



" دور المؤسسة التنظيمية في تفعيل السياسات الحكومية لدعم التشغيل في ظل اقتصاد العولمة "

« The Role of Organizational Institutionalisation in Activating Government Policies to
Support Employment in the Globalization Economy Era »

د. نرجس صفو

د. إيمان ريمة سرور توابتي

أستاذة محاضرة أ/ جامعة سطيف ٢

أستاذة محاضرة أ/ جامعة سطيف ٢

ملخص:

شهد العالم بأسره، منذ خمسينيات القرن الماضي، اضطرابات واسعة زعزعت سوق العمالة وعالم الشغل؛ فالتطورات العلمية والتكنولوجية التي عرفها العالم آنذاك، كان لها تأثير معتبر على اليد العاملة البشرية وعلى وسائل وأنماط الاستخدام، والسنوات التي تلت شهدت ارتفاعا ملحوظا في نسبة الأشخاص العاطلين عن العمل. ومنذ ذلك الحين، أصبحت البطالة آفة اجتماعية منتشرة على نطاق واسع، لم تسلم منها الدول النامية وحتى الدول الأكثر تقدما، الأمر الذي استلزم وضع سياسات وهندسة استراتيجيات وبرامج وطنية بهدف الحد من ارتفاع معدل البطالة وتحقيق نوع من التوازن بين الطلب والعرض في سوق التشغيل. وفي هذا المجال، كانت المنظمة الدولية للعمل سباقة في تكريس جهودها للبحث عن الحلول الكفيلة بمواجهة البطالة ورسم السياسات الكفيلة بدعم التشغيل. وقد تأسست المنظمة، وكان نصب أعين مؤسسيها تكثيف الجهود على المستويين الدولي والوطني من أجل بلوغ الأهداف المسطرة ضمن ميثاقها التأسيسي. ومثل موضوع العمالة والتشغيل أحد أولويات المنظمة واهتماماتها الرئيسية. ففي السنوات الأخيرة، اعتمدت هذه الأخيرة، مجموعة من القواعد والأحكام الهامة في مجال التوظيف ومكافحة البطالة.

وعلى المستوى الوطني، تبنت الجزائر العديد من البرامج الإصلاحية والمخططات الاستراتيجية، من بينها تلك المنصبة على إحداث أنظمة مؤسساتية غايتها الحد من البطالة والرفع من معدل التشغيل في الجزائر. وعليه، تنصب هذه الدراسة على التدقيق في مدى فعالية الدور الذي تلعبه مؤسسات دعم تشغيل الشباب والتأمين على البطالة في الجزائر، والبحث في مدى مواءمة هذه الأنظمة للقواعد والتوصيات الدولية للعمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

الكلمات المفتاحية: البطالة - التوظيف - المنظمة الدولية للعمل - مؤسسات دعم تشغيل الشباب - صناديق التأمين على البطالة.



Abstract :

Since the 1950s, the whole World has known wide disturbances, which have shaken the labor market and all the work World, the scientific and technological developments that World knew at that time, had a considerable impact on Human labor, the means and manners of use, so the following years saw a significant rise in the unemployment proportion, as a result of economic Globalization. And since then, unemployment has become a widespread social scourge, in both developing and developed countries, which has required the development of policies and engineering national strategies and programs, aimed at reducing the high unemployment rate and achieving a balance between demand and supply in the labor market.

In this way, the International Labour Organisation has been the pionner to look for solutions to address unemployment and to formulate policies to support employment. The Organization was established, and its founders were keen to intensify efforts at the international and national spheres, in order to achieve the objectives set out in its founding charter. Employment and working represent one of the Organization's priorities and its main concerns. In last years, the latter-Organization-has adopted a set of important rules and provisions in the domain of employment and unemployment combating.

At the national level, Algeria has adopted many reform programs and strategic plans, including those designed to create institutional systems aimed at reducing unemployment and raising the employment rate in Algeria.

Therefore, this study focuses on the effectiveness of the role performed by Youth employment support institutions and unemployment insurance funds in Algeria, And examine the harmonization of these systems with recommendations and rules set by International Labor Organization.

Keywords : Unemployment- Recruitment- International Labor Organization- Youth Employment Support Institutions- Unemployment Insurance Funds.

مقدمة

تختلف مشاكل العمالة بصورة كبيرة من إقليم إلى آخر، وتظهر الفجوة الرقمية - بالخصوص - بين الدول التامية والدول المتقدمة، وتفاقم الوضع أكثر فأكثر مع مطلع الخمسينيات من القرن الماضي؛ حيث تنامت العولة الاقتصادية، الأمر الذي زعزع كيان المنظمة الدولية للعمل والمجتمع الدولي ككل، وكان لا بد على المنظمة في كل مرة أن تعاود مراجعة وتحديث المعايير المقررة على مستواها فيما يخص سياسات التشغيل والاستخدام والبطالة سعياً لتحقيق التوازن المطلوب ما بين متطلبات وظروف السوق الاقتصادية، من جهة، ومتطلبات وظروف سوق العمل، من جهة أخرى .

وهكذا، تأسست المنظمة الدولية للعمل، وكان نصب أعين مؤسسيها تكثيف الجهود على المستويين الدولي والوطني من أجل بلوغ الأهداف المسطرة ضمن ميثاقها التأسيسي. ومثل موضوع العمالة والتشغيل أحد أولويات المنظمة واهتماماتها الرئيسية. وذلك ما جاء النص

عليه ضمن دستورها التأسيسي، وترجمته أولى الثُصوص الصادرة عن المنظمة؛ حيث تحث أحكام المادة الثانية من اتفاقية البطالة للعام ١٩١٩ (رقم: ٠٢) كل دولة عضو ملزمة ببند الاتفاقية. ففي السنوات التالية، وجتبا إلى جتب مع اتساع نطاق النشاط الميداني للمنظمة، اعتمدت هذه الأخيرة، مجموعة من القواعد والأحكام الهامة في مجال التوظيف ومكافحة البطالة.

وعلى المستوى الوطني، تعاني الجزائر منذ سبعينيات القرن الماضي أزمة بطالة حادة؛ حيث تشير آخر الإحصائيات المقدمة من طرف الديوان الوطني للإحصائيات، في هذا الشأن، إلى أنه بلغت نسبة البطالة في الجزائر ١١,١ بالمائة في ابريل ٢٠١٨. أما عدد السكان البطالين، فقد بلغ ١,٣٧٨ مليون شخص. ومنه، عمدت الجزائر كباقي الدول إلى وضع مختلف الآليات والبرامج من أجل معالجة موضوع التشغيل وذلك من خلال سنها لقوانين وتشريعات وإحداثها لهيئات وطنية جديدة تهدف إلى معالجة هاته الظاهرة. ولواجهة تدهور سوق الشغل نتيجة الإصلاحات الهيكلية، أنشأت الحكومة الجزائرية أجهزة جديدة لإدماج الشباب مهنيا، وأخرى لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم الاقتصادية.

تأسيسا على ما سبق، يطرح موضوع مداخلتنا الإشكالية الرئيسية التالية: ما مدى مواءمة الهندسة القانونية للهيكلين التنظيمي والتوظيفي لمؤسسات دعم تشغيل الشباب في الجزائر للمبادئ والأسس القاعدية للتوظيف والاستخدام المقررة في ظل نشاط المنظمة الدولية للعمل، وما مدى فعاليتها في الحد من انتشار البطالة في المجتمع الجزائري؟ وللإجابة على هذا التساؤل، سوف نحاول ضمن هذه الورقة البحثية بيان دور المؤسسة التنظيمية في مكافحة شبخ البطالة والتخفيض من مستوياتها، وذلك من خلال اعتماد منهجية بحث تشتمل محورين أساسيين:

المحور الأول: الأسس الدولية للتشغيل ومكافحة البطالة... من الالتزام بتنظيم الاستخدام إلى الالتزام بتحقيق الاستخدام الكامل.

المحور الثاني: الآليات الوطنية لدعم تشغيل الشباب بين استراتيجيتي السياسات الإصلاحية والمأسسة التنظيمية.

المحور الأول:

الأسس الدولية للتشغيل ومكافحة البطالة... من الالتزام بتنظيم الاستخدام إلى الالتزام بتحقيق الاستخدام الكامل

تعتبر ظاهرة البطالة آفة عالمية تمس جميع دول العالم، متقدمة ونامية، تنصرف آثارها لجميع الفئات الاجتماعية، شباباً ومتقدمين في السن، رجالاً ونساءً، بمستوياتهم الأكاديمية والثقافية المختلفة. فيصفها جانب من الفقه المعاصر بكونها "حالة وجود أشخاص راغبين في العمل وقادرين عليه وباحثين عنه ولكن لم يجدوه"

١. مفهوم المخالفة، يُعتبر ناشطاً اقتصادياً " الشخصُ المساهمُ فعلاً أو المتاحُ للمُساهمة في إنتاج السلع والخدمات التي تدخلُ ضمنَ حدود الإنتاج المبيّنة في نظام الحسابات الوطنية"^٢. وإن كان هناك اختلاف بين المؤرخين والمختصين في تحديد الفترة الزمنية لبدايات ظهور هذه الآفة الاجتماعية؛ حيث يُرجعها البعض إلى السنوات التي تلت الأزمة الاقتصادية العالمية لسنة ١٩٢٩، في حين يربط الكثير منهم هذه الظاهرة بالتحول الاقتصادي الذي عرفته دول العالم في فترة الخمسينيات والنواتج عن العولمة الاقتصادية والتكنولوجية. إلا أنه في حقيقة الأمر، يمكن القول أن ظاهرة البطالة التي أرقّت المؤرخين وعلماء الاجتماع قد لازمت في تطورها المعطيات والمستجدات التي عرفها تاريخ البشرية منذ القدم، فهي آفة عرفت منذ القدم، إلا أنها لم تطرح للنقاش على مستويات رسمية إلا في زمن معاصر، مع بداية الحركة التشريعية في الدول الأوروبية.

وعلى المستوى الدولي، طرَح موضوع البطالة على طاولة مناقشات المؤتمر الدولي للعمل مُتتاً السنوات الأولى لتأسيس المنظمة الدولية للعمل؛ حيث اعتبرت مكافحة البطالة والتأمين عليها من أولويات ذلك الوقت، كانت المسائلُ الملحةُ للبطالة ومكاتبُ التوظيف هي من أكثر مسائل الاستخدام استقطاباً للاهتمام والمتابعة والتنظيم؛ حيث وردت الإشارة إلى ضرورة مكافحة البطالة وتنظيم عرض العمل في ديباجة دستور المنظمة الدولية للعمل ضمن الأهداف الرئيسية للمنظمة^٣.

ونأتي ضمن الفقرات البحثية الموالية إلى تلخيص مجمل ما تضمنته أحكام القواعد الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل ذات الصلة بمكافحة البطالة وتحقيق الاستخدام الشامل، على النحو التالي:

الفقرة الأولى:

المعايير الدولية للعمل المتعلقة بدعم التشغيل

أكد الميثاق العالمي لفرص العمل لعام ٢٠٠٩، أن الأزمة الاقتصادية العالمية وعواقبها تعني أن العالم يواجه احتمالاً أزمةً مطوّلةً في البطالة، ترسخ الفقر وانعدام المساواة. وعادةً ما لا تنتعش العمالة إلا بعد سنواتٍ عدّةٍ من الانتعاش الاقتصادي. وفي بعض البلدان، لن يكون مجرد العودة إلى مستويات العمالة السابقة كافياً للمُساهمة بفعالية في بناء اقتصاداتٍ قويّةٍ وتحقيق العمل اللائق للنساء والرجال^٤. وقال المدير العام لمنظمة العمل الدولية السيد "غاي رايدر"، في كلمته أمام المنتدى العربي الثاني للتنمية والتشغيل المُتعمّد بعاصمة الرياض خلال الفترة ما بين ٢٤ و ٢٦ فيفري ٢٠١٤، أن العدالة الاجتماعية يتبغى تحقيقها من خلال توفير العمل اللائق للجميع، وإن تأمين الحماية الاجتماعية لأولئك الذين هم بحاجة إليها، هو تعبيرٌ عن التضامن الذي يحفظ تماسك المجتمعات^٥.

