



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت



كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير

قسم: العلوم الاقتصادية

ملحقة السوق

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

شعبة: العلوم الاقتصادية

تخصص: إقتصاديات العمل

اليد العاملة الأجنبية و إنعكاساتها على سوق العمل

دراسة حالة ولاية تيارت

2018-2000

إشراف الأستاذ :

شباح رشيد

من إعداد الطالبتين:

- بوجمعة خيرة

- حمي لمية

الصفة	الرتبة	لجنة المناقشة
رئيسا	استاذ محاضر - ب-	عدة عابد
مشرفا مقرا	استاذ مساعد - أ-	شباح رشيد
عضوا مناقشا	استاذ محاضر - أ-	ساجي فاطمة

السنة الجامعية 2018-2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر و عرفان

اللهم أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن أعمل

صالحا ترضاه و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين.

الحمد و الشكر لله سبحانه و تعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا العمل

المتواضع.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستــــــــــــاذ المشــــــــــــرف:

شباح رشيد الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته وإرشاداته و نصائحه.

كما نتقدم بخالص الشكر إلى كل الأساتذة الكرام الذين ساهموا في تكويننا

طيلة مشوارنا الدراسي.

و لكل من ساعدنا من قريب أو من بعيد.

فجزاهم الله عنا كل خير

الصفحة	فهرس المحتويات
-	كلمة شكر
-	الإهداء
-	فهرس المحتويات
-	قائمة الجداول
-	قائمة الأشكال
أد	مقدمة
	<b>الفصل الأول: مدخل نظري حول سياسة التشغيل و سوق العمل</b>
2	تمهيد
3	<b>المبحث الأول: مدخل نظري لسوق العمل</b>
4	المطلب الأول: تعريف سوق العمل و مكوناته
9	المطلب الثاني: أنواع سوق العمل
14	<b>المبحث الثاني: سياسة التشغيل وأطرها القانونية و التنظيمية.</b>
15	المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل و أنواعها
17	المطلب الثاني: أطر سياسة التشغيل
22	خلاصة
	<b>الفصل الثاني: الإطار النظري و القانوني لليد العاملة الأجنبية</b>
24	تمهيد
25	<b>المبحث الأول: الإطار النظري لليد العاملة الأجنبية</b>
25	المطلب الأول: تعريف الأجانب، تصنيفهم، حقوقهم و واجباتهم

28	المطلب الثاني: شروط و مجالات تشغيل الأجانب
40	المبحث الثاني: القوانين و الإتفاقيات التي تنظم اليد العاملة الأجنبية
40	المطلب الأول: التنظيم القانوني للعمالة الأجنبية
42	المطلب الثاني: الإتفاقيات الدولية ذات الصلة بالعمال الأجانب
51	خلاصة
	الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت-
52	تمهيد
53	المبحث الأول: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر
53	المطلب الأول: سوق العمل و البطالة في الجزائر
71	المطلب الثاني: اليد العاملة الأجنبية في الجزائر
84	المبحث الثاني: دراسة حالة ولاية تيارت
84	المطلب الأول: واقع العمل و التشغيل في ولاية تيارت
96	المطلب الثاني: تسيير اليد العاملة الأجنبية في ولاية تيارت
102	خلاصة
104	الخاتمة
109	قائمة المراجع
	الملخص

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
55	تطور عدد السكان في الجزائر خلال السنوات 2000-2018	1-3
56	تطور القوة العاملة الإجمالية حسب العدد و نوع الجنس في الجزائر	2-3
57	تطور عدد السكان الاجمالي و السكان الناشطون و المشتغلون في الجزائر	3-3
58	تطور القوة العاملة الاجمالية حسب العدد و نوع الجنس في الجزائر خلال السنوات 2001/2005/2010/2018	4-3
59	معدل البطالة في الجزائر خلال سنة 2000/2017.	5-3
60	توزيع نسبة البطالة حسب المستوى التعليمي في الجزائر	6-3
73	مناصب الشغل المنشأة في الجزائر خلال الفترة 1999- السداسي الاول من سنة 2010. و السداسي الاول من سنة 2017.	7-3
64	توزيع قوة العمل المشغلة حسب الفئة الاجتماعية المهنية في الجزائر خلال السنوات 2001/2005/2010/2015/2017.	8-3
66	التطور السنوي لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000- 2016	9-3
67	توزيع سكان الجزائر بحسب السن القانونية للعمل 2008/2016	10-3
68	توزيع السكان الناشطين اقتصاديا في الجزائر سبتمبر: 2016	11-3
69	توزيع فئة السكان المشتغلين في الجزائر سبتمبر 2016	12-3

70	توزيع السكان البطالين في الجزائر 2016	13-3
80	العمالة الأجنبية المتواجدة في الجزائر	14-3
84	دوائر و بلديات تيارت.	15-3
90	يبين بعض مؤشرات سوق التشغيل في ولاية تيارت	16-3
90	حصيلة المناصب المستحدثة سنة 2018	17-3
91	تسلسل تقليص نسبة البطالة على مستوى ولاية تيارت من سنة 2000 إلى سنة 2018	18-3
92	طلبات العمل المسجلة حسب السن و الجنس في ولاية تيارت	19-3
93	طلبات العمل المسجلة حسب التأهيل و الجنس	20-3
93	عروض العمل من سنة 2015 – 2018	21-3
94	توزيع عروض العمل حسب القطاع القانوني و قطاع النشاط	22-3
94	التنصيات الكلاسيكية 2015 – 2018	23-3
95	توزيع التنصيات الكلاسيكية حسب القطاع القانوني و قطاع النشاط	24-3
95	توزيع التنصيات الكلاسيكية حسب التأهيل و الجنس	25-3
97	حصيلة نشاطات اليد العاملة الأجنبية لسنة 2018	26-3
98	عدد جوازات العمل المسلمة حسب قطاع النشاط	27-3
99	نسبة تكوين اليد العاملة المحلية من طرف العمالة الأجنبية 2000-2018	28-3
100	مساهمة اليد العاملة الأجنبية في تخفيف نسبة البطالة	29-3

## قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
6	منحنى الطلب على العمل	1-1
7	منحنى العرض على العمل	2-1
8	توازن سوق العمل	3-1
9	تقسيم السكان فى سوق العمل	4-1
11	هيكل سوق العمل	5-1
92	تسلسل تقليص نسبة البطالة على مستوى ولاية تيارت 200-2018	3-3

# مقدمة

إن جميع الإقتصاديات تعاني من مشكل البطالة التي لا يمكن التخلص منها مهما كانت سرعة وقوة الإقتصاد في النمو، و يقاس إقتصاد بعض الدول من خلال نوعية و فعالية اليد العاملة و قلة البطالة وعليه فإن للعمالة تأثير كبير و فعال على تحسين الإنتاج و سرعة حركة إقتصاديات البلدان، كما أنّ حركة اليد العاملة على المستوى الدولي تؤثر على مستويات وتوازنات العرض و الطلب في سوق العمل .

وتعد اليد العاملة من أهم الأساسيات في إقتصاد البلدان الصناعية، فتعتمد بعض الدول على العمال المحليين بالإضافة إلى إعتماها على العمالة الأجنبية لتعزيز سوق العمل من جهة ولتطوير إقتصادها من جهة أخرى، حيث تعمل على إستقطاب العمال ذوي الكفاءة العالية مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج و بالتالي تشكل مؤشرا لتطور و نمو الإقتصاد في تلك الدول.

