته الإصلاحات الاقتصادية وبصفة عامة، شكلت جملة هذه النصوص تطور الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر.

<sup>1</sup> القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت، 1978، والمتعلق بالقانون الأساسي للعامل الجريدة الرسمية، عدد

## 6- القانون 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، والذي جاء تطبيقا لقانون 78-12.

بعد سلسلة من الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر والتي كان أهمها صدور القانون رقم 288 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، صدر دستور 1989 الذي كان له الأثر البالغ على إعادة تنظيم وتكييف علاقات العمل مع التوجهات الاقتصادية الجديدة حيث تم تكريس مبدأ استقلالية المؤسسة من حيث التسيير ومبدأ تجاريتها، وبالتالي كان لابد من وضع قانون آخر للعمل يتقاضي عيوب القانون الأساسي العام للعامل، وتتوجبا لذلك صدر القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

## 7- القانون الخاص بالصندوق الوطني للتقاعد (CNR):

أنشئ الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم 5-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 الملغى والمستبدل بالمرسوم 07-92 المؤرخ في 04 يناير 1992 و المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري المالي للضمان الاجتماعي، يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد هيئة عمومية ذات طابع خاص تحكمها القوانين الخاصة بها، يؤكد المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 28 جمادى الثانية 1412 الموافق ل 4 يناير سنة 1992 على أن يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستغلال المالي، حيث حددت مهام الصندوق بموجب المادة 9 من المرسوم رقم 92-07<sup>1</sup> المؤرخ في 4 يناير 1992 و هي كالاتي:

- تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق.
- تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع ما قبل الفاتح من يناير 1984 إلى غاية انقضاء حقوق المستفيدين.
- ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد.
- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>1</sup>الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد <http://cnr.dz> ، شوهذ يوم 08/04/2025، على الساعة 14:45.

- ضمان إعلام المستفيدين وأرباب العمل.
- تسيير صندوق المساعدة والإغاثة تطبيقاً للمادة 52 من القانون 8-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتقاعد.

يشرع في تطبيق المرسوم من قانون رقم 283 المؤرخ في يوليو 1983 المشار إليه في إطار الإجراءات المتبعة، والقيام بنشاطات في شكل انجازات ذات طابع اجتماعي كالتي نصت عليها المادة 92 من القانون رقم 8-83-11 والمؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالضمان الاجتماعي ونصوصه التطبيقية.<sup>1</sup>

### 8- القانون الأساسي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية:

- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال الهيئات والإدارات العمومية، وجاء تطبيقاً للقانون 78-5- لتتنظيم علاقات العمل في الوظيف العمومي، وقد تم تعويض هذا المرسوم بالأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وفي نهاية سنة 1986 تم البدء في التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات نتيجة انخفاض أسعار البترول، وانهيار قيمة الدينار وارتفاع مديونية الدولة، فضلاً عن تدهور الأوضاع الاجتماعية للطبقة العاملة، لذلك كان من الضروري القيام بمجموعة من الإصلاحات في شتى الميادين، الشيء الذي تحقق من خلال ندوة تم عقدها يومي 21 و 22 من ديسمبر 1986 وكان الهدف منها تحسين القانون الأساسي للعامل والمراسيم التطبيقية له، حيث قدمت اللجنة مجموعة من الاقتراحات من أجل تكييف العمل وتعديله.

وأهم المبادئ التي ركزت عليها اللجنة:

- مبدأ التعاقدية : ضرورة وضع مبدأ تعاقد بين العامل وصاحب العمل سواءً بالنسبة للعلاقات الفردية أو الجماعية.
- وضع أجهزة جديدة لتنظيم العمل، أساسها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل في كافة الجوانب بكل حرية واستقلالية.

<sup>1</sup> المرسوم رقم 85-59، مؤرخ في 23 مارس 1985، والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، ص 334

- دور الدولة ينحصر في ضمان تطبيق القوانين والنّظم المعمول بها في مجال علاقات العمل. ضرورة إعادة النظر في المسائل الهامة التي تهم العمال وأصحاب العمل مثل (الأجور وربطها بالإنتاج - المردودية - والكفاءة).

### 9- القانون الخاص بعلاقات العمل 1990

وتطبيقاً للمبادئ الواردة في دستور 1989، وتجسيداً لاقتراحات اللجنتين التي وجدت قبولا من قبل السلطات صدر القانون رقم 90-111 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

ما يميز هذه المرحلة أنّ قوانينها والمبادئ التي تقوم عليها اعتمدت على فكرة الفصل بين القطاعات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة وقطاعات الوظيفة العامة من جهة أخرى.

### 10- القانون الخاص بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل 2004:

ومن بين هذه النصوص القانونية، نجد القانون -19 04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل الذي نصّ في مادته الثالثة على أنّ " تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل لاسيما في مجال المحافظة على التشغيل وترقيته.<sup>1</sup>

### 11- القوانين المتعلقة بالوقاية من نزاعات العمل:

القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

القانون 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل.

القانون 90-2004 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتضمن بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية، عدد

<sup>2</sup> لطرش الطاهر، الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر : خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة الميلّة، 15 - 16 نوفمبر 2011، ص 07.

**12- القانون الخاص بالصندوق الوطني للتأمين البطالة 1994:**

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب القانون رقم 94-188<sup>1</sup> المؤرخ في 06 جوان 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي يعمل على تخفيف الآثار الناجمة عن تسريح العمّال الأجراء وتعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

**13- الأمر الخاص بوكالة التنمية الاجتماعية 1996**

استحداث هيئة ذات طابع خاص والتي سميت بوكالة التنمية الاجتماعية، والتي تم إنشائها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232<sup>2</sup> والمتعلق بإنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي، حيث نصت المادة الأولى منه على: " تنشأ هيئة ذات طابع خاص تسمى وكالة التنمية الاجتماعية وتخضع لأحكام هذا المرسوم " تحت سلطة رئيس الحكومة، كما يمارس الوزير المكلف بالتشغيل والحماية الاجتماعية المتابعة الميدانية لكافة نشاطات الوكالة.

**14- القانون الخاص بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) 1996:**

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، حيث نصت المادة الأولى من المرسوم على إنشاء الوكالة على ما يلي<sup>3</sup>: هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم، تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتدعى في صلب النص الوكالة "، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهدفها هو تشغيل الشباب ومكافحة البطالة وخلق مناصب عمل.

<sup>1</sup> القانون رقم 14 مؤرخ في 06 جوان 1994 ، والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية العدد 44، ص 6.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 96-232 ، مؤرخ في 29 يونيو 1996 المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 40، ص 18.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 96-296 ، المرجع نفسه

**15- الأمر الخاص بالوكالة الوطنية للاستثمار ANDI2001:**

الوكالة الوطنية للاستثمار هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال أنشأت بموجب الأمر 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001 والمتعلق بتطوير الاستثمار

**16- القانون الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة 2001**

القانون رقم 1-18 مؤرخ في 12 ديسمبر 2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو أول تجسيد تشريعي في مجال إنشاء وتشجيع هذه المؤسسات والذي تنص المادة 04 من القانون على أن " المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كان وضعها القانوني بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات وتُشغل من 1 إلى 250 شخص، ولا يتجاوز رقم أعمالها ملياري دينار جزائري ولا تتجاوز حصيلتها السنوية 500 مليون دينار جزائري<sup>1</sup> ، ومن أهدافها خلق مناصب عمل والحد من البطالة.

**17- القانون الخاص بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) 2004:**

تنص المادة 07 من المرسوم الرئاسي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتعلق بجهاز القرض المصغر، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر<sup>2</sup>، وكغيره من الأجهزة التشغيلية هدفه محاربة البطالة.

**18- القانون الخاص بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل 2004:**

ومن بين هذه النصوص القانونية، نجد القانون -04 19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل الذي نصّ في مادته الثالثة على أن " تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل لاسيما في مجال:

- المحافظة على التشغيل وترقيته.

- الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل.

<sup>1</sup> القانون رقم 1 - 18 مؤرخ في 2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 77، ص 6.

<sup>2</sup> المرسوم الرئاسي رقم 04-14 مؤرخ في 22 جانفي 2004 ، المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الجريدة الرسمية، العدد 1، 2004

- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته.

- أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل.

- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره<sup>1</sup>.

### 19- القانون الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل (2006 ANEM):

كما يوجد المرسوم التنفيذي 06-77<sup>2</sup> المؤرخ في 18 فبراير 2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها، تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل.

### 20- قانون خاص بجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب 2008:

تحدد المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126<sup>3</sup>، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج ومن أهدافه خلق مناصب الشغل.

يُعد جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب، المنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 أبريل 2008، من أبرز أدوات السياسة العمومية الجزائرية لمواجهة بطالة الشباب، لا سيما خريجي مؤسسات التعليم العالي والتكوين المهني. ويهدف هذا الجهاز إلى تسهيل ولوج الشباب إلى عالم الشغل من خلال عقود إدماج مؤقتة في مؤسسات وإدارات عمومية وخاصة، مع تقديم الدولة لإعانات مالية موجهة للمستخدمين، مما يجعل من هذا الجهاز آلية مزدوجة: اجتماعية من حيث الاستهداف، واقتصادية من حيث دعم التشغيل دون تحميل المؤسسات كامل أعباء الأجر.

من حيث الأهداف، يسعى هذا الجهاز إلى معالجة مجموعة من الاختلالات الهيكلية المرتبطة بسوق العمل، وعلى رأسها بطالة خريجي الجامعات وضعف فرص التشغيل الأول.

<sup>1</sup> القانون 4-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتضمن بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية، عدد

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 90-25 مؤرخ في 18 فبراير 2006 المتضمن بتنظيم مكتب الوطني لليد العاملة، الجريدة الرسمية، العدد 39، ص 1224

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل سنة 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية، العدد 22، ص 19

وهو يعمل على تزويد الشباب بخبرة مهنية عملية تُمكنهم من تعزيز حظوظهم في التوظيف الدائم لاحقاً. كما أنه يشجع المؤسسات على توظيف الشباب في إطار مرن ومنخفض التكلفة، مما يسهم نظرياً في ديناميكية سوق الشغل، ويدعم الجهود الرامية إلى خفض نسب البطالة الوطنية<sup>1</sup>.

لكن وعلى الرغم من هذه الأهداف النبيلة، فإن التطبيق العملي للجهاز أفرز عدة نقائص، أبرزها هشاشة العقود المعتمدة، إذ يغلب عليها الطابع المؤقت دون ضمان للترسيم أو الاستقرار المهني. كما أن الأجور الممنوحة للمستفيدين تُعد ضعيفة ولا تتناسب مع المستوى الأكاديمي ولا مع متطلبات المعيشة الكريمة، مما جعل من هذه التجربة، في بعض الحالات، إعادة إنتاج لبطالة مقنعة. كما كشفت الممارسة الميدانية عن ميل بعض المؤسسات إلى استغلال هذه العقود لتقليل تكاليف العمل دون نية حقيقية للتشغيل المستدام، الأمر الذي أفرغ الجهاز من محتواه التنموي في حالات عديدة.

من الجانب الاجتماعي، لا يمكن إنكار أن الجهاز ساهم، ولو نسبياً، في تهدئة الأوضاع الاجتماعية من خلال استيعاب أعداد كبيرة من الشباب العاطلين، وفتح آفاق أمامهم للتأقلم مع متطلبات الحياة المهنية. غير أن غياب آليات فعالة للمتابعة والتقييم جعل أثره محصوراً في المدى القصير، دون أن ينعكس ذلك على هيكلية سوق العمل بشكل جذري أو مستدام. كما أن فئات واسعة من المستفيدين عبّرت، في مختلف المناسبات، عن تدمرها من طبيعة هذه العقود التي لا تتوفر فيها مقومات العمل الكريم كما تنص عليه الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر.

وفي إطار تقييم السياسات العامة، يمكن القول إن جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب ساهم فعلاً في امتصاص جزئي للبطالة، لكنه فشل في التحول إلى أداة فعالة للإدماج الدائم بسبب محدودية المخرجات النوعية، وغياب رؤية استراتيجية تربط هذا الجهاز بسياسات التنمية الشاملة. ومن هنا، بات من الضروري إعادة النظر في فلسفة الجهاز وتعديل آلياته، سواء من حيث مدة العقود، أو شروط التوظيف، أو مستوى الأجور، أو

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المرجع نفسه

إلزامية الترسيم بعد فترة الإدماج. كما يُقترح الربط العضوي بين هذا الجهاز وقطاع التكوين المهني لتأهيل المستفيدين وفق احتياجات سوق العمل.

وبالتالي، فإن تطوير هذا الجهاز وتحويله من سياسة ظرفية إلى سياسة هيكلية تتطلب مراجعة شاملة تُراعي التحولات الاقتصادية الوطنية، وتقوم على مبادئ العدالة الاجتماعية، والعمل اللائق، واستدامة التشغيل.

## 21- القانون الأساسي للتوظيف العامة 2006 :

أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية<sup>1</sup>، حيث يحدد فيه القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين، أهدافه: ومن تكيف مهام الوظيفة العمومية مع الدور الجديد للدولة في إطار نظام التعددية السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وكذا عصرنة الدولة وتحديث أساليب تسيير سلطاتها ومرافقتها العامة مع وضع نظام مبرمج للتكوين.

- ضمان وحدة قطاع الوظيف العمومي وتجسيد احترافية الإدارة العمومية.

- تدعيم الموارد داخل قطاع الوظيفة العامة وتكريس مبدأ التشاور في علاقته مع باقي القطاعات والعمل على توفير مناخ الوظيفي المناسب بمراجعة العلاقات الداخلية بتحديد الإطار العام وخاصة علاقة المرؤوس بالرائس.

- قيام إدارة فعالة ومحايدة قادرة للاستجابة لمتطلبات التحولات الاجتماعية والاقتصادية وضمان خدمة عمومية ذات نوعية وبأقل تكلفة.

- اتخاذ التدابير اللازمة لتجسيد مبدأ المساواة بين الموظفين في الحقوق والواجبات، ومساوهم المهني والالتزام بالحياد.

- جعل القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية القاعدة الأساسية المشتركة والإطار الموحد لجميع القوانين الأساسية الخاصة باعتباره الشريعة العامة التي تستنبط منها مبادئها ومحتوياتها.

<sup>1</sup> أمر رقم 03-06 مؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، ص 03.

- يساهم في فعالية الإدارة ورشادة الأداء الوظيفي للإدارة العامة من خلال تحريكه للعنصر البشري في الإدارة باعتباره أساس التنظيم القانوني لها.

يتبين من خلال تحليلنا لقانون 06-03-01<sup>1</sup> أن المشرع حدد استراتيجية الموارد البشرية ودورها في تحريك وتفعيل الإدارة في ظل الإصلاحات الإدارية وعصرنة الإدارة الجزائرية وجعلها تتكيف ومتطلبات التحولات الاقتصادية والاجتماعية والقانونية والثقافية.

### ثانيا: المساواة في حق الحصول شغل في القانون الجزائري

أقر هذا المبدأ، فالدساتير الجزائرية كلها، برغم إختلاف أساسها الإيديولوجي كرسست هذا المبدأ ومنعت التمييز مهما كان نوعه.