ومنه، يتبين أن العمالة والتشغيل شكلاً محوَر اهتمام المنظمة مُتدُّ تأسيسها، ولما زالا يُشكّلان محوَر اهتمام المنظمة للألفية الثالثة؛ حيث أنه، وبعد الكساد الذي حصل في الثلاثينيات من القرن الماضي، انتقل التركيز من البطالة- كمشكلة اجتماعية- إلى العمالة وخلق فرص عمل- كمهمة اقتصادية. وخلال المؤتمر السادس لإحصائي العمل للمنظمة الدولية للعمل، المُتَعَدِّد عام ١٩٤٧، أُدخِلَ قياسُ العمالة والبطالة بناءً على إطار قوّة العمل. ومُتدُّ ذلك التاريخ، أُدخِلت بعض التعديلات على القواعد الدولية للعمل، واستمرت حتى سنة ١٩٨٢؛ حيث اعتمدت المنظمة الدولية للعمل معايير جديدة ابتداءً من عام ١٩٨٣، لا زالت سارية إلى الوقت الحالي^٧.

تأسيساً على ما سبق، ودعماً للطرح لأعلاه، ارتأينا إعطاء نظرة عامة عن مُجمل ما صدر عن المنظمة في مجال حماية الحق في التشغيل والعمل، وذلك ضمن نقاط البحث التالية:

أولاً: أحكام الاتفاقية رقم: ٣٤ لعام ١٩٣٣ بشأن مكاتب التوظيف بمقابل^٨

تسري الأحكام المقررة ضمن الاتفاقية، على كل شخص أو وكالة أو منظمة تعمل كوسيط لأغراض الحصول على وظيفة لعامل، أو توريد عامل لرب عمل بغية الحصول على مقابل نقدي (المادة الأولى من الاتفاقية).

وقد قررت أحكام المادة الثانية من الاتفاقية في فقرتها الأولى، بصريح العبارة، مبدأ الإلغاء التدريجي لمكاتب التوظيف بأجر؛ حيث تمنح كل دولة عضو بالمنظمة، ملزمة بتطبيق أحكام الاتفاقية أعلاه، باتخاذ التدابير المناسبة من أجل تحقيق ذلك خلال مدة لا تزيد عن ثلاث (٠٣) سنوات، تسري ابتداءً من تاريخ نفاذ هذه الاتفاقية بالتسبة للدولة العضو المعنية. كما حظرت بنود الاتفاقية إنشاء مكاتب جديدة للتوظيف بمقابل بعد انقضاء فترة الثلاث (٠٣) سنوات، مع شرط الحصول على ترخيص سنوي قابل للتجديد وفق تقدير السلطة المختصة لفترة لا تتجاوز عشر (١٠) سنوات^٩.

وتمثل الاتفاقية رقم: ٣٤ أعلاه، بحسب تقديرنا، أولى الثُصُوص والوثائق الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل والمعنية بمسألة تنظيم العمالة والتوظيف؛ حيث كرسّت أحكامها بصورة ضمنية، مبدئين أساسيين للتوظيف المهني: يتعلق الأول بمبدأ مجانية التوظيف، ويتعلق الثاني بحظر التوظيف الجبري ووجوب منح الاختيار للطرف المتعاقد مع رب العمل في اختيار منصب عمله.

ثانياً: التوصيات الدولية للعمل رقم: ٧١، ٧٢ و٧٣ لسنة ١٩٤٤

يُمثلُ العام ١٩٤٤ مُتَعَطُفاً تاريخياً حاسماً في مسار المنظمة الدولية للعمل؛ فقد كان للمبادئ الجديدة التي أقرها إعلان فيلادلفيا (١٩٤٤) تأثيراً بالغاً على النشاط التشريعي للمنظمة وعلى المعايير الدولية للعمل ككل^{١٠}. وقد تحدّدت في العام ذاته، وبشكل واضح، الرؤية الشاملة

لتنظيم العمالة والاستخدام، والتي تربط بين مبدأ الاستخدام الكامل والاستعمال المنسق والمنظم للموارد البشرية، في التوصيات الدولية ذوات الأرقام رقم: ٧١، ٧٢، و٧٣، على التوالي، الصادرة عن المؤتمر الدولي للعمل عام ١٩٤٤^{١١}.

تحت بُتود التوصية رقم: ٧١ لعام ١٩٤٤ بشأن تنظيم العمالة في الانتقال من الحرب إلى السلم^{١٢}، الدول الأعضاء، بالالتزام بجملة من المبادئ. نذكر من أهمها:

تجميع المعلومات الضرورية عن العمال الذين يبحثون عن عمل، بغية ضمان إعادة استيعاب أو توزيع الراغبين في العمل على أعمال مناسبة بأسرع ما يمكن (البند الأول من التوصية)؛ توفير تسهيلات التوجيه المهني المتاحة لمن يبحثون عن عمل، بغية مساعدتهم على العثور على أنسب عمل (البند الخامس من التوصية)؛

توضع إلى أكمل حد ممكن، برامج للتدريب وإعادة التدريب لتلبية احتياجات العمال الذين سيحتاجون إلى إعادة إدماجهم في العمل أو إلى تزويدهم بعمل جديد (البند السادس من التوصية)؛

وضع سياسة إيجابية فيما يتعلق بتحديد مناطق الصناعة وتوزيع النشاط الاقتصادي، تضمن تجنّب تركّز البطالة في منطقة بعينها وتضع خطوات لتسهيل أي حركة ضرورية للعمل، سواء مهنيًا أو جغرافيًا (البند السابع من التوصية).

هذا، وقد شملت الأحكام الواردة في البتود من ٠٨ إلى ١٠ من التوصية ذاتها، عناية خاصة بالفئات المستضعفة والمهمشة خلال مرحلتَي التوظيف والاستخدام^{١٣}، ويتعلق الأمر بالأطفال، النساء وذوو الإعاقة^{١٤}.

كما اشتملت التوصية -إضافة إلى المبادئ العامة المحددة أعلاه- إحدى عشر جزءاً، يُعالج كل واحدٍ من هذه الأجزاء مسألة من المسائل المرتبطة بالتوظيف، وفي ذلك، أكدت أحكام التوصية على أن يولي انتباه خاص وعاجل لوضع أساليب وتقنيات مناسبة للتوجيه المهني للعمال الكبار. وحثت الدول الأعضاء على ضرورة تبني سياسة رفع الحد الأدنى لسن الانتهاء من الدراسة وسن القبول في العمل. كما توصي بضرورة تنظيم إعادة توزيع العاملات في الاقتصاد وفقاً لمبدأ تكافؤ الفرص الكامل بين الرجل والمرأة على أساس الجدارة والمهارة والخبرة الفردية^{١٥}.

وفي نفس السنة، أصدر المؤتمر الدولي للعمل التوصية رقم: ٧٢ لعام ١٩٤٤ بشأن إدارة الاستخدام^{١٦}، لاستكمال الأحكام الواردة ضمن التوصية رقم: ٧١، سالف الذكر^{١٧}. ويوصي في إطارها، بتطبيق المبادئ العامة المقررة ضمن التوصية السابقة، وبتخاذ مجموعة من التدابير التالية، نذكر من بينها:

جمع وتوفير المعلومات بشأن عرض العمل وفرص الاستخدام، والمهارات اللازمة لوظائف معينة، والتغيرات في اشتراطات المهارة في مختلف الصناعات، واتجاهات العمالة والبطالة... وغير ذلك من المعلومات ذات القيمة في تشجيع العمالة الكاملة؛

مُساعدة العمّال على العثور على العمالة الملائمة، وأرباب العمل على العثور على العمّال المناسبين؛

التعاون بالقدر اللازم في إدارة التأمين ضد البطالة ومساعداتها^{١٨}.
واستكمالاً لأحكام التوصيتين السابقتين، حثت بنود التوصية رقم: ٧٣ لعام ١٩٤٤ تخطيط الأشغال العامة على المستوى الوطني^{١٩}، كل دولة عضو أن تضع برنامجاً إنمائياً طويل الأجل يولي عناية خاصة لتحديد توقيت تنفيذ الأشغال وطلب الإمدادات، وذلك بحيث يأخذ من الطلب على الأيدي العاملة في الوقت الذي توجد به بالفعل عمالة كاملة، وزيادة هذا الطلب في أوقات البطالة^{٢٠}.

ثالثاً: أحكام الاتفاقية رقم: ٨٨ لعام ١٩٤٨ بشأن تنظيم إدارة التوظيف^{٢١}

ألزمت الاتفاقية كل عضو من أعضاء المنظمة، بأن يحتفظ بإدارة عامة تشرف على التوظيف مجاناً (المادة الأولى في فقرتها الأولى من الاتفاقية). وأوجبت المادة السادسة من الاتفاقية ذاتها، حكومات الدول الأعضاء بتنظيم إدارة للتوظيف بحيث تضمن الفعالية في اجتذاب وإحاق العمّال، ومساعدتهم في الحصول على أعمال مناسبة من خلال تسجيل طلبات التوظيف كلها، وحصر المؤهلات الحرفية والخبرة والرغبات للمتقدمين بها، وإجراء مقابلات الاستخدام، وتقدير مقدرة المتقدمين البدنية والمهنية ومساعدتهم إذا لزم الأمر للحصول على التوجيه المهني أو التدريب وإعادة للتأهيل المهني، بما يتناسب والقُدرة الجسدية والذهنية لكل فرد. (المادة ٠٦ / الفقرة (أ). البند ٠١ من الاتفاقية).

رابعاً: أحكام الاتفاقية رقم: ٩٦ لعام ١٩٤٩ بشأن وكالات خدمات التوظيف بأجر^{٢٢}

تناولت أحكام الاتفاقية حماية خاصة للأشخاص المتقدمين لطلب التوظيف، وبموجب أحكام المادة ٠٣ منها، قرر الإلغاء التدريجي لوكالات خدمات التوظيف بأجر التي تدار بغرض الربح واستبدالها بإدارة توظيف عامة^{٢٣}. بينما تطالب وكالات خدمات التوظيف بأجر التي لا تدار بغرض الربح بالحصول على تصريح من السلطة المختصة^{٢٤}.

وفي تقديرنا، تعطي الاتفاقية رقم: ٩٦ لعام ١٩٤٩ الدول المصدقة عليها الخيار بين إمكانيتين اثنتين: إما الإلغاء التدريجي لمكاتب التوظيف بأجر التي تدار بقصد الربح وتنظيم مكاتب أخرى للتوظيف، وإما الإشراف على مكاتب التوظيف بأجر^{٢٥}. وتعترف الاتفاقية ذاتها، صراحةً، بأن فكرة إلغاء مكاتب التوظيف بأجر بقصد الربح لا يمكن قبوله إلا في حالة وجود إدارة عامة للتوظيف تكون قادرة على الاضطلاع بالمهام والوظائف التي تقوم بها هذه المكاتب.

خامساً: أحكام الاتفاقية رقم: ١٢٢ لعام ١٩٦٤ بشأن سياسة الاستخدام والتوصية رقم:

١٢٢، المكملة لها

يُعتبرُ عام ١٩٦٤ تاريخاً حاسماً في سجل المنظمة الدولية للعمل؛ حيث تم إقرار وثيقتين اثنتين حول سياسة العمالة تَضَعان المسألة في منظورها الواسع. وتنص الاتفاقية رقم: ١٢٢ عن سياسة الاستخدام لعام ١٩٦٤^{٣٦}، على أن تتعهد كل دولة تصدق عليها بوضع وتطبيق سياسة نشطة للارتقاء باستخدام الكامل المنتج والمختار بحرية، ويجب أن تتجه السياسة إلى إيجاد عمل لكل شخص يبحث عنه على أن يكون هذا العمل منتجاً بقدر الإمكان، وأن يتم اختياره بحرية، وأن يكون لكل عامل فرصة اكتساب المؤهلات الضرورية لشغل العمل الذي يناسبه، وأن يُستخدم في هذا العمل بمؤهلاته مهماً كان عُتَصْرُهُ أو لونه أو جنسه أو رأيه السياسي أو دينه أو أصله الوطني أو الاجتماعي^{٣٧}.

وعليه، وبموجب أحكام الاتفاقية رقم: ١٢٢ لعام ١٩٦٤، تلتزم كل دولة مُصدِّقة عليها بأن تعلن وتتابع كهدف أساسي سياسة إيجابية نشطة ترمي إلى تحقيق العمالة الكاملة المنتجة المختارة اختياراً حراً. كما يجب أن تستهدف هذه السياسة تحقيق ما يلي: (أ) توفير فرص العمل لجميع الأفراد المتاحين له والساعين إليه. (ب) وأن يكون هذا العمل منتجاً بقدر ما يمكن، (ج) وأن تتوفر للأفراد حرية اختيار العمل^{٣٨}، (د) وأن تتوفر لكل عامل أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته، وأن يستخدم مهاراته ومواهبه فيها، دونما النظر إلى العنصر، أو اللون، أو الجنس أو الدين أو المذهب السياسي أو الأصل القومي أو المتبب الاجتماعي.

