

# ترقية العمل اللائق في الجزائر

د. سعدية قصاب :

أستاذ التعليم العالي،

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير جامعة الجزائر 3

## ترقية العمل اللائق في الجزائر

د. سعدية قصاب : أستاذ التعليم  
العالي، كلية العلوم الاقتصادية  
والتجارية علوم التسيير  
جامعة الجزائر 3

### الملخص:

إن توازن سوق العمل لا يتحدد بطلب العمل من الناحية الكمية فقط، وإنما بنوعية وطبيعة مناصب الشغل المقترحة ضمن مختلف السياسات التشغيلية. لاختبار هذه الفرضية فإن صاحبة المقال تدرس مدى تطبيق المعايير الدولية للعمل بهدف ضمان عمل لائق يحقق شرط الحرية، العدالة، الحماية والكرامة للعامل.

### الكلمات الدالة :

- |                |                          |                      |
|----------------|--------------------------|----------------------|
| - قانون العمل  | - المعايير الدولية للعمل | - عمل لائق           |
| - العمل الشاق  | - الحوار الاجتماعي       | - الحماية الاجتماعية |
| - عمل غير صحي. | - الشغل غير الرسمي       | - أجر عادل           |

## مقدمة:

ما زالت سياسات التشغيل في الجزائر تهتم بالدرجة الأولى بمشكل البطالة لما لهذه الظاهرة من انعكاسات اقتصادية، اجتماعية وحتى سياسية، لكن الاهتمام بالعمل اللائق لا يقل أهمية عن مشكل البطالة في تعديل سوق العمل، لأن توازن السوق حسب النظرية الاقتصادية هو ذلك العمل الذي يحفظ الحياة الكريمة لصاحبه من شغل دائم، وأجر عادل وظروف اجتماعية مريحة تحفظ له إنسانيته في سيادة قانون العمل وتطبيقه.

أشارت دراسات عديدة ونظريات اقتصادية مختلفة<sup>1</sup> إلى تجزئة أسواق العمل، خاصة في الاقتصاديات الانتقالية حيث نجد سوق أولية تتميز بمناصب عمل دائمة، أجور مرتفعة، وامتيازات عمل عالية. في حين نجد سوق ثانوية فيها العمال الأقل حظا من الأوائل لا من ناحية الحماية في الشغل أو الحماية الاجتماعية ولا حتى الأجور، حيث تنتشر هذه الممارسات في السوق غير الرسمية غير المحمية. وعليه ففي الاقتصاد الواحد يمكن التمييز بين فئتين من اليد العاملة تصنف اجتماعيا إلى طبقات ذات مواصفات مختلفة بسبب نوعية العمل الممارس، فالسوق الأولية تخضع لمقاييس أو معايير العمل الدولية مما ينعكس إيجابا على فئة عمالها، عكس السوق الثانوية التي تفتقد في الكثير من الأحيان إلى أبسط الحقوق، خاصة إذا كان المستخدم ينشط في القطاع الخاص.

إن الخوض في مسألة العمل اللائق تستلزم التطرق لمفهوم هذا المصطلح وتحديد المعايير أو المقاييس التي تحكم هذا الأخير، بهدف تسليط الضوء على نقائص مناصب العمل المقترحة من طرف سياسة التشغيل في الجزائر، من أجل تصحيح الوضع وترقية العمل اللائق

لضمان حياة كريمة للعامل كما يحدده قانون العمل الجزائري. وعليه فإن إشكالية الموضوع تتمحور في إمكانية تطبيق المعايير الدولية للعمل ومدى احترام الاتفاقيات الدولية المبرمة مع المنظمة الدولية للعمل في ظرف عالمي يتميز بالتحوّل السريع في شتى المجالات الاقتصادية خاصة المجال التكنولوجي الذي يؤثر مباشرة على سياسة التشغيل في الجزائر.

**فرضية العمل :** إن توازن سوق العمل، لا يتحدد بطلب العمل من الناحية الكمية فقط، وإنما بنوعية عرض الشغل وطبيعة المناصب المقترحة ضمن مختلف سياسات التشغيل.

### **أولاً: العمل اللائق حق قانوني :**

ظهر مفهوم العمل اللائق لأول مرة في سنة 1999 من طرف المنظمة الدولية للعمل بهدف توفير عمل مناسب لكل عامل رجلاً كان أو امرأة في ظل مناخ اقتصادي، اجتماعي، وسياسي يكفله القانون لضمان الحرية، العدالة، الحماية والكرامة.

### **1. الإطار القانوني للعمل اللائق :**

تحرص المنظمة الدولية للعمل على تحضير وتحديد الشروط الضرورية للعمل اللائق، بتحديد الحقوق الأساسية للعمل والتي تشمل النقاط التالية:

✓ حرية ممارسة الحق النقابي والاعتراف القانوني بالمفاوضات الجماعية.

✓ إقصاء كل أشكال العمل الشاق والإجباري

✓ إلغاء عمل الأطفال

✓ إلغاء كل أنواع التمييز في الشغل.<sup>2</sup>

في ظل هذه الحقوق المجسدة قانوناً، فإن الفرد يتطلع باستمرار إلى تحسين شروط عمله في إطار قانوني منظم يضمن له:

✓ ممارسة عمل إنتاجي بأجر مطابق ومناسب للجهد المبذول؛

✓ حماية اجتماعية له ولعائلته؛

✓ تحسين آفاق التطور الشخصي والاندماج الاجتماعي؛

✓ حرية الأفراد في التعبير عن انشغالاتهم، وتنظيم أنفسهم

للمشاركة في اتخاذ القرارات؛

✓ تساوي الحظوظ والفرص بين الرجال والنساء.<sup>3</sup>

استناداً إلى ما سبق فإن أهمية العمل اللائق تظهر على المستوى الاقتصادي، الاجتماعي، والسياسي وذلك بسبب علاقات التشابك التي تربط المستويات الثلاثة فيما بينها، فكلما كان العامل مرتاحاً في منصبه كلما ارتفعت إنتاجية عمله وهو ما يؤدي إلى رفع الناتج الداخلي الخام الذي يدفع بالتنمية في المجتمعات.