و الجزائر من بين الدول التي تشهد تدفقا ملحوظا للأجانب باعتبارها دولة حدودية مترامية الأطراف و نظرا للاستقرار السياسي و الأمني و الموقع الإستراتيجي مما جعلها مقصدا للأجانب سواء الذي يدخلون الجزائر لغرض العمل أو الإستثمار أو الذين يعتبرون لاجئين بسبب الأوضاع المزرية لبلداتهم والمعيشة الصعبة، حيث يقوم هؤلاء الأجانب بمزاحمة العمال المحليين في الحصول على عمل مما يؤثر على سوق العمل و تفشي البطالة، خاصة في ظل الظروف الراهنة و زيادة الانفتاح على الاستثمار الأجنبي الواسع .

مما سبق نطرح الإشكالية التالية :

- ماهي إنعكاسات تشغيل اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر ؟

ولمعالجة هذا الموضوع سنحاول تجزئة الإشكالية إلى الأسئلة الفرعية التالية :

- ما هو المنظور الإقتصادي لليد العاملة الأجنبية في الجزائر ؟

- ماهي المرجعية في تنظيم تدفقات اليد العاملة الأجنبية في سوق العمل الجزائري ؟

فرضيات البحث :

- جلب يد عاملة أجنبية مؤهلة يرفع من مستوى وكفاءة العمالة المحلية .

- تساهم اليد العاملة الأجنبية في خلق مناصب جديدة في سوق العمل.

### أهداف البحث :

- يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في التعرف على الهدف من جلب يد عاملة أجنبية إلى سوق العمل الجزائري ، أما الأهداف الفرعية فتتمثل فيما يلي :
- معرفة خصائص سوق العمل الجزائري .
  - التعرف على سياسات التشغيل التي انتهجتها الجزائر من أجل ترقية التشغيل و التخفيف من حدة البطالة التي يعرفها سوق العمل الجزائري.
  - محاولة الكشف عن اليد العاملة الأجنبية غير المقننة ومدى قدرة الجزائر على التحكم في هذه الفئة في ظل غياب القوانين وما تأثيرها هي الأخرى على سوق العمل في الجزائر.

### أهمية البحث :

تتمثل أهمية البحث في الميول الشخصي للموضوع كونه ظاهرة إجتماعية و إقتصادية مهمة تتعلق بسوق العمل الذي تأثر مؤخرا بكثرة تدفق اليد العاملة الأجنبية خاصة مع التزايد الكبير لهذه الفئة و اعتماد الدولة عليها بالدرجة الأولى في إنجاز المشاريع الكبرى وذلك لما لها من خبرة و إمكانيات عالية وهو ما تفتقر إليه اليد العاملة المحلية التي تسبب في أغلب الأحيان إلى تأخر إنجاز المشاريع في وقتها المحدد ما يؤدي إلى خسائر مادية ، كما أن سوق العمل الذي يعاني من ظاهرة البطالة بحاجة إلى العمالة الأجنبية لسد ثغرة نقص الخبرة و الإمكانيات.

### أسباب اختيار الموضوع :

يعود سبب إختيارنا لهذا الموضوع إلى كون موضوع البطالة و التشغيل في الجزائر من القضايا الحساسة و المهمة كونه يرتبط بالعامل البشري الذي يعد المحرك الرئيسي لعجة التنمية.

بالإضافة لأنّ إكتضاض سوق العمل الجزائري باليد العاملة الأجنبية رغم تفشي ظاهرة البطالة وإعتماد معظم الشركات على اليد العاملة الأجنبية لإنجاز مشاريعها رغم إرتفاع تكلفتها يجعلنا نرغب في معرفة الأسباب التي تجعل هذه الشركات تتزاحم على تشغيل اليد العاملة الأجنبية.

### منهج البحث:

اعتمدنا في البحث لدراسة اليد العاملة و سوق العمل المنهج الوصفي و المنهج التحليلي وذلك من أجل تقديم صورة وصفية وأخرى تحليلية لمجموعة المتغيرات التي يعرفها سوق العمل و حركة اليد العاملة الأجنبية.

### حدود البحث:

- الحدود الزمنية : نظرا لصعوبة حصولنا على المعطيات في سنوات متعاقبة فقد إستطعنا تجميع معلومات يمكن أن نحصرها في مدة محصورة بين الفترة الممتدة من 2000 إلى 2018
- الحدود المكانية : تمت الدراسة على مستوى الجزائر ككل ، ثم على مستوى ولاية تيارت.

### صعوبات البحث:

أثناء إنجاز هذا البحث واجهنا بعض الصعوبات منها :

- قلة المصادر والمراجع الحديثة ذات الصلة بالموضوع وصعوبة الحصول عليها .
- إختلاف البيانات الاحصائية من مصدر لآخر .
- عدم توفر نتائج دقيقة خاصة باليد العاملة الأجنبية و خاصة فئة اللاجئيين .

### الدراسات السابقة :

- النظام القانوني للعمالة الأجنبية في الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة ماستر أكاديمي من قبل الطالبة صالحى هاجر تخصص قانون العلاقات الدولية الخاصة للسنة الجامعية 2015-2016، حيث تناولت الإشكالية التالية: ماهي الضوابط و الآليات المقررة قانونا لتنظيم العمالة الأجنبية في الجزائر؟ وما مدى توفيق المشرع في ظبط منظومة قانونية مواكبة لواقع العمالة الأجنبية في الجزائر؟ وكان الهدف من هذه الدراسة هو محاولة الإطلاع على فحوى و معنى النصوص القانونية المنظمة للعمالة الأجنبية في الجزائر، أما نحن فقد قمنا بإعطاء نظرة شاملة لليد العاملة الأجنبية المشغلة في سوق العمل الجزائري وما هي إنعكاساتها.

- إتفاق الشراكة الأوروجزائرية و سوق العمل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الإقتصادية للطالبة: رماش هاجر، جامعة قسنطينة-2، السنة الجامعية 2012-2013. حيث تناولت الإشكالية التالية: هل عمل إتفاق الشراكة بين الجزائر و الإتحاد الأوربي على تحسين خصائص سوق العمل في الجزائر؟ و كان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على الأثر الذي يمكن أن تحدثه الشراكة الأوروجزائرية على سوق العمل في الجزائر، في حين أن دراستنا تهتم بكل العمال الأجانب بإختلاف جنسياتهم وكيف يؤثرون على سوق العمل في الجزائر.

### هيكل البحث:

من أجل الإجابة على إشكالية البحث ومحاولة إحاطة الموضوع بأهم جوانبه إرتأينا أن نقسم بحثنا الى ثلاثة فصول كما يلي :

تناولنا في **الفصل الأول** مدخل نظري حول سياسة التشغيل وسوق العمل و تم التطرق في المبحث الأول لسوق العمل و أنواعه و في المبحث الثاني لسياسة التشغيل و أطرها.

أما **الفصل الثاني** فتناولنا فيه الإطار النظري و القانوني لليد العاملة الاجنبية من خلال مبحثين، الأول الإطار النظري لليد العاملة الأجنبية قمنا بتعريف الأجانب، تصنيفهم، حقوقهم، واجباتهم و شروط ومجالات تشغيلهم ، أما المبحث الثاني فتناولنا فيه القوانين و الإتفاقيات التي تنظم العمالة الأجنبية في الجزائر.