استناداً لذلك، يمكن القول أن المؤتمر الدولي للعمل بإصداره للاتفاقية رقم: ١٢٢، أراد أن يوقع على الدول الأعضاء الالتزام بالمبادئ الأساسية للتوظيف^{٣٩}، ويتعلق الأمر بما يلي:

مبدأ تحقيق العمالة الكاملة؛

مبدأ حرية اختيار منصب العمل؛

مبدأ التناسب بين الوظيفة والمؤهلات الوظيفية؛

مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام.

واستكمالاً للأهداف المحددة ضمن الاتفاقية أعلاه، صدرت التوصية رقم: ١٢٢ عن سياسة الاستخدام للعام ذاته. عرّفت هذه الأخيرة أهداف سياسة الاستخدام^{٤٠}، وحددت مبادئ هذه السياسة^{٤١}، عالجت الإجراءات العامة الطويلة الأمد^{٤٢}، والإجراءات العامة القصيرة الأمد^{٤٣}، وكذلك، الإجراءات الانتقائية التي تتخذ في إطار سياسة الاستخدام^{٤٤}.

وبعدما تناولت التوصية أعلاه، الإجراءات العامة والانتقائية المطلوب اتخاذها في إطار سياسة العمالة، تطرقت أحكامها إلى مشاكل العمالة في الدول التامية من حيث سياسة الاستثمار والدخول، وتشجيع التشغيل في قطاع الصناعة، وقطاع الزراعة، ونمو السكان^{٤٥}. وتناولت التوصية، كذلك، جهود أرباب العمل والعمال ومنظماتهم، في مجال اتخاذ جميع

الوسائل العلمية لتنمية وصيانة التشغيل الكامل المنتج والقائم على حرية الاختيار، والجهود الدولية لتحقيق أهداف سياسة الاستخدام^{٣٦}.

وأخيراً، أُلحقت بالتوصية مقترحات مفصلة في حدود تطبيق هذه الثُصوص، وهذه الإجراءات والوسائل التي وردت تفصيلاً في التوصية هي التي لا زالت في الطريق إلى القبول والموافقة من جانب أغلبية المجتمعات الدولية بعكس ما ورد في الاتفاقية، فهي التي حصلت على هذه الموافقة. إذ تنص التوصية محل الدراسة، على أنه: "يجب على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ومنظمات أرباب العمل والعمال المعنية في تطبيقها لأحكام هذه التوصية الاسترشاد بأقصى قدر ممكن ومرغوب فيه بالمقترحات الخاصة بطرق التطبيق الموضحة بالملحق^{٣٧}". ويتضمن هذا الملحق الإجراءات العامة والانتقائية التي يجب اتخاذها في نطاق سياسة التشغيل ومشاكل التشغيل المصحوب بالتخلف الاقتصادي.

وحسناً فعل واضعوا الوثيقتين أعلاه، حينما صاغوا المبادئ العامة للتوظيف ضمن أحكام الاتفاقية رقم: ١٢٢، بينما استكملت التوصية رقم: ١٢٢ التدابير العملية الكفيلة بتطبيقها على المستويات الوطنية، ويستخلص من موقفهم هذا، اتجاه إرادتهم إلى اعتبار المبادئ المقررة ضمن الاتفاقية ملزمة، واخضاعها بذلك لآليات الرقابة المقررة على مستوى المنظمة، بينما التمس المؤتمر في صياغة التدابير العملية اعتماد صياغة مرنة قابلة للتكيف مع مختلف المستويات الاقتصادية للدول الأعضاء^{٣٨}.

سادساً: أحكام التوصية رقم: ١٨٩ لعام ١٩٩٨ بشأن إحداث مناصب عمل في المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة^{٣٩}

نصت بُنود التوصية رقم: ١٨٩ على أنه يتبغى أن تعتمد الدول الأعضاء تدابير تتناسب مع الظروف والممارسات الوطنية بغية تعزيز الدور الأساسي الذي يمكن أن تؤديه المنشآت الصغيرة والمتوسطة فيما يتعلق بما يلي:

الشُهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية؛

زيادة فرص كسب الدخل وتكوين الثروة سعياً إلى العمالة المنتجة والمستدامة؛

النمو الاقتصادي المستدام والقدرة على التجاوب بمرونة مع التغيرات؛

زيادة المشاركة الاقتصادية للمجموعات المحرومة والهامشية في المجتمع؛

زيادة المدخرات والاستثمارات المحلية؛

التدريب وتنمية الموارد البشرية؛

التنمية الإقليمية والمحلية المتوازنة؛

توفير سلع وخدمات أفضل تكييفاً مع احتياجات السوق المحلية.

تضمنت أحكام التوصية العديد من التدابير القانونية والعملية توخياً لإيجاد بيئة تؤدي إلى نمو وتطور المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ حيث تضمن الجزء الثاني من التوصية التدابير

الخاصة بالإطار السياسي والقانوني^{٤٦}، بينما شمل الجزء الثالث تدابير خاصة بتنمية ثقافة المنشأة^{٤٧}، في حين عني الجزء الرابع منها بالنص على مجموعة من الإجراءات العملية الكفيلة بإقامة هياكل أساسية فعالة لتقديم الخدمات^{٤٨}.

ومنه يمكن القول، بأن الأحكام التي شملتها التوصية رقم: ١٨٩، تعتبر من أحدث ما صدر عن المنظمة من أحكام في مجال التشغيل ومكافحة البطالة، فما يميزها، أساساً، هو أنها لا تكتفي بالنص على جملة من المبادئ الأساسية، بل تصنع هذه المبادئ بتدابير عملية.

سابعاً: أحكام التوصية رقم: ١٩٣ لعام ٢٠٠٢ بشأن ترقية التعاونيات^{٤٩}

أقر المؤتمر لدولي للعمل بأهمية التعاونيات في خلق الوظائف وحشد الموارد وتوليد الاستثمار وبأهميتها في تعزيز المشاركة الكاملة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لجميع الشعوب. وتنص بوثود التوصية رقم: ١٩٣، على أنه يتبغى على الدول الأعضاء بالمنظمة أن تشجع تعزيز وتقوية هوية التعاونيات وأن تعتمد تدابير لتعزيز قدراتها لمساعدتها على خلق وتنمية الأنشطة المولدة للدخل والوظائف اللائقة^{٤٩}.

وودت المبادئ التي تؤسس وتعمل وفقاً لها هذه التعاونيات استناداً إلى القيم التعاونية المتمثلة في المساعدة المتبادلة والمسؤولية الشخصية والديمقراطية والمساواة والإنصاف والتضامن، فضلاً عن القيم الأخلاقية المتمثلة في الاستقامة والشفافية والمسؤولية الاجتماعية والعناية بالغير^{٥٥}.

الفقرة الثانية:

المعايير الدولية للعمل المتعلقة بمكافحة البطالة

تميزت المرحلة السابقة لتأسيس المنظمة الدولية للعمل بتغليب الرأسماليين للحجة الاقتصادية على الحجة الاجتماعية، مما نتج عنه تدني في الأجور، انخفاض في المستوى المعيشي وانتشار آفة البطالة في جميع الدول المصنعة، الأمر الذي دفع المؤتمرين عام ١٩١٩ إلى اعتبار مكافحة البطالة وتنظيم العمالة والتشغيل إحدى الأولويات الرئيسية التي من أجلها تم تأسيس المنظمة الدولية للعمل.

ومن بين الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل الصادرة عن المنظمة ذاتها، التي عنيبت بتنظيم العمالة ومكافحة البطالة، تأتي الباحثة إلى التفصيل في مضمون الوثائق التالية:

أولاً: أحكام الاتفاقية رقم: ٠٢ لعام ١٩١٩ بشأن البطالة^{٤٦}

تصدر موضوع البطالة أولوية اهتمامات المؤتمر الدولي للعمل في دورته الأولى (١٩١٩)؛ حيث اعتمدت الاتفاقية رقم: ٠٢ بشأن البطالة. وفي هذا الشأن، نصت الاتفاقية على أن تقوم الدول المصادقة عليها بإنشاء مكاتب التوظيف العامة المجانية التي تخضع لرقابة سلطة مركزية^{٤٧}. وانصب اهتمام المؤتمرين عام ١٩١٩ على صياغة المبادئ الأولية لمكافحة البطالة،

والمتمثلة، أساساً، في مجانية التوظيف، الحماية الاجتماعية للعاطلين عن العمل ومبدأ المساواة بين الأجانب والوطنيين في الاستفادة من مزايا التأمين على البطالة^{٤٨}.

ثانياً: أحكام الاتفاقية رقم: ١٦٨ لعام ١٩٨٨ بشأن التهوض بالعمالة والحماية من البطالة، والتوصية رقم: ١٧٦، المكمل لها^{٤٩}

اعتمد المؤتمر الدولي للعمل في دورته الخامسة والسبعين للعام ١٩٨٨، الاتفاقية رقم: ١٦٨ والتوصية رقم: ١٧٦ بشأن تعزيز العمالة والحماية من البطالة. وبمقتضى هذه الاتفاقية، تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة لتنسيق نظام الحماية من البطالة فيها مع سياستها في مجال العمالة والتوظيف. وتحرص، لهذا الغرض، على أن يسهم نظام الحماية من البطالة فيها - ولاسيما طرائق تقديم إعانات البطالة - في تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، وألا يكون من أثرها عدم تشجيع أرباب العمل على عرض عمالة منتجة، وعدم تشجيع العمال على البحث عن هذه العمالة^{٥٠}.

فضلاً عما ذكر من أحكام، تنص الاتفاقية كذلك، على أن: "تضع كل دولة عضو، كهدف له الأولوية، سياسة ترمي إلى التهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية بجميع الوسائل المناسبة، بما فيها الضمان الاجتماعي. وتتضمن هذه الوسائل، فيما تتضمنه، خدمات التوظيف، والتدريب المهني والتوجيه المهني^{٥١}."

وتولي الاتفاقية اهتماماً لفئات محددة من الأشخاص المتضررين الذين يواجهون أو يمكن أن يواجهوا صعوبات في العثور على عمل دائم، مثل النساء، الشباب، المعوقين، المستن من العمال، والمتعطلين عن العمل فترات طويلة، وكذلك، العمال المهاجرين المقيمين في البلد بصورة نظامية^{٥٢}. وتبين المادة ١٠ الاحتمالات المعطاة (البطالة الكاملة أولاً، ثم حالات البطالة الجزئية ما أمكن للدول ذلك)^{٥٣}.

ورد ضمن بنود الاتفاقية النص على أنه تقوم كل دولة عضو - حسبما تسمح به الظروف - بما يلي:

تغطية حالة البطالة الجزئية؛

زيادة عدد الأشخاص المحميين؛

زيادة مبلغ الإعانات؛

تقصير مدة الانتظار؛

إطالة فترة دفع الإعانات؛

تكييف نظم الضمان الاجتماعي مع الظروف المهنية للعاملين بعض الوقت؛

السعي إلى توفير الرعاية الطبية للأشخاص الذين يتلقون إعانة بطالة ولمن يعولون؛

السعي إلى ضمان أخذ المدد التي تدفع فيها هذه الإعانة في الاعتبار لأغراض اكتساب الحق في إعانات الضمان الاجتماعي، وعتد الاقتضاء، لحساب إعانات العجز أو الشيخوخة أو الورثة^{٥٤}.

وحث التوصية رقم: ١٧٦ بشأن تعزيز العمالة والحماية من البطالة لعام ١٩٨٨ على تشجيع واتخاذ تدابير التنقل المهني أو الجغرافي^{٥٥}، وتدابير المساعدة المالية للباحثين عن العمل. وقدمت التوصية ذاتها، جملة من التدابير التي تلتزم الدول الأعضاء باتخاذها في سبيل النهوض بالعمالة المنتجة، ونذكر منها:

تأمين التنسيق بين نظم التقاعد القانونية ونظم التقاعد الخاصة، بحيث تزيل العقبات التي تعترض سبيل التنقل المهني (البند ٠٦ من التوصية)؛

إتاحة تسهيلات للأشخاص المحميين تمكّنهم من القيام بأشغال مؤقتة بأجر لتحسين فرص حصولهم على عمل منتج يختارونه بحرية (البند ٠٧ من التوصية)؛

إتاحة فرصة للعاطلين عن العمل الذين يرغبون في إقامة مؤسسة خاصة بهم أو في مواصلة نشاط اقتصادي حر، في الحصول على عون مالي وخدمات استشارية (البند ٠٨ من التوصية)؛ السعي في سبيل عقد اتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف من أجل تقديم المساعدة المالية للعمال الأجانب (البند ٠٩ من التوصية).