حيث جاء في دستور 1963 «من الأهداف الأساسية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية تشييد ديمقراطية إشتراكية، ومقاومة إستغلال الإنسان في جميع أشكاله، وضمان العمل ومجانية التعليم وتصفية جميع بقايا الاستعمار».

كما أقر نفس الدستور المساواة بين الجنسين في مادته (12) ، إذ نصت على أن «كل المواطنين من الجنسين لهم نفس الحقوق ونفس الواجبات، والقانون لا يدخل في تمييز عدلي بين هذا وذلك». و تحقيقا لمبدأ المساواة في ضمان حق العمل، نصت المادة (10) في فقرتها الخامسة على «مقاومة كل نوع من أنواع التمييز القائم على أساس الجنس أو الدين،...» إن دستور 1963 بالإضافة إلى إقراره حق العمل بوصفه حقا ثابتا، فقد إلتزم بضمانه للجميع، بمعنى أن الدولة لا تكتفي بالإعتراف بهذا الحق ولكن بضمانه وتوفيره للجميع. ولحاجة الدولة الإشتراكية إلى قانون عمل بالنسبة للقطاع الخاص، يتماشى مع المفهوم الإشتراكي<sup>2</sup> باعتباره ضمان لدرء مخاطر تحول علاقات العمل داخل هذا القطاع إلى

<sup>1</sup> أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46،ص03.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري لعلاقات العمل الفردية، ج2 ، د م ج ، الجزائر، 2002، ص112

علاقات إستغلالية، تتنافى ومنطق الدولة الاشتراكية الذي يقوم على مبدأ محاربة إستغلال الإنسان لأخيه الإنسان.<sup>1</sup>

أصدرت السلطة الأمر 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص. إن المشرع الجزائري فيما يتعلق بالأمر 75-31 وتجسيدها لمبدأ المساواة في الإلتحاق بالعمل، قد وضع بعض الآليات لحسن مراقبة هذه العملية.

حيث فرض القانون على أرباب العمل الخواص المرور الإجباري عبر مكتب اليد العاملة لتوظيف عمال جدد، هذه المكاتب تتولى ضبط مراقبة سوق العمل، بهدف محاربة إستغلال الإنسان لأخيه الإنسان، من نص المادة (14) والتي تنص على أنه « تمنع المساومة على العمل التي هي شكل من أشكال إستغلال العامل منعا باتا»، ومعنى المساومة حسب هذا النص محاولة تشغيل العامل بأقل أجر ممكن.<sup>2</sup>

وأوكل مهمة تشغيل العمال إلى المصالح العمومية لليد العاملة<sup>3</sup>، وألزم صاحب العمل على تبليغ هذه الأخيرة عن كل منصب عمل شاغر، وفي حالة عدم وجود هذه المصالح على المستوى المحلي يلزم بتبليغ المجلس الشعبي البلدي<sup>4</sup>، كما أوجب على كل طالب عمل، أن يقيد نفسه في مصلحة اليد العاملة القريبة أو لدى المجلس الشعبي البلدي وفي حالة رفض قبول العامل، صاحب العمل ملزم بتسبب رفضه.<sup>5</sup>

وبهدف مراقبة ومتابعة عملية التشغيل وللتأكد من حسن تطبيق القانون، فقد اوجب رب العمل أن يطلع مصلحة اليد العاملة ومفتشية العمل والشؤون الإجتماعية خلال 48 ساعة، عن كل تشغيل لعامل أو قطع العلاقة عمل.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> تاج عطاء الله، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية (دراسة مقارنة)، د م ج ، الجزائر، 2006، ص86.

<sup>2</sup> عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص45.

<sup>3</sup> المادة (124) من الأمر 75-31

<sup>4</sup> المادة (126) من الأمر 75-31

<sup>5</sup> المادة (125) من الأمر 75-31

<sup>6</sup> المادة (129) من الأمر 75-31

هذه الآليات شأنها أن تسهل مراقبة أرباب العمل في عملية التشغيل، وتمكين مصلحة اليد العاملة الإطلاع على كل الطلبات المرفوضة وتجسيد مبدأ المساواة ومنع كل تمييز يصدر منهم.

دستور 76 والذي طبع كذلك بالإشترابية، نص على المساواة وإلغاء كل تمييز قائم على أحكام مسبقة، تتعلق بالجنس أو العرق أو الحرفة. و أكد على أن الحق في العمل مضمون، كما أن حمايته تكون متطلبات الإقتصاد الوطني، طبقا كذلك لاختيار العامل وبناء على قدراته<sup>1</sup>، فإذا طالعنا المادة (24) من دستور 1976 وجدناها تقرر الآتي: « يرتكز المجتمع على العمل، وينبذ التطفل نبذا جذريا، يحكمه المبدأ الاشتراكي القائل من كل حسب مقدرته ولكل عمله». ويتضح من هذه النصوص أن الحق في العمل في المجتمع الإشتراكي، يعني حق كل مواطن في عمل مع : إستعداداته، ومع العلم الذي تحصل عليه، فهو من الحقوق الأساسية التي تضمنها الدستور، ولتحقيقها يجب تكريس مبدأ تكافؤ الفرص<sup>2</sup>.

يتناسب ضرورة المساواة في التشغيل بين المترشحين، أدرجها كذلك القانون 05-78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل<sup>3</sup> ضمن أحكامه.

هذا القانون الذي جاء كامتداد منطقي للإختيارات السياسية للسلطة المحددة في ميثاق ودستور 1976، من حيث إشادته بالعمل كأساسي للمجتمع الإشتراكي، وبالعامل كقوة إجتماعية للثورة الإشتراكية، والذي يشمل الموظفين الإداريين، والعمال المستقلين العاملين في القطاعين العام والخاص .<sup>4</sup>

ولقد نصت المادة (25) من هذا القانون على أن تلتزم كل هيئة مستخدمة بعدم التمييز بين المترشحين للعمل، على أساس الجنس أو أواصر القرابة أو الجهوية أو الانتماء النقابي،

<sup>1</sup> تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص 86.

<sup>2</sup> أحمد خلف البيومي حق العمل ضماناته و آثاره (دراسة مقارنة في كل من القانون المصري، الجزائري و الشريعة الإسلامية، رسالة دكتوراه في الحقوق ، جامعة الجزائر ، معهد الحقوق و العلوم الادارية و السياسية، 1983، ص 59.

<sup>3</sup> القانون رقم 788-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج.ر عدد 32 المؤرخة في 08 أوت 1978.

<sup>4</sup> KOREICH Mohamed Nasr-eddine, La question de l'emploi dans le processus de rénovation du droit du travail en Algérie, acte de colloque international sur le droit social, faculté de droit, université d'Oran, edition Ibn-Khaldoune, Alger 2001, p 111.

على أن هذه المساواة مقيدة باعتبارات التأهيل، حسب ما تحدده القوانين الأساسية النموذجية لعمال القطاعات المختلفة، سواء كانت علمية أو بدنية، وإضافة إلى التأهيل يشترط القانون النجاح في الاختبارات المهنية المعدة حسب تدابير المادة (54) من ق أ ع ع، التي تمنع المحاباة عند عمليات الإنتقاء.<sup>1</sup>

كما إشتطت المادة (45) من ق أ ع ع على الهيئات المستخدمة مراعاة الترتيب التالي عند الإعلان عن المنصب شاغر ، حيث تلجأ أولاً إلى سد هذا الشغور بواسطة الترقية الداخلية للعمال الدائمين، فإذا لم تتمكن من ذلك أجاز لها المشرع اللجوء إلى التوظيف الخارجي للعمال.<sup>2</sup>

فإلى جانب طريقة التوظيف عبر مكتب اليد العاملة، هناك التوظيف المباشر أو التوظيف عن طريق المسابقة.

التوظيف عن طريق المسابقة اعتبرها المشرع الجزائري في نص المادة (54) أهم وسيلة للتوظيف، وقد تم تنظيمها بواسطة المرسوم 81-159 المؤرخ في 18 جويلية 1981 المتعلق بالتوظيف عن طريق المسابقة لعمال المؤسسات العمومية والهيئات العامة، حيث نص في المادة (1) على أنه « يوظف العمال في المؤسسات والهيئات، تبعاً لما هو محدد في تقديراتها السنوية والمتعددة السنوات فيما يخص التوظيف».

ولقد إشتط المشرع على هذه الهيئات فتح المسابقات على قدم المساواة بين المترشحين، ماعدا الشروط الخاصة المطلوبة لشغل كل وظيفة، وفي هذا المجال تنص المادة (2) من المرسوم 81-159 على أنه "يوظف العمال على كيفية تضمن ما يأتي:

تساوي الجميع في الإلتحاق بالوظيفة عند تساويهم في المؤهلات إنتقاء العناصر الأكثر كفاءة".

أما التوظيف المباشر الذي نص عليه المشرع في المرسوم 81-159 فالأفضلية فيه ترجع لخريجي مراكز التكوين المهني التابعة للمؤسسة على باقي المترشحين.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص73

<sup>2</sup> عجة الجيلالي، مرجع نفسه، ص77.

<sup>3</sup> أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج1، مبادئ قانون العمل، د م ج ، الجزائر

بالنسبة للقانون رقم 82-06 ، المتضمن علاقات العمل الفردية، فقد نص على مبدأ المساواة في المادة (8) منه بقوله « يستفيد العامل من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات مهما كان جنسهم وسنهم مادامت مناصب عملهم متساوية»

أما في المادة (25) وفيما يتعلق بمنع التمييز عند التشغيل فقد نص على أنه «يمنع على كل مؤسسة مستخدمة أن تقوم بكل حصر مباشر أو غير مباشر للحقوق، وبكل منح لإمكانيات مباشرة أو غير مباشرة عند التوظيف، بحكم الجنس أو أواصر القرابة أو الجهوية أو الانتماء النقابي».

كما نصت المادة (21) منه على أن « يستفيد العمال عند توظيفهم من التساوي في فرصة المناصب الشاغرة لدى المؤسسات المستخدمة ويضمن هذا التساوي طبقا للتشريع الجاري به العمل ».

وفي هذه المرحلة إتمدت الجزائر في إستراتيجيتها التنموية، على تحويل عميق في بنية الريف، والشروع في عملية تصنيع واسعة، وعلى مستوى التشغيل، كان لهذه الحق نتائج جد إيجابية، إذا إنخفضت البطالة في فترة قصيرة نسبيا من 33 بالمائة سنة 1966 إلى 17 بالمائة سنة 1985<sup>1</sup> ولكن كان ذلك على حساب النجاعة الإقتصادية،<sup>2</sup> فالمهم كان أن يشغل العامل منصب عمل، الأمر الذي أدى إلى إختلالات كبيرة في الإقتصاد الوطني، زادت حدتها قلة الاستثمارات الجادة وضغط المديونية الخارجية، مما إستدعى إعادة النظر في كثير من الأمور، أهمها التراجع عن النظام الإشتراكي ودخول الجزائر عالم إقتصاد السوق والتعددية السياسية.

وفي هذا الإطار كان التحول الكبير الذي أحدثاه دستور 1989 المعدل بدستور 1996، هو عدم ضمان حق العمل بالنسبة للمواطن، رغم إقراره بهذا الحق للجميع، حيث نصت المادة (52) من دستور 1989 على أن لكل المواطنين الحق في العمل « وذلك بدون النص على

<sup>1</sup> أحمد شفير، التحولات الاقتصادية و آثارها على البطالة و التشغيل في بلدان المغرب العربي، منظمة العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية، مطبعة النور، الجزائر ، 1999، ص 129.

<sup>2</sup> بالرغم من أن المادة (54) من القانون الأساسي العام للعامل تنص على انه يمنع أي توظيف لا يستهدف شغل وظيفة عمل شاغرة، أو احداث منصب عمل ليس له مبرر و مثل هذا النص يجعل من علاقة العمل مسألة تنظيمية محددة في الميزانية التي تحدد عدد مناصب العمل المفتوحة خلال كل سنة» عجة الجيلالي ، مرجع سابق ، ص 75.

ضمان هذا الحق بخلاف دستوري سنة 1963 1976 اللذين ضمنا هذا الحق لكل المواطنين.

ولم يعد الحق في العمل إلتزام يقع على الدولة في ظل الدستور الجديد، بل واجب الدولة أن تهيئ الظروف والوسائل، وعلى المواطن إستغلال تلك الظروف والوسائل، لاختيار العمل الذي يناسبه، وهذا ما انعكس على القانون المنظم للعمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل. إذ اقتصر المشرع على رسم الخطوط العريضة لحق الشغل، وبيان الحقوق الأساسية للعامل وواجباته وترك أمر تفصيلها وتفسيرها للإتفاقيات الجماعية.

فيما يتعلق بمبدأ عدم التمييز، فقد كان صريحا وواضحا في منعه، وحماية العامل في الحصول على عمل، حيث تنص الفقرة الثالثة من المادة (6) على «الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم وكفاءتهم».

ويترتب على ذلك أنه يعتبر باطلا وعديم الأثر كل شرط يتضمن عقد العمل أو الإتفاقية الجماعية، يقيم التمييز في مجال الشغل على أساس السن، أو الجنس، أو الوضعية الإجتماعية<sup>1</sup>، أو النسبية والقرباة العائلية، والقناعات السياسية والإنتماء إلى نقابة أو عدم الإنتماء إليها<sup>2</sup>.

لكن المشرع لم يكتف بترتيب البطلان على شروط التوظيف التمييزية بل أسس المسؤولية الجنائية التي تكرر مثل هذا التمييز فنص على عقوبة الغرامة أو الحبس<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> أحمد يحيوي ، المساواة في الحقوق بين الرجل و المرأة في القانون الدولي و التشريع الجزائري، دار الأمل للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2010، ص185-186.

<sup>2</sup> المادة (17) من القانون 90-11

<sup>3</sup> المادة (142) من القانون 90-11.

## المبحث الثالث : مراحل تطور التشغيل ومميزاته في الجزائر

برزت مسألة التشغيل في الجزائر غداة الاستقلال مباشرة، فكان التكفل ثم توسع أفاقه من طرف الدولة، وذلك استنادا إلى التطور النظري في المواثيق الجزائرية لحق التشغيل من خلال استراتيجية التنمية الوطنية المعتمدة منذ 1967، والتي حددت كهدف أساسي لها بناء قاعدة صناعية وتمكين كل المواطنين من حقهم في العمل، مما يعكس درجة الاهتمام المعطاة للقوى العاملة في بناء اقتصاد الجزائر عشية الاستقلال.

وقد جاء حق التشغيل في الجزائر مواكبة لخصوصية كل مرحلة زمنية، هناك معالم تفرض وتحدد هذه الخصوصية يتعلق الأمر خاصة بحق التنمية المنتهجة، وعلى هذا الأساس فالتشغيل والتنمية متغيرين متلازمين وأنه يتعذر فهم مسألة التشغيل والحق المسطرة له في غياب الحديث عن حق التنمية.