و بالنسبة **للفصل الثالث** فتناولنا فيه إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر من خلال المبحث الأول حيث قمنا بتقديم معطيات تخص كل من سوق العمل، البطالة و العمالة الأجنبية، أما المبحث الثاني خصصناه لدراسة حالة ولاية تيارت وقمنا بتقديم معطيات خاصة بسوق العمل و البطالة على مستوى ولاية تيارت ثم المعطيات الخاصة باليد العاملة الأجنبية على مستوى ولاية تيارت .

# الفصل الأول

مدخل نظري حول سياسة التشغيل وسوق العمل.

## تمهيد:

تم اعتبار سوق العمل من بين أهم القضايا والمسائل التي تم البحث فيها من طرف المفكرين وذلك لأهمية هذا الموضوع كونه تحدي إجتماعي و إقتصادي في نفس الوقت ، فاختلقت المدارس و المذاهب في تحليل مشاكل هذا السوق و توازنه بالذات ، فعلى سبيل المثال أكدت المدرسة النيو كلاسيكية على أنه يجب معاملة سوق العمل مثله مثل سوقي السلع والخدمات ، أي أنه يخضع لقانوني العرض و الطلب.

حاليا يمكننا القول أن سوق العمل قد دخل في مرحلة جديدة ، مرحلة عوامة الاقتصاديات، تشكيل أسواق جهوية و كذا حركة اليد العاملة على المستوى الدولي ، ما يؤثر بصفة أكيدة على مستويات وتوازنات العرض والطلب ، إلا أنه مهما توصل العالم إلى درجة متقدمة من التكتل و العوامة في أسواق العمل ، فإن رد فعل هذه الأخيرة اتجاه الاقتصاد سيبقى غير واضح و غير معلوم ، باعتبار ان العمل سواء كسلعة أو كخدمة يملكه و يتحكم فيه العامل البشري ، كما أن الأفراد لا يتصرفون دوما بالشكل الذي يحقق لهم أعظم منفعة و إشباع ممكن ، وحتى تتمكن من دراسة هذا السوق لابد من التطرق إلى تعريفه و توضيح مؤشرات و كذا أنواعه ،بالإضافة الي دراسة سياسة التشغيل التي تحد من ظاهرة البطالة التي تعتبر من اهم مؤشرات سوق العمل. لذلك ارتأينا تقسيم هذا الفصل و معالجته من خلال المباحث التالية:

## المبحث الأول : مدخل نظري لسوق العمل.

## المبحث الثاني : سياسة التشغيل و أطرها القانونية و التنظيمية.

## المبحث الأول : مدخل نظري لسوق العمل.

استخلف الله تعالى الإنسان في الأرض ليعمل على أعمارها ومنع الفساد فيها، فالإنسان مسخر لهذا الفضل العظيم الذي فضله الله تعالى به على سائر مخلوقاته ، حيث يمتلك من القوة والإرادة في تطوير ذاته ، ويعتبر العمل صفةً أساسية في حياة الإنسان ، فمن خلال العمل يكسب المال لسدّ حاجاته التي يحتاجها من طعام ، وشراب ، وملبس ، وتعليم ، وصحة ، وحتى يعمل الإنسان لا بدّ أن يحصل على عملٍ أو مهنةٍ لكسب المال وتحقيق الذات ، ولا يكون ذلك إلا من خلال سوق العمل. ان الاقتصاد المبنى على المعرفة يعتمد بصفة اساسية على المعرفة التي يمتلكها الانسان الذي يعد اهم عنصر في العملية الانتاجية من خلال ما يقدمه من عمل، و لما معرفة كيف تأثر سوق العمل بمضامين هذا الاقتصاد وجب اولا التعرف على السوق العمل.

كما تسعى جميع الدول، للتكيف مع متطلبات العولمة ، في ظل مستوياتها الانمائية المتباينة في كل المجالات، التي تتسم باختلاف كفاءة الادارة و انتاجية العولمة و فعالية المياكل الانتاجية، مقارنة مع المستويات المطلوبة للتنافس في الاسواق العالمية، خاصة تزايد شدة المنافسة بتطبيق اتفاقيات منظمة التجارة العالمية، و التي تؤثر بشكل مباشر و غير مباشر على اسواق العمل. مما يزيد من اهمية تحليل خصائص هذه الاسواق و التعرف على مشاكلها و افاق تطويرها.<sup>1</sup>

كما يعتبر مشكل البطالة من اكبر واطخر المشاكل الاقتصادية التي شهدها العالم قديما ولازال يشهدها لحد الساعة ، تظهر البطالة من اختلال قوى العرض و الطلب في سوق العمل كباقي الأسواق الأخرى ، وقد أولي علماء الاقتصاد منذ القدم اهتماما كبيرا لهذا تجمعات ، لذلك فإن الرفع من النمو الاقتصادي عن طريق الزيادة في حجم العمالة ، فالتقليل من حجم البطالة و معادلاتها يعد من أهم الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمخططين وواضعي السياسات الاقتصادية في أي مجتمع

1 -مدني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل: التجربة الجزائرية ، دار الحامد للنشر و التوزيع،عمان الاردن،الطبعة الاولى،سنة 2009، ص197.

المطلب الاول : تعريف ومكونات سوق العمل.

يعتبر سوق العمل أحد أشكال السوق بشكل عام، حيث يخضع لتحديد مفهومه إلى خلاف بين المختصين ، وذلك بسبب تعدد وتنوع المرجعيات النظرية و الفكرية التي انطلق منها كل واحد منهم، ومن بين أبرز التعريفات التي أعطيت لهذا المفهوم نذكر ما يلي:

أولاً: تعريفه.

هناك العديد من التعاريف الخاصة بالسوق العمل و يرجع هذا التعدد لما لعنصر العمل من اهمية في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية للدولة.

يعرف بأنه نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية يجتمع فيه كل من طالبي الشغل، الذين يبحثون عن وظائف مناسبة، مع عارضي التشغيل (الشركات و المؤسسات المختلفة)، حيث يعتبر هذا السوق حلقة وصل بين الطرفين.

يعرّف سوق العمل على أنه سوق افتراضي كما أنه نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية ، حيث يجتمع فيه كل من الأشخاص الذين يبحثون عن وظائف مناسبة بالإضافة إلى أصحاب هذه الوظائف من أصحاب الشركات والمؤسسات المختلفة ، حيث يعتبر هذا السوق حلقة وصل بين كل الأشخاص المرتبطين ارتباطاً مباشراً بالعمل .

يشير ايضا مفهوم سوق العمل إلى ذلك المكان الذي تتوفر فيه فرص العمل للشخص الذي يبحث عن العمل ولصاحب العمل الذي يطلب العمالة ، فسوق العمل يتكون من عنصرين مهمين ، هما :  
الباحث عن العمل ، وعروض العمل<sup>1</sup>، وعندما تفوق فرص العمل المتاحة عدد الباحثين عن العمل يطلق على سوق العمل مصطلح سوق العمل المحكم ، وإذا كان العكس أي عدد الباحثين عن العمل يفوق الفرص المتاحة يسمى ذلك بسوق العمل الراكد.

يمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا ، بأنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور و التوظيف أي "تفاعل لأقوى الطلب و العرض على خدمات العمل ، و من أهم ما ميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي.

<sup>1</sup> - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 198 .