واستكمالاً للمبادئ العامة التي تضمنتها أحكام الاتفاقية رقم: ١٦٨، أشار المؤتمر في مضمون التوصية رقم: ١٧٦ لجملة من التدابير التي تسترشد بها الدول الأعضاء التي تعترّم تطوير نظام الحماية من البطالة فيها من أجل بلوغ معايير لا تقل عن المعايير التي حددتها أحكام الجزء الرابع (إعانات البطالة) من اتفاقية المستويات الدنيا للضمان الاجتماعي رقم: ١٠٢ للعام ١٩٥٢، سالف الذكر. ويمكن تلخيص مجمل ما ورد من تدابير، فيما يلي^{٥٦}:

إقامة وحسن تسيير إدارة عامة مجانية للعمالة تضم شبكة من مكاتب التوظيف، وتمتلك قدرة إدارية كافية لجمع وتحليل المعلومات عن سوق العمل، وتسجيل المعروض من الوظائف والباحثون عن عمل، والتحقق موضوعياً من وضع البطالة غير الإرادية؛

ضمان مستوى معقول لتغطية فروع أخرى للضمان الاجتماعي تعتبر ذات أولوية على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، مثل: خدمات الرعاية الصحية الأولية وتعويض إصابات العمل، وخبرة واسعة في إدارتها؛

تأسيس صندوق ادخار وطني تدفع من خلاله إعانات نقدية دورية لأصحاب الحسابات الذين تتوقف مكاسبهم نتيجة بطالة طويلة الأجل والذين يعانون من وضع عائلي عسير، لمساعدتهم على مواجهة احتياجاتهم الأساسية؛

تشجيع منظمات أرباب العمل ومنظمات العمال على إقامة صناديق مساعدة على مستوى مؤسسة واحدة مشتركة بين مؤسسات؛

ضرورة إلزام أرباب العمل بموجب القوانين واللوائح الوطنية بتأسيس صناديق مشتركة يغذيها أرباب العمل، بغية ضمان حصول العمال على تعويضات إنهاء الخدمة في حالة فقدانهم لوظائفهم.

ثالثاً: تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل بعنوان: "تغيير عالم العمل: القضايا الرئيسية" (١٩٨٦) ٥٧

يُعدُّ هذا التقرير مُنطلقاً للدعوة إلى البَحْثِ عن وسائل وأساليب ملائمة لمواجهة التحدّيات التي أفرزتها المتغيرات السياسية والاقتصادية الحاصلة على المستويين الدولي والوطني؛ حيث يركّز التقرير ذاته على المؤشّرات الدالة على ارتفاع معدّلات الفقر والبطالة. ويؤكد على ظهور أشكال جديدة من علاقات العمل، ولأنّ العاملين فيها لا يحظون بالحماية الاجتماعية الكافية والعادلة.

وأشار التقرير إلى أنّ الإحصائيات المقدّمة في ذلك الحين- منتصف الثمانينيات من القرن الماضي- تؤشّر أنّ عدد العاملين المستفيدين من الحماية الاجتماعية على المستوى العالمي لا يتعدى ٨٠٠ مليون عاملٍ من بين ٢٠٠٠ مليون عاملٍ. وكان هذا يعني أنّ ٦٠% من مجموع القوى العاملة في العالم، لم تكن تستفيد من الحماية الاجتماعية المقرّرة قانوناً^{٥٨}.

ومن خلال ما ورد في التقرير أعلاه، نوه المدير العام للمكتب الدولي للعمل بجُملة من الحقائق والظواهر السلبية المسجّلة في مختلف الدول الأعضاء. مشيراً بالخصوص إلى أنّ الدول التي لا تتوافر فيها فرص عمل كافية، تمثّل في واقع الأمر- البيئة النموذجية لمساهمة العمال أنفسهم في إجهاد كلّ المساعي لتوفير الحماية الاجتماعية؛ فالعمال أنفسهم- وتحت ضغط الحاجة- سوف يقبلون بأيّة شروط يضعها رب العمل، ويتنازلون بذلك، عن أدنى أشكال الحماية القانونية اللازمة والمطلوبة في سوق العمل، وأنّ الدول التي لا تمتلك الموارد المالية الكافية من أجل حدّ أدنى من الحماية الاجتماعية، لا يمكنها أن تضع برامج وتهيئ سياسات وتشيد المؤسسات الكفيلة بتحقيق التوازن المطلوب بين الحاجة الاقتصادية والحاجة الاجتماعية.

رابعاً: تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل بعنوان: "دفاعاً عن القيم وتشجيعاً

للتغيير-العدالة الاجتماعية في اقتصاد عالمي: الأفاق أمام منظمة العمل الدولية" (١٩٩٤) ٥٩

أشار التقرير إلى جُملة من الحقائق والظواهر التي تنامت في سوق العمل، ويتعلق الأمر بانتشار البطالة والفقر كظاهرتين متلازمتين، ويعني ذلك عدم توافر البيئة الاقتصادية والاجتماعية المناسبة لتنفيذ برنامج عالمي أو وطني لتحفيز العمالة المنتجة وتوفير الحماية الاجتماعية للأشخاص العاملين، وغيرهم من الأشخاص العاطلين عن العمل؛ فالدول الفقيرة- وتلك السائرة في طريق الثمو- تكون غير قادرة على تحمّل التكاليف المالية التي يستلزمها تنفيذ برامج وسياسات تشجيع العمالة ومكافحة البطالة والتأمين عليه. وبالمثل، لئن توافر لدى أرباب العمل القدرة على تغطية تكاليف الحماية الاجتماعية بمستوى مقبول، الأمر الذي



سوف ينتج عنه انجسارٌ للحماية الاجتماعية ودخول العمال في علاقات عملٍ غيرٍ محمّيةٍ أو غيرٍ منّظمة^{٦٠}.

ولم يغفل المدير العام للمكتب الدولي للعمل إلى الآثار السلبية التي خلفتها البطالة؛ حيث انجرت عنها تزايدٌ كمّي وكيفي لعمال القطاع غير المنظم أو غير الرسمي، وذلك إما بالعمل للحساب الخاص، أو العمل بأجرٍ لحساب الغير في منشآتٍ صغيرة.

المحور الثاني:

الآليات الوطنية لدعم تشغيل الشباب بين استراتيجيتي السياسات الإصلاحية والمأسسة التنظيمية

حظيت سوق العمالة والتشغيل باهتمام واسع على المستويين الدولي والوطني، فأمام تأزم الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لغالبية دول العالم نتيجة العولة الاقتصادية والتكنولوجية التي يعيشها العالم بأسره، تفاقمت أزمة البطالة والتشغيل، وأصبح من الصعب الوصول للتوظيف الكامل. لذا عيّنت معظم الدول إلى بوضع استراتيجيات وطنية لمكافحة البطالة من خلال هندسة سياسات تشغيلية تشمل مجموعة من التدابير والآليات الكفيلة بإنشاء مناصب شغل جديدة أو إعادة هيكلة الوظائف القديمة.

وبالنسبة للوضع في الجزائر، فقد أضحى مسائل العمالة والتشغيل من أولويات انشغالات السلطات المركزية والمحلية، ويرجع ذلك في الأساس إلى تزايد الفجوة الرقمية بين مستوى طلبات التوظيف، من جهة، ومستوى عروض العمل المتوافرة، من جهة أخرى.

بناءً على ذلك، يثور التساؤل التالي: ما مدى فعالية سياسات التشغيل التي تبنتها الحكومة الجزائرية بهدف التقليل من مستوى البطالة وتحقيق العمالة الشاملة؟ وللإجابة على التساؤل أعلاه، سوف نأتي إلى تعداد أهم البرامج والآليات المؤسسية التي تم إحداثها على المستوى الوطني دعماً للتشغيل والعمالة، وذلك ضمن الفقرتين التاليتين:

الفقرة الأولى:

البرامج الإصلاحية الرامية إلى دعم التشغيل والحد من ارتفاع معدل البطالة في الجزائر تمثل البطالة ظاهرة ذات أبعاد متعددة، اقتصادية واجتماعية، وهي نتيجة طبيعية للتقلبات التي تعرفها سوق العمل تحت تأثير مجموعة من العوامل الاقتصادية، السياسية والاجتماعية. وقد تميزت سوق العمل في الجزائر بارتفاع حاد ومرتفع لمستويات البطالة منذ أواخر الثمانينيات من القرن العشرين؛ حيث وصل معدلها في بعض المناطق لمستويات رقمية تفوق نسبة ٣٠ بالمئة، وذلك نتيجة الاختلالات الاقتصادية والأزمة الاجتماعية والأمنية التي عاشتها الدولة طيلة عشرية من الزمن، عرفت "بالعشرية السوداء"^{٦١}.

وعبر جانب من الفقه عن الوضعية الاقتصادية للبلاد في تلك الفترة بالقول أن مصطلح البطالة لم يكن شائعاً ومنتشراً خلال سنوات الرخاء الاقتصادي في فترة الستينيات والسبعينيات وإلى غاية منتصف الثمانينيات بحكم الموارد البترولية الكافية نتيجة أسعار البترول المرتفعة آنذاك، غير أن الأزمة البترولية سنة ١٩٨٦ كان لها الأثر الكبير في بداية ظهور لبطالة، بل وفي مدة قصيرة أصبحت تشكل إحدى أهم الانشغالات والتحديات والمشاكل الاقتصادية للمؤسسات الرسمية وغير الرسمية، حيث تشير التقارير الرسمية إلى أن مستوى البطالة في الجزائر بدأ في الارتفاع من ١٧ % في عام ١٩٨٧ إلى ٢٩ % سنة ١٩٩٥ ليبلغ ما يقارب ٣٠ % سنة ١٩٩٩. هذا الارتفاع جاء نتيجة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية مترابطة^{٦٣}.

ومنه، عملت الجزائر، كغيرها من الدول، على وضع وإرساء جملة من التدابير التحفيزية والإصلاحية الهادفة إلى توفير مناصب الشغل وترشيد السياسات التشغيلية، من خلال تسيير عدة برامج وإحداث آليات مؤسسية ساهمت إلى حد كبير في ترقية مجال التشغيل والعمالة والحد من آفة البطالة. ومن هذه البرامج، نذكر ما يلي:

أولاً: البرنامج الحكومي لتشغيل الشباب لسنة ١٩٨٧

يمثل هذا الأخير أولى البرامج التي صاغتتها الحكومة الجزائرية في سبيل الحد من آفة البطالة التي عرفتتها الجزائر في بدايات الثمانينيات من القرن الماضي. يهدف هذا الأخير إلى التخفيض من نسبة البطالة داخل الأقاليم المحلية من خلال توفير مناصب عمل ملائمة لقدرات وكفاءات الفئة المجتمعية التي تتراوح أعمارها ما بين ١٦ و ٢٤ سنة.

مثل هذا الأخير برنامجاً تمويلياً مستقلاً يتم تطبيقه على مستويات إقليمية، يعتمد في الأساس على تمويل كل من صندوق المساعدة على تشغيل الشباب والصندوق المشترك للجماعات المحلية، يهدف إلى خلق ما يقارب مئتا ألف ٢٠٠,٠٠٠ منصب عمل دائم خلال فترة زمنية مدتها سنتين ٠٢ من بدء سريان المشروع، اعتماداً على المؤهلات العلمية والمهارات الفكرية واليدوية التي يتم التصريح بها من الأشخاص الراغبين في الحصول على منصب عمل^{٦٣}.

ويعلق جانب من المختصين على نتائج تطبيق هذا البرنامج، بالقول: " لم يستفد من هذا المشروع سوى نصف هذا العدد منهم ستون ألفاً ٦٠,٠٠٠ شاب حصلوا على مناصب دائمة أو مؤقتة وأربعون ألفاً ٤٠,٠٠٠ شاباً على مناصب في نشاطات التكوين والتأطير، ويرجع ذلك للطابع المركزي الشديد للبرنامج وافتقاره لهيئات محلية لإدارته"^{٦٤}.

ثانياً: برنامج التعديل الهيكلي

يندرج هذا البرنامج ضمن سياسات الإصلاحات الاقتصادية التي وضعتها الحكومة الجزائرية في نهاية بداية التسعينيات من القرن الماضي، والتي تزامنت مع الأزمة الاجتماعية التي عاشتها البلاد في نهاية الثمانينيات، والتي كان مردّها الانخفاض المعتبر في أسعار النفط وتضخم المديونية الخارجية. ويهدف هذا البرنامج إلى إعادة تصحيح الاختلالات المالية التي تسبب عجزاً ميزانية الدولة^{٦٥}.