لقد حظي موضوع التشغيل بمكانة معتبرة على مستوى الخطاب الرسمي، خصوصا بعد التأكيد على أنه مصدر أساسي وضروري لتنمية الثروة البشرية وهو نوع من الاستثمار في الإنسان باعتبار أنه أداة التنمية وهدفها في نفس الوقت.<sup>1</sup>

## أولا: مرحلة التسيير الذاتي (مرحلة التحضير والتحليل)

يعتبر برنامج طرابلس 1962 الذي أعدته جبهة التحرير الوطني، وتبناه المجلس الوطني للثورة في جوان 1962 أول وثيقة رسمية حددت معالم حق التنمية والتشغيل في الجزائر هذا طبعا إذا اعتبرناها حق ناضجة المعالم والأبعاد أعطت أولوية كبرى لقطاع الصناعة القاعدية جاء فيه "إن التنمية الحقيقية مرتبطة ببناء قاعدة صناعية تعطي الأولوية للصناعة البترولية وصناعة الحديد والصلب" ولن يتحقق هذا المسعى إلا بالاعتماد على المصانع والشركات الكبرى.<sup>2</sup>

نتيجة للاستقلال السياسي الذي حصلت عليه الجزائر سنة 1962 والأوضاع المتدهورة التي ورثتها عن الاستعمار، من اقتصاد مفكك، بطالة، فقر، جهل، أمية حاولت في هذه الفترة أن تلم بمختلف جوانب الاقتصاد.

<sup>1</sup> ليليا بن صويلح، "حق التشغيل في الجزائر"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنمية،

جامعة منتوري قسنطينة، 2010-2011، ص، 109

<sup>2</sup> ليليا بن صويلح، المرجع نفسه، ص111

قامت الدولة باتخاذ أول إجراء هو إعلان أملاك المعمرين " دون مالك " الأمر الذي سمح لها بمنح إدارتها سواء للجهاز الإداري مثل ما تم بالنسبة للأملاك العقارية غير الزراعية، أو منح إدارتها للعمال الذين يشتغلون فيها مثلما وقع للوحدات الصناعية والزراعية والتجارية (فنادق، مقاهي، قاعات سينما) كما قررت الدولة حضر جميع الصفقات التي تمس الأملاك دون مالك وذلك بغية منع انتقال ملكيتها إلى ذوي الأموال من المواطنين أي أعيان العهد الاستعماري، وكذلك لاجتناب تحويل قيمتها إلى فرنسا ووضع حاجز لهروب رؤوس الأموال. وهكذا توقف توظيف أموال الجزائريين في شراء أملاك المعمرين الأمر الذي أدى في نفس الوقت إلى هروب هذه الأموال أو اكتنازها أو استخدامها في عمليات المضاربة خوفا من استثمارها العلني، وبالتالي ظهرت الدولة غداة الاستقلال كالمنشئ والمستثمر الوحيد بينما اختصر دور الخواص في القيام بأنشطة تشبه المضاربة. وهكذا ظهر نظامان في إدارة الوحدات الاقتصادية:

-التسيير الذاتي للأملاك دون مالك ولاسيما منها المزارع والوحدات الاقتصادية التي تركها المعمرون .

- إنشاء دواوين وطنية وشركات وطنية سواء على أساس هياكل موجودة سابقا مثل شركة الكهرباء والغاز أو ديوان الحبوب سواء لمراقبة جديدة لبعض النشاطات أو تطورها مثل ديوان التجارة أو الشركة الوطنية لنقل وتسويق المحروقات.<sup>1</sup>

ومن مميزات حق التشغيل غداة الاستقلال في سنة 1962 أدى ذلك إلى مغادرة حوالي 900 ألف فرنسي من الجزائر، مما ترك مناصب شغل شاغرة آنذاك، والجزائر لم تكن تتحكم إلا على 300000 إطار موظف وعامل مؤهل، فالشيء الملفت للانتباه أن معدل البطالة غداة الاستقلال كان يقدر ب 33% من السكان النشطين، إلى جانب مغادرة العديد من الجزائريين الوطن متجهين إلى فرنسا، حيث سجلت الهيئة المختصة بالهجرة سنة 1963 حوالي 222631 عاطل، وفي سنة 1964 قامت الهيئة المختصة بالهجرة بتسجيل حوالي 256000 عاطل، مما أدى إلى تشغيلهم باتباع حق خاصة، فاستطاعت الجزائر تشغيل حوالي 17000 شخص في نفس السنة، كان هذا الوضع من مخلفات مخطط قسنطينة،

<sup>1</sup> أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص22،

حيث نجم عنه عدد كبير من العاطلين عن الشغل وخاصة في قطاع البناء، ونتيجة هذا المخطط هو بقاء 103.000 عامل بدون شغل.

إن مثل هذه الوضعية لم تسمح للجزائر بالتركيز أساسا على مشكل التشغيل، فالقطاع الذي اهتم بذلك هو القطاع المسير ذاتيا بما فيه القطاع الصناعي والزراعي. في الفترة التي تراوحت بين 1962-1965 استطاع هذا القطاع أن يمتص حوالي 200.000 منهم حوالي 65.000 دائمين في الزراعة.

وخارج القطاع المسير ذاتيا كالقطاع الزراعي الذي تميز أساسا بتشغيل حوالي 980.000 عامل منهم حوالي 170.000 عامل دائم.<sup>1</sup>

ويقول محمود عبد الفضل عن تجربة التسيير الذاتي: " كانت تجربة الجزائري في التسيير الذاتي تجربة خاصة ومتميزة، فقد أملى الواقع الجزائري بعد الاستقلال عليه تلك التجربة، إذ كانت بمثابة الحل الوحيد لمشاكل إدارة والمشاريع الشاغرة التي تركها المستعمر غداة الاستقلال".<sup>2</sup>

إذن ما يمكن ملاحظته خلال هذه الفترة أن التجربة الجزائرية في مرحلة التسيير الذاتي لم تكن تطبيقا لأيدولوجية واضحة المعالم بقدر ما كانت أمرا واقعا أملتة جملة من العوامل منها ظاهرة الأملاك الشاغرة التي تركها المستعمر، فالقطاع الوحيد الذي كان مهتما بمسألة التشغيل هو القطاع المسير ذاتيا بما فيه القطاع الزراعي والصناعي حيث استطاع في هذه الفترة تشغيل حوالي 98000 عامل، إذ نرى أن الجزائر في هذه المرحلة اهتمت بتصحيح وترتيب وضعها السياسي من مخلفات الاستعمار، ولم يكن اهتمام العمال موجها نحو هذا النظام التسييري، بل كانوا يطالبون بتلبية أغراضهم العاجلة والمتمثلة في رفع الأجور وتحسين ظروف العمل.

وبالتالي كانت مرحلة التسيير الذاتي تجربة أملتها الظروف للخروج من مخلفات المستعمر وبالتالي لا يمكن الحديث عن أمن وظيفي في هذه المرحلة.

<sup>1</sup> سعدية قصاب، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1995، ص 39،

<sup>2</sup> محمود عبد الفضل، الفكر الاقتصادي العربي وقضايا التحرر والتنمية والوحدة، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1982، ص 101،

**ثانيا : مرحلة التسيير الاشتراكي (الحفاظ على نفس الأهداف وبناء الاشتراكية والاعتماد على الواقعية)**

لقد شكل هذا الأسلوب إطارا ملائما لتعبئة العمال من أجل المساهمة في تحقيق التنمية وقد كان من بين الأهداف الرئيسية المعلن عنها في هذه المرحلة " بناء اقتصاد مكتمل النمو ومتكامل لتلبية كل الحاجيات لمجمل 18 مليون من السكان".<sup>1</sup>

لقد كرست هذه المرحلة توجهها سياسيا واضحا، فمجموعة الأساليب والميكانزمات المعتمدة لضمان الخطط وانجاز المشاريع التنموية طغت عليها فكرة الايديولوجية الاشتراكية التي حددتها موثيق الثورة الجزائرية، والميثاق الوطني لسنة 1976 استنادا في ذلك إلى المفهوم الاشتراكي للعمل فهو يرى أن العمل هو المصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي يساهم في تكوين شخصية الانسان ويحفظ كرامته.

ارتكزت حق التشغيل خلال هذه المرحلة بشكل أساسي على عاملين رئيسيين بدأ التركيز فيها بشكل واضح على تطبيق ب ا رمج تنموية تركز في جوهرها على التصنيع كاختيار استراتيجي للنهوض بالبلاد من مخلفات الحالة الاستعمارية بإعطاء الأولوية للمشاريع الاستثمارية الكبرى التي لا تتحقق إلا بإقامة مركبات ومصانع ذات حجم كبير وكثافة رأسمالية معتبرة، هذا من جهة والعمل على ترقية مستوى معيشة الفرد الجزائري من جهة أخرى وذلك من خلال :<sup>2</sup>

- احداث فرص عمل، وخلق مناصب شغل تكون موجهة لكل الجزائريين القادرين على العمل من أجل تحسين مستوى الحياة للشرائح الفقيرة والمحرومة والتي تمثل الغالبية الساحقة في المجتمع.

- العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة لتحقيق برامج التنمية الاقتصادية، الاجتماعية.

والسعي لأن تكون المناصب الجديدة المستحدثة مركزة بصفة أساسية في الفروع الإنتاجية، خصوصا وأن الاستعمار الفرنسي لم يطور قاعدة صناعية قوية خلال فترة احتلاله للجزائر،

<sup>1</sup> ليليا بن صويلح، مرجع سابق، ص 113

<sup>2</sup> ليليا بن صويلح، المرجع نفسه، ص 114

لذلك بقيت النشاطات الصناعية مقتصرة في الغالب على الصناعات الاستراتيجية، وانعدمت الصناعات التحويلية، وعن وضعية سوق الشغل في تلك الفترة.<sup>1</sup>

- معظم طلبات التشغيل ارتكزت خاصة حول قوة العمل الأقل تأهيلا والمنحدرة من أصول ريفية.

- عروض العمل ارتكزت أساسا حول خلق مناصب شغل في قطاعي البناء والأشغال العمومية، وهو ما أحدث نوع من التوزيع غير المتوازن للعمال المؤهلين بين مختلف القطاعات الاقتصادية، ويعتبر ذلك بمثابة عامل كبح حال دون تشكيل مجموعات عمالية مستقرة ومتجانسة.

بدأت الدولة في إنشاء الأدوات التي تمكنها من القيام بتخطيط للاقتصاد، وخلق الشروط الملائمة لذلك، فهكذا أسست شركات وطنية أخذت مكان لجان التسيير في الصناعة وتأمين المناجم، فاستقرار الحكم السياسي أدى إلى تحديد استراتيجية اقتصادية على المدى البعيد مرتكزة على تقويم المحروقات، وإعادة تنظيم النشاط على شكل مؤسسات وطنية، وعلى احتكار الدولة لمعظم النشاطات وانطلاق تخطيط يطمح إلى الإيجابية.

ولكن ذلك التنظيم للاقتصاد المعتمد على احتكارات الدولة وشركات وطنية تغطي جميع القطاعات (منجم، صناعات، نقل، تجارة، بنوك) سمح بالقيام بتخطيط أكثر صرامة في قواعده وهكذا بعد تجربة الخطة الثلاثية 1967 1969 انطلق انجاز المخطط الرباعي الأول 1970 1973 وكان هدف ذلك المخطط إنشاء صناعات قاعدية تسهل فيما بعد إنشاء صناعات خفيفة ولذلك الغرض ظهرت كتابة الدولة للتخطيط وتقرر توظيف 30 مليار دينار، منها 15 مليار دينار لقطاع المحروقات، ثم جاء مخطط ثاني 1974 1977 تقرر من خلاله توظيف 100 مليار دينار منها النصف لتقويم المحروقات، وأدت هاتان الخطتان إلى بروز عدم توازن لفائدة قطاع الصادرات أي قطاع البترول والغاز مما سبب تعطيل في إنجازها وظهور ما يسمى بالبقايا التي تتطلب إنجاز، ومن الأسباب في ذلك التعطيل عدم مرونة النشاطات الأخرى التي كانت تعاني من البيروقراطية أو لا تستطيع القيام بإنتاج

<sup>1</sup> ليليا بن صويلح، المرجع نفسه، ص 114

ملائم، وكان هذا التخطيط في الواقع مجرد توزيع مالي للموارد ما بين القطاعات أكثر مما كان انسجاما لمختلف النشاطات والانتاجيات.<sup>1</sup>

### ثالثا: مرحلة إعادة الهيكلة

تتدرج معالم حق التشغيل خلال هذه المرحلة في إطار التوجهات العامة لحق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المعبر عنها في المخططات التنموية، المخطط الخماسي الأول 1980 1984 والمخطط الخماسي الثاني 1985 1989 غير أن التحضير لهذه المرحلة بدأ في مؤتمر جوان 1979 الذي أعطى تقييم لنتائج نمط التسيير الاشتراكي منتقدا مغالاته للبعد الاجتماعي.

تركز الاتجاه في هذه المرحلة أساسا حول خلق مناصب عمل جديدة في الفروع غير الإنتاجية لفائدة قطاع الخدمات والصناعات الخفيفة بعد أن تركزت بنية الاستثمار خلال المرحلة السابقة على قطاع الصناعة الثقيلة وما تتطلبه من أعداد هائلة للعمال، وتخصيص ميزانية أجور بمستويات جد مرتفعة، ويمكن القول أن التطور الذي سجله التشغيل منذ عام 1967 وهي سنة الشروع في تطبيق التخطيط كان واضحا وخلق ديناميكية كبيرة بفضل الحجم الاستثماري المعتمد الذي بدأ بمتوسط سنوي نحو مليار دج خلال المخطط الثلاثي 67 / 69 لنتقل خلال المخطط الرباعي الأول 70 / 73 إلى 9 مليار دج، وإلى أكثر من 30 مليار دج خلال المخطط الرباعي الثاني 74 / 77 ، ثم إلى 52 مليار دج لكل سنة من فترة 78/79 وإلى 70 مليار دج خلال الخطط الخماسي الثاني 85 / 89 وهو ما يعني أن الديناميكية الاستثمارية مرتبطة ارتباطا عضويا بديناميكية التشغيل، ويبرز هذا الارتباط في ارتفاع عدد العمال المشغلين سنة 1967 من 1,75 مليون عامل إلى 2,65 مليون عامل سنة 1977 ثم إلى أكثر من 4 ملايين عامل سنة 1987 ، وهو تطور سريع جعل معاملته يرتفع في فترة عشرين سنة برقم 2,3 مرة أي أكثر بنسبة 30% من معامل مضاعفة السكان.<sup>2</sup>

تم اعتماد حق التشغيل الكامل التي ساهمت في خلق مناصب شغل غير منتجة الأمر الذي أثار على القدرة الاستيعابية للشركة، وتكونت فكرة أن الشركة الجزائرية رأسها أكبر من حجمها

<sup>1</sup> أحمد هني، مرجع سابق، ص 25-26،

<sup>2</sup> محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ص 57

مما دفع إلى ضرورة هيكلتها بمعنى تفتتت هذه الشركات الكبرى إلى مؤسسات صغيرة الحجم متخصصة حسب الوظائف واعطائها هامش من الحرية في اتخاذ القرار، أي توسيع نطاق اللامركزية بهدف تسهيل التحكم في تسييرها وتحسين مردودها المالي والاقتصادي وتحويل أسمائها إلى مؤسسات عمومية، هذه العملية أطلق عليها إعادة الهيكلة العضوية، ومن أجل بعث نشاط المؤسسة من جديد تم تطهير ذمتها المالية المثقلة بالديون، واصطاح على هذه العملية بإعادة الهيكلة المالية.<sup>1</sup>

في واقع الأمر أن إعادة هيكلة المؤسسات هي عملية جزئية متضمنة في عملية أوسع هدفها التحكم أكثر في وسائل تحقيق الأهداف الكبرى لاستراتيجية التنمية والتشغيل. قامت السلطات بإعادة هيكلة أولى لمؤسسات القطاع العام سنة 1982 ، وهكذا تم إلغاء التنظيم الفرعي الذي كان يتجسد في منشآت كبرى، وتقرير تقسيم الشركات الكبرى إلى عدد من الشركات العمومية أصغر قياسا وأسهل إدارة وأكثر تخصصا.