- غياب المنافسة الكاملة يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المشابهة و من أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال، كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي والمهني حيث الأجور عالية.
- سهولة التمييز بين خدمات العمل: ولو تشابهت سواء الأسباب عنصرية كالجنس و اللون و الدين ولأسباب اختلاف السن أو الثقافة.
- تأثر عرض العمل: و ذلك بسلوك العمل وتفصيلاتهم المختلفة (كمية وقت الفراغ مستوى الدخل، نوعية العلاقات الانسانية داخل المؤسسة).
- تأثر سوق العمل و ارتباطه بالتقدم التكنولوجي .
- سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصر الطلب و العرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي.

من مكونات سوق العمل<sup>1</sup>

### ثانيا: الطلب على العمل .

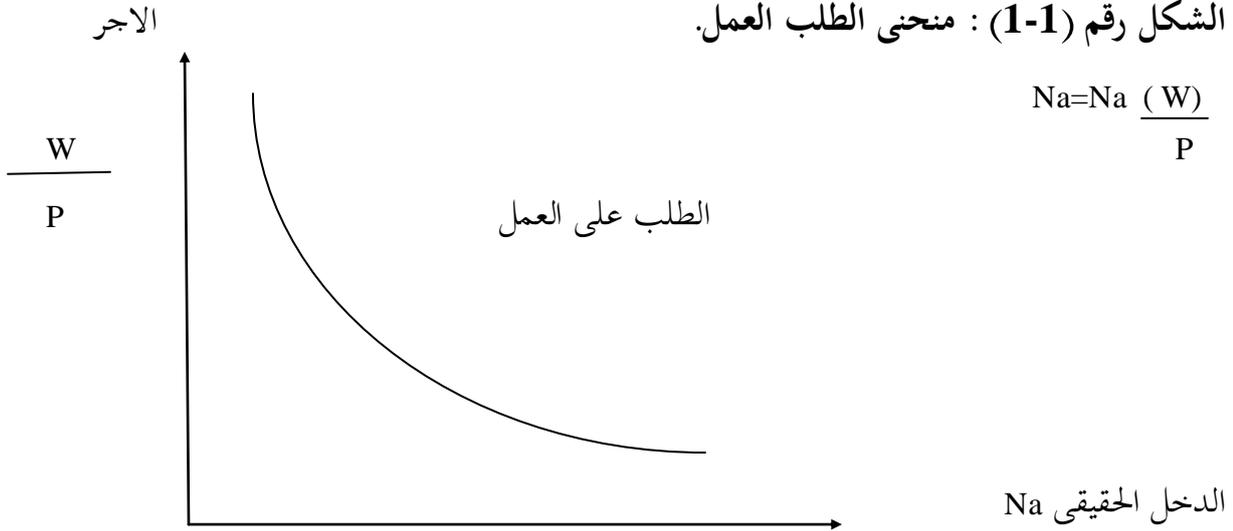
**العرض :** بحيث يقصد به القوى العاملة من أيدي وموظفين ومؤهلين ، المتمثلة بالشريحة السكانية النشطة والمستعدة والقادرة على العمل.

**الطلب :** بحيث يقصد به الجهات والمؤسسات والشركات والأطراف التي تحتاج إلى الأيدي العاملة. يعرف بأنه طلبا مشتق ، يعتمد على الطلب للسلع التي يتشارك في إنتاجها ، فكلما كان الطلب على العمل الذي يدخل في عملية إنتاجها ، و يتحدد الطلب على العمل بأي ا رد الإنتاجية الحدي له. إن صاحب العمل يستمر في استخدام المزيد من وحدات العمل ، حتى يتساوى إي ا رد الإنتاج الحدي ، مع التكلفة الحدية لعنصر العمل ففي ظل توفر الشروط التامة في سوق العمل ، تتساوى التكلفة الحدية للعمل مع سعره الثابت، لذا يستمر صاحب العمل في طلب المزيد من وحدات العمل ، إلى أن يصل إلى الحد الذي عنده

<sup>1</sup> شلاي فارس، محمد صالح، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001/ 2005 ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، سنة 2004 ، ص 12.

يتساوى إيراد الإنتاجية الحدي مع معدل الأجر مع الأجر الحدي ، حيث يتحقق مستوى التوازن و تكزن الأرباح في اعلاها.<sup>1</sup>

الشكل رقم (1-1) : منحنى الطلب العمل.



المصدر : عمر الصخري ، التحليل الاقتصادي الكلي (الاقتصاد الكلي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الخامسة ، سنة 2005، ص 125.

ثالثا : العرض على العمل.<sup>2</sup>

يتوفر عرض العمل على مجموعة من العناصر أهمها:

- الرغبة في البحث عن العمل و أدائه أو عدم توفر الرغبة لديهم في العمل ، و حول طول الفترة التي يقضونها في العمل كل أسبوع أو خلال السنة ، و هذه القرارات بمحملها ، تحدد عرض العمل ، و الباحثون عن العمل و عدد ساعات العمل المنجزة في كل أسبوع أو خلال السنة.

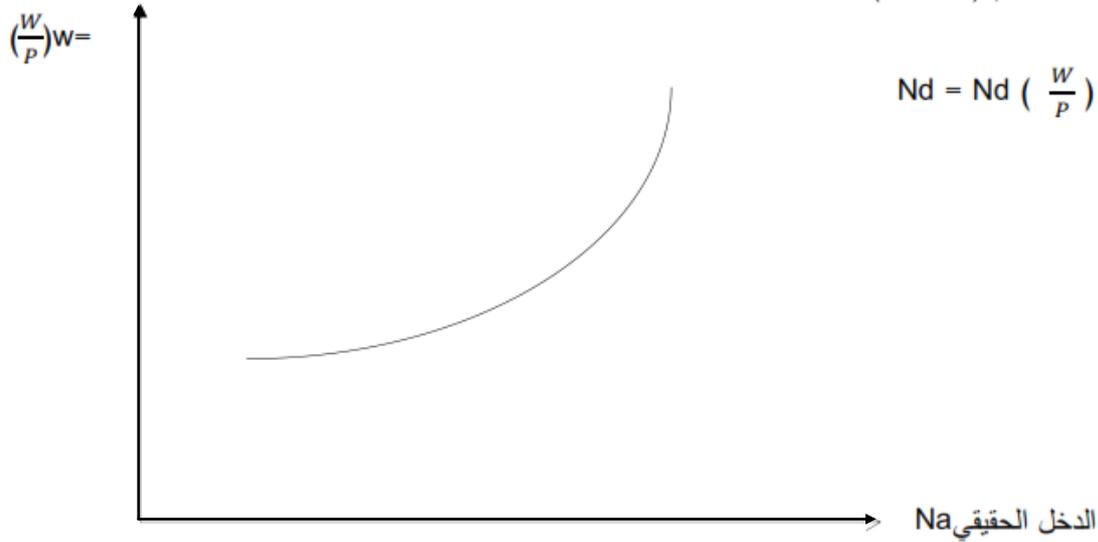
- على الأفراد أن يقرروا أنواع العمل الذي يرغبون في أدائه ، محددين بذلك عرض العمل لحرفة معينة.

- على الأفراد أن يقرروا الجهة التي يعملون لأجلها ، محددين بذلك عرض العمل لمؤسسات معينة.

<sup>1</sup> ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 2005، ص 23

<sup>2</sup> شلالى فارس، المرجع سبق ذكره ، ص 37

الشكل رقم (1-2) : منحنى العرض على العمل.



المصدر : عمر الصخري ، التحليل الاقتصادي الكلي (الاقتصاد الكلي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، الجزائر، سنة 2005 ، ص 43.