وقد كان لسياسة التصحيح الهيكلي المنتهجة على المستوى الوطني تحت تأثير صندوق النقد الدولي آثاراً معتبة على القطاعين الاقتصادي والاجتماعي؛ حيث بلغ عدد العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ما يتجاوز ٥٠٠ ألف عامل خلال الفترة ما بين ١٩٩٤ و ١٩٩٧. كما لوحظ تطور سريع في مستويات البطالة، التي ارتفعت نسبتها من ١٩,٧٠ بالمئة سنة ١٩٩٠ إلى ٢٩,٨٠ بالمئة سنة ١٩٩٧^{٦٦}.

الفقرة الثانية:

المؤسسات التنظيمية الرامية لدعم التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر

في ظل تطبيق السياسات الإصلاحية على المستويين الوطني والمحلي، أحدثت الحكومة الجزائرية العديد من الآليات المؤسساتية الرامية إلى رفع مستوى التشغيل والحد من الارتفاع الهائل في مستويات البطالة. ونأتي فيما يلي، إلى عرض بعض النماذج التطبيقية لهذه المؤسسات ضمن الفقرات البحثية التالية:

أولاً: جهاز الإدماج المهني للشباب: تم إحداثه في بداية التسعينيات من القرن الماضي بغاية تصحيح الاختلالات والتركيز على الشراكة مع المؤسسات الفاعلة على المستويات المحلية. تتحدد مهامه الأساسية في إنشاء أكبر عدد من مناصب العمل المأجور وكذا تقديم المساعدات المالية لفئة الشباب بقصد إنشاء مشاريع تنموية بصيغة تعاونيات فردية أو جماعية. كما يعمل الجهاز على تحقيق الإدماج المهني المؤقت لفئة الشباب داخل وحدات إنتاجية أو إدارية، بصورة مؤقتة لمدة تتراوح ما بين ثلاثة ٣ أشهر وسنة كاملة، قصد تمكينهم من اكتساب الخبرة التقنية وتنمية قدراتهم وكفاءاتهم الشخصية، ومن ثمّ، إمكانية الحصول على عمل لائق أو تأسيس مشاريع استثمارية خاصة بهم^{٦٧}.

ثانياً: صندوق دعم تشغيل الشباب: تم إحداثه سنة ١٩٨٩ في إطار سياسة الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الحكومة في نهاية الثمانينيات بهدف خلق فرص عمل جديدة للشباب العاطل عن العمل من خلال البحث عن مصادر تمويل محلية.

يعمل الجهاز على تمكين هذه الفئة المجتمعية من إنشاء مشاريع خاصة بهم في صيغة تعاونيات تعتمد في الأساس على ٣٠ بالمئة من التمويل الذاتي و ٧٠ بالمئة من مصادر التمويل البنكي.

بالإضافة إلى الاستفادة من إعفاءات ضريبية مؤقتة خلال السنوات الأولى من تأسيس المشروع ودخوله حيز التطبيق^{٦٨}.

ثالثاً: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة: أنشئ هذا الأخير بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم: ١٨٨-٩٤ لسنة ١٩٩٤م، كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. حيث يخص هذا الصندوق كل البطالين الذين فقدوا أعمالهم بصفة لا إرادية، لأسباب اقتصادية سواء في إطار التقليل من عدد العمال أو حل المؤسسات، والمعنيون بالاستفادة تتراوح أعمارهم من 35 إلى 50 سنة^{٦٩}. يعمل الصندوق، أساساً، على "تخفيف" الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقاً لمخطط التعديل الهيكلي. وتنحصر أهم نشاطاته في التدابير التالية:^{٧٠}

دعم تأمين من البطالة ومراقبة المنظمين إلى السوق لمدة قدرها 23 شهراً. تقديم الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل. المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين. من مهن الصندوق الأولى، دفع تعويض البطالة الذي استفاد منه لغاية أواخر سنة ٢٠٠٦ : أكثر من ١٨٩,٨٣٠ عاملاً مسرحاً من مجموع ٢٠١,٥٠٥ مسجلاً، أي بنسبة استيفاء ٩٤ بالمائة؛ يناهز عدد المستفيدين الذين تم توقيف تعويضاتهم جراء عودتهم إلى العمل بعقود محددة المدة أو بقائهم بالمؤسسات المؤهلة للتصفية ٥,٢٧٥ مستفيداً. أكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمت في الفترة الممتدة بين سنتي ١٩٩٦ و ١٩٩٩ التي ساربت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، عند ذاك، بدء منحى الانتساب في التقلص^{٧١}.

وتجب الإشارة هنا، أنه لا ينحصر نظام التأمين عن البطالة في دفع تعويض للأجير الذي فقد بصفة لا إرادية منصب عمله فقط، وإنما أيضاً في بعث إجراءات احتياطية لتكثيف فرص رجوعه إلى العمل بـ: المساعدة على البحث عن الشغل؛ دعم العمل الحر؛ التكوين بإعادة التأهيل^{٧٢}.

والجدير بالتنويه له، هو أن هذا النظام يقوم على منح أرباب العمل امتيازات خاصة لتحفيزهم على التوظيف وفتح مناصب العمل، ومن هذه المزايا، تلك الواردة بموجب أحكام القانون رقم: ٠٦-٢١ الخاص بإجراءات تحفيز ودعم ترقية الشباب، وكذا، أحكام المرسوم



التنفيذي رقم: ٣٨٦-٠٧ المحدد لمستوى وطرق منح الامتيازات المقررة في ذات القانون^{٧٤}. ويمكن تلخيص أهم ما جاءت به هذه النصوص من مزايا في النقاط التالية^{٧٥}:

أ- يستفيد رب العمل من خفض حصته في حالة التوظيف لمدة لا تقل عن إثني عشر (١٢) شهرا :

٢٠٪ من حصته بالنسبة لطالبي العمل؛

٢٨٪ من حصته بالنسبة لطالبي العمل الأوائل؛

٣٦٪ بالنسبة للتوظيفات المقررة بنواحي الهضاب العليا والجنوب.

ب- يستفيد رب العمل أيضا، من خفض حصته في حالة قيامه بتوظيفات لفترة لا تقل عن ستة (٠٦) أشهر بحسب النسب التالية:

من ٢٠ إلى ٢٨٪ من حصته، في حالة توظيف طالبي عمل بما فيهم طالبي عمل أوائل في قطاعات: السياحة والحرف والثقافة والفلاحة وورشات البناء والأشغال العمومية، وكذا شركات الخدمات؛

٣٦٪ من حصته، في حالة توظيف جميع طالبي العمل بنواحي الهضاب العليا والجنوب.

في حالة مضاعفة التعداد الأصلي من طرف رب العمل الذي يُشغَل ما لا يقل عن تسعة (٠٩) عمال مُصرَّح عنهم لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، يستفيد هذا الأخير من تخفيض محدد بـ ٠٨٪ طيلة سنة كاملة.

ج- كل رب عمل يقوم بتكوين ورسكلة عماله، يستفيد من الإعفاء عن الاشتراك الإجمالي لمدة موزعة على النحو التالي:

شهر واحد (٠١) لمدة تتراوح ما بين خمسة عشر (١٥) يوما و شهر واحد (٠١)؛

شهران (٠٢) لمدة تفوق شهرا واحد (٠١) وتعادل شهرين (٠٢)؛

ثلاثة (٠٣) أشهر لمدة تفوق شهرين (٠٢).

د- يتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالاشتراك الإجمالي لرب العمل المحدد بـ (٢٥٪) لفترة أقصاها ثلاثة (٠٣) أشهر.

هـ- يستفيد رب العمل من إعانة شهرية خاصة بالتشغيل بمجموع ألف دينار جزائريا (١٠٠٠ دج) لمدة أقصاها ثلاث (٣) سنوات عن كل طالب عمل موظف على أساس عقد عمل لمدة غير محددة.

رابعاً: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: عقب التوصيات المنبثقة عن الملتقى الدولي خلال ديسمبر عام ٢٠٠٢ حول " التجربة الجزائرية في القرض المصغر " تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بموجب:

المرسوم الرئاسي رقم ١١-١٣٣ المؤرخ في ٢٢ مارس ٢٠١١، المتعلق بجهاز القروض المصغرة.



المرسوم التنفيذي رقم ١٤-٠٤ من ٢٢ جانفي ٢٠٠٤ المتعلق بإنشاء والمحدد لهيكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، المعدل؛
المرسوم التنفيذي رقم ١١-١٣٤ من ٢٢ مارس ٢٠١١ والمعدل للمرسوم التنفيذي رقم ٠٤-١٥ من ٢٢ جانفي ٢٠٠٤ الذي يحدد شروط ومستوى الإعانات الممنوحة للمستفيدين من القروض المصغرة؛
التنفيذي رقم ١٦-٠٤ من ٢٢ جانفي ٢٠٠٤ المتعلق بإنشاء وتحديد هيكل صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة، المعدل^{٧٦}.
تشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر، وتمثل مهامها الأساسية في^{٧٧}:
تسيير الجهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما،
دعم ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في تنفيذ أنشطتهم،
منح سلف بدون فوائد،
إبلاغ المستفيدين، ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز، بمختلف المساعدات التي تمنح لهم،
ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربط هؤلاء المستفيدين بالوكالة بالإضافة إلى مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.
تمنح الوكالة صيغتين من التمويل انطلاقاً من سلفة صغيرة بدون فوائد تمنحها الوكالة، والتي لا تتجاوز ١٠٠,٠٠٠ دج، وقد تصل إلى ٢٥٠,٠٠٠ دج على مستوى ولايات الجنوب، إلى قروض معتبرة لا تتجاوز ١,٠٠٠,٠٠٠ دج موجهة لخلق نشاطات، والتي تستدعي تركيباً مالياً مع إحدى البنوك.
ويُلخص الجدول التالي الصيغ التمويلية التي تتعامل وفقاً لها الوكالة الوطنية للقرض المصغر:

جدول مختصر للمطي العمول:

قيمة المشروع	صنف المقاول	المساهمة الشخصية	القرض البكي	سلفة الوكالة	نسبة الفائدة
لا تتجاوز 100 000 دج	كل الأصناف (شراء مواد أولية)	0 %	-	100 %	-
لا تتجاوز 250 000 دج	كل الأصناف (شراء مواد أولية) على مستوى ولايات الجنوب	0 %	-	100 %	-
لا تتجاوز 1 000 000 دج	كل الأصناف	1 %	70 %	29 %	-

المصدر: موقع الوكالة الوطنية للقرض المصغر^{٧٨}

خاميا : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): هي هيئة عمومية أنشئت في عام ١٩٩٦، مكلفة بتشجيع ودعم والمرافقة على إنشاء المؤسسات. هذا الجهاز موجه للشباب العاطل عن العمل والبالغ من العمر من (٣٥-١٩)، والحامل لأفكار مشاريع تمكنهم من خلق مؤسسات^{٧٩}. يضمن الجهاز عملية المرافقة التي مراحل خلق المؤسسة وتوسيعها. يعنى الجهاز بالمشاريع التي لا تفوق تكلفتها الإجمالية ١٠ ملايين دينار. كما أنشئ أساسا لإجراءات الدعم التالية^{٨٠}: مساعدة وتكوين مميز للشباب صاحب المشروع، من خلال تنضيج المشروع ووضع مخطط العمل.

تقديم المساعدات المالية؛ حيث يمثل القرض على شكل هبة من ٢٨ إلى ٢٩ بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع. التخفيض في الضرائب البنكية.

المساعدة في الحصول على تمويل بنكي (٧٠٪ من التكلفة الإجمالية للمشروع) من خلال إجراء مبسط من لجنة الانتقاء والتصديق وتمويل المشاريع والضمان على القروض، وهذا من خلال صندوق الضمان المشترك أخطار/قروض.

يقدم الجهاز صيغتين في التمويل: صيغة مختلطة تعتمد على المساهمة الشخصية بالإضافة إلى تمويل الوكالة. وصيغة ثلاثية تعتمد على التمويل الذاتي، بالإضافة إلى التمويل البنكي وتمويل الوكالة على النحو التالي^{٨١}:

التمويل الذاتي: بنسبة ١-٢ بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع.
التمويل عن طريق الوكالة: يتراوح ما بين ٢٨-٢٩ بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع.
التمويل عن طرق البنك: تبلغ نسبته ٧٠ بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع.