يساهم العمل اللائق في ترقية المجتمعات لأنه يمنع تفشي الأمراض الاجتماعية كالوقوع في أزمة البطالة التي تسبب بالدرجة الأولى إلى اتساع الفقر وهو أحد المبادئ الأساسية التي ترمي إليها المنظمة الدولية للعمل للتقليل من تبعاتها.

إن غياب معايير العمل اللائق قد يهدد الاستقرار السياسي، نتيجة انخفاض الأجور، انعدام الحماية الاجتماعية، تفاقم ظاهرة البطالة أو ارتفاع معدل الإضرابات، وعليه فإن تعميم العمل اللائق هو أساس الحياة الكريمة للعامل وعمود الاستقرار الاجتماعي والسياسي.

## 2. معايير العمل اللائق حسب المنظمة الدولية للعمل:

تحدد المعايير الدولية للعمل اللائق في الخطوط العريضة المعرفة من طرف المنظمة، ويظهر ذلك في مختلف الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بكل مجموعة وحيثياتها، مما يتعذر التطرق لجميع الاتفاقيات في هذا الموضوع، لذا نقتصر على أربع مجموعات نقدرها مهمة لإرساء قانون عمل يضمن الحياة الكريمة للعامل، وتجسيد الأهداف الأساسية للمنظمة<sup>4</sup> والتي يمكن سردها في النقاط التالية:

✓ ترقية الشغل بمختلف أنواعه والتركيز على الحرية في اختيار العمل المناسب؛

✓ التمتع بالحماية الاجتماعية للإحساس بالأمان في العمل وتوفير الشروط الصحية أثناء العمل؛

✓ ممارسة الحقوق الأساسية للعمل عن طريق الحوار الاجتماعي المنظم الذي يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات.

## 3. مبادئ وأسس العمل اللائق:

منذ إنشاء منظمة العمل الدولية سنة 1919 والمبادئ الأساسية التي تناضل من أجلها، تمثلت في الاستمرار في البحث عن الشروط الضرورية والصحية للعامل وذلك بتجسيد مختلف المعايير الدولية للعمل عن طريق إرساء نظام شامل للعمل وللسياسة الاجتماعية، مدعومة بنظام رقابة يسمح بمناقشة كل المشاكل المطروحة على المستوى الوطني.<sup>5</sup>

يظهر دور هذه المعايير في التحديات التي يشهدها الاقتصاد العالمي في ظل التحولات التي أعطت لهذه المعايير أهميتها المتمثلة في ضمان عمل لائق في ظل اقتصاد معولم يهدف إلى المنافسة الشديدة دوليا وذلك بتحضير إجراءات قانونية في المجال الاقتصادي

كالتجارة، التمويل، البيئة، حقوق الإنسان... إلخ أي أن المنظمة تساهم مباشرة في بلورة الإطار القانوني ضمن المستجدات الاقتصادية عن طريق ترقية المعايير الدولية للعمل والتي تخدم النمو والتنمية الاقتصادية بجانب خلق مناصب شغل لائقة والاستجابة للحاجيات والصعوبات التي يواجهها العمال والمستخدمين في الاقتصاد العالمي. تعتبر هذه المعايير مقاييس أساسية دنيا يلتزم بها كل المتعاملين في الاقتصاد العالمي.

✓ شروط متساوية للجميع؛

✓ وسيلة لتحسين الأداء الاقتصادي؛

✓ شبكة أمان في الأزمة الاقتصادية؛

✓ إستراتيجية لتقليل الفقر.

### **ثانيا : محتوى اتفاقيات معايير العمل الدولية :**

لقد سبق الإشارة أن المهام الأساسية للمنظمة هو توفير الشروط الضرورية للعمل ومحاولة تعميم الحياة الكريمة لكل مواطن عن طريق سن قوانين وتحضير الأرضية للاتفاقيات التي تصادق عليها معظم الدول والتي تضم مختلف الجوانب العملية للعامل والمؤثرة مباشرة على حياة الفرد من الناحية الاجتماعية خصوصا. وعليه نتطرق لبعض الاتفاقيات التي سنتها المنظمة الدولية للعمل في مجال المعايير المحققة للعمل اللائق وذلك بتجميعها في أربع مجموعات أساسية تتعلق الأولى بسياسات التشغيل وحمايته، وتهتم المجموعة الثانية بالحماية الاجتماعية والصحية للعامل، ثم نتطرق لحقوق العمال، وبعدها في آخر مجموعة نتطرق فيها إلى الحوار الاجتماعي المتمثل في التنظيم النقابي .