وجاء إثراء الميثاق الوطني سنة 1986 للمصادقة الشعبية على هذه الاختيار، وهكذا اكتشفت الجزائر أن العمل وحده هو عنصر الثروات، ولإدارة مناسبة للنهج الجديد قامت الدولة بإعادة تنظيم القطاعين الزراعي والصناعي، ومنحت استقلالية للمؤسسات الصناعية وللمستثمرات الزراعية التي في حوزتها 1987 - 1988 وهكذا انتقلت البلاد من تعديل يعتمد على الاجبارية إلى تعديل ينطلق من النشاط اللامركزي.<sup>2</sup>

وبعد إعادة الهيكلة التنظيمية قامت السلطات بحل مشكل ديون الشركات السابقة أو كما قيل بإعادة هيكلة مالية للمؤسسات حتى تنطلق الشركات العمومية في نشاطها على أسس مالية سليمة وهكذا تحملت الخزينة العمومية سد الديون التي كانت تربط الشركات السابقة لبعضها البعض وبعد تصفية مثل هذه الأعباء كانت الظروف ملائمة للسير نحو استقلالية المؤسسات العمومية الشيء الذي تم تحقيقه سنة 1987 .

وإذا كانت الشركات الوطنية من قبل كادت أن تصبح إدارات، فالقانون الجديد جعل حدا لذلك ومنح للشركات الحق في إدارة مستقلة في شؤونها دون أي تدخل من طرف الوصاية الوزارية أو سلطات أخرى محلية أو مركزية، في مقابل ذلك فهي مطالبة بالكفاءة الإنتاجية

<sup>1</sup> سعيد أوكيل ، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1992 ، ص 39

<sup>2</sup> أحمد هني، مرجع سابق، ص31،

والكفاءة المالية وطبقا لهذه الحق تم إلغاء وزارة التخطيط في سنة 1987 وابدالها بمجلس أعلى للتخطيط.

وحول وضعية سوق الشغل في هذه المرحلة، يمكن القول أن هناك حالة من عدم التوازن بين عروض وطلبات العمل، إذ يلاحظ تراجع وتيرة خلق مناصب شغل مقارنة مع الارتفاع المتزايد لطلبات العمل خاصة في بداية الثمانينات.<sup>1</sup>

#### رابع: مرحلة الإصلاح الاقتصادي

دخلت الجزائر منذ أواخر 1987 في حق إنمائية جديدة اصطلح على تسميتها بالإصلاح الاقتصادي الجديد، والجديد في هذه الحق هو تعديل أسلوب الإنتاج بما يتضمنه من علاقات إنتاجية في اتجاه التقرب أكثر من السوق دون إغفال الصعوبات الاقتصادية المفروضة على الجزائر، والتي ازدادت حدة خلال الفترة 86 - 88 بكل ما انجر عنها من اضطرابات اجتماعية أحداث أكتوبر 88 مما فرض على الجزائر الاستعجال باتخاذ مجموعة من الإجراءات التصحيحية سعيا منها لاستعادة التوازن الاقتصادي وتهيئة المناخ الوطني لمرحلة اقتصاد السوق.<sup>2</sup>

يمكن الإشارة إلى أن سيرورة الإصلاحات التي باشرتها الجزائر لتغيير اقتصادها الوطني يحظى بالتخطيط المركزي إلى اقتصاد حر يخضع لقانون السوق قد واجهتها موجة تخريب عنيفة ضربت استقرار الوضع الأمني وزعزعت البنية الاقتصادية الصناعية، وأفقدت الاقتصاد الوطني ملايين الدولارات مما انعكس بشكل سلبي على ديناميكية الاستثمار، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع مستويات البطالة من جهة، ومن ناحية أخرى ارتفاع مستويات الديون الخارجية مما فرض على الجزائر الاتصال بالمؤسسات المالية والنقدية ( صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ) لتصحيح الاختلالات وتقليص الفجوة بين الادخار والاستثمار لاستعادة توازنها الاقتصادي.

استدعى هذا المناخ الاقتصادي وبقوة تغيير نمط التسيير ومراقبة حق التشغيل الذي كان المنطق الاجتماعي خلال الفترة 1967 1980 قد طغى على المنطق الاقتصادي، فشرع في

<sup>1</sup> محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ص 236،

<sup>2</sup> ليليا بن صويلح، مرجع سابق، ص 119،

توجيه جديد يقوم على تشجيع الاستثمارات، من خلال إصدار قانون إضافي للاستثمار في كل المجالات والنشاطات بما فيها الاستراتيجية التي كانت حكرا على الدولة.<sup>1</sup> لقد كان لحق الخصوصية التي جاءت بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 95 22 باعتبارها حق أو عملية تسعى إلى "تحويل ونقل نموذج إدارة وتسيير المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص مع الحفاظ على ملكية وسائل الإنتاج أو نقلها إلى المسير الخاص، فهي تتضمن عملية نقل الملكية القانونية وتحويل الأنشطة الإدارية والتسييرية، أي ما يندرج في الدائرة التنظيمية وقد كان لها تأثير واضح على قطاع التشغيل خاصة فيما يتعلق بإتباع حق تسريح وتخلص من الفائض العمالي الذي اعتبره أنصار التيار الاصلاحى البصمة الموروثة على حق التسيير الاجتماعى للاقتصاد الوطنى الذى كرسته البلاد فى ظل النظام الاشتراكى. يعطى البنك الدولى تبريرات وحقوق للحكومات فى عملية التسريح، إذ ينص فى تقرير عن التنمية لعام 1996 على أنه "يتعين على الحكومات فى بعض الأحوال أن تقوم بتسريح العمال الزائدين عن الحاجة، قبل إجراء الخصخصة للسماح بأصحاب المؤسسات الجدد بأكبر قدر ممكن من المرونة لإعادة هيكلتها"<sup>2</sup>

إن فترة 1988 تميزت بالتباطؤ فى تطبيق القوانين وتضخم العمال نظرا لأن المؤسسات امتازت بالبعد الاجتماعى، كل هذا أدى بها إلى إعادة النظر فى سياستها فقامت بتخفيض حجم التشغيل وتسريح العمال، وهذا ما زاد من تفاقم البطالة مما انعكس سلبا على العمال بسبب انخفاض مستوى المعيشة وتدنى مستوى الأجور وبالتالي عدم الاستقرار والأمن الوظيفى بسبب فقدان مناصب العمل، فرغم الاصلاحات الاقتصادية، إلا أن الأزمة أثرت سلبا على الأوضاع الداخلية مثل مشكلة المديونية مما جعل الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات واستيراد التجهيزات مما أدى إلى تراجع معدلات النمو، والتسريح الجماعى للعمال، وهذا راجع لسياسات التشغيل السابقة التى طغى عليها الجانب الاجتماعى مما طرح مشكلا كبيرا عن مصير هؤلاء العمال المسرحين وكيفية إدماجهم مرة أخرى فى عالم الشغل،

<sup>1</sup> Liabes Djilali .capitale prive patron d,industrie en Algerie(1962- 1982) .cREAD.

Alger، 1984، p521

<sup>2</sup> البنك الدولى، تقرير التنمية فى العالم العربى، 1996، ص159

لذا بات من الضروري إعادة النظر في السياسات القائمة والشروع في انتهاج حق أكثر نجاعة للتخفيف من حدة البطالة فكان الدخول في اقتصاد السوق.

### خامسا: مرحلة الإنعاش الاقتصادي

إن توجه الحكومة الجزائرية نحو النظام الرأسمالي واعتمادها لنمط خصوصية المؤسسات وانسحاب الدولة بصفة كاملة في جميع النشاطات الاقتصادية لفائدة القطاع الخاص، أدى إلى تدهور وتفكيك اقتصادها حيث عرفت البطالة انتشارا واسعا، وكان هذا نتيجة تسريح العمال، وأمام هذه المشاكل التي تتخبط فيها المؤسسات عملت الدولة على إعادة تنظيم المؤسسات وفتح المجال للاستثمار لخلق مناصب شغل جديدة، وذلك من خلال انتهاج حق تشغيلية جديدة من خلال التركيز على العاطلين عن العمل من أجل تسهيل عملية إدماجهم في عالم الشغل، وتركز أيضا على خلق النشاطات المهنية ورفع الحواجز البيروقراطية لتمويل مشاريع الشباب من قبل البنوك حيث يتم التركيز على جهاز واضح للمراقبة والمتابعة وكذا التسيير إلى حركية اليد العاملة عبر الوطن، مع تشجيع كل ما يتعلق بالحرف وضمن الاستفادة من هذه الحق في المناطق النائية.<sup>1</sup>

لكن رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة ورغم كل السياسات التي اعتمدها الدولة للتخفيف من حدة البطالة وادماج الشباب في ميدان الشغل، إلا أنه كان لها انعكاسات سلبية على العمال، إذ سادت حالة من الخوف وعدم الأمن لدى العمال على مستقبلهم الوظيفي وحالة اللايقين في الاستمرار في مناصب عملهم، أو بعبارة أخرى دخولهم في دوامة عدم الاستقرار المهني، وهذا نتيجة تحويل عقود العمل من عقود دائمة إلى عقود تعاقدية

<sup>1</sup> محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ص 298-299،

## خلاصة الفصل :

يتضح من هذا الفصل أن الجزائر قطعت أشواطاً كبيرة في تكريس الحق في التشغيل، سواء عبر دساتيرها أو قوانينها. فقد كفلت الدساتير منذ 1963 هذا الحق ضمن منظور اجتماعي، ثم انتقلت في مراحل لاحقة إلى تعزيز هذا الحق وفق التوجهات الليبرالية الاقتصادية مع الحفاظ على الأسس الاجتماعية. كما أظهرت الدولة التزامها بالمعايير الدولية من خلال مصادقتها على عدد معتبر من الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل.

من الناحية التشريعية، تطورت قوانين الشغل تدريجياً لتواكب المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، فانتقلت من مرحلة التسيير الاشتراكي إلى مقارنة التعاقد والتشغيل الحر، مع ظهور وكالات وهيئات مختصة بتأطير سوق العمل.

ورغم هذا التطور، لا تزال بعض الإشكالات قائمة، مثل تقييد الحريات النقابية في بعض الفترات، أو محدودية الضمانات العملية لبعض الفئات الهشة، وهو ما يستدعي إصلاحات إضافية لضمان التشغيل اللائق والمستدام للجميع.

# الفصل الثالث

## تقييم الحق في التشغيل

## تمهيد:

الحق في التشغيل من بين أبرز الحقوق الاجتماعية التي تُمارس في الحياة اليومية، وأكثرها ارتباطاً بالكرامة الإنسانية والعدالة الاجتماعية. ففرص العمل الكريمة ليست فقط وسيلة لتحقيق الدخل، بل أداة للاندماج الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي والنفسي. ومن هذا المنطلق، بات تقييم فعالية التشريعات والسياسات المتعلقة بالتشغيل ضرورة ملحة، خاصة في الدول النامية التي تشهد تحولات اقتصادية وديموغرافية متسارعة، كحال الجزائر.

وفي ظل انخراط الجزائر في منظومة دولية متشابكة تفرض احترام معايير العمل اللائق كما أرستها الاتفاقيات الدولية، فإن مساءلة مدى توافق تشريعاتها الوطنية مع هذه الالتزامات، وتحليل مدى فاعلية البرامج التشغيلية الوطنية، يكشفان عن أوجه التقدم والقصور في مسار ضمان هذا الحق، كما يبرز التقييم تحديات داخلية ترتبط ببنية الاقتصاد الوطني، وأخرى خارجية فرضتها العولمة والتحول الرقمي، وكلها عوامل تؤثر مباشرة على قدرة الدولة على الوفاء بالتزاماتها في هذا المجال الحيوي.

نقسم هذا الفصل إلى مبحثين متكاملين يسعيان لتقديم قراءة تحليلية وتقييمية شاملة لوضع الحق في التشغيل في الجزائر، من خلال ربط الواقع بالمستوى الدولي من جهة، والتحديات الوطنية من جهة أخرى.

يعالج المبحث الأول مسألة مدى توافق التشريع الجزائري مع المعايير الدولية الخاصة بالعمل والتشغيل، أما المبحث الثاني، فيركز على الرهانات التي تواجهها الدولة الجزائرية في سبيل تجسيد فعلي لهذا الحق، في ظل تحديات داخلية وخارجية

## المبحث الأول : مدى توافق التشريع الجزائري مع المعايير الدولية

يعالج هذا المبحث قضية محورية، وهي مدى انسجام المنظومة القانونية الوطنية، خاصة القوانين المنظمة لسوق العمل والتشغيل، مع المعايير الدولية التي أُقرت ضمن اتفاقيات ومنشورات منظمة العمل الدولية، والإعلانات الدولية لحقوق الإنسان، والتي تنص صراحة على الحق في العمل، والمساواة في الأجور، والضمان الاجتماعي، والحرية النقابية، ومكافحة التمييز في التشغيل والمهن ويتطلب هذا التوافق أمرين أساسيين الاعتراف القانوني بالمعايير الدولية من خلال المصادقة على الاتفاقيات ذات الصلة وتفعيل تلك المعايير داخل المنظومة الوطنية، بما في ذلك النصوص الدستورية، القوانين العضوية، التنظيمات، والبرامج التنفيذية.

من خلال هذا المبحث نسعى إلى عرض الاتفاقيات المصادق عليها، وتحليل كيفية انعكاسها على التشريعات الوطنية، خاصة في ظل التفاوت بين الاعتراف القانوني بالتشغيل كحق، وقدرة الدولة على تجسيده فعلياً على أرض الواقع.

### أولاً : الاتفاقيات الدولية المكرسة للحق في التشغيل التي صادقت عليها الجزائر

صادقت الجزائر على عدة اتفاقيات دولية تخص الحق في التشغيل أهمها:

- اتفاقية بشأن الأمراض المهنية 1928: صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 وهي سارية المفعول.
- اتفاقية بشأن المساواة في المعاملة التعويض عن حوادث العمل 1925: صادقت 19 أكتوبر 1962 وهي سارية المفعول.
- اتفاقية بشأن تعويض إصابات العمل - الأمراض المهنية . - 1934: صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 وهي سارية المفعول.<sup>1</sup>
- اتفاقية بشأن البطالة 1934 صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 وهي سارية المفعول. اتفاقية بشأن الأمراض المهنية 1928.

<sup>1</sup> محمد ميكو، مرجع سابق، ص 46.

- اتفاقية بشأن التعويض عن حوادث عن العمل 1925.
- اتفاقية بشأن حماية الأمومة 1919.
- اتفاقية بشأن سياسة العمالة 1964: صادقت عليها الجزائر في 12 جويلية 1993 سارية المفعول.
- اتفاقية بشأن المساواة في الأجور 1951 وصادقت عليها الجزائر في أكتوبر 19 أكتوبر 1962.
- اتفاقية بشأن إلغاء العمل الجبري: 1957: وصادقت عليها الجزائر في 12 جوان 1969.
- اتفاقية بشأن إدارات التوظيف 1948: وصادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- اتفاقية بشأن العمل ليلاً للنساء: 1948 وصادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- اتفاقية بشأن شروط العمل - العقود العامة - 1949: وصادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962. اتفاقية بشأن حماية الأجور : وصادقت عليها الجزائر في أكتوبر 1962.<sup>1</sup>
- اتفاقية بشأن العمال المهاجرين 1949.
- اتفاقية بشأن تنمية الموارد البشرية: 26 جانفي 1984.
- اتفاقية بشأن إدارة العمل 1978: 26 جانفي 1984.