خاتمة

في ختام هذه الدراسة المقتضية حول دور المؤسسة التنظيمية في الحد من البطالة ودعم التشغيل، والتي انصبت على دراسة المبادئ الأساسية للتوظيف ومكافحة البطالة في ظل النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل ضمن محورها الأول، ثم دراسة أهم آليات وبرامج دعم تشغيل الشباب المحدث في الجزائر، توصلنا إلى جملة من النتائج والمقترحات، التي نوجزها فيما يلي:

نتائج الدراسة:

أعلى المستوى الدولي، يمكن القول أن المؤتمرين على مستوى المنظمة الدولية للعمل لم يخلوا ولم يقصروا عند وضعهم للأسس والمبادئ العامة للتوظيف المهني، ووضعوا، بذلك، اتفاقيتين أساسيتين تعتبران بمثابة الأساس القاعدي الذي يمكن أن تستند إليه كل دولة عضو عند صياغتها للقوانين والبرامج الوطنية في مجال التشغيل والعمالة، ويتعلق الأمر بالاتفاقيتين



رقمي: ١٢٢ و ١٦٨ على التوالي. وقد وردت القواعد المعتمدة على مستوى المنظمة مورّعة بين فئتين:

شملت الفئة الأولى مجموعة من الأحكام المتعلقة بتنظيم مكاتب التوظيف؛ حيث أقرت القواعد الواردة بهذا الخصوص جملةً من المبادئ في هذا الشأن، أهمها: ١. مبدأ مجانية التوظيف؛ ٢. مبدأ الرضائية في إبرام عقد العمل؛ ٣. مبدأ الشكلية.

وفي سبيل تفعيل هذه المبادئ على المستويات الوطنية، ألغت القواعد الدولية للعمل نظام مكاتب التوظيف بأجر، وقيّدت نشاط مكاتب التوظيف الخاصة بدون أجر بإخضاعها لإشراف الهيئات الحكومية المختصة. وترى الباحثة في هذا الإجراء الأخير، نقطة إيجابية لتفعيل الرقابة على عمليات التوظيف، وبالخصوص، تلك المتعلقة بالتوظيف في بلدٍ آخر.

وشملت الفئة الثانية مجموعة من الأحكام المتعلقة بتنظيم التشغيل والعمالة؛ حيث أقرت القواعد الواردة بهذا الخصوص جملةً من المبادئ في هذا الشأن، يأتي في مقدمتها: ١. مبدأ تحقيق العمالة الكاملة؛ ٢. مبدأ حرية اختيار منصب العمل؛ ٣. مبدأ التناسب بين الوظيفة والمؤهلات الوظيفية؛ ٤. مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام.

وقد قرّرت القواعد الدولية للعمل ذات الصلة بالتوظيف بالموازاة مع القواعد ذات الصلة بمكافحة البطالة والتأمين عليه، وعالجت هذه الأحكام جانبين أساسيين يمدان صلةً بموضوع البطالة:

يتعلق الجانب الأول بتنظيم التهوض بالعمالة ومكافحة البطالة، بينما يتعلق الجانب الثاني بالتأمين على البطالة؛ حيث يقع على الدول الأعضاء بالمنظمة الالتزام بما يلي:

تغطية حالي البطالة الجزئية والكاملة؛
زيادة عدد الأشخاص المحميين وضمان تحقيق المساواة في المعاملة للجميع دون تمييز؛
زيادة مبلغ الإعانات مع اعتماد مبدأ الدفع النقدي؛
تقصير مدة الانتظار وإطالة فترة دفع الإعانات؛
توسيع دائرة الحماية الاجتماعية للمشمولين بها؛
اعتماد الأجر القاعدي الأدنى كأساس لاحتساب ملّات البطالة بالقدر الأدنى الضروري لتغطية النفقات الأساسية للمعيشة؛
مبدأ الشرط الأفضل للعامل.

ب- على المستوى الوطني، يمكن القول أن انعكاسات سياسات التشغيل على الفقر كانت واضحة في الجزائر حيث أن مستوى المعيشي في الجزائر تحسن بكثير لاسيما من خلال انخفاض معدل البطالة في الاقتصاد الجزائري، وحيث أن معظم الأسر والعائلات الجزائرية أصبحت تملك دخلاً أو أجراً من خلال عمل أحد أفرادها مكنها من تحسين مستوى معيشتها عن طريق توفير التعليم، الرعاية، الصحة... التنقل الترفيه والسياحة وبالتالي عن طريق التشغيل أي



سياسات التشغيل في الجزائر استفاد البطالين الجزائريين من تغيير نمط حياتهم وتحسين مستوى معيشتهم.

غير أنه، وبالرغم من النتائج الايجابية المحققة، إلا أنه يمكن القول أن سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر- ظرفية، خاصة فيما يتعلق بجهاز عقود ما قبل التشغيل، وغير فعالة بنسبة كبيرة و ذلك لغياب سياسة واضحة وهادفة، إضافة إلى عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب والاحتياجات التي يتطلبها- سوق العمل.

الاقتراحات والتوصيات:

التخلي عن الحلول الظرفية الترفعية كما هو الحال في تشغيل الشباب والشبكة الاجتماعية، فهذه القوائم الاسمية التي تعدها البلدية قابلة للتجديد والتغيير شهرياً، وبالتالي فالمستفيد معرض للإقصاء في أي وقت، وإضافة إلى أن المبلغ المتقاضى متدني بشكل كبير. توسيع إمكانيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال منحها مزايا وتحفيزات في المجال العقاري، ومنحها قروض دون فوائد أو منخفضة، بالإضافة إلى ضرورة إفادتها بالمزايا الضريبية.

إعادة تأهيل المؤسسات العمومية إذ أنها تستقطب عدد هام من العمالة وهذا من شأنه أن يضمن استمرار والإبقاء على الأقل على الحجم المشغل، وهذا في ظل المنافسة الأجنبية المفتوحة.

الحد من البيروقراطية الإدارية في الحصول على القروض المسيرة من طرف البنوك وإعادة النظر في طريقة تسديدها وفقاً للمعايير الدولية.

تفعيل آليات الرقابة على تسيير أجهزة دعم تشغيل الشباب والتأمين على البطالة من خلال تبني مناهج مستحدثة تسمح بالتوصل إلى حوكمة التسيير المالي والإداري لهذه الأخيرة. إحداث بنك معلومات وطني، مزود بالوسائل البشرية، الفنية والتقنية، يشتمل على كافة المعطيات والبيانات اللازمة لتوجيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتمكينها من التحكم في تسيير مشاريعها من خلال ما يقدم إليها من استشارات وتوجيهات.

الهوامش والمراجع

^١ مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٧، ص. ١٨٣.

^٢ محمد علاء الدين عبد القادر، (البطالة: أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظلّ الجائ)، مجلة العولمة، العدد: ٢٣، ٢٠٠٣، ص. ٥٥.

^٣ المكتب الدولي للعمل: (دستور منظمة العمل الدولية ونصوص مختارة)، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، ٢٠١٢.

٤ المكتب الدولي للعمل: (الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل)، اعتمده المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: ٩٨، المنعقدة بتاريخ: ٢١ جوان ٢٠٠٩، جنيف، ٢٠٠٩، ص.١٠/ف.٠١.

٥ ل. بونعام، (التحولات الاقتصادية وانعكاساتها على المرأة في المجتمع)، مجلة العمل والتنمية، العدد: ١٥، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، ٢٠٠٥، ص.٢٠-٢٢.

٦ المكتب الإقليمي للدول العربية: المنتدى العربي الثاني للتنمية والتشغيل بعنوان: (نحو الحماية الاجتماعية والتنمية المستدامة)، المنعقد خلال الفترة الممتدة من ٢٤ إلى ٢٦ فيفري ٢٠١٤، البنك الدولي/منظمة العمل العربية، الرياض، بيان صحفي صادر بتاريخ: ٢٤ فيفري ٢٠١٤، موقع الإنترنت:

http://www.ilo.org/beirut/media-centre/statements/WCMS_236961/lang--ar/index.htm

٧ المكتب الدولي للعمل: (مؤسوخ السكان الناشطين إقتصادياً - العمالة والبطالة)، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، ١٩٩٦، ص.٩٥ - ١١٠.

٨ الاتفاقية رقم: ٣٤ لعام ١٩٣٣ بشأن مكاتب التوظيف بمقابل، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: ١٧، المنعقدة بتاريخ: ٢٩ جوان ١٩٣٣، ودخلت حيز النفاذ بتاريخ: ١٨ أكتوبر ١٩٣٦. وقد تمت مراجعة أحكامها بموجب الاتفاقية رقم: ٩٦ للعام ١٩٤٩، والتي أغلقت باب التصديق على الاتفاقية رقم: ٣٤ بمجرد دخولها حيز النفاذ.

٩ المادة ٠٣ من الاتفاقية رقم: ٣٤، أعلاه.

١٠ ووردَ التعبيرُ عن ذلك، بالقول:

« *La Déclaration de Philadelphie réaffirmait les principes et les objectifs de l'Organisation et, à bien des égards, les renforçait et les élargissait. C'est un vibrant appel sur la nécessité d'une action nationale et internationale en faveur du progrès social universel* ». in :
E. Lee, (La déclaration de Philadelphie: rétrospective et prospective), R.I.T., vol.133, B.I.T., Genève, 1994, p.129, al.15.

١١ وتجيبُ الإشارةُ بهذا الشأن، إلى أن المؤتمر الدولي للعمل قد قرّرَ في دورته رقم: ٩٠، المنعقدة في شهر جوان ٢٠٠٢، سحبَ ٢٠ توصيةً، ومن بينها التوصيتين ذواتا الأرقام: ٧٢ و٧٣، على التوالي. وجاء ذلك استناداً إلى مضمون الفقرة ٠٩ المضافة إلى المادة ١٩ من دستور المنظمة الدولية للعمل (١٩٩٧)، والتي تُقرّرُ أنه: "بناءً على اقتراح مجلس الإدارة، يجوزُ للمؤتمر بأغلبية ثلثي (٣/٢) أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين، أن يلغي أي اتفاقية مُعتمَدة وفقاً لأحكام هذه المادة، إذا تبيّن أن الاتفاقية فقدت غايتها، أو أنها لم تُعدّ تُقدّم أي إسهام يُفيد في تحقيق أهداف المنظمة".

وينطبقُ الحكمُ ذاته، بإعمال نصّ المادة ١٢ مُكرّر (المعدّلة) من النظام الداخلي لمجلس إدارة المنظمة، والتي تقضي بأن يُنطبق إجراء الإلغاء على الاتفاقيات سارية المفعول، في حين يُنطبق إجراء السحب على الاتفاقيات التي ليست سارية المفعول والتوصيات. المكتب الدولي للعمل: (دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية)، الطبعة الأولى، إدارة معايير العمل الدولية، جنيف، ٢٠١٢. ص.٢٥.

١٢ التوصية رقم: ٧١ لعام ١٩٤٤ بشأن تنظيم العمالة في الانتقال من الحرب إلى السلم، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: ٢٦، المنعقدة بتاريخ: ١٢ ماي ١٩٤٤.

١٣ ووردَ مضمونُ النصوص أعلاه، على التوالي، وفقاً للصياغة التالية: "تُبذلُ الجهودُ خلال الفترة الانتقالية لإتاحة أوسع فرصٍ مُمكنةٍ لكي يكتسبَ الأحداثُ والعمالُ الشبابُ الذين لم يتمكنوا بسببِ الحربِ من تلقّي التّدريبِ أو استكمالِهِ..."، "تُجرى إعادةُ توزيعِ العاملاتِ في كلِّ اقتصادٍ وطني على أساسٍ مبدأ تكافؤ الفرصِ الكاملِ بين الرجل والمرأة فيما يتعلّقُ بالالتحاقِ بالعملِ استناداً إلى الكفاءة والمهارة والخبرة الفردية، وتُتخذُ الخطواتُ لِتشجيعِ وضعِ مُعدّلاتِ الأجرِ على أساسِ محتوى الوظيفة بغضِّ النظرِ عن الجنس"، "تُوفّرُ للعمالِ المُعوقين،

بِغَضِّ النَّظَرِ عَنْ أَسْبَابِ إِعَاقَتِهِمْ، الْفُرْصِ الْكَامِلَةِ فِي إِعَادَةِ التَّأْهِيلِ وَالتَّوْجِيهِ الْمِهْنِيِّ الْمُتَخَصِّصِ، وَالتَّدْرِيبِ وَإِعَادَةِ التَّدْرِيبِ، وَالِاسْتِخْدَامِ فِي عَمَلٍ مُفِيدٍ".