رابعا : توازن سوق العمل.<sup>1</sup>

- يتم توازن سوق العمل في النقطة التي يتقاطع فيها منحنى الطلب على العمل مع منحنى عرض العمل -  
 يكون الطلب على العمل أكبر من العرض على العمل، وهذا يعني أن سوق العمل يعاني من نقص كبير في  
 عدد العمال القادرين والراغبين على العمل، و يقدر هذا النقص بالمسافة (AB). وهذا ما يؤدي إلى  
 تنافس المنتجين ، في الحصول على العمال مما يؤدي إلى رفع أجورهم النقدية وهذا يؤدي في النهاية إلى رفع  
 معدل الأجر الحقيقي السائد في السوق هو (W/P).

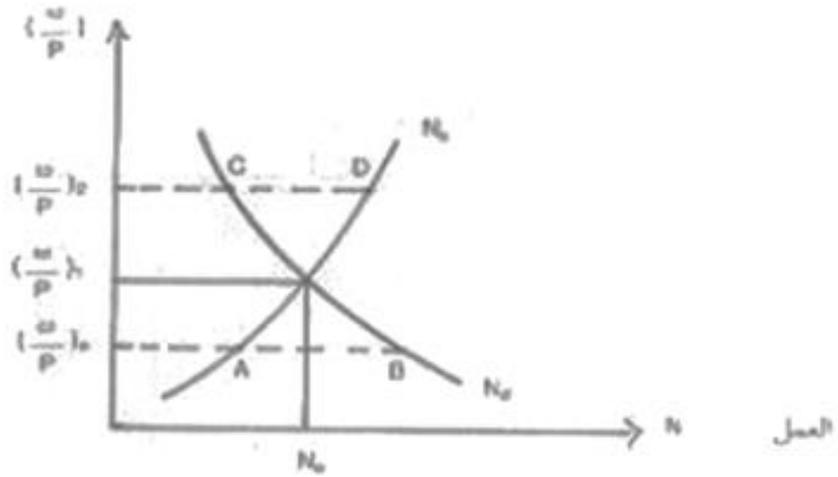
يكون عرض العمل أكبر من الطلب على العمل وهذا ما يؤدي الى حلقة فائض في العمل - أي  
 بطالة- ويقدر هذا الفائض بالمسافة (CD). ومن أجل توظيف هذا الفائض في العمل - أي من أجل  
 القضاء على البطالة.

<sup>1</sup> شلالى فارس، مرجع سابق ، ص 38.

لابد من العمال أن يقبلوا بتخفيض أجورهم النقدية ( بافتراض أن دائما أن الأسعار تبقى ثابتة و بذلك ينخفض معدل الأجر الحقيقي<sup>1</sup>.

أي أن هناك نقطة واحدة فقط يتم فيها تعادل الطلب على العمل مع العرض على العمل ، تتمثل نقطة تقاطع منحنى عرض العمل مع منحنى الطلب على العمل ، و تسمى هذه النقطة بنقطة التوازن  
Point Equilibrium

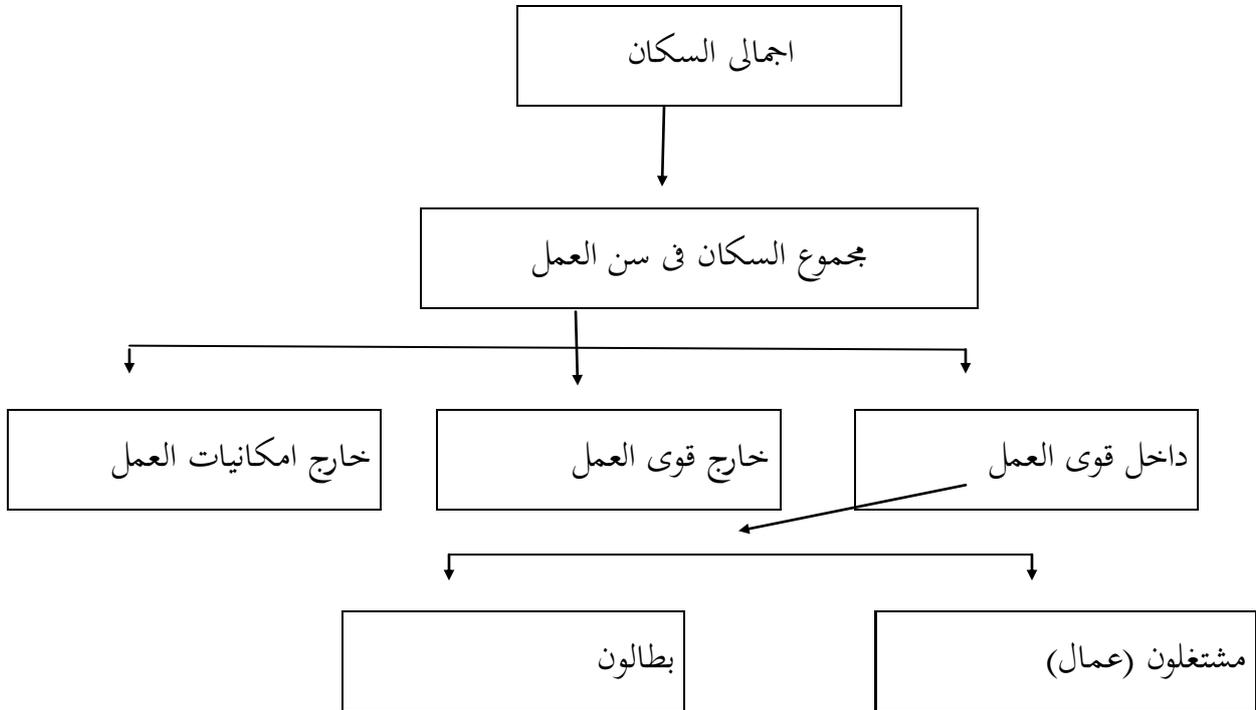
الشكل رقم (1-3): توازن سوق العمل.



المصدر : عمر الصخري، التحليل الاقتصادي الكلي (الاقتصاد الكلي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، الجزائر، سنة 2005 ، ص 44.

<sup>1</sup> شلالى فارس، مرجع سابق ، ص 39.

الشكل رقم (1-4) : تقسيم السكان في سوق العمل.<sup>1</sup>



المصدر: ناصر دادى عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة و اشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، الديوان المطبعية الجامعية ، 2010 ، ص 48.

المطلب الثاني : انواع سوق العمل.

عرف الاقتصاد منذ الاستقلال تغييرات كبيرة في الكشف عن هشاشة النظام المستعمل آنذاك (التخطيط المركزي)، والذي اثبت فشله في الكثير من الدول مما استدعى الشروع في سلسلة من الإصلاحات الاقتصادية الملحوظة في تحسين بعض المتغيرات الاقتصادية.

يعد موضوع توفير الاحصائيات الدقيقة و المعتمدة على سوق العمل و الموارد البشرية مطلبا هاما و اساسيا لرسم و التنفيذ سياسات التنمية المستدامة و بالتالى تقييمها. و قد اضحى هناك اهتماما متزايدا نحو وضع مؤشرات حول سوق العمل و الموارد البشرية ، و قد جاء هذا الاهتمام من اجل دراسة و متابعة تأثير السياسات و البرامج على سوق العمل بمختلف جوانبه، و قد اصبح هذا الاهتمام بالمؤشرات على المستوى الدولي و الاقليمي ، فهناك قرار المجلس الاقتصادي و الاجتماعى للأمم المتحدة رقم

<sup>1</sup> - ناصر دادى عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة و اشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، الديوان المطبعية

الجامعية الجزائر، سنة 2010 ، ص 48

2000/27 تاريخ 2000/07/20 حول المؤشرات الاقتصادية و الاجتماعية التي توصى بها الامم المتحدة للدول الاعضاء. كما قامت منظمة العمل الدولية بوضع عشرين مؤشرا حول سوق العمل يتم من خلالها قياس العديد من المؤشرات الخاصة بالسوق العمل.