<sup>1</sup> محمد ميكو، مرجع نفسه، ص 46.

اعتمدت منظمة العمل الدولية سنة 1997 الاتفاقية الدولية رقم 181 حول وكالات التشغيل الخاصة وقد جاءت لتعدّل الاتفاقية رقم 96 لسنة 1949 حول مكاتب التشغيل الخاصة بمقابل " بهدف الحد من التجاوزات وضمان ظروف العمل اللائق، ومن مبادئ هذه الاتفاقية:

- مجانية الخدمات الموجهة لطالبي التشغيل.
- إقرار مبدأ عدم التمييز بمختلف أشكاله العمر ، مستوى الكفاءة، العرق، الدين، التوجه السياسي الحالة الاجتماعية....).
- الحفاظ على الحقوق الأساسية للعمال ومنها الحياة النقابية مدة العمل، الحماية الاجتماعية.

#### - الاتفاقية بشأن التعويض عن حوادث العمل بتاريخ 19/10/192:

اهتمت منظمة العمل الدولية إلى إصدار العديد من الاتفاقيات التي تضمنت الإجراءات الوقائية التي تضمن سلامة العمال في مختلف الجوانب المتعلقة لبيئة وظروف عملهم وكذا الاتفاقيات المتعلقة بالتعويضات الخاصة بالأمراض المهنية وإصابات العمل<sup>1</sup> ، عرف المشرع الجزائري حادث العمل في المادة 06 من قانون 83-13<sup>2</sup> بأنه " يعتبر حادث عمل كلّ حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطارئ في إطار علاقة العمل ".

سعى المشرع الجزائري من خلال المنظومة القانونية احتواء وتقنين مسألة التشغيل باعتباره مرآة عاكسة وواجهة رئيسية للحالة الاجتماعية والاقتصادية للبلاد، نظرا للدور البارز الذي يكتسبه العمل في الحياة اليومية للفرد والمجتمع من خلال سد مختلف الحاجيات من جهة، ومساهمته في تطوير اقتصاد الدولة من جهة أخرى، فإنّ الحاجة إلى تنظيم علاقات العمل القائمة بين العمال وأرباب العمل أصبح ضرورياً لضمان حقوق الأطراف المتعاقدة وتحملهم

<sup>1</sup> الاتفاقية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، اتفاقية التعويض عن حوادث العمل في الزراعة، 1988، ص01

<sup>2</sup> القانون 1383 مؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 24،

التزامات والواجبات، الأمر الذي دفع بالدولة إلى التدخل لتنظيم علاقة العمل من خلال تقنينها بسن تشريعات متعلقة بها.

### ثانيا: مدى توافق التشريع الجزائري مع الاتفاقيات الدولية الخاصة بالتشغيل:

يرتبط الحق في التشغيل بالنظام الاقتصادي المنتهج وبماهية السياسة الاقتصادية التي تحدد دور الدولة وكيفية تنظيمها للحق في العمل، هذا الأخير اعترفت به وضمنته في دساتير مختلفة، إلا أنَّ عولمة الاقتصاد والتحول التكنولوجي المتعاقبة جعلتها تتراجع عن موقفها فاحتفظت بالاعتراف به دون ضمانه إلا أنَّ هذا التنازل لم يجعلها تتخلى كلياً عن دورها بل عملت على ترقية سياسة نشطة للتشغيل. كما أنها تعددت أبعاد وأهداف الحق في التشغيل في الجزائر ما اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانياً.

فإن قطاع التشغيل ككل القطاعات الأخرى محكوم بأطر قانونية دولية عديدة، تأتي على رأسها الاتفاقيات الدولية، يتوجب على الدول احترامها والتقيدها بها والتكيف معها دون المساس بقيم المجتمع، فقد احتل التشغيل فضاءً واسعاً في الاتفاقيات الصادرة عن المنتظم الدولي، ليشكل عنصراً مركزياً في التنمية التي أصبحت هاجسه الأول، حيث ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة بتوصية تحت عدد 217 ألف (د-3) بتاريخ 10 ديسمبر 1948 في الفقرة الأولى من مادته الثالثة والعشرين (23) على ما يلي: " لكل شخص الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة وفي الأجر المتساوي وفي المكافأة العادلة المرضية وفي حق إنشاء النقابات"<sup>1</sup>.

وكذلك المادتان 24 و 25 اللتان تتحدثان عن حقه في الراحة وحقه في مستوى معيشة لائق له ولأسرته مع حقه للأمومة والطفولة في رعاية خاصة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد ميكو، التشغيل وحقوق الإنسان بين التنافسية و الآلية، مطبوعات أكاديمية المملكة المغربية، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، 1996، ص 46

<sup>2</sup> أحمد الصديقي الدجاني، تأملات في حقوق الإنسان والتشغيل مطبوعات أكاديمية المملكة المغربية، الرباط، 1996، ص 61.

- ونصت اتفاقية منظمة العمل الدوليّة عدد 122 بشأن سياسة العمالة في الفقرة الثانية من مادتها الأولى على ما يلي:

- توفير فرص العمل لجميع الأفراد المتاحين له والساعين إليه.
- أن يكون هذا العمل منتجا بقدر ما يمكن.
- أن تتوفر للأفراد حرية اختيار العمل، ومما يتناسب مع قدراته ومؤهلاته ومهاراته دون استعمال التمييز بين الأشخاص سواءً في الجنس أو اللون أو العرق أو الدين أو توجهه السياسي ونصت اتفاقية منظمة العمل الدوليّة عدد 111 بشأن التمييز في التشغيل والمهن في مادتها الثانية على تعهد كل عضو تسري عليه هذه الاتفاقية أن يعلن ويتبع سياسة قومية تدعم المساواة في المعاملة والفرص في التشغيل وتؤدي إلى القضاء على أية تفرقة فيهما.<sup>1</sup>
- يعتبر حق العمل من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين، التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية والنصوص الدستورية والقانونية لضمان العيش اللائق وكذا مساهمة الفرد في تنمية وتطور الاقتصاد الوطني.

<sup>1</sup> محمد ميكو، مرجع سابق الذكر، ص 46.

**المبحث الثاني: رهانات الدولة الجزائرية في ظلّ تحديات الحق في التشغيل.**

بعد عرض آليات تنفيذ الحق في التشغيل المختلفة، والتطرق إلى جُملة النتائج الخاصة بهذه الأجهزة، سنحاول في هذا المبحث الإحاطة بجُملة التّحديات التي تقف كعائق في وجه وضع سياسة عامّة تشغيلية رشيدة كفيلة بالقضاء على مشكل البطالة في الجزائر، بالإضافة إلى هذا سنحاول إعطاء صور تقييميّة سواء بالسلب أو الإيجاب لهذه السياسة المطبقة في مجال التشغيل.

**أولاً: رهانات الدولة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة.**

فيما يخص رهانات الدولة في مجال التشغيل في الجزائر، سنحاول في هذا الصدد تتبع مخططات أعمال الحكومة في مجال التشغيل، وهذا قصد وضع تصور كامل لنظرة الدولة لهذه السياسة، فإنّ أهم ما يمكن ملاحظته من خلال تتبع خطط الحكومة عبر السنوات المتعاقبة من 1999 إلى غاية 2016، هو جملة الوعود الحكومية المقدّمة لمعالجة مسألة التشغيل والبطالة في الجزائر، الأمر الذي يعكس الصّورة الحقيقيّة لتصور الدولة لمسألة التشغيل.

قامت الدولة بوضع مخططات اقتصادية سعت من خلالها إلى إنعاش الاقتصاد الوطني واستحداث مناصب شغل، حيث تجسد هذا الاهتمام من خلال المبالغ الماليّة المُوجّهة لمختلف القطاعات، حيث تم تخصيص 525 مليار دينار جزائري لمُخطّط الإنعاش الاقتصادي بين 2001-2004 والتي حاولت الدولة من خلاله توقع استحداث ما يقارب 7133150 منصب شغل دائم و 296300 منصب مؤقت من خلال خلق ديناميكية في سوق العمل، ووضع مجموعة من الإحصائيات الاستشرافية لحجم اليد العاملة التي يمكن توفيرها خلال فترة 2001-2004<sup>1</sup> وفي هذا الصدد تم توجيهه 90% من حجم الغلاف المالي المُخصّص لبرنامج الإنعاش الاقتصادي إلى القطاعات الاقتصادية الداعمة والمُحرّكة لقطاع التشغيل، وفي السّياق نفسه، تم تخصيص مايقارب 80 مليار دينار جزائري، أي

<sup>1</sup> راضية اسمهان خزاز وحدة عطا الله انعكاسات سياسة الإنعاش الاقتصادي (2001-2014) على التشغيل والبطالة في الجزائر، مداخلة مقدمة في إطار الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية و الإنعاش الاقتصادي في الجزائر ( 2001/2014)، جامعة لبويرة، ديسمبر 2014، ص08.

عشرة بالمائة المتبقية من حجم الغلاف المالي الإجمالي المُخصص للبرنامج، بشكل مباشر لتعزيز الحق في التشغيل ومؤسساتها بشكل يضمن فعاليتها في سوق العمل.<sup>1</sup>

في حين تم تخصيص 4200 مليار دينار جزائري للبرنامج التكميلي لدعم النمو خلال الفترة 2005-2009 والذي حاولت الدولة من خلاله وضع مقاربة اقتصادية قادرة على التخفيف من وطأة البطالة، حيث جاء في تصريح لوزير العمل، التشغيل والضمان الاجتماعي (سابقا) السيد الطيب لوح أنّ الاهتمامات الكبيرة للسلطات العمومية تكمن في توفير فرص العمل ومحاربة البطالة بمختلف أشكالها من خلال البرامج التنموية التي باشرها فخامة رئيس الجمهورية وذلك من خلال تحديد الأهداف الطموحة لإحداث مناصب شغل والمقدرة بمليوني (02مليون) منصب شغل خلال الفترة الخماسية (2005-2009)<sup>2</sup> ليرتفع حجم الغلاف المالي بعد ذلك إلى سقف 286 مليار دولار، أي 21214 مليار دينار جزائري خُصت لبرنامج توطيد النمو بين سنتي 2010-2014.<sup>3</sup>

خصص منه مبلغ 350 مليار دينار جزائري من أجل تشجيع إنشاء مناصب التشغيل، ومرافقة الإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني، ودعم إنشاء المؤسسات المصغرة، وتمويل آليات إنشاء مناصب التشغيل لتحقيق الهدف المتمثل في إنشاء ثلاث ملايين منصب شغل خلال الفترة الممتدة من 2010 إلى غاية 2014.<sup>4</sup>

تجدر الإشارة هنا إلى أنّ مكانة قطاع التشغيل لم تظهر بشكل واضح وجلي في البدايات الأولى لتطبيق المخططات الاقتصادية، وهذا يرجع إلى اعتماد القائمين على الأثر غير المباشر للنفقات العامة المخصصة لإنجاز مختلف القطاعات على الحق في التشغيل

<sup>1</sup> راضية اسمهان، المرجع نفسه، ص 08.

<sup>2</sup> طويطي مصطفى ولعرج مجاهد نسيم، مرجع سابق، ص 02.

<sup>3</sup> قصاب سعدي وفاطمة الزهراء عيدودي، سياسة التشغيل في الجزائر 1990-2014 تشخيص وتقييم"، مرجع سابق، ص 39.

<sup>4</sup> حواس مولود و بوعشاش سامية، الجماعات المحلية وإشكالية التشغيل والتنمية المحلية المستدامة في الجزائر مداخلة مقدمة في إطار الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر (2001/2014)، جامعة لبويرة، ديسمبر 2014، ص 13.

حيث حجم العمالة التي تحتاجها هذه الأخيرة،<sup>1</sup> لكن تزامناً مع ارتفاع أسعار النفط في السوق الدولية في نهاية 2003 بدأت مسألة التشغيل تأخذ حيزاً كبيراً ضمن المخططات الاقتصادية للدولة، وهو ما زاد من وتيرة رهانات وطموحات الدولة في معالجة مشكل البطالة، وفي السياق نفسه، ففي سنة 2012 اعتبرت مسألة استحداث مناصب شغل في الجزائر من بين الأهداف الرئيسية والإستراتيجية الثابتة للسياسة الوطنية للتنمية، والتي سعت الحكومة من خلالها إلى استحداث ثلاث ملايين منصب شغل خلال الفترة الخماسية 2010-2014، وهذا عبر تحسين النسبة السنوية للنمو الاقتصادي خارج المحروقات، وترقية الاستثمارات الرامية لخلق مناصب شغل من خلال إعادة تنشيط فروع الصناعة، البناء والأشغال العمومية، الري، السياحة والخدمات.<sup>2</sup>

أما في المخطط الحكومي لسنة 2014 فقد تم التركيز أكثر على مجال ترقية التشغيل المأجور، ودعم استحداث نشاطات، وهذا من خلال سعي الحكومة إلى تجديد جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وإضفاء طابع المرونة على إجراءاته من خلال استحداث جهاز جديد أكثر انسجاماً في تسييره، ويقوم على مقارنة اقتصادية محضة في معالجة مسألة البطالة، بالإضافة إلى اعتماد آليات تحفيزية خاصة لاستحداث النشاطات من قِبَل الشَّبَابِ حاملي الشهادات وهذا عبر تعزيز مرافقة حاملي المشاريع في كل مراحل النشاط (تكوين- متابعة- دعم) بالإضافة إلى تبسيط إجراءات وآجال استحداث نشاطات.<sup>3</sup>

وفي سنة 2015 ونتيجةً لارتفاع معدل البطالة في هذه السنة كانت توقعات الحكومة بتتصيب 280.000 شاب، منهم 200.000 شاب مُدمج في مختلف الصيغ عقود أصحاب الشهادات، عقود الإدماج المهني - عقود التكوين - الإدماج) و 80.000 تتصيب في إطار

<sup>1</sup> سعداوي موسي،، التشغيل في الجزائر في ظل تطبيق برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي، مداخلة مقدمة في إطار الملتقى الوطني الثالث حول: سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية و الإنعاش الاقتصادي في الجزائر ( 2001/2014 )، جامعة لبويرة، ديسمبر 2014، ص 13.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية، سبتمبر 2012، ص 31.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية، ماي 2014، ص 36.

عقود العمل المُدعم، بالإضافة إلى توقع استحداث 350.000 في القطاع الاقتصادي، ومن أجل تحقيق جملة الرهانات التي قدمتها الدولة سَطَّرت الحكومة برنامج يقضي بتمويل 90.000 مؤسسة مصغرة منها 60.000 مشروع تابع لجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، في حين خصص 30.000 المتبقية لجهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.<sup>1</sup>

في نفس السياق، صرَّح الوزير السابق محمد الغازي (أنَّه سيتم منح 20 بالمائة من الصفقات لفائدة المؤسسات المُصغرة، إلى جانب إعفائها من دفع الفوائد المترتبة عن القروض الممنوحة من البنوك، وكذا تخفيض رأس المال الخاص بها من خمسة بالمائة إلى واحد بالمائة علاوة على تخفيف الإجراءات الإدارية المتعلقة بتكوين الملفات وتمديد آجال التسديد إلى 3 سنوات بعد استلام القرض.