^{١٤} وقد تَمَّتْ الْإِشَارَةُ، أَيْضاً، إِلَى الْعَمَالِ الْمُسْتَسِينِ فِي الْجُزْءِ الْأَوَّلِ مِنَ التَّوْصِيَةِ وَالتَّمَلُّقِ بِأَسَالِيْبِ التَّطْبِيقِ؛ حَيْثُ وَرَدَ النَّصُّ فِي الْفَقْرَةِ ٠١. (ج) مِنْهُ، عَلَى أَنَّهُ: "تُرْتَبِّبُ كُلَّ حُكُومَةٍ التَّجْمِيعَ وَالِاسْتِخْدَامَ الْمُدَّسِّقِينَ لِأَكْمَلِ وَأَوْفَى مَعْلُومَاتٍ مُمَكِّنَةٍ عَنْ: أ- (...)، ب- (...)، ج- عَدْدُ الْعَمَالِ الْمُسْتَسِينِ وَالْعَمَلِيَّاتِ وَالْأَحْدَاثِ الَّتِي يُحْتَمَلُ أَنْ يَسْجُبُوا مِنَ الْعَمَالَةِ الْمُجْزِيَةِ بَعْدَ حَالَةِ الْحَرْبِ الطَّارِئَةِ..."

^{١٥} الْفُقَرَاتُ ٣٠، ١٧، ٣٧ وَ ٣٨ مِنَ التَّوْصِيَةِ رَقْم: ٧١، أَعْلَاهُ.

^{١٦} التَّوْصِيَةِ رَقْم: ٧٢ لِعَامِ ١٩٤٤ بِشَأْنِ إِدَارَةِ الْإِسْتِخْدَامِ، اعْتَمَدَهَا الْمُؤْتَمِرُ الدُّوْلِيُّ لِلْعَمَلِ خِلَالَ دَوْرَتِهِ رَقْم: ٢٦، الْمُنْعَقِدَةُ بِتَارِيخِ: ١٢ مَآيِ ١٩٤٤.

^{١٧} وَوَرَدَتْ الْإِشَارَةُ لِذَلِكَ، فِي دِيْبَاجَةِ التَّوْصِيَةِ رَقْم: ٧٢ ذَاتَهَا؛ حَيْثُ جَاءَ النَّصُّ كَالْتَالِي: "...لَمَّا كَانَ تَطْبِيقُ تَوْصِيَةِ الْإِسْتِخْدَامِ (الْإِنْتِقَالِ مِنَ الْحَرْبِ إِلَى السَّلَامِ) لِعَامِ ١٩٤٤ يَتَطَلَّبُ وُجُودَ وَتَنْمِيَةَ إِدَارَةِ اسْتِخْدَامٍ كُفَاءً".

^{١٨} الْبِنْدِيُّنِ الْأَوَّلُ وَالثَّانِي مِنَ التَّوْصِيَةِ، أَعْلَاهُ.

^{١٩} التَّوْصِيَةِ رَقْم: ٧٣ لِعَامِ ١٩٤٤ بِشَأْنِ تَخْطِيطِ الْأَشْغَالِ الْعَامَّةِ عَلَى الْمَسْتَوَى الْوِطْنِيِّ، اعْتَمَدَهَا الْمُؤْتَمِرُ الدُّوْلِيُّ لِلْعَمَلِ خِلَالَ دَوْرَتِهِ رَقْم: ٢٦، الْمُنْعَقِدَةُ بِتَارِيخِ: ١٢ مَآيِ ١٩٤٤.

^{٢٠} الْبِنُودِ ٠١-٠٣ مِنَ التَّوْصِيَةِ، أَعْلَاهُ.

^{٢١} الْإِتْفَاقِيَةِ رَقْم: ٨٨ لِعَامِ ١٩٤٨ بِشَأْنِ إِدَارَاتِ التَّوْضِيفِ، اعْتَمَدَهَا الْمُؤْتَمِرُ الدُّوْلِيُّ لِلْعَمَلِ خِلَالَ دَوْرَتِهِ رَقْم: ٣١، الْمُنْعَقِدَةُ بِتَارِيخِ: ٠٩ جُويلِيهِ ١٩٤٨، دَخَلَتْ حَيْزَ النِّفَازِ بِتَارِيخِ: ١٠ أَوْتِ ١٩٥٠.

^{٢٢} الْإِتْفَاقِيَةِ رَقْم: ٩٦ لِعَامِ ١٩٤٩ بِشَأْنِ وَكَالَاتِ خِدْمَاتِ التَّوْضِيفِ بِأَجْرٍ، اعْتَمَدَهَا الْمُؤْتَمِرُ الدُّوْلِيُّ لِلْعَمَلِ خِلَالَ دَوْرَتِهِ رَقْم: ٣٢، الْمُنْعَقِدَةُ بِتَارِيخِ: ٠١ جُويلِيهِ ١٩٤٩.

^{٢٣} عَرَفَتْ الْفَقْرَةُ الْأُولَى مِنَ الْمَادَةِ الْأُولَى مِنَ الْإِتْفَاقِيَةِ أَعْلَاهُ، الْمَقْصُودُ بِتَعْبِيرِ "وَكَالَاتِ خِدْمَاتِ التَّوْضِيفِ بِأَجْرٍ" عَلَى أَنَّهَا تَعْنِي:

أ. وَكَالَاتِ التَّوْضِيفِ الَّتِي تُدَارُ بِغَرَضِ الرِّبْحِ، بِمَعْنَى: أَيِّ شَخْصٍ أَوْ شَرِكَةٍ أَوْ مَوْسَسَةٍ أَوْ وَكَالَةٍ أَوْ مَنْظَمَةٍ تَعْمَلُ كَوْسِيطٍ لِأَغْرَاضِ الْحُصُولِ عَلَى وَظِيْفَةٍ لِعَامِلٍ، أَوْ تَوْرِيْدُ عَامِلٍ لِصَاحِبِ عَمَلٍ بُغْيَةَ الْحُصُولِ، بِشَكْلِ مَبَاشِرٍ أَوْ غَيْرِ مَبَاشِرٍ، عَلَى فَائِدَةٍ نَقْدِيَّةٍ أَوْ فَائِدَةٍ مَادِيَّةٍ أُخْرَى مِنَ رَبِّ الْعَمَلِ أَوْ الْعَامِلِ؛

ب. وَكَالَاتِ التَّوْضِيفِ الَّتِي لَا تُدَارُ بِغَرَضِ الرِّبْحِ، بِمَعْنَى: إِدَارَاتِ التَّوْضِيفِ الَّتِي تَقُومُ بِهَا أَيُّ شَرِكَةٍ أَوْ مَوْسَسَةٍ أَوْ وَكَالَةٍ أَوْ مَنْظَمَةٍ أُخْرَى، وَإِنْ لَمْ تَكُنْ تُدَارُ بِغَرَضِ الْحُصُولِ عَلَى أَيِّ فَائِدَةٍ نَقْدِيَّةٍ أَوْ مَادِيَّةٍ، إِلَّا أَنَّهَا تَقْتَضِي مِنَ رَبِّ الْعَمَلِ أَوْ الْعَامِلِ رُسُومَ انْضِمَامٍ لِهَذِهِ الْخِدْمَاتِ أَوْ اسْتِشْرَاقاً دَوْرِيّاً أَوْ أَيِّ عِبَاءٍ أُخْرٍ.

^{٢٤} عِدْنَانُ خَلِيلِ التَّلَاوِيِّ، السُّلْطَةُ التَّشْرِيعِيَّةُ لِلْمَنْتَظَمِ الدُّوْلِيِّ لِلْعَمَلِ، طَبْعَةٌ مَنَقَحَةٌ، الْمَكْتَبُ الدُّوْلِيُّ لِلْعَمَلِ، جَنِيفَ، ١٩٩٩، ص ٤٣٦.

^{٢٥} قَائِداً قَبِلَتْ الْحُكُومَةُ الْإِمْكَانِيَّةَ الْأُولَى، فَإِنَّ مُقْتَضَى أَحْكَامِ الْإِتْفَاقِيَةِ أَنَّ مَكَاتِبَ التَّشْغِيلِ بِأَجْرٍ الَّتِي تُدَارُ بِغَرَضِ الرِّبْحِ يَجِبُ أَنْ تُلْغَى خِلَالَ فِتْرَةٍ مَحْدُودَةٍ تُقَرَّرُ مَدْنَتُهَا السُّلْطَةُ الْوِطْنِيَّةُ الْمُخْتَصَّةُ. وَلَا يَتِمُّ هَذَا الْإِلْغَاءُ إِلَّا بَعْدَ انْشَاءِ مَرْفُوقٍ عَامٍ لِلتَّوْضِيفِ. وَلِلْسُّلْطَةِ الْمُخْتَصَّةِ أَنْ تُحَدِّدَ فِتْرَاتٍ مُخْتَلِفَةً لِإِلْغَاءِ الْمَكَاتِبِ الَّتِي تَتَوَلَّى تَوْضِيفَ فِئَاتٍ مُخْتَلِفَةٍ مِنَ الْأَشْخَاصِ. وَخِلَالَ الْفِتْرَةِ الَّتِي تَسْبِقُ الْإِلْغَاءَ، تُخَصَّصُ هَذِهِ الْمَكَاتِبَ لِإِشْرَافِ السُّلْطَةِ الْمُخْتَصَّةِ (الْمَادَةُ ٠٤ مِنَ الْإِتْفَاقِيَةِ).

^{٢٦} الْإِتْفَاقِيَةِ رَقْم: ١٢٢ لِعَامِ ١٩٦٤ بِشَأْنِ سِيَاسَةِ الْعَمَالَةِ، اعْتَمَدَهَا الْمُؤْتَمِرُ الدُّوْلِيُّ لِلْعَمَلِ خِلَالَ دَوْرَتِهِ رَقْم: ٤٨، الْمُنْعَقِدَةُ بِتَارِيخِ: ٠٩ جُويلِيهِ ١٩٦٤.

^{٢٧} الْمَادَةُ الْأُولَى/ الْفُقَرَاتُ ٠١ وَ ٠٢/ (أ)، (ب)، (ج) مِنَ الْإِتْفَاقِيَةِ رَقْم: ١٢٢، أَعْلَاهُ.

^{٢٨} ويؤيد أحكام المادة أعلاه، ما ورد من أحكام ضمن الاتفاقية رقم: ٢٩ للعام ١٩٣٠ بشأن العمل الجبري، التوصية رقم: ٣٥ للعام ١٩٣٠ بشأن الإكراه غير المباشر على العمل، وكذا، الاتفاقية رقم: ١٠٥ للعام ١٩٥٧ بشأن إلغاء العمل الجبري والتوصية رقم: ٢٠٣ للعام ٢٠٠٤ بشأن تدابير تكميلية من أجل القضاء الفعلي على العمل الجبري، والتي تقضي كل واحدة منها بحظر استخدام شخص على سبيل الإكراه ودون منح الحق في الاختيار بمحض إرادته.

للمزيد من التفاصيل بشأن العمل الجبري أو الإلزامي، راجع: المكتب الدولي للعمل: تقرير المدير العام بعنوان: (التعاون الشامل في مواجهة العمل الجبري)، التقرير العام بشأن متابعة تطبيق إعلان المنظمة الدولية للعمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، التقرير (ط) ٢٠٢٠، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: ٩٣، جنيف، ٢٠٠٥.

^{٢٩} وفي دراسة صدرت عن لجنة الخبراء التابعة للمنظمة الدولية للعمل خلال العام ٢٠١٠، بشأن الآليات المرتبطة بالتوظيف والتشغيل المعتمدة في إطار أجهزة المنظمة ذاتها؛ حيث عبرت اللجنة، أعلاه، عن ارتضاها ومصادقتها على تدابير سياسة التشغيل والعمالة الواردة بالاتفاقية رقم: ١٢٢، وزكّت الصياغة التي اعتمدها المؤتمر بشأن التزام الدول الأعضاء، والتي تُوقَع التزاماً على جميع الدول -تقريباً- بتشجيع وتطوير العمالة المنتجة. وأشارت الدراسة فيما يخص التزام الدول بمضمون الاتفاقية ذاتها، إلى أن البعض من الدول -وهي الأغلبية- قد ترجمت الأهداف المحددة بموجب أحكام الاتفاقية رقم: ١٢٢ في سياسات وبرامج ميدانية. والبعض الآخر، أدمج الأهداف المحددة بالاتفاقية ضمن إستراتيجية محاربة الفقر. وفي العديد من الدول النامية، وبناءً على ما تمّ النص عليه في الاتفاقية، تمّ التركيز على تنمية التشغيل والعمالة في المناطق الريفية، وبالأخص في مجال الزراعة والعمل الريفي. كما تمّ التركيز على ضرورة الاهتمام بالقطاع غير النظامي.

B.I.T.:(Tendances mondiales de l'emploi 2014: une reprise sans emplois?), Op.cit.,p.18,al.37.

^{٣٠} البند الأول من التوصية رقم: ١٢٢، أعلاه.

^{٣١} البنود ٠٢-٠٧ التوصية، أعلاه.

^{٣٢} البند ١٠ من التوصية، أعلاه.

^{٣٣} البند ١١ من التوصية، أعلاه.