## 1. حماية الشغل وسياسات التشغيل :

اتفاقيات عديدة صادقت عليها مختلف الدول ضمن الندوات التي تعقدتها المنظمة وباعتبار الجزائر من بين هذه الدول، فإنها أدرجت اتفاقيات عديدة ضمن قانون العمل الجزائري، تتعلق بالتشغيل حيث يدور موضوع الشغل على عدة أسس أهمها :

✓ أجر عادل يضمن الحياة الكريمة للعامل؛

✓ عدالة في التعامل، وتكافؤ الفرص للجميع؛

✓ شروط عمل جيدة؛

✓ إمكانية الحصول على عمل إنتاجي؛

✓ فتح آفاق للتطور في العمل.

لتجسيد هذه الأسس ظهرت الاتفاقية الدولية رقم 122 للتشغيل ومكافحة البطالة في سنة 1964، وذلك بالتزام الدول بتسطير سياسة تشغيلية تهدف من خلالها إلى تطبيق هذه المعايير للحفاظ على الحياة الكريمة للعامل، فالحصول على أجر عادل مقابل العمل قد تم إدراجه في الاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 الذي يحارب التمييز في الأجور تحت أي سبب مما يؤدي إلى إرساء العدالة في التعامل وتكافؤ الفرص بين الجميع. لكن في سنة 1970 ظهرت الاتفاقية رقم 131 المتعلقة بالحد الأدنى للأجور مراعاة للتدهور الذي يصيب القدرة الشرائية نتيجة التحولات الاقتصادية.

## 2. حقوق العمال اتجاه الشغل :

كما لم تهمل هذه المنظمة حقوق العمال في الشغل وذلك من خلال

✓ حرية التنظيم النقابي؛

✓ حرية التعبير عن الرأي؛



✓ إمكانية المشاركة في القرارات المصيرية المتعلقة بحياة العامل ؛

✓ حق التفاوض الجماعي؛

✓ عدم وقوع العامل ضحية العمل الشاق؛

✓ منع عمل الأطفال؛

✓ الاعتراف القانوني بحقوق العمال في دولة القانون.

ضمن هذه المجموعة الثانية من الأسس ركزت المنظمة الدولية للعمل على علاقات العمل في العديد من الاتفاقيات، كالاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي والصادرة سنة 1948 والتي تنص على احترام الحقوق الأساسية للعمل من حرية نقابية وحق التفاوض الجماعي الذي شرعته المنظمة في مضمون الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949.

من الحقوق الأساسية للعمال عدم وقوع العمال ضحية العمل الشاق أو الإجباري تحت أي شكل من أشكاله وذلك وفقا للاتفاقية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الشاق لسنة 1957 بمختلف أشكاله. كما تهتم المنظمة بإلغاء مختلف أشكال التعذيب التي يعيشها الأطفال في مختلف أنحاء العالم ضمن مواقع العمل، خاصة الأطفال الذين لم يصلوا بعد إلى السن القانونية للعمل.

### 3. الحماية الاجتماعية :

يمثل هذا المحور شق أساسي لضمان حياة كريمة لكل البشر دون استثناء، فالحماية الاجتماعية وتوسعها تظهر في التضامن الاجتماعي، وتكفل المجتمع بالفئات المهمشة، أو الفئات الهشة في المجتمع، كالانقطاع المفاجئ عن العمل أثناء المرض، التسريح من العمل لأسباب اقتصادية، كالحماية من فقدان مناصب العمل أو

انخفاض المداخيل، أي من حق العامل أن يضمن دخل بديل في حالة انقطاعه عن الشغل.

حددت الاتفاقية رقم 117 المتعلقة بالسياسة الاجتماعية الصادرة 1962 مختلف الأهداف والمعايير الدولية لحامية العامل اجتماعيا والمحددة في النقاط التالية:

- ✓ علاج طبي؛
- ✓ تعويضات مرضية؛
- ✓ منحة الشيخوخة؛
- ✓ منحة البطالة
- ✓ منح الحوادث المهنية

#### **4. الحوار الاجتماعي:**

يسعى محتوى اتفاقيات الحوار الاجتماعي إلى ترقية وتعزيز العلاقات بين الأطراف المتفاوضة في سوق العمل وذلك عن طريق ممثلي العمال، ممثلي الحكومات والمستخدمين، بهدف ضمان حقوق كل الأطراف، والاتفاق على القضايا ذات المصلحة المشتركة لضمان السلام الاجتماعي والاستقرار المهني، لتحقيق معدلات نمو مقبولة اقتصاديا. أي محاولة تحقيق :

- ✓ حق العمال والمستخدمين في التمثيل النقابي عبر منظماتهم؛
- ✓ حلول وسطى ترضي جميع الأطراف المتفاوضة بواسطة التعاون لدعم النمو الاقتصادي، وتحقيق الاستقرار الاجتماعي خاصة؛
- ✓ توفر قنوات لمناقشة الصراعات وحلها في شكل منظم.

## ثالثا: العمل اللائق بين الواقع والمأمول:

يتطرق محتوى هذه النقطة إلى العمل في الجزائر ومدى تطبيق المعايير الدولية للعمل رغم المصادقة على مختلف الاتفاقيات المتعلقة بسياسات التشغيل، علاقات العمل، والحماية الاجتماعية للعمال.