أما بخصوص سنة 2016-2017 ونتيجةً لانتهاء أسعار البترول في الأسواق العالمية، وتخفيض الدولة لحجم نفقات التسيير جاء مُخطَّط عمل الحكومة سنة 2017 يحمل طابعا تقويمياً للاحق في التشغيل للمطبقة في السنوات السابقة، وهذا عبر إعطاء أهمية كبيرة لبرامج التشغيل الداعمة للشغل المؤقت، مثل: برنامج المساعدة على الاندماج الاجتماعي وبرنامج الأشغال العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة، كما أنَّ الحكومة في هذا الإطار ركَّزت على مسألة ضبط سوق العمل، من خلال احترام التشريع المتعلِّق بالعمل والاستغلال الأمثل لأجهزة وبرامج التشغيل.<sup>2</sup>

### ثانياً: التحديات الداخلية لسياسة التشغيل.

بداية يمكن القول إنَّ الدولة سعت جاهدة لمعالجة مشكل البطالة والتشغيل في الجزائر، وهذا ما تجسد في جملة البرامج التي صاغتتها الحكومة قصد معالجة هذا الوضع، بالإضافة إلى سنّها جملة القوانين والمراسيم المنظمة لهذه السياسة، إلَّا أنَّ هذه السياسات والبرامج لاقت

<sup>1</sup> وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي السياسة الحكومية في مجال العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ،

سبتمبر 2015، ص 04

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية ، سبتمبر

2017، ص 39.

العديد من التحديات والمعوقات الداخلية والتي سنتناولها في هذا المطلب عبر العناصر التالية:

### 1- ارتفاع حجم السكان النشطين:

إنَّ التَّزايد المستمر للسُّكَّان النّاشطين يُعتبر في العديد الدُّول الغربية وبالأخص الدُّول الأوربية عاملا محفزًا لنمو الاقتصاد وتحقيق معدلات عالية من التَّمتية، خاصةً إذا كانت فئة الشُّباب تحتل جزءًا كبيراً من الحجم الكلي للسكان النشطين، إلَّا أنَّ هذا الأمر يختلف في دول العالم الثالث، فأتساع حجم الفئة النشطة من السكان يمثل أحد أهم التحديات التي تقف أمام تطبيق سياسة التشغيل، في هذا السياق، سنحاول إدراج مؤشرات نمو السكان النشطين في الجزائر من أجل إبراز طبيعة هذا النوع من التَّحديات، فالمخطط التالي، سيوضح تطور نمو السكان النشطين في الجزائر.

2- ارتباط الحق في التشغيل بتقلبات سعر النفط الدولية: إن حجم الارتباط الوثيق بين معدلات أسعار البترول في السُّوق الدولية، وبين نسبة التشغيل والبطالة في الجزائر . حيث إنَّ ارتفاع البترول خصوصاً في السنوات 2003 إلى غاية 2013 قابله انخفاض في معدلات البطالة، لينتقل البطالة سنة 2003 من 23.72 ليصل إلى حدود 9.8 بالمئة سنة 2013؛<sup>1</sup> إلَّا أنَّ انخفاض أسعار البترول مع نهاية 2014 وبداية 2015 أدى إلى عجز مالي على مستوى الخزينة بسبب انخفاض عائدات التصدير وتراجع الاحتياط المالي الخارجي بأكثر من 35 مليار دولار أمريكي، وكذا انخفاض الدينار الجزائري مقابل الدولار الأمريكي بأكثر من 30 في المائة. كلُّها أدت إلى زيادة نسبة البطالة مقارنة بسنة 2013 لتصل حدود 11.2 بالمائة في سبتمبر 2015 و 10.5 بالمائة في سبتمبر 2016. لنستخلص في الأخير أنَّ الحكومة الجزائرية لم تستفد كثيراً من عائدات البترول الكبيرة في تنمية مشاريع كبيرة قادرة على امتصاص البطالة في ظل غياب عائدات النفط بل وُجهت هذه العائدات في تدعيم مؤسسات تشغيل تسعى من خلالها إلى شراء السلم الاجتماعي عبر إنشاء مناصب شغل مؤقتة تضمن الحد الأدنى للعيش.

<sup>1</sup> – Gonzalo Escribano, The Impact of low oil prices on Algeria, (New York: Center on Global Energy Policy, October2016), p.08.

### 3- عدم مواءمة الحق في التشغيل لمخرجات النظام التعليمي:

إنَّ عدم المواءمة بين مخرجات سياسة التَّعليم والاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل، يؤدِّي في آخر المطاف إلى إهدار الكفاءات والإطارات عن طريق إحالتها للبطالة الجبرية أو الهجرة، وفي هذا السياق، تعاني الجزائر كغيرها من دول العالم الثالث من مسألة عدم الربط بين مؤسسات التعليم بجميع مستوياتها، وبين أجهزة التشغيل العامة والخاصة، وهذا بسبب قصور الجهات الوصيَّة في كلا القطاعين (وزارة التعليم ووزارة التشغيل في وضع خطَّةٍ تفصيلية مستقبلية قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل للربط بين التَّعليم والتدريب من جانب عروض وطلبات العمل داخل سوق العمل في الجزائر، أي محاولة تبني سياسة الفعل، وليس سياسة رد الفعل، بمعنى آخر، تخطيط القوى العاملة وفق مخرجات نظام التَّعليم أو العكس، خاصةً في ظل الزيادة الكبيرة في عدد الطلبة الجامعيين فقد بلغ سنة 2010 أزيد من مليون و 230 ألف طالب، في حين بلغت نسبة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في سنة 2010 ما يقارب 21.4 بالمائة، لتتخفَّض إلى 16.1 بالمائة مع نهاية 2011.<sup>1</sup>

لتستقر في نفس المستوى إلى غاية 2014م أين بلغت نسبة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية حوالي 16.4 بالمائة لتتخفَّض إلى حدود 14.1 بالمائة سنة 2015.<sup>2</sup> رغم انخفاض مؤشَّرات البطالة لدى حملة الشهادات ابتداء من 2008 إلى غاية 2016 إلا أنَّ هذه النَّسب لها دلالة سلبيةٌ حول عمليَّة إدماج حملة الشَّهادات في سوق التشغيل، وهذا راجع بالأساس إلى أنَّ النَّظام التعليمي في الجزائر يُعتبر أحد أهم العوامل الأساسية المساهمة في عملية اختلال العرض والطلب في سوق العمل، وهذا راجع إلى أنَّ الفروع والتخصصات الجامعية لا تتكيف متطلبات سوق التشغيل مع في الجزائر، بالإضافة إلى مجانيَّة التَّعليم أدت إلى تردي مستوى التعليم، وازدياد أعداد الخريجين غير المؤهلين لمتطلبات أسواق العمل، الأمر الذي أدى إلى تفشي البطالة ومحاولة الدولة دمج جملة حاملي الشهادات في برامج تشغيل سلبيةٌ لا تتكيف مع مخرجات التعليم.

<sup>1</sup> الديوان الوطني للإحصائيات، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2011، ص2، على الموقع <http://www.ons.dz>

<sup>2</sup> الديوان الوطني للإحصائيات، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2015، على الموقع: <http://www.ons.dz>

#### 4- عدم فعالية برامج التدريب المهني:

ذكرت العديد من التقارير والدراسات أنّ نقص المهارات الفنية التي تُؤثر على قابلية التشغيل لدى القوى العاملة، أصبحت تشكّل تحدياً كبيراً أمام تحقيق التنمية والتنافسية العالمية في معظم دول العالم العربي بما فيها الجزائر، بحيث تحتاج هذه التقارير أنّ هناك حاجة ماسة لتغيير الذهنيات التي تعتقد أنّ التدريب والتعليم المهني والتقني هي مجرد أداة هامشية للتقليل من الأثر الاجتماعي لذوي الأداء الضعيف.<sup>1</sup> الأمر نفسه ينطبق على الواقع الجزائري الذي يتسم بضعف مراكز التدريب المهني بسبب العشوائية وعدم التناسق بين واقع سوق العمل وبرامج التدريب المهني، وهو ما نتج عنه تماثل بين برامج التدريب المهني دون مراعاة خصوصية واحتياجات سوق العمل في كلّ ولاية جزائرية، لأنّه من المفروض أنّ برامج التدريب في العاصمة تختلف عن تلك المتواجدة في ولايات أخرى، نظراً لخصوصية وطبيعة سوق العمل في كل منطقة. لنستخلص في الأخير أنّ هذا الضعف في برامج التدريب المهني أدّى إلى زيادة معتبرة في نسب البطالة، نتيجة لعدم حاجة أو تشبّع سوق العمل في الجزائر بمخرجات مؤسسات التدريب المهني.

#### 5- اتساع حجم القطاع غير الرسمي:

يُعتبر القطاع غير الرسمي من بين أهم القطاعات التي تستحوذ على نسب عالية من التشغيل في الجزائر، وهذا راجع بالأساس إلى الطلب المتزايد لليد العاملة غير المؤهلة بالإضافة إلى أنّ طبيعة هذا القطاع تخضع لقانون العرض والطلب، دون تدخل الدولة، الأمر الذي خلق تحدياً أمام الجهات الوصية فيما يخص عملية تنظيمه وتحويله إلى قطاع رسمي.

<sup>1</sup> أحمد العشماوي، التناظر بين المهارات وسوق العمل في العالم العربي، ندوة القاهرة 2015، على الموقع :

إلا أنّ غياب الإجراءات القانونية والمؤسسية المتأقلمة مع المرحلة الانتقالية للاقتصاد الوطني ساهمت بدور كبير في امتداد واتساع حجم القطاع غير الرسمي.<sup>1</sup> ونتيجة لهذا، تلاحظ أنّ هناك تركيز لمعظم العاملين في مجال الاقتصاد غير الرسمي في المناطق الحضرية أو يعيشون في المناطق الريفية، حيث يعملون بالزراعة أو يمارسون أنشطة غير زراعية، والعاملون سواء في مجال الاقتصاد غير الرسمي أو الاقتصاد الريفي هم خارج نطاق مؤسسات سوق العمل في الجزائر، وعلى الرغم من أنّ هؤلاء العاملين يستفيدون من برامج المساعدة الاجتماعيّة، فإنّهم لا يستفيدون من سوق العمل القانونية وسياسات الحماية الاجتماعيّة التي يُتاح للعاملين الرّسميين الوصول إليها.<sup>2</sup>

## 6- ضعف أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يُعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بين أهمّ النماذج التي تم تطويرها في العالم، نظرا لأهميته البالغة في تحقيق التنمية وامتصاص البطالة، بالإضافة إلى دوره الفعال في تجفيف منابع الاقتصاد غير الرسمي، إلا أنّ هذا القطاع، ورغم دعم الحكومة له، لم يُحقّق الدور المنوط له بالشكل المطلوب، ويرجع هذا للأساس إلى أنّ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر تجربة حديثة في الجزائر، إذ لم تظهر كبديل في مجال التشغيل إلا في سنوات 1990 بالتزامن مع الضائقة المالية والإنتاجية التي عرفتها مؤسسات القطاع العام على إثر دخول الاقتصاد الوطني في حالة أزمة كبيرة، والتي لم تعد قادرة على الاستمرار في ضمان التشغيل خلافاً لكل القواعد الاقتصادية. يُضاف إلى هذا أنّه رغم كبر حجم الإنفاق العام على قطاع المؤسسات الصغير والمتوسطة وخصوصاً في فترة البحبوحة المالية، فإنّ حجم مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل تعدّ ضعيفة مقارنة

<sup>1</sup> بلقايد ثورية و بن زاير مبارك، البطالة والقطاع غير رسمي في الجزائر"، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد 6،

(سبتمبر 2016)، ص 130.

<sup>2</sup> لجنة العمل والشؤون الاجتماعيّة التابعة للإتحاد الإفريقي، " تعزيز قدرة مؤسسات سوق العمل في إفريقيا لتلبية التحديات الحالية والمستقبلية"، أديس ابابا أبريل 2013)، ص 03.

بالغلاف المالي الذي خُصص لإنشاء هذه المؤسسات خاصة في ظل الفساد والعراقيل التي تحول دون تنمية وتطوير هذا القطاع.<sup>1</sup>

#### 7- حجم القطاع الصناعي:

يُعتبر القطاع الصناعي من بين أهم القطاعات الحساسة التي تستند فيها الدولة لتحقيق معدلات تنمية كبيرة وكأحد أهم الآليات لخلق الثروة ومناصب شغل مثلما هو الحال في الصين والدول الأوروبية، أما فيما يخص حالة الجزائر، فيعتبر القطاع الصناعي من بين أهم القطاعات التي تمت هيكلتها خلال فترة التسعينات، الأمر الذي نتج عنه زيادة كبيرة في حجم البطالة خلال تلك الفترة، في حين حاولت الدولة الحفاظ على قطاع الصناعات التحويلية مثل: قطاع المحروقات، وأهملت قطاع الصناعات الثقيلة التي أنشئت في فترة السبعينات والتي كانت تستوعب أعدادًا هائلة من العمّال ، وتم بيعها بالدينار الرّمزي نتيجة ضعف تنافسيتها أمام المنافسة الأجنبية كلُّ هذا أدى إلى انخفاض معدل نمو قطاع الصناعة بأكثر من 04% الأمر الذي انعكس سلبيًا على قدرة القطاع في عملية خلق مناصب التشغيل.<sup>2</sup>

#### 8- عدم دقة المعطيات ونقص الرقابة:

تُعتبر مسألة الشفافية ودقة المعطيات أحد أهم الأساليب التي تمكّن صانع القرار من رسم وتقييم السياسة العامة، وعلى هذا الأساس، تُشكّل عملية جمع المعلومات في سوق العمل في الجزائر أكبر التحديات التي تواجه صانع القرار، هذا في ظل استخدام الأنظمة غير المتطورة لجمع المعلومات والبيانات المطلوبة حول أداء الحق في التشغيل الواقعي، الأمر الذي نتج عنه صعوبة في تصميم برامج تدريب وتشغيل فعّالة قادرة على استيعاب الأعداد الهائلة من فئة طالبي العمل، من جانب آخر، تُعتبر نوعيّة المعطيات والإحصائيات المقدّمة غير مناسبة لواقع سوق العمل في الجزائر، بل أكثر من ذلك فإنّ مصداقية المعطيات في العديد

<sup>1</sup> نصيرة أوبختي و يحي وزروقي ، "تقييم أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة"، المجلة الجزائرية للاقتصاد والإدارة، الحجم 7، العدد 1 ، ( 15 يناير 2016)، ص141.

<sup>2</sup> بقة شريف والعايب عبد الرحمان العمل والبطالة كمؤشرين لقياس التنمية المستدامة : حالة الجزائر ، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، الحجم 2 ، العدد 2 ، جامعة بسكرة، (2008)، ص109.