^{٣٤} وتهدف هذه الإجراءات، على وجه الخصوص، إلى تجنّب النقابات المؤسسية، ومنع حدوث وتفاقم البطالة الكاملة والجزئية الناتجة عن التغييرات الهيكلية، وزيادة وتسهيل تكييف الإنتاج، والاستخدام لهذه التغييرات. كما ارتكز اهتمام التوصية على بطالة الشباب والأقاليم المتأخرة والمناطق الجغرافية، التي تتأثر بتغيرات الهياكل الاقتصادية للبلاد. (البندين ١٢ و ١٣ من التوصية، أعلاه).

^{٣٥} البنود ٢٤-٢٨ من التوصية، أعلاه.

^{٣٦} حيث نصت أحكام البند ٢٩ من التوصية على ضرورة التزام أرباب العمل والعمال ومُنظماتهم في القطاعين العام والخاص باتخاذ جميع التدابير العملية لتعزيز تحقيق العمالة المنتجة والمختارة بحرية وضئها. ومن التدابير المنصوص عليها بصورة خاصة، ومن بينها احترام مبدأ المساواة وعدم التمييز في الفرص والمعاملة، في التوظيف والاستخدام.

^{٣٧} البند ٣٨ من التوصية، أعلاه.

^{٣٨} إيمان ريمة سرور توابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، رسالة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة ١، ٢٠١٥/٢٠١٦، تم نشرها بمكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ج.م.ع.، ٢٠١٧، ص.٣٧٠.

^{٣٩} التوصية رقم: ١٨٩ لعام ١٩٩٨ بشأن إحداث مناصب عمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: ٨٦، المنعقدة بتاريخ: ١٧ جوان ١٩٩٨.

^{٤٠} البنود ٠٥-٠٩ من التوصية رقم: ١٨٩، أعلاه "دور الماسسة التنظيمية في تفعيل السياسات الحكومية لدعم التشغيل في ظل اقتصاد العولمة"



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان
التدريب من أجل التشغيل والتنمية
٩-١٠ ديسمبر ٢٠١٨م



- ٤١ البند ١٠ من التوصية رقم: ١٨٩، أعلاه.
- ٤٢ البنود ١١-١٦ من التوصية رقم: ١٨٩، أعلاه.
- ٤٣ التوصية رقم: ١٩٣ لعام ٢٠٠٢ بشأن ترقية التعاونيات، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: ٩٠، المنعقدة بتاريخ: ٢٠ جوان ٢٠٠٢.
- ٤٤ البنود ٠٣-٠٥ من التوصية رقم: ١٩٣، أعلاه.
- ٤٥ وتلخص أحد الدراسات الصادرة عن المكتب الدولي للعمل الهدف من وراء اعتماد التوصية رقم: ١٩٣ لعام ٢٠٠٢، بوصفه كالتالي:
«L'objectif de cette recommandation est de promouvoir les coopératives, plus particulièrement en raison de leur rôle dans la création d'emplois, la mobilisation des ressources et la stimulation de l'investissement.» in :
B.I.T. : (Les règles du jeu : une brève introduction aux normes internationales du travail), Ibid.
- ٤٦ الاتفاقية رقم: ٠٢ لعام ١٩١٩ بشأن البطالة، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: ٠١، المنعقدة بتاريخ: ٢٩ أكتوبر ١٩١٩، دخلت حيز النفاذ بتاريخ: ١٤ جويلية ١٩٢١.
- ٤٧ المادة الثانية من الاتفاقية رقم: ٠٢، أعلاه.
- ٤٨ أنظر: إيمان ريمة سرور توابتي، مرجع سابق، ص. ٤٠١.
- ٤٩ الاتفاقية رقم: ١٦٨ لعام ١٩٨٨ بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: ٧٥، المنعقدة بتاريخ: ٢١ جوان ١٩٨٨.
- ٥٠ المادة ٠٢ من الاتفاقية رقم: ١٦٨، أعلاه.
- ٥١ المادة ٠٧ من الاتفاقية رقم: ١٦٨، أعلاه.
- ٥٢ المادة ٠٨ من الاتفاقية رقم: ١٦٨، أعلاه.
- ٥٣ وقد ورد تعريف البطالة الكاملة ضمن أحكام المادة ١٠ من الاتفاقية ذاتها، بأنها: "فقد الكسب بسبب عجز شخص عن الحصول على عمل مناسب-بالمعنى الوارد في الفقرة ٠٢ من المادة ٢١- رغم كونه قادراً على العمل، ومستعداً له، وباجتياحاً بالفعل عن عمل". وبالإحالة لأحكام الفقرة ٠٢ من المادة ٢١، يُحدد المقصود بعبارة "عمل مناسب" كالتالي: "تؤخذ في الاعتبار بوجه خاص عند تقدير مناسبة عمل ما، بشروط مقررّة وفي حدود ملائمة، سنّ العاطل، وأقدميته في مهنته السابقة، والخبرة التي اكتسبها، ومدة البطالة، وحالة سوق العمل، وكذلك انعكاسات هذا العمل على وضع الشخص المعني الشخصي والأسري، وكونه شاغراً كنتيجة مباشرة لتوقف العمل بسبب نزاع عمالي جارٍ".
- كما ورد تعريف البطالة الجزئية ضمن أحكام المادة ١٠ من الاتفاقية ذاتها، بأنها: "تخفيض مؤقت في ساعات العمل العادية أو القانونية، توقف أو نقص الكسب بسبب وقف مؤقت للعمل، دون إنهاء علاقة العمل، وبوجه خاص لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية أو أسباب مماثلة".
- ٥٤ المادة ٠٥/٠٤ من الاتفاقية رقم: ١٦٨، أعلاه.
- ٥٥ البنود ٠٤-٠٥ من التوصية رقم: ١٧٦، أعلاه.
- ٥٦ البنود ٢٥-٣٠ من التوصية رقم: ١٧٦، أعلاه.
- ٥٧ المكتب الدولي للعمل: (تغيير عالم العمل: القضايا الرئيسية)، تقرير المدير العام للمنظمة الدولية للعمل للمؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: ٧٢، جنيف، ١٩٨٦.
- ٥٨ المكتب الدولي للعمل: (تغيير عالم العمل: القضايا الرئيسية)، ص. ١١.



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان التدريب من أجل التشغيل والتنمية ٩-١٠ ديسمبر ٢٠١٨م



- ^{٥٩} المكتب الدولي للعمل: (دفاعاً عن القيم وتشجيعاً للتغيير- العدالة الاجتماعية في اقتصاد عالمي: الأفاق أمام منظمة العمل الدولية)، تقرير المدير العام للمنظمة الدولية للعمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: ٨١، جنيف، ١٩٩٤.
- ^{٦٠} المكتب الدولي للعمل: (دفاعاً عن القيم وتشجيعاً للتغيير- العدالة الاجتماعية في اقتصاد عالمي: الأفاق أمام منظمة العمل الدولية)، مرجع سابق، ص.١٠.
- ^{٦١} يحدد لبعض المختصين مسببات البطالة في الجزائر في مجموعة من العوامل، يمكن تلخيصها في النقاط التالية:
-تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحرة وخاصة فيما يخص تدخلها لضمان حد أدنى للأجور، إذ أن تخفيض الأجور والضرائب هما الكفيلان بتشجيع الاستثمار، بالتالي خلق الثروات وفرص العمل.
-اعتماد الاقتصاد الجزائري على قطاع المحروقات وضعف القطاعات الباقية التي لا تمثل سوى 2% من الميزان التجاري الجزائري.
-عزوف الرأسماليين عن الاستثمار إذا لم يؤدي الإنتاج إلى ربح كافي يلبي طموحهم.
-التزايد السكاني الكبير في الجزائر.
-التزايد المستمر في استعمال الآلات وارتفاع الإنتاجية مما يستدعي خفض مدة العمل وتسريح العمال.
-الأزمة الأمنية التي عصفت بالبلاد وأدت إلى تراجع مستوى الاستثمار الداخلي أو القادم من الخارج والذي يعتبر من أهم العناصر للقضاء على البطالة.
- غالم عبد الله وحمزة فيشوش، " إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر-المساهمات وأوجه القصور-"، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، المنعقد خلال الفترة الممتدة ما بين: ١٥-١٦ نوفمبر ٢٠١١، ص.٣.
- ^{٦٢} صفية بوزار، " فعالية واعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة ١٩٩٠-٢٠١٤"، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المنعقد خلال الفترة الممتدة ما بين: ٠٨-٠٩ ديسمبر ٢٠١٤.
- ^{٦٣} زين العابدين معو ومبروك ساحلي، (سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها)، مجلة دفاثر السياسة والقانون، جامعة ورقلة، العدد: ١١، جوان ٢٠١٤، ص.١٥١.
- ^{٦٤} المرجع نفسه.
- ^{٦٥} سليمان أحمية، " السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر"، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات ملتقى علمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة سعيدة، خلال الفترة الممتدة ما بين: ٢٦-٢٧ أبريل ٢٠٠٩.
- ^{٦٦} جدول إحصائي صادر عن الديوان الوطني للإحصائيات، ورد ضمن: علي تيرير، "استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة"، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات ملتقى دولي حول "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة"، جامعة المسيلة، الفترة الممتدة ما بين: ١٥-١٦ نوفمبر ٢٠١١.
- ^{٦٧} مندي بن شهرة، الإصلاحات الاقتصادية وسياسة التشغيل - التجربة الجزائرية-، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان/الأردن، ٢٠٠٨، ص.٢٧٥.
- ^{٦٨} عمار علوني، "دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة-دراسة تقييمية بولاية سطيف-"، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، خلال الفترة الممتدة ما بين: ١٥-١٦ نوفمبر ٢٠١١، ص.٥.



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان
التدريب من أجل التشغيل والتنمية
٩-١٠ ديسمبر ٢٠١٨م



- ^{٦٩} المرسوم التنفيذي رقم: ٩٤-١٨٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٤ المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ج.ر.ج.ج. رقم: ٤٤ الصادرة بتاريخ: ٠٧ جويلية ١٩٩٤). المعدل والمتمم بموجب أحكام النصوص التالية:
- المرسوم التنفيذي رقم: ٩٩-٣٧ المؤرخ في ١٠ فيفري ١٩٩٩ (ج.ر.ج.ج. رقم: ٠٧ الصادرة بتاريخ: ١٣ فيفري ١٩٩٩).
 - المرسوم التنفيذي رقم: ٠٤-٠١ المؤرخ في ٠٣ جانفي ٢٠٠٤ (ج.ر.ج.ج. رقم: ٠٣ الصادرة بتاريخ: ١١ سبتمبر ٢٠٠٤).
 - والذي ورد تحديد النظام الداخلي الخاص به ضمن أحكام القرار الصادر في ١٣ ماي ١٩٩٦ (ج.ر.ج.ج. رقم: ٥٢ الصادرة بتاريخ: ١١ سبتمبر ١٩٩٦).
- ^{٧٠} علي تزيير، مرجع سابق، ص.٩٠.
- ^{٧١} كوثر زيادة، " واقع سياسة التشغيل في الجزائر في الفترة ما بين ٢٠١٠-٢٠١٤"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد: ٤٨، المجلد أ، ديسمبر ٢٠١٧، ص.٣٢٧.
- ^{٧٢} موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: " الصندوق الوطني للتأمين على البطالة"، موقع الانترنت المطع عليه بتاريخ: ٢٦ نوفمبر ٢٠١٨:
- https://www.cnac.dz/site_cnac_new/.../AR_PresentationCNAC.aspx
- ^{٧٣} موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: موقع سابق.
- ^{٧٤} القانون رقم: ٠٦-٢١ المؤرخ في ١١ ديسمبر ٢٠٠٦ الخاص بإجراءات تحفيز ودعم ترقية الشباب. والمرسوم التنفيذي رقم: ٠٧-٣٨٦ المؤرخ في ٠٥ ديسمبر ٢٠٠٧ المحدد لمستوى وطرق منح الامتيازات المقررة في ذات القانون.
- ^{٧٥} موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: موقع سابق.
- ^{٧٦} موقع وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة: " الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، موقع الانترنت المطع عليه بتاريخ: ٢٦ نوفمبر ٢٠١٨:
- <https://www.angem.dz/home.php>
- ^{٧٧} الموقع نفسه.
- ^{٧٨} الموقع نفسه.
- ^{٧٩} موقع وزارة الصناعة والمناجم: " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، موقع الانترنت المطع عليه بتاريخ: ٢٦ نوفمبر ٢٠١٨:
- <http://www.mdipi.gov.dz>
- ^{٨٠} الموقع نفسه.
- ^{٨١} الموقع نفسه.