### 1. سوق العمل وسياسات التشغيل:

من التشخيص الكمي والكيفي لسوق العمل، وباعتماد بعض المؤشرات الاقتصادية، وبناء على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات نهدف إلى تحليل وضعية التشغيل ومقارنتها بالاتفاقيات المبرمة مع المنظمة الدولية للعمل لإعطاء صورة عامة عن وضعية العمل اللائق ومدى إمكانية تطبيق هذه المعايير على أرض الواقع ونبدأ بـ :

➤ **البطالة** : رغم المساعي والإجراءات التنظيمية التي تقوم بها السلطات الوصية ضمن السياسات التشغيلية وضمن اتفاقية البطالة وسياسات التشغيل المصادق عليها من طرف الجزائر، إلا أن الوضع الاجتماعي يعيش تهديدات عديدة بسبب عدم تمكن الجهاز الإنتاجي من امتصاص مخزون البطالين ليصل إلى المعدل المقبول من طرف المنظمة العالمية للعمل والتي تسعى إلى ترقية السياسات التشغيلية في العالم أجمع بما يساير المبادئ العامة للمنظمة.

تعيش سوق العمل في الجزائر اختلالا كبيرا يصعب التحكم فيه بحكم القيود العديدة التي تعيشها المؤسسات الاقتصادية العارضة للشغل، سواء تعلق الأمر بنوعية اليد العاملة الطالبة للشغل، أو المشاكل الداخلية التي تعيق سير هذه المؤسسات، خاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يعول عليها في الجزائر لامتصاص البطالة.

إن ظاهرة البطالة في الجزائر ظاهرة عميقة جذورها اقتصادية ونتائجها اجتماعية، قد تهدد المجتمع إذا لم تتمكن الجزائر من التحكم فيها من الناحية الكمية والكيفية، كما نصت عليه الاتفاقيات الدولية قانونا خاصة وأن مميزات البطالة في الجزائر في عشرية 2000 - 2014

تختلف عما كانت عليه سابقا حيث تتسم بالخصائص التالية:

- البطالة في الجزائر بطالة إدماج، طالبين العمل لأول مرة ؛
- اتساع مدة البطالة لدى كل البطالين ؛
- انتشار البطالة لدى الطلبة الجامعيين ؛
- البطالة تمس كل شرائح المجتمع.

من خلال هذه الخصائص يمكن لمس خطورة البطالة على المجتمع من تبعات هذه الظاهرة التي تجلب وتؤدي إلى تفشي أمراض عديدة، من إجرام، مخدرات، عنف، تهميش، وإقصاء اجتماعي.

من المشاكل التي يعاني منها الشباب البطال، صعوبة الإدماج في سوق العمل لأسباب عديدة متنوعة تتعلق أكثرها بالتكوين، التأهيل، وإمكانية البطال في الاندماج في الحياة العملية، خاصة بالنسبة للبطالين الذين يلتحقون بسوق العمل لأول مرة.

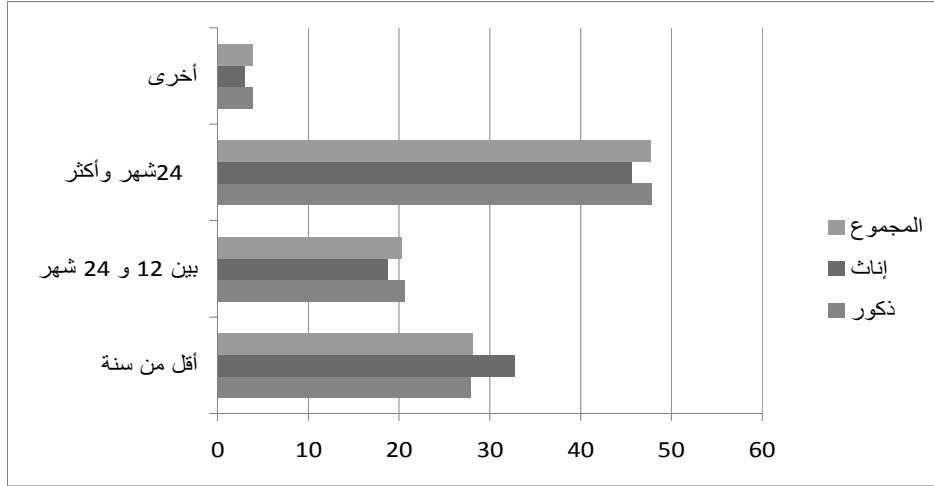
في ظل هذه التحولات التي تعيشها سوق العمل فإن الديوان الوطني للإحصائيات، قد سجل في سنة 2005 - 2010 تركيبة البطالين حسب الفئات العمرية.

جدول رقم 1 : توزيع البطالين حسب الفئات العمرية %

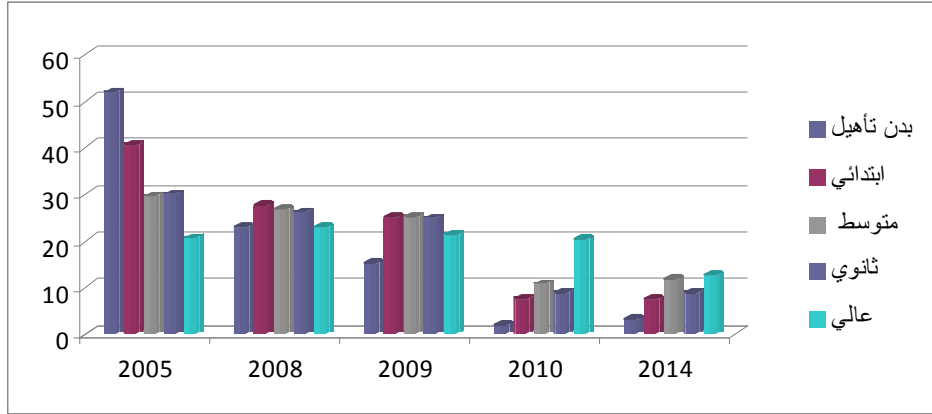
2014	2010	2008	2005	الفئة العمرية
31.3	23.2	25.2	34.3	20 -
23.2	16.5	23.3	29.9	24 - 20
14.3	16.5	18	22.7	29 - 25
8.2	8.9	10.1	12.7	34 - 30
6.6	4.6	5.5	7.4	39 - 35
4.7	2.8	3	4.3	44 - 40
2.7	2	2.1	4.1	49 - 45
2.1	1.7	2.2	3.1	54 - 50
1.9	1.9	1.6	2.3	59 - 55
9.8	10	11.3	15.3	المجموع