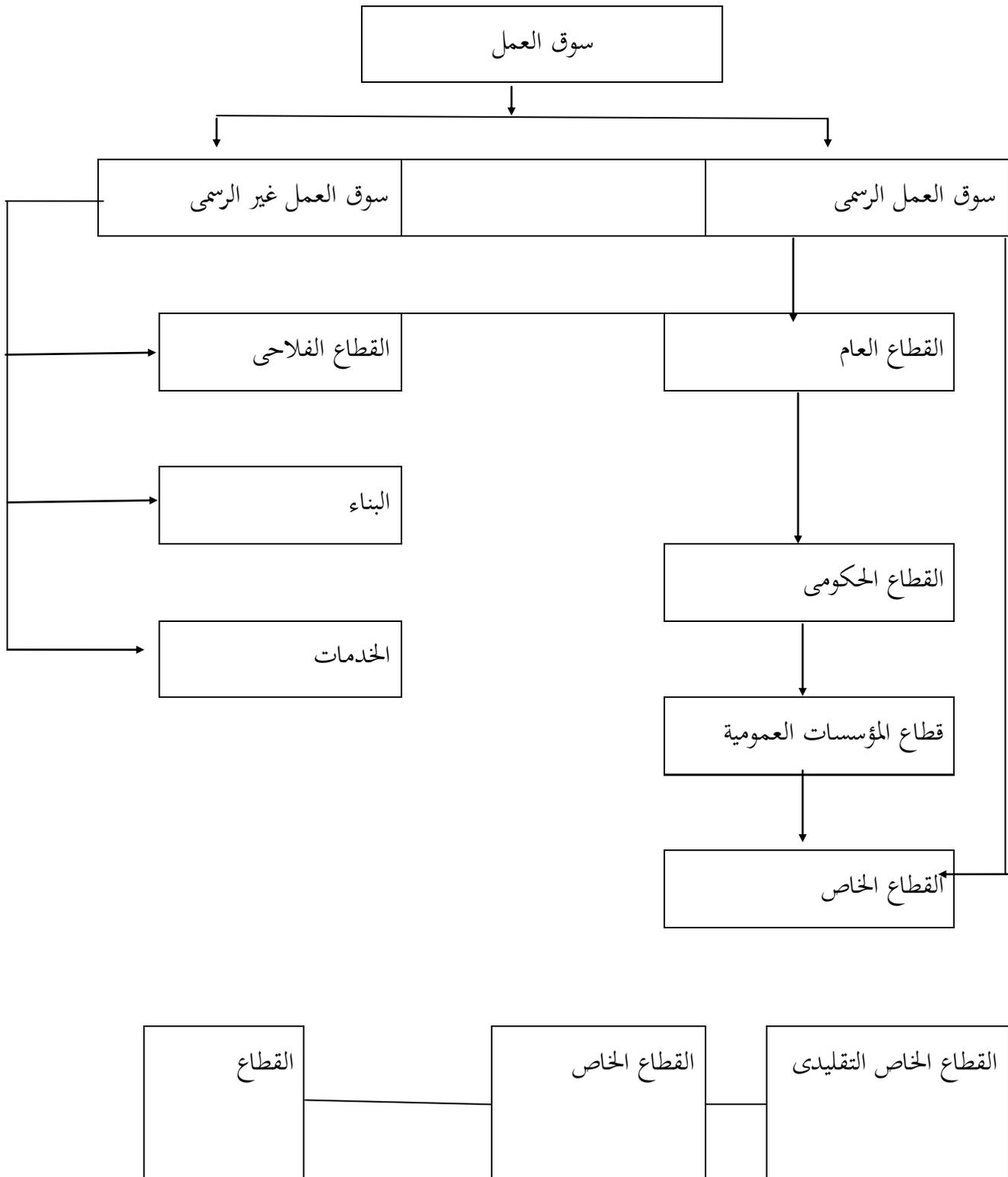
كما يعرف سوق العمل بأنه نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية يجتمع فيه كل من طالبي الشغل ، الذين يبحثون عن وظائف مناسبة ، مع عارضي الشغل (الشركات والمؤسسات المختلفة)، ويمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا ، بأنه الالية التي تتحدد من خلالها مستويات الاجور والتوظيف ، ويعاني سوق العمل (في الوطن العربي ) عامة من خلل بين العرض والطلب ، وينقسم الى سوقين رئيسيين هما: سوق العمل الرسمي،وهو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة ويخضع لمجموعة من القوانين الملزم لأطراف التعاقد<sup>1</sup>.

وسوق العمل الغير رسمي،ويختلف عن سابقه في أنه لا تضبطه أي تشريعات أو تنظيمات قانونية.

ينقسم سوق العمل إلى سوقين رئيسيين و هما : سوق العمل الرسمي و سوق العمل الغير رسمي و كل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية والشكل التالي يوضح ذلك.

<sup>1</sup> مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره،ص 205

شكل رقم (1-5) : هيكل سوق العمل .



المصدر: مدني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، دار الجامد للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى، 2009، ص 192.

## أولاً : سوق العمل الرسمي

هو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة و يخضع لمجموعة من القوانين الملزم لأطراف التعاقد من بينها:

**1- القطاع العام:** هناك القطاع الحكومي و قطاع المؤسسات العمومية.

(أ) **القطاع الحكومي :** وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي و الشركات الكبيرة العامة في ضوء أوضاع لائحية او تعاقدية توفر كبيراً من الاستقرار في العمل و ثبات الدخل ، كما تفتح فرص زيادة التأهيل ومن ثم الترقية و تتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التامين الاجتماعي و العمل النقابي و بالتالي نجد معلومات إحصائية من المتعطلين من سبق لهم العمل في هذا الاطار وهي ادق الاحصائيات في بلدان العالم الثالث وعلى أثرها يمكن حساب نسبة مشاركة فئة معينة من الاطفال و المرأة في قوة العمل إلا ان وفرة العاملين و الخاصة بالإدارة الحكومية و القلة النسبية لساعات العمل الفعلية مع تدهور الأجر الحقيقي للعاملين بسبب التضخم تلجأ اعداد كبيرة منهم إلى عمل آخر لبعض الوقت و بالتالي غياب الاحصاء الرسمي لهذا العمل الموازي لهذه الفئة وبالتالي تجد وزارات القوى العاملة او العمل تحفظ على هذه الفئة.

(ب) **قطاع المؤسسات العمومية:** لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دوراً كبيراً في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات ،ولكن الهيكلية و إعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات ، جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجياً عن التوظيف وخاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخصخصة بالاتفاق مع المؤسسات العالمية حيث تم تصنيفه وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام و بفعل سن التقاعد المسبقة التقاعد في سن إنهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد ، تغير دور القطاع العام منقطعا لاستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر إفرار البطالة في الجزائر وما أسري من امتيازات في قطاع الادارة ، أسري على القطاع العمومي إلا انه يختلف من حيث مستوى الاجور ، تنسم أجور المؤسسات العمومية بالارتفاع البيئي بالمقارنة بقطاع الادارة نتيجة استحداث بعض الحوافز<sup>1</sup>.