من المرات تكون كحشو أو تعبئة، أو غير كافية، وهذا ما يشكل تحديًا كبيرًا لصنع سياسة تشغيلية في الجزائر.<sup>1</sup>

بالإضافة إلى أنّ نقص عمليّة الرّقابة وتقويم السياسة العامة للتّشغيل أدى في الكثير من الأحيان إلى فشل العديد من البرامج الموجهة لمحاربة البطالة، وخاصّةً تلك المشاريع المدعّمة لمبادرة مقاولاتية على شاكلة برامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، فالعديد من المؤسسات المستحدثة عن طريق هذه الوكالة أغلقت وتمت متابعتها قضائيًا، ويعود هذا بالأساس إلى نقص المعلومات حول السوق مما أدى إلى تماثل المؤسسات المستحدثة داخل الولاية الواحدة أو إلى عدم المراقبة المستمرة لسير وعمل هذه المؤسسات ممّا أدى إلى إغلاقها.

### ثالثًا: التّحديات الخارجية لتكريس مبدأ الحق في التشغيل في الجزائر.

على اعتبار أنّ الحق في التشغيل وقتنا الراهن لم تعد مجرد قضية تخصّ البنية الداخلية للدول، بل تعدت ذلك إلى أنّها أصبحت تخضع لإطار دولي يُنسّق بين جميع سياسات التشغيل الدولية والوطنية، وعلى هذا الأساس، سنحاول في هذا المطلب الإحاطة بجملة التّحديات التي تفرضها الظروف الخارجية على الحق في التشغيل في الجزائر.

#### 1- ثورة المعلوماتية :

إنّ التحول الرقمي عمل على إحداث تغيير كبير على طبيعة ونطاق سوق العمل على المستوى العالمي، فتأثير المعلوماتية والاتصال على مسألة التشغيل، جعل منها أداة تُمكن طالبي العمل من الحصول على أنماط حديثة للشغل تتسم بالمرونة والابتكار على مستوى الأساليب بالإضافة أنّ لها أثرًا في عمليّة خلق فرص للعمل اللائق ذو الأثر الاجتماعي والاقتصادي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Bachir boulahbal, Emploi, "chomage, salaires et productivité du travail", Alger :

friedrich ebert stiftung, september (2008), p.37.

<sup>2</sup> مكتب العمل العربي ، ديناميكية أسواق العمل العربية التحولات ومسارات التقدم الدورة الخامسة والأربعون ، القاهرة : مؤتمر العمل العربي ، 1 إبريل، 2018، ص 11.

وفي السياق نفسه، فإنَّ المعلوماتية في الجزائر تُشكّل تحدياً أمام طبيعة سوق العمل التقليدية، الأمر الذي يضع السلطة الوصية أمام وجوب الاعتماد المتصاعد للمعلوماتية ووسائلها المتقدمة، بقصد توزيع وتطوير خدماتها بما يُحقّق التّأقلم مع الاحتياجات المُستقبلية للمتعاملين معها، ولا يتوقف الأمر عند هذا فقط، بل إنَّ ثورة المعلومات ليست مجرد إضافة جديدة للإنتاج، أو إنتاج أكثر أو أسرع، وإنّما أصبحنا بصدد إنتاج أشكال جديدة تعتمد بدرجة أكبر على المعلومات إنتاجاً وتوزيعاً واستخداماً فلم تعد الآلة تحلُّ محلَّ الإنسان من الناحية البدنية فقط، بل أصبحت تحاكي ذكائه أيضاً.<sup>1</sup>

## 2- العولمة والتقدم التكنولوجي:

إنَّ دور التقدم التكنولوجي والعولمة في إعادة تشكيل ملامح الاقتصاد العالمي بطرق متعدّدة أثر على طبيعة سوق العمل، مما أدى إلى ظهور أنماط جديدة للتشغيل وتناقص الطلب على المهارات التقليدية ونموه على مهارات أخرى مستحدثة ناتجة عن التحولات غير المسبوقة والموجات المتسارعة للتطور التكنولوجي،<sup>2</sup> وبالتالي فإنَّ العولمة فرضت إيقاعها السريع على كلِّ دول العالم مادياً وبشرياً بالصُّورة التي أدت إلى إزالة الحواجز والانفتاح الكامل، وهو ما أدى بدوره إلى ظهور فجوة على مستويات التعليم والتدريب المهني محلياً وعالمياً، الأمر الذي انعكس سلبياً على عملية خلق فرص عمل نتيجة تغير متطلبات سوق العمل ارتفاع مستويات جودة الأداء المطلوبة والمعرفة التقنية والمهنية ومستويات التدريب والخبرة اللازم توافرها لأغراض التشغيل)، كما أنّ تبني الجزائر لسياسة الإصلاح الاقتصادي، وعدم اتساق الحق في التشغيل لمتطلبات مع العالمية زاد من حجم تفاقم طبقة البطالين بنسب كبيرة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> حاجي فاطمة، متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب، مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، أبريل 2011، ص 08.

<sup>2</sup> مكتب العمل العربي، مرجع سابق، ص 09.

<sup>3</sup> حاجي فاطمة، مرجع سابق، ص 07.

### 3- العجز في خلق فرص العمل اللائق:

يُعتبر مكون العمل اللائق في دول العالم عاملاً محورياً تنادي به جميع الموجات الحالية للتحركات الشعبية، الأمر الذي يتطلب من الحكومة الجزائرية إعادة النظر في الجوانب الهيكلية للبطالة والإنتاجية المتدنية والوصول إلى توفير فرص عمل لائقة وفق المتطلبات الدولية، يتم من خلالها ضمان احترام الحقوق في العمل والتركيز على مواطن العجز في سوق العمل بالشكل الذي يُتيح للأشخاص، وخاصةً فئة الشباب والنساء فرص الولوج لسوق العمل بشكل مرن، لأنّ الجزائر مازالت تُعاني من نسب عمالة متدنية، خاصةً في الفترة الأخيرة بعد سنة 2016، لاسيما فئة الشباب، حيث أنّ الجزائر تحتل المراتب الأولى في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا فيما يخص صعوبة تشغيل فئة الشباب.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، التحديات في العالم العربي: استجابة منظمة العمل الدولية استحداث فرص العمل اللائق في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، على الموقع: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

## خلاصة الفصل:

من خلال استقراء مضمون هذا الفصل، يتبين أن الجزائر خطت خطوات هامة في مجال الاعتراف بالحق في التشغيل، من خلال انضمامها ومصادقتها على عدد معتبر من الاتفاقيات الدولية، وإدماج مبادئها في دساتيرها المتعاقبة وتشريعاتها الوطنية. كما تبنت الدولة سياسات تشغيلية كبرى، خاصة منذ بداية الألفية، لتقليل معدلات البطالة وتحقيق الإدماج المهني، لا سيما لفئة الشباب.

ومع ذلك، فإن حجم التحديات التي تواجه تجسيد هذا الحق ميدانياً يظل كبيراً، إذ تعاني الجزائر من فجوة واضحة بين السياسات المعلنة والنتائج المحققة. ضعف الموازنة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، هشاشة مناصب الشغل المستحدثة، غياب التقييم والمراقبة، وهيمنة القطاع غير الرسمي، كلها مظاهر تكشف عن إشكاليات عميقة تعيق الانتقال إلى منظومة تشغيل فعّالة ومستدامة.

كما أن التحديات الخارجية، كالعولمة والثورة الرقمية، فرضت على الدولة ضرورة مراجعة استراتيجياتها، والانفتاح على مقاربات جديدة تقوم على الابتكار، الجودة، وتنمية الكفاءات الوطنية

ومن ثم فإن ضمان الحق في التشغيل لم يعد رهيناً بالنصوص الدستورية فحسب، بل يتطلب إرادة سياسية واضحة، وإصلاحاً بنيوياً شاملاً لمختلف القطاعات ذات الصلة بسوق العمل.

خاتمة

انتهت هذه الدراسة إلى أن الحق في التشغيل لا يُعد فقط مطلبًا اقتصاديًا أو اجتماعيًا، بل هو في جوهره حقٌ إنساني يرتبط عضويًا بمنظومة كرامة الإنسان وحقوقه الأساسية، ويُشكل مقياسًا مهمًا لمدى التزام الدولة بمبادئ العدالة الاجتماعية والمواطنة الفاعلة. وقد أثبتت الموانيق الدولية، ولا سيما اتفاقيات منظمة العمل الدولية، أن هذا الحق ينبغي أن يكون مضمونًا على أساس المساواة وعدم التمييز، وأن يُمارس في ظروف تحفظ الكرامة وتضمن الاستقرار وتراعي القدرات والمؤهلات.

أما في السياق الجزائري، فإن استقراء التطور التاريخي والتشريعي لهذا الحق، من الاستقلال إلى دستور 2020، يكشف عن مسار متعدد الأوجه، تراوح بين الالتزام النظري بالنصوص، والبحث عن آليات ميدانية لتفعيلها. وقد اتضح أن الدساتير السابقة، خصوصًا في المرحلة الاشتراكية، تبنت هذا الحق ضمن منطق الدولة الحامية والمُشغلة، بينما اتجهت دساتير ما بعد 1989، ومنها دستور 2020، نحو مقارنة أكثر انفتاحًا، قائمة على المبادرة الفردية واقتصاد السوق، مع احتفاظ الدولة بمسؤولية تنظيمية وأخلاقية.

رغم ذلك، يبقى التحدي الأكبر هو الانتقال من النص إلى الواقع، حيث كشفت الدراسة عن وجود فجوة بين الاعتراف الدستوري بالحق في التشغيل، وبين ضعف السياسات التنفيذية، وقصور البرامج التنموية عن خلق مناصب شغل كافية ولائقة، خاصة في ظل هيمنة التشغيل المؤقت، وضعف الحماية الاجتماعية، وهيمنة القطاع غير الرسمي، وغياب توازن جهوي في توزيع فرص العمل.

وقد بينت الدراسة كذلك أن دستور 2020، رغم تأكيده على الحق في العمل، لم يُقدّم ضمانات كافية أو آليات تُمكن من مراقبة مدى التزام السلطات العمومية بتجسيده فعليًا.

كما أن الصياغات العامة، والغياب النسبي للأبعاد الاجتماعية والحمائية في النص، يطرحان إشكالية جدية بشأن فاعلية هذا التكريس الدستوري، ويدعون إلى إعادة النظر في أسلوب تناول هذا الحق في القوانين التنظيمية والسياسات التنفيذية وبناءً على ما سبق، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. ضرورة تدقيق الصياغات الدستورية المتعلقة بالحق في التشغيل، وإدراج ضمانات عملية تمكن الأفراد من مساءلة الدولة في حال التقاعس عن الوفاء بالتزاماتها.
  2. مراجعة المنظومة التشريعية ذات الصلة بالتشغيل بما يُحقق الانسجام مع الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، وخاصة اتفاقية العمل رقم 122 المتعلقة بسياسات التشغيل.
  3. إعادة هيكلة سياسات التكوين والتعليم المهني لتكون أكثر ارتباطا بسوق العمل، ولتُسهم فعليًا في تمكين الشباب من الحصول على فرص تشغيل مستدامة.
  4. تحفيز القطاع الخاص المسؤول والمهيكل على خلق مناصب الشغل من خلال إجراءات جبائية، ومراقبة مالية وفنية، والحد من البيروقراطية والعوائق التنظيمية.
  5. إرساء نظام وطني فعال لمتابعة وتقييم السياسات التشغيلية، يعتمد على معايير موضوعية وقابلة للقياس، ويكون مفتوحًا على المساءلة والمشاركة المجتمعية.
- في الأخير، يمكن القول إن ضمان الحق في التشغيل في الجزائر يستلزم أكثر من مجرد اعتراف دستوري أو برامج تشغيلية ظرفية، بل يتطلب إرادة سياسية صادقة، ورؤية اقتصادية شاملة، ومنظومة قانونية متكاملة تعلي من قيمة الإنسان وترسخ مبدأ العمل كحق لا كإمتياز، وكواجب اجتماعي لا كإجراء إداري.

## قائمة المصادر والمراجع

### أولاً: المصادر

### النصوص القانونية

- 1 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة رقم 217 ألف (د-3) المؤرخ في: 10/12/1948
- 2 الاتفاقية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، اتفاقية التعويض عن حوادث العمل في الزراعة، 1988.
- 3 الأمر ، 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الجريدة الرسمية، عدد 17.
- 4 الأمر 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية، عدد3، سنة 1975
- 5 أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46.
- 6 الأمر رقم 65-182 الصادر بتاريخ : 10/07/1965 بالجريدة الرسمية ،الجزائرية، السنة الثانية، العدد 58 بتاريخ 13/07/1965، مطبعة الجزائر الرسمية
- 7 الدستور البرازيلي لسنة 1998 في الفصل الثاني تحت عنوان "الحقوق الاجتماعية" الفصل 7
- 8 دستور الجزائر لسنة 1963 الصادر بالجريدة الرسمية، السنة الثانية ، العدد 64 ، مطبعة الجزائر الرسمية الجزائر في: 10/09/1963
- 9 دستور الجزائر لسنة 1976 الصادر بالجريدة الرسمية السنة الثالثة عشر ، العدد 94، المطبعة الرسمية، الجزائر في: 24/11/1976

- 10 - دستور الجزائر لسنة 1989 الصادر بالجريدة الرسمية، السنة السادسة والعشرون ، العدد 09، المطبعة الرسمية، الجزائر في: 01/03/1989.
- 11 - دستور الجزائر لسنة 1996 الصادر بالجريدة الرسمية السنة الثالثة والثلاثون ، العدد 76، المطبعة الرسمية، الجزائر في: 08/12/1996.
- 12 - دستور الجزائر لسنة 2016 الصادر بالجريدة الرسمية، السنة الثالثة والخمسون ، العدد 14، المطبعة الرسمية، الجزائر في: 07/03/2016.
- 13 - دستور الجزائر لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ اول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020
- 14 - القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتضمن بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية، عدد 83
- 15 - القانون 1383 مؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 24. 1983
- 16 - القانون 4-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتضمن بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية، عدد 83.
- 17 - القانون رقم 1 - 18 مؤرخ في 2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 77.
- 18 - القانون رقم 14 مؤرخ في 06 جوان 1994 ، والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية العدد 44.
- 19 - القانون رقم 62-57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 والمتعلق بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية.
- 20 - القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت ، 1978 ، والمتعلق بالقانون الأساسي للعامل الجريدة الرسمية، عدد 32.

- 21 - القانون رقم 788-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج.ر عدد 32 المؤرخة في 08 أوت 1978.
- 22 - المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل سنة 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية، العدد 22.
- 23 - المرسوم التنفيذي رقم 90-25 مؤرخ في 18 فبراير 2006 المتضمن بتنظيم مكتب الوطني لليد العاملة، الجريدة الرسمية، العدد 39.
- 24 - المرسوم التنفيذي رقم 96-232 ، مؤرخ في 29 يونيو 1996 المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 40.
- 25 - المرسوم الرئاسي رقم 04-14 مؤرخ في 22 جانفي 2004 ، المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الجريدة الرسمية، العدد 1، 2004.
- 26 - المرسوم رقم 85-59، مؤرخ في 23 مارس 1985، والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13.