المصدر : [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

كما نلاحظ أيضا خاصية لا تقل أهمية عن الأولى وتتمثل في اتساع مدة البحث عن التشغيل، وللاستدلال نأخذ سنة 2014 أين تمّ فيها توزيع البطالين حسب مدة البحث عن العمل.



من خلال هذه الأرقام نتوصل إلى مدى خطورة ظاهرة البطالة في المجتمع الجزائري حيث نجد 45.1 % من البطالين يقضون مدة سنتين وأكثر في البحث عن العمل لأسباب عديدة كالتأهيل، التكوين أو نوعية التكوين الذي لا يتماشى ومتطلبات سوق العمل كما ترتبط ظاهرة البطالة العامة بظاهرة بطالة الجامعيين حيث أصبحت الشهادة الجامعية لا تحمي صاحبها من خطر البطالة لأن بيانات الديوان الوطني للإحصائيات سجلت تطور البطالة حسب المستوى التعليمي كما يوضحه الجدول التالي.



من خلال هذه الأرقام المعبرة عن وضعية التشغيل في الجزائر، واستنادا لتركيبية البطالة ومخزون البطالين نلمس التباين والابتعاد المسجل، بين محتوى الاتفاقيات والواقع الصعب الذي يعيشه طالبي الشغل.

➤ **العمل المؤقت :** من بين الإجراءات المستحدثة في سياسات التشغيل المرنة الشديدة التي تشهدها أسواق العمل في إطار عملية التوظيف، فالمستجدات دفعت المؤسسات الاقتصادية إلى تبني إجراءات توجه سوق العمل إلى الشغل المؤقت، حيث تشير الإحصائيات الرسمية إلى أكثر من 2/3 من المناصب المنشأة تدخل ضمن العقود المحددة المدة، والجدول الآتي يوضح هذه الوضعية وذلك مع الإجراءات الجديدة التي جاءت ضمن قانون 11/90 والمتعلق بعلاقات العمل.

## جدول رقم 2 : تطور مناصب العمل حسب طبيعة الشغل

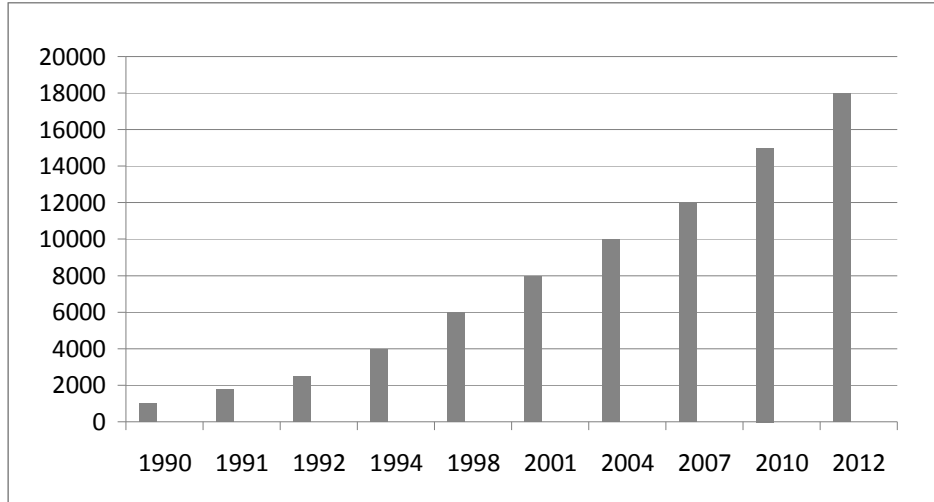
2011	2009	2007	2004	2001	2000	98	96	94	92	1990	
18580	21286	19307	11689	3191	3014	3926	6134	12806	14752	33055	عمل دائم
193442	157598	106334	45357	20505	19201	22638	25976	24179	21916	27443	عمل مؤقت

المصدر : [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

من خلال السياسة المنتهجة في التشغيل وفي إطار الإصلاحات الاقتصادية فإن تغيرات كثيرة لمست علاقات العمل في الجزائر، رغم محتوى الاتفاقيات التي أبرمت مع المنظمة الدولية للعمل والتي تنص على حقوق العامل في الحصول على عمل قار ودائم يضمن له العيش الكريم، لكن مع المرونة الشديدة لسوق العمل وفي ظل إدراج عقود العمل المحددة المدة وعقود العمل غير المحددة، فإن تجسيد العمل اللائق على أرض الواقع صعب المنال خاصة وأن السوق المؤقتة يمكن أن تحرم العمال من العديد من الامتيازات أولها الحماية الاجتماعية والتي لم تعد حق مكتسب في إطار التشريع المعمول به ضمن قانون العمل، وهو ما يزيد من اتساع العمل غير الرسمي بمختلف أشكاله في الجزائر.