**2- القطاع الخاص :**

و هي تعتبر فئة العاملين لحسابهم الخاص و كذلك من عمل معهم من أفراد العائلة و نجد ذلك في الارياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرفة و هذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من

<sup>1</sup> لحمر أحلام، واقع سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2001-2014 مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة، سنة 2013/2014، ص 11.

مجمّل العمالة ، في المجتمع و كلما زاد نصيب أي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن البيئي لهذه الطائفة من العاملين ، و اقتصرّت الدراسات الجادة المتعلقة بأوضاع هذه الفئة على البحث الميداني و من ثم تبقى قضية البطالة الحقيقية عبر التفسيرات الرسمية في هذا المجال مستقرة لأي أساس نظري و حاجته للكثير من الدراسات.

### ثانيا : سوق العمل الغير رسمي:

حيث أنه يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل ، وهو سوق تزايد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني و يحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي ، فإذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة قليلة فإنه ينمو و يتسع عندما تتجه الدورة في الصعود إن العمل غير الرسمي في الجزائر تطور بشكل ملفت بحيث ارتفع نسبة العاملين في هذا القطاع إلى 25.15% سنة 1993م من مجموعة الوظائف حيث أن العمل الفلاحي ارتفع من نسبة % 04. إلى 13.17% من مجموع الوظائف لسنة 1994 و 1995 على التوالي كما ان الوظائف خارج قطاع الفلاحة لنفس الفترة ارتفع من 20% على 1 من مجموع الوظائف وبالتالي نجد أن العمل الرسمي ارتفع من 6.26% خارج القطاع الفلاحي في سنة 1992 إلى 34.7% سنة 2000. يشكل القطاع الغير الرسمي نسبة كبيرة من النشاط الاقتصادي في البلدان العربية، و تؤكد احر تقديرات البنك الدولي ان هذا القطاع يساهم فيما يعادل ثلث الناتج المحلي الاجمالي و ثلثي الوظائف في هذه الدول و التي لا تزيد فيها حصة القطاع غير الرسمي 8 % من مجموع الوظائف و تراوح نسبة القطاع غير الرسمي ما 33 % و 66 % في مختلف الدول كل علي حسب درجة تحضر اقتصادها و تطوره. و يحتل هذا الاخير موقعا في اقتصادات الدول النامية ، اذ يتضح من خلال تقدير تقريبي لمنظمة العمل الدولية ان اجمالي عدد العاملين في القطاع غير الرسمي في العالم النامي يقارب 300 مليون شخص و تتفاوت نسبة العاملين فيه من بلد الى اخر لعدة عوامل من اهمها:<sup>1</sup> - الداخولون الجدد الي سوق العمل وعدم قدرة الاقتصاد الرسمي على توفير فرص عمل للاستيعاب ، النظام السائد في البلاد، و سوء توزيع الدخول و الثروات.

<sup>1</sup> لحر احلام، مرجع سبق ذكره، ص 12.

## المبحث الثاني : سياسة التشغيل و أطرها القانونية و التنظيمية.

لم تكد اقتصاديات المنطقة العربية تتخطى - ولو بشكل بطيء - آثار الأزمة المالية والاقتصادية العالمية في نهاية العقد الأول من القرن الحالي حتى بدأت الأزمة تتعاضم مرة أخرى نتيجة للحراك السياسي والتغيرات السياسية الجذرية التي شهدتها معظم دول المنطقة، وما نجم عنها من مخاض صعب تمثل في غياب الاستقرار الأمني والاجتماعي. وعادت معدلات النمو تأخذ في الانخفاض الحاد على نحو لا يسمح بتوليد فرص عمل جديدة، لا بل أدى ذلك إلى فقدان عدد كبير من الوظائف السابقة نتيجة تعطل عمليات الإنتاج وخروج الكثير من الاستثمارات. وعليه أخذت معدلات البطالة في الازدياد خاصة في أوساط الشباب من الجنسين لتصل إلى مستويات غير مسبوقة.

وفي ضوء ما سبق تأتي أهمية أن تتبنى مجتمعاتنا سياسات ملائمة وفعالة لمواجهة هذا الواقع. ولن يتأتى آلية جهود وطنية لمواجهة ظاهرة البطالة المتنامية إذا ما اقتصر على تدخلات انية من قبل الجهات الحكومية المعنية بأسواق العمل، كوزارات العمل، كوزارات العمل أو إدارات التشغيل. إذ لا بد من أن تتكاتف جهود كل الإدارات الحكومية والأهلية والشركاء الاجتماعيين حتى يتم التكامل ما بين مختلف السياسات الكلية لتحقيق الأهداف المرجوة .

ومن الملفات للنظر في معظم الدول العربية خاصة في شمال أفريقيا أن هنالك الكثير من الوظائف الشاغرة في القطاع الخاص على الرغم من ارتفاع معدلات البطالة. ويؤشر هذا الواقع إلى قضايا كثيرة أهمها عدم تواءم مهارات ومعارف الباحثين عن عمل مع متطلبات سوق العمل، وهذا ما يفسر ارتفاع معدلات البطالة على نحو ملحوظ في أوساط الخريجين من الجامعات ومعاهد التعليم العالي. وهذا يدعو إلى إعادة النظر في نظم ومخرجات التعليم في المنطقة.<sup>1</sup>

مرة أخرى هذا يعزز القول بأن مواجهة مشكلة البطالة يتطلب إعادة النظر في مختلف السياسات الكلية من مالية وتعليمية وتدريب فني إضافة إلى سياسات الاستثمار والسياسات القطاعية لضمان أن تعمل هذه السياسات بتناغم وفعالية لتعزيز النمو وخلق فرص عمل بأعداد كافية لاستيعاب الأعداد الهائلة من المتعطلين عن العمل. ولن يتأتى هذا الأمر إلا من خلال تبني استراتيجية وطنية للتشغيل تشارك كل الجهات الحكومية ذات العالقة في تطويرها.

<sup>1</sup> سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، كلية الاداب و علوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2007، ص 76.

## المطلب الأول : تعريف سياسة التشغيل.

لقد ألفت الأزمة المالية والاقتصادية العالمية ضوءاً جديداً على التحدي القائم منذ فترة طويلة ، والمتمثل في العجز في فرص العمل ، والتأثيرات غير المرضية ألداء أسواق العمل في جميع أنحاء العالم. وينعكس العجز في التشغيل على الارتفاع المستمر في مستويات البطالة ، خاصة بين الشباب ؛ وانتشار العمل غير النظامي ، وفقير العمالة ، وتزايد حالات انخفاض الأجور وانخفاض نصيب العامل من إجمالي الدخل ، وعدم المساواة. وتظل عدم المساواة على أساس النوع الاجتماعي في سوق العمل تشكل شاغلاً رئيسياً ، وهي تتضح من أن نصيب النساء في التشغيل الهش أعلى بكثير من الرجال ، كما أن معدلات الفقر في عمالة الإناث تفوق الرجال في الكثير من البلدان في جميع أنحاء العالم. من الملاحظ خلال العقد الماضيين في أنحاء كثيرة من العالم ، تفاقم مشكلة التشغيل مع ضعف العالقة بين النمو وجودة الوظائف. ويضع صانعو السياسات - على نحو متزايد - فرص العمل الكامل والمنتج وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال على أولويات أجندة السياسات ويقومون بوضع الاستراتيجيات الرامية إلى تحقيق هذا الهدف.