## ثانيا: المراجع

### الكتب:

- 1- أحمد الصدقي الدجاني، تأملات في حقوق الانسان والتشغيل مطبوعات أكاديمية المملكة المغربية، الرباط، 1996.
- 2 ابن خلدون عبد الرحمن ، المقدمة، الدار التونسية للنشر والمؤسسة الوطنية للكتب تونس، 1984.
- 3 أحمد شفير، التحولات الاقتصادية و آثارها على البطالة و التشغيل في بلدان المغرب العربي، منظمة العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية، مطبعة النور، الجزائر ، 1999

- 4 أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،  
1999
- 5 أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج1،  
مبادئ قانون العمل، د م ج ، الجزائر 1998
- 6 أحمير يحيوي ، المساواة في الحقوق بين الرجل و المرأة في القانون الدولي و  
التشريع الجزائري، دار الأمل للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2010
- 7 بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - نشأة عالقة  
العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر ، 2010
- 8 تاج عطاء الله، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة و الحماية  
القانونية (دراسة مقارنة)، د م ج ، الجزائر، 2006
- 9 جلال علي العدوي، عصام أنور سليم ، قانون العمل، منشأة المعارف  
بالإسكندرية ،مصر، 1995
- 10 - خالد مصطفى فهمي، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية و الشريعة  
الاسلامية و التشريع الوضعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2007
- 11 - ذيب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية، دار  
القصبة للنشر، الجزائر، 2003
- 12 - سعيد أوكيل ، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية ، الجزائر: ديوان  
المطبوعات الجامعية، 1992
- 13 - سميح مسعود، الموسوعة الاقتصادية، دار الشروق، عمان، 2008
- 14 - سهيل حسن الفتلاوي ، حقوق الانسان، ط 1 ، دار الثقافة للنشر  
والتوزيع، الأردن، 2007.
- 15 - سيد عاشور أحمد مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي،  
القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية 2008.

- 16 - السيد محمد رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006
- 17 - صالح حسان عبادي، الاقتصاد الكلي، المطبعة الوطنية، عمان، 1995
- 18 - الطاهر بن خرف الله ، مدخل إلى الحريات العامة و حقوق الإنسان في النظرية العامة للحريات وحقوق الإنسان، ج1 ، دار هومه للنشر و التوزيع، الجزائر ، 2007.
- 19 - محمد ميكو، التشغيل وحقوق الإنسان بين التنافسية و الآلية، مطبوعات أكاديمية المملكة المغربية، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، 1996.
- 20 - محمد يوسف علوان محمد خليل الموسى ، القانون الدولي لحقوق الإنسان المصادر ووسائل الرقابة ج 1، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- 21 - محمود عبد الفضل، الفكر الاقتصادي العربي وقضايا التحرر والتنمية والوحدة، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1982
- 22 - الموسوي ضياء مجيد سوق العمل والثقافات العمالة في اقتصاد الشوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 23 - ناصر عدون، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 24 - هايل عبد المولى طشطوش، الموسوعة الحديثة للمصطلحات السياسية والاقتصادية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2012.

## الرسائل و المذكرات الجامعية

### 1. أطروحات الدكتوراه:

- 1 أحمد خلف البيومي حق العمل ضماناته و آثاره (دراسة مقارنة في كل من القانون المصري، الجزائري و الشريعة الاسلامية، رسالة دكتوراه في الحقوق ، جامعة الجزائر ، معهد الحقوق و العلوم الادارية و السياسية، 1983.
- 2 ليليا بن صويلح، "حق التشغيل في الجزائر"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري قسنطينة، 2010 - 2011 .

### ب-رسائل الماجستير:

- 1 سعادية قصاب، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1995.
- 2 علي زنيب، تكيف الإضراب في إطار القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، سنة 2008

### ج-المجلات العلمية:

1. بقة شريف والعايب عبد الرحمان العمل والبطالة كمؤشرين لقياس التنمية المستدامة : حالة الجزائر ، مجلة أبحاث اقتصادية وادارية، الحجم 2 ، العدد 2 ، جامعة بسكرة، (2008).
2. بلقايد ثورية و بن زاير مبارك، البطالة والقطاع غير رسمي في الجزائر"، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد 6، (سبتمبر 2016).
3. الحاج بلقاسم، واقع التوظيف في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية مقارنة بالمؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية، الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز أنموذجا، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، ع01، جوان 2021

4. حاجي فاطمة، متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب، مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، أبريل 2011.
5. حواس مولود و بوعشاش سامية، الجماعات المحلية وإشكالية التشغيل والتنمية المحلية المستدامة في الجزائر مداخلة مقدمة في إطار الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر ( 2001/2014)، جامعة لبويرة، ديسمبر 2014.
6. راضية اسمهان خزاز وحدة عطا الله انعكاسات سياسة الإنعاش الاقتصادي (2001-2014) على التشغيل والبطالة في الجزائر، مداخلة مقدمة في إطار الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية و الإنعاش الاقتصادي في الجزائر ( 2001/2014)، جامعة لبويرة، ديسمبر 2014.
7. سداوي موسي، التشغيل في الجزائر في ظل تطبيق برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي، مداخلة مقدمة في إطار الملتقى الوطني الثالث حول: سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية و الإنعاش الاقتصادي في الجزائر ( 2001/2014 )، جامعة لبويرة، ديسمبر 2014.
8. صابر بلول الأبعاد الحقيقية لمشكلة البطالة في سورية الواقع الأسباب الحلول، مجلة جامعة دمشق، مجلد الثامن عشر - العدد الثاني ، سورية، 2002
9. عمار محمد، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 5 ، 2011.
10. لجنة العمل والشؤون الاجتماعية التابعة للإتحاد الإفريقي، " تعزيز قدرة مؤسسات سوق العمل في إفريقيا لتلبية التحديات الحالية والمستقبلية" ، أديس ابابا أبريل 2013.
11. لطرش الطاهر، الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر : خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة الميلة، 15 - 16 نوفمبر 2011.

12. معاشو نبالي فطة، مبدأ حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية و القانون الداخلي ، المجلة النقدية للقانون و العلوم لسياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق ، العدد 2، 2008.
13. مكتب العمل الدولي، جنيف، المساواة في العمل مواجهة التحديات ، التقرير العالمي الثاني ، 2007.
14. مكتب العمل العربي ، ديناميكية أشواق العمل العربية التحولات ومسارات التقدم الدورة الخامسة والأربعون ، القاهرة : مؤتمر العمل العربي ، 1 إبريل، 2018.
15. مهدي بخدة، دستورية الحق في العمل في ظل الدستور الجديد لسنة 2020- الدلالة والأبعاد- كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة غليزان، الجزائر، مجلة حقوق الانسان والحريات العامة، المجلد 06، العدد 03، 2021.
16. نصيرة أوبختي و يحي وزروقي ، "تقييم أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة"، المجلة الجزائرية للاقتصاد والإدارة، الحجم 7، العدد 1 ، ( 15 يناير 2016).

#### الكتب الأجنبية:

1. Liabes Djilali ،capitale prive patron d,industrie en Algerie(1962- 1982) ،cREAD، Alger، 1984 .
2. Bachir boulahbal, Emploi, "chomage, salaires et productivité du travail", Alger : friedrich ebert stiftung, september (2008).
3. Gonzalo Escribano, The Impact of low oil prices on Algeria, (New York: Center on Global Energy Policy, October2016).
4. Jacques Freyssinet, Le Chômage, Paris la découverte, 2004
5. KOREICH Mohamed Nasr-eddine, La question de l'emploi dans le processus de rénovation du droit du travail en Algérie, acte de colloque international sur le droit social, faculté de droit, université d'Oran, edition Ibn-Khaldoune, Alger 2001.

## المواقع الالكترونية

1. اتفاقية رقم 142 بشأن التوجيه والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1989، تاريخ زيارة الموقع 2025/04/08 ، -  
<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>
2. أحمد العشماوي، التناظر بين المهارات وسوق العمل في العالم العربي، ندوة القاهرة 2015، على الموقع :  
[www.britishcouncil.org.eg/symposium/thought-pieces/skills-mismatch-arab-world-critical-view/](http://www.britishcouncil.org.eg/symposium/thought-pieces/skills-mismatch-arab-world-critical-view/)
3. الاتفاقية الأساسية رقم 100 بشأن المساواة في أجور العمال والعاملات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1989 تاريخ آخر زيارة للموقع: 06/04/2025  
<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>
4. الاتفاقية الاساسية رقم 111 المتعلقة بمكافحة التمييز في الاستخدام و المهنة الصادرة عن مؤتمر العمل، الدولي سنة 1988، تاريخ آخر زيارة للموقع:  
<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html> :06/04/2025
5. الاتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1976، تاريخ الزيارة 2025/04/08،  
<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>
6. الاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها - الدورة 87 لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، 01 جوان 1999 موقع مكتبة جامعة مينيسوتا :  
<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>
7. الديوان الوطني للإحصائيات ، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2015، على الموقع: <http://www.ons.dz>  
<http://ammarabbes.blogspot.com/2016/12/1963.html>

8. الاتفاقية رقم 44 بشأن ضمان تعويضات أو إعانات للعاطلين ، و الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة العمالة الصادرتين عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1991 و 1989 ،  
<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>
9. الديوان الوطني للإحصائيات ، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2011، ص2، على الموقع <http://www.ons.dz>
10. مكتب العمل الدولي، التحديات في العالم العربي: استجابة منظمة العمل الدولية استحداث فرص العمل اللائق في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، على الموقع:  
[www.ilo.org](http://www.ilo.org)
11. الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد <http://cnr.dz> ، شوهده يوم  
08/04/2025، على الساعة 14:45 .CNR
12. النصوص الموضوعية لتشريعات العمل :إزالة التمييز فيما يخص التشغيل والمهنة، البرنامج المكثف حول الحوار الاجتماعي، الرابط على الانترنت  
<https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/index.htm>

# فهرس الموضوعات

الصفحة	المحتوى
/	الشكر
/	الاهداء
8-1	مقدمة:
<b>الفصل الأول الإطار المفاهيمي للحق في التشغيل</b>	
10	تمهيد
11	المبحث الأول: مفهوم التشغيل
11	أولاً: تعريف التشغيل وتحديد المصطلحات المتعلقة به
13	ثانياً: تصنيف التشغيل
15	المبحث الثاني: المساواة في الحق في التشغيل في المواثيق الدولية
15	أولاً: المواثيق الدولية الشاملة.
17	ثانياً: المواثيق الإقليمية.
19	ثالثاً: إتفاقيات منظمة العمل الدولية
21	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني: الحق في التشغيل في دستور 2020</b>	
23	تمهيد
24	المبحث الأول: الإطار الدستوري للحق في التشغيل في الجزائر
24	أولاً: الحق في التشغيل في دستور 1963
27	ثانياً: مظاهر الحق في الشغل في دستور 1976
30	ثالثاً: مظاهر تدويل دساتير الجزائر التعددية في مجال الحقوق العمالية والاجتماعية
32	رابعاً: مظاهر الحق في الشغل في دستور 1996
33	خامساً: قراءة لنصوص دستور 2020 حول الحق في التشغيل
35	سادساً: المساواة في الإلتحاق بالشغل وحرية إختياره في التشريع الجزائري
<b>المبحث الثاني: الإطار القانوني للحق في التشغيل في الجزائر</b>	
40	أولاً: تطور قانون الشغل في الجزائر
51	ثانياً: المساواة في حق الحصول شغل في القانون الجزائري
57	المبحث الثالث: مراحل تطور التشغيل ومميزاته في الجزائر
59	أولاً: مرحلة التسيير الذاتي (مرحلة التحضير والتحليل)

60	ثانيا : مرحلة التسيير الاشتراكي
62	ثالثا: مرحلة إعادة الهيكلة
64	رابعا: مرحلة الإصلاح الإقتصادي
66	خامسا: مرحلة الإنعاش الإقتصادي
67	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: تقييم الحق في التشغيل	
69	تمهيد
70	المبحث الأول : مدى توافق التشريع الجزائري مع المعايير الدولية
70	أولا: الاتفاقيات الدوليّة المكرسة للحق في التشغيل التي صادقت عليها الجزائر
73	ثانيا: مدى توافق التشريع الجزائري مع الاتفاقيات الدولية الخاصة بالشغيل
75	المبحث الثاني: رهانات الدولة الجزائرية في ظلّ تحديات الحق في التشغيل.
76	أولا: رهانات الدولة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة.
78	ثانيا: التحديات الداخلية لسياسة التشغيل.
84	ثالثا: التّحديات الخارجية لتكريس مبدأ الحق في التشغيل في الجزائر.
87	خلاصة الفصل
89	خاتمة
91	قائمة المصادر والمراجع
	الملخص

## الملخص بالعربية:

سلط هذه الدراسة الضوء على الحق في التشغيل كحق إنساني أساسي مكرس في المواثيق الدولية والدساتير الوطنية، مع تركيز خاص على دستور الجزائر 2020، تختلف الدراسة عن المقاربات الاقتصادية والسياسات العمومية بالتوجه نحو تحليل قانوني ودستوري صرف للحق في التشغيل بوصفه ركيزة من ركائز العدالة الاجتماعية والكرامة الإنسانية.

ينطلق الموضوع من الإقرار بأن التشغيل ليس مجرد وسيلة للرزق، بل هو حق أساسي يعبر عن الاندماج في المجتمع والمواطنة الفاعلة، وبالتالي فإن تكريسه ضمن الدستور يمثل معياراً لمدى التزام الدولة تجاه حقوق الإنسان.

يتتبع البحث تطور هذا الحق في النصوص الدولية، لا سيما العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 6) واتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية مثل الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة العمالة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان (المادة 23)

كما يناقش كيفية دسترة الحق في التشغيل في الدساتير الجزائرية المتعاقبة، خصوصاً دستور 2020، الذي جاء في سياق سياسي متوتر بعد الحراك الشعبي، وأقر في مادته 66 أن "العمل حق وواجب، ويقابله أجر."

التميز الرئيسي للدراسة هو ربط النصوص الدستورية بالتزامات الجزائر الدولية، وتبيان مدى وجود انسجام أو فجوات بينها، والنتيجة الجوهرية التي تصل إليها الدراسة هي أن الاعتراف بالحق في التشغيل لا يكفي ما لم يعزز بنصوص واضحة، وآليات قضائية وتشريعية تفعله، وتحول دون تحوله إلى مجرد شعار سياسي.

**الكلمات المفتاحية: الحق في التشغيل - دستور 2020 - قوانين العمل**

## English Summary

This study sheds light on the right to employment as a fundamental human right enshrined in international conventions and national constitutions, with a particular focus on the 2020 Constitution of Algeria. The study differs from economic and policy-based approaches by adopting a purely legal and constitutional analysis of the right to employment as a pillar of social justice and human dignity.

The study begins by affirming that employment is not merely a source of income, but a fundamental right that reflects integration into society and active citizenship. Therefore, enshrining this right in the constitution serves as a measure of the state's commitment to human rights.

The research traces the evolution of this right in international instruments, particularly:

- Article 6 of the *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*,
- ILO Convention No. 122 on Employment Policy,
- Article 23 of the *Universal Declaration of Human Rights*.

It also examines how the right to employment has been incorporated into successive Algerian constitutions, especially the 2020 Constitution, which emerged in a tense political context following the popular Hirak movement and states in Article 66 that "Work is a right and a duty; every work deserves remuneration."

The study's key distinction lies in its effort to connect constitutional provisions with Algeria's international obligations, highlighting areas of alignment and discrepancy. The core conclusion reached is that recognizing the right to employment is not sufficient unless it is supported by clear legal texts and judicial and legislative mechanisms that activate and protect it—preventing it from becoming a mere political slogan.

## Keywords

Right to Employment – 2020 Constitution – Labour Law – Human Rights – Algeria – International Conventions – ILO – Social Justice