➤ **الأجر العادل** : تتعلق هذه النقطة بالأجر العادل في الشغل المؤقت والذي يحدده القانون بالحد الأدنى للأجور كما هو موضح في الجدول التالي، فنسبة معتبرة من العمال المؤقتين لا يصل أجرهم إلى الحد الأدنى خاصة الذين يشتغلون في القطاع الخاص، أين تتفاوت فيها الأجور بين العمال الدائمين والمؤقتين، بالإضافة إلى العمل بنصف الوقت





عند التمعن في تطور الحد الأدنى للأجور المضمونة في الجزائر منذ سنة 1990 إلى غاية 2012 نجده انتقل من 1000 دج إلى 18000 دج خلال 22 سنة حيث نجد من الناحية الكمية نسبة الزيادة كانت معتبرة، فانتقلت من 80 % إلى 1400 % مقارنة بسنة الأساس وهي 1990، لكن بلغة الاقتصاد فإن الزيادة الاسمية لا تعبر إطلاقاً عن الوضعية الحقيقية للأجور إلا إذا تمّ الأخذ بعين الاعتبار القدرة الشرائية لهؤلاء العمال وفي هذا الإطار يمكن الاستعانة بالمؤشر العام للاستهلاك بالنسبة لنفس الفترة، أي مقارنة الحد الأدنى للأجور بتطور مؤشر أسعار الاستهلاك للفترة 1990 - 2008 مع سنة 1989 = 100

### جدول رقم 3 تطور مؤشر الاستهلاك على المستوى الوطني %

السنة	1990	1991	1992	1994	1998	2001	2002	2003	2004
المؤشر	20.2	25.5	31	31.7	6.2	3.5	1.43	4.26	2.16
السنة	2005	2007	2008	2010	2011	2012	2013	2014	
المؤشر	2.81	3.51	4.4	3.91	4.52	8.89	3.25	1.92	

#### الديوان الوطني للإحصائيات + وزارة المالية

وعليه نلاحظ أن تطور المؤشر العام للاستهلاك لا يساير تطور الحد الأدنى للأجور، فالزيادة في القدرة الشرائية للمواطن أقل من الزيادة في المستوى العام للأسعار وهو ما يؤثر مباشرة في على المستوى المعيشي للعامل ومنه على اتساع رقعة الفقر في الجزائر.

إذا تطرقنا إلى تطور كتلة الأجور بين سنتي 1990 - 2006، نجدها انتقلت من 172.2 مليار دج سنة 1990 إلى 866.1 مليار دج سنة 2000 ثم ليقفز إلى 1493.8 مليار دج سنة 2006، إن مثل هذا التطور لا يعبر حتما على تحسن الأوضاع المادية للعمال مما يحفظ لهم الحياة الكريمة، كما تنص عليه اتفاقيات المنظمة الدولية للعمل . لكن دراسة الأجور الاسمية لا تعبر عن القدرة الشرائية كما سبق الإشارة إليه، إلا إذا تمّ دراسة الأجور الحقيقية.

#### 2. ظروف العمل :

استنادا إلى أسس ومبادئ العمل اللائق، فإن الاتفاقيات الدولية المسطرة من طرف المنظمة الدولية للعمل، قد ركزت كثيرا على ظروف العمل لضمان عمل لائق يستجيب لمتطلبات الحياة الكريمة للعامل، وباعتبار الجزائر عضو ضمن هذه المنظمة، فإنها صادقت على العديد من الاتفاقيات المتعلقة بترقية الشغل وتحسين

ظروف العمل للعمال، لكن ونظرا للإصلاحات العميقة التي شهدتها الاقتصاد الجزائري منذ سنة 1990، قد أثرت على سوق العمل في الجزائر خاصة في علاقات العمل التي فرضت نفسها بشدة في ظل الظروف الصعبة التي مرّت بها السوق في هذه الفترة حيث تغيرت سياسات التشغيل بناء على الظروف الاقتصادية التي فرضت قيود جديدة لم تكن تعرفها السوق من قبل.

➤ **حركية العمل** : عرفت أسواق العمل الدولية مرونة شديدة بسبب الإصلاحات المستمرة المتواصلة، استجابة لمتطلبات عولمة الأسواق، حيث عرفت هذه الأخيرة حركة شديدة ظهرت في الأسواق متعلقة باليد العاملة، فالتوجه الجديد لأسواق العمل التي تتبنى سياسات تشغيل تعتمد على إنشاء مناصب عمل مؤقتة دفعت فئة البطالين إلى التنازل عن بعض الحقوق التي يتمتعون بها العمال الدائمين، ففي الجزائر مثلا قامت مصالح الديوان الوطني للإحصائيات بجمع معطيات عن السوق الجزائرية، توصلت إلى بعض النتائج التي لم تكن تعرفها السوق قبل سنة 1990 وهي السنة التي شهد فيها الاقتصاد الجزائري منعرجا حاسما في سياسة التشغيل حيث سلك البطالون سلوكا لم يكن معتادا قبل ذلك، حيث نجد نسبة 87.2 % من البطالين يقبلون ممارسة أي عمل أقل من مؤهلهم المهني وذلك سنة 2008 في حين شهدت النسبة تراجعاً معتبراً في سنة 2014 لتصل إلى 76.1 %، فالتراجع هذا يعود ربما إلى تفعيل السياسة التشغيلية في الجزائر عن طريق فتح مناصب عمل في مختلف التخصصات والمجالات.

كما تمّ الوصول إلى بعض الأرقام المتعلقة ببعض الظروف المتمثلة في قبول مناصب عمل بعيدة عن مقر السكن، وفي بعض الأحيان حتى خارج ولايتهم، فنجد 67.8 % من الشباب البطال مستعد

للعمل في أي منطقة كانت وفي وظيفة لا تناسب تخصصهم، والجدول  
الآتي يوضح لنا ذلك

#### جدول رقم 4 : تنازلات اليد العاملة في الحصول على العمل %

ظروف العمل	2008	2009	2010	2014
شغل أقل من المؤهل العلمي	٪ 87.2	٪ 74.3	٪ 79.5	٪ 76.1
عمل بعيد عن المسكن	٪ 84.8	٪ 73.3	٪ 79.4	67.8 %
عمل في ولاية أخرى	٪ 74.3	٪ 62.5	٪ 59.0	53.2%
عمل في أي قطاع اقتصادي	٪ 90.4	٪ 76.7	٪ 86.6	81.1%

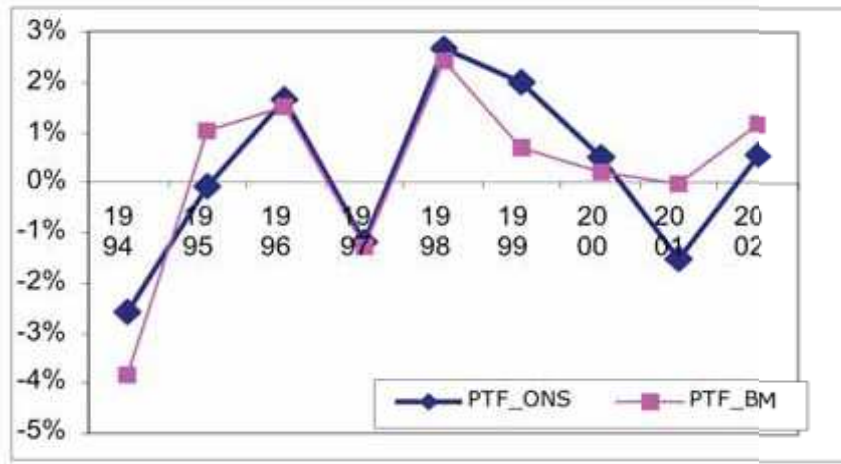
المصدر : [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

فمن خلال أرقام الجدول تظهر لنا التحوّلات التي تعيشها سوق العمل في الجزائر في العشريتين السابقتين (1990 - 2014) حيث قدّم البطال الكثير من التنازلات للحصول على الشغل وهو ما تناولته المنظمة الدولية للعمل في مختلف اتفاقياتها مع جل الدول، والتي تسعى إلى توفير الظروف الملائمة للعامل في مقر عمله ويمكن أن نفصل ذلك في النقاط التالية.

➤ **شغل ضعيف المكافأة (emploi mal rémunéré) :** رغم الاتفاقيات المصادق عليها من طرف الجزائر من أجل ترقية العمل اللائق لضمان حياة كريمة للعامل بأجور منخفضة لا يمكنه أن يتحقق في ظل القدرة الشرائية المنخفضة والتي تعكس حتما الوضعية الاجتماعية لهم من صحة، رفاهية وتعليم. فمصدر الحياة الكريمة هو الأجر العادل الذي تنص عليه مبادئ المنظمة العالمية للعمل، حيث نجد سنة 2014 ما يعادل

نسبة 73.4 % من البطالين مستعدين للعمل بأي أجرة عرضت عليهم مقابل 75.5 % سنة 2008 أما سنة 2010 كانت النسبة إلى 76.2 % .

إن الأساس الاقتصادي للعلاقة التي تربط بين الأجور والشغل هو إنتاجية العامل أي أنها المحدد الأول للأجور. وعليه دراسات كثيرة (Femise 2005)<sup>6</sup> أشارت إل انخفاض هذه الإنتاجية في عقد التسعينات لكنها تحسنت بين 1997 و2001 فمذ سنة 1990 والحد الأدنى للأجور في تحسن لكن الزيادة في المستوى العام للأسعار كانت أكبر من الزيادة في الأجور الحقيقية للعمال.



Source : Femise 2005 op cit p : 19

➤ **الأعمال الشاقة أو غير الصحية:** تعتبر الجزائر من الدول التي قطعت أشواطاً مهمة في ترقية سياستها التشغيلية حيث شهدت معدلات البطالة تراجعاً معتبراً في السنوات الأخيرة مقارنة مع بداية مرحلة التسعينات حيث سجلت الإحصائيات سنة 2014 معدل 9.8 % وهي النسبة التي تعادل الحد المقرر من طرف المنظمة الدولية للعمل. أي أن الأولوية في السياسة الاقتصادية وجهت لظاهرة البطالة نظراً للانعكاسات الاجتماعية الخطيرة التي يمر بها الشباب البطال، هذا

من الناحية الكمية، لكن من ناحية نوعية مناصب العمل المقترحة في سياسة التشغيل لا نجدها تتماشى وتوصيات المنظمة الدولية للعمل وذلك في الكثير من البنود سواء تعلق الأمر بعمالة الأطفال، الشروط الصحية في العمل أو احترام اتفاقيات العمل الشاق الذي لا يتماشى وطبيعة جسم الإنسان. رغم التحسن الذي شهدته سوق العمل المتمثل في الرفع من مناصب الشغل

المقترحة إلا أن هناك فئة من البطالين مازالوا مستعدين للعمل في غياب الحد الأدنى للعمل اللائق نظرا لوضعيتهم الاجتماعية حيث سجلت مصالح الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2014 نسبة 30 ٪ من البطالين يوافقون على ممارسة عمل شاق ولا تتوفر فيه الشروط الصحية، وبأدنى الأجور وهو ما تحاول محاربته منظمة العمل الدولية، وتعميم شروط العمل اللائق في كل اقتصاديات العالم أجمع .

عند مقارنة الرقم السابق الرقم السابق بأرقام سنة 2008 أين وصل فيها الاستعداد للعمل بشروط دنيا فقد سجلت نسبة 67.3 ٪، فالانخفاض المحسوس دليل على تحسن الوضعية، لكن مازال مجهود جبار ينتظر السلطات الوصية لتحسين ظروف العمل في الجزائر.

عند الإشارة إلى عمالة الأطفال، فإن هذا النوع من الممارسات نجده منتشرا في الاقتصاد غير المنظم وهو ما يدخل ضمن العمل غير الرسمي، فرغم غياب إحصائيات رسمية عن هذه الظاهرة إلا أن إحدى الدراسات التي قامت بها المنظمة العربية للعمل<sup>7</sup> والمتعلقة بعمالة الأطفال في الوطن العربي، حيث أشارت إلى نسبة 5 ٪ من الأطفال القصر الذين تتراوح أعمارهم بين 5 و14 سنة يمارسون أعمالا في القطاع غير الرسمي موزعين بين 6 ٪ للذكور و4 ٪ للإناث .

كما يمكن الاعتماد على إحصائيات مساعدي الأسر أين سجلت هذه الأخيرة ارتفاعا مستمرا منذ سنة 2003 إلى غاية 2007 ثم تراجع نوعا ما

لكنه يبقى معتبرا وهو ما يفسر لنا التشغيل العائلي أو التشغيل غير الرسمي، سواء من ناحية الحماية الاجتماعية أو التأجير، حيث سجلت الإحصائيات أن العدد كان 484 ألف سنة 2003 ليصل إلى 692 ألف سنة 2006 ثم يبدأ في التناقص إلى غاية سنة 2010 ليقارب 474 ألف عامل يساهم في إنتاج القيمة المضافة لكن بطريقة غير رسمية. وهو ما لا يطابق بنود الاتفاقيات المبرمة مع المنظمة الدولية للعمل.

## الختامة :

يمكن تلخيص النتائج المتوصل إليها في الاقتراحات التالية.  
❖ احترام المبادئ الأساسية للعمل.

- الحرية النقابية
- حق التفاوض الجماعي
- إلغاء كل أنواع العمل الشاق
- إلغاء عمل الأطفال وكل أشكال التمييز في عمل.

❖ ترقية العمل الدائم بالتركيز على نوعية العمل  
❖ توسيع الحماية الاجتماعية وتعميمها على جميع العمال ضمن إطار منظم.

يدخل ضمن السياسة التشغيلية للوطن.  
❖ ترقية الحوار الاجتماعي الذي يستلزم تمثيل الحكومات، المستخدمين، والعمال.  
للنقاش والتجاوز حول قضايا ذات المصلحة المشتركة بهدف ضمان السلم.

الاجتماعي والاستقرار المهني لتطوير التنمية.



## المراجع :

- Bureau international du travail : Normes internationales de travail ; édition révisée en 2009.
- Bayet A. (1996), « L'éventail des salaires et ses déterminants », Données sociales, édition Insee.
- Bouras Zohra, la répartition des revenus en Algérie thèse de doctorat d'Etat FSESG 2001.
- Dharan Ghai (2007), travail décent : concept et indicateurs ; revue quart monde N° 201.
- Femise (2005), Institut de la Méditerranée : PROFIL PAYS DU FEMISE : ALGÉRIE.
- Magali JAOUL (2004) Enseignement supérieur et marchés du travail. Analyse économétrique de la théorie de l'engorgement la documentation française 2004 /5 n° 166.
- PERROT (1992) ; les nouvelles théories du marché du travail : ED la découverte PARIS.
- Organisation internationale de travail (OIT) : guide des normes internationales.
- Organisation internationale de travail : document politique sur l'emploi des jeunes, adopté par le conseil des membres / assemblée extraordinaire du 2-3 mai 2008 Espagne.
- Romain Eberhardt et Julien Pouget : Comment expliquer les disparités salariales ? Insee.
- Reynaud B. (1994), Les théories du salaire, collection Repères, La Découverte, Paris.
- ناهد رمزي عمل الأطفال في الدول العربية : رصد الواقع وتقييم الانجاز، مجلة العمل العربي العدد 87 سنة 2009.

## الهوامش :

<sup>1</sup>. Bouras Zohra la répartition des revenus en Algérie thèse de doctorat d'Etat FSESG 2001 P59

<sup>2</sup> Dharan Ghai : travail décent : concept et indicateurs ; revue quart monde N° 201 année 2007

<sup>3</sup> Organisation internationale de travail : document politique sur l'emploi des jeunes, adopté par le conseil des membres / assemblée extraordinaire du 2-3 mai 2008 Espagne P 13.

<sup>4</sup> Organisation internationale de travail (OIT) : guide des normes internationales du travail

<sup>5</sup> Bureau international du travail : Normes internationales de travail ; édition révisée en 2009 P 15.

<sup>6</sup>Femise 2005 Institut de la Méditerranée : PROFIL PAYS DU FEMISE : ALGÉRIE P 19

<sup>7</sup> ناهد رمزي عمل الأطفال في الدول العربية : رصد الواقع وتقييم الانجاز ، مجلة العمل العربي العدد 87 سنة 2009 .