**اولاً: مفهوم سياسة التشغيل :** تعتبر سياسة التشغيل جزءاً من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية ، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن ، و هو ما يتأتى بتوفير فرص عمل و ذلك بوضع البرامج الناجحة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل .

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين :<sup>1</sup>

1- سياسة : وهي مجموعة من الاجراءات الادارية و التدابير التنظيمية .

2- التشغيل : و هو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الانسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.

3- سياسة التشغيل : إنها مجمل التشريعات و القرارات الحكومية و الاتفاقيات الثلاثية الاطراف (الحكومة، أصحاب الاعمال،العمال) الهادفة الي التنظيم و وضع الضوابط و المعايير لأداء سوق العمل ، كما أنها

<sup>1</sup> سميحة يونس، مرجع سبق ذكره، ص 76.

منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددها و تعتمدها السلطة المختصة في جمال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية.<sup>1</sup>

ان سياسة التشغيل الوطنية هي رؤية منسقة ومترابطة لغايات التشغيل في بلد معين وسبل تحقيقها وهي بذلك تشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد، والمتوخاة من أجل تحقيق أهداف وأغراض محددة كمية ونوعية للتشغيل في البلد. وهي تشتمل على خطة لما يجب القيام به، تم اختيارها من بين البدائل ، في ضوء ظروف معينة ، وتم اعتمادها على أساس اتفاق مشترك توصلت إليه جميع الأطراف المهتمة بذلك .وتقوم الحكومة بمتابعتها من أجل التصدي للتحديات والفرص التي تم تحديدها بوضوح.

بغرض التحسين في أداءه و التقليل من الاختلالات التي يمكن أن يبرز أو يظهر في هذا السوق<sup>2</sup> .  
"وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية OCDE ، سياسة التشغيل "في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان و كذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج".<sup>3</sup>

#### ثانيا: الابعاد الرئيسية لسياسة التشغيل :

يمكننا القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب ، منها ما هو اجتماعي و منها ما هو اقتصادي و ما يتعلق بالجانب التنظيمي و الهيكلي و ما إلى ذلك من الجوانب الاخرى .  
أ. **البعد الاجتماعي :** يركز على ضرورة القضاء على مختلف الافات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب، و العمل على توفري الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس و التهميش و الاقصاء .<sup>4</sup>

ب. **البعد الاقتصادي :** يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري و يقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات و قطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بأحداث تنمية اقتصادية

<sup>1</sup> مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، بخدمات التشغيل العامة و تعزيز التشغيل على المستوى المحلي، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب ، 30 نوفمبر و 03 ديسمبر سنة 2008، ص 09.

<sup>2</sup> مسيحة يونس، مرجع سابق، ص 76.

<sup>3</sup> عبد القادر زباني، الشركات المتعددة الجنسيات و أثرها على التشغيل،

<http://algeranespert.maktooblog.com/date/2010/12>

<sup>4</sup> أحية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26/27 افريل، سنة 2009، ص 3 .

و اجتماعية مستدامة للبلاد، و تطوير أنماط الإنتاج، و تحسين النوعية و المردودية و منافسة المنتج الأجنبي و ربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.<sup>1</sup>

ج. البعد التنظيمي و الهيكلي: يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية ، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة و وضع السياسات الخاصة بالتشغيل و تنفيذها، و التي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: أطر سياسة التشغيل .

ينص دستور منظمة العمل الدولية ( 1919) على الوقاية من البطالة و توفير أجر ملائم للمعيشة و يقر إعلان فيلادلفيا (1944) بدور منظمة العمل الدولية في تعزيز التشغيل الكامل و رفع مستويات المعيشة . ومن السمات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية التي تميزها عن غيرها من كيانات أخرى من

نظام الأمم المتحدة اليوم و تتغلغل في تاريخها ، هو تركيزها على الحوار بين الأطراف الفاعلة الاقتصادية الرئيسية كوسيلة لتعزيز التقدم الاجتماعي و لذا يقوم ممثلو العمال، وأصحاب العمل بدور متكافئ مع الحكومات في المناقشات و القرارات التي تدور بالمنظمات، وهو ما يعرف بالهيكل الثلاثي.<sup>3</sup>

إن تعدد أبعاد و أهداف سياسة التشغيل، اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية و التنظيمية التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا . فالنسبة للإطار القانوني و التنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية و التنظيمية التي مت وضعها و إصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل و محاربة البطالة إلا أنه يمكن أن نتطرق إلى بعضها فعلى سبيل المثال القانون المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل<sup>4</sup> الذي نص في مادته الثالثة على أن " تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل لاسيما في مجال:

- المحافظة على التشغيل و ترقيته .

- الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل .

<sup>1</sup> أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 4 .

<sup>2</sup> ماجدة أبو زنت و عثمان غنيم، التنمية المستدامة-دراسة نظرية في المفهوم و المحتوى-، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006، ص 166 .

<sup>3</sup> G.Rodgers et al.: *The International Labour Organization and the quest for social justice*, 1919-2009, (Geneva, 2009).

<sup>4</sup> القانون رقم 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، الجريدة الرسمية، العدد 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004 .

- المقاييس القانونية و التقنية لتأطري التشغيل و ترقيته .
- أدوات تحليل و تقييم سياسة التشغيل .
- أنظمة العالم التي تسمح بمعرفة سوق العمل و تطوره ."
- و القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل<sup>1</sup> ،الذي حدد أهدافه في مادته الاولى منه،و التي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين و تحديد طبيعة و مختلف أشكال المساعدة و المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها<sup>2</sup> ، التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل و رصد تفاعلات سوق العمل ، يمكن أن نذكر منه على سبيل المثال: تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و تطورها و ضمان ذلك.
- تطوير الأدوات و الآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل و تقسيمها.
- تشجيع الحركية الجغرافية و المهنية لطالبي العمل ، و المشاركة مع المؤسسات و الهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي اخلاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة .
- المشاركة في تنظيم و تنفيذ البرامج اخلاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة و الجماعات المحلية و كل مؤسسة معنية و إعلامها بتسيير البرامج المذكورة و إنجازها.
- تطوير مناهج تسيير سوق العمل، و أدوات التدخل على عرض و طلب العمل و تقيسها .
- و المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني<sup>3</sup> ، الذي يهدف الي تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين،إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط و التدابري الأخرى الرامية الي ترقية تشغيل أالشباب لاسيما عرب برامج تكوين ، و تشغيل و توظيف.
- الى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و تلك المتعلقة ببعض الهيئات و الأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل إما بصفة مباشرة أو غير مباشرة ، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة ، و هيئات التنصيب الخاصة<sup>4</sup> .

<sup>1</sup> القانون رقم 21/06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 ،الجريدة الرسمية،العدد 80 الصادرة في 11 ديسمبر 2006.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 77/06 المؤرخ في 18 فيفيري 2006، الجريدة الرسمية، العدد 09 الصادرة في 19 افريل 2006.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي 126/08 المؤرخ في 19 افريل 2008 ، الجريدة الرسمية ،العدد 22 الصادرة في 30 افريل 2008.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي 123/07 المؤرخ في 24 افريل 2007 ، الجريدة الرسمية، عدد 28 الصادرة في 02 ماي 2007.

أولاً: الإطار المعياري لدى منظمة العمل الدولية:

تعتبر اتفاقية سياسة التشغيل 1964 رقم 122 التي صدقت عليها 104 دولة في أغسطس 2011 ، عن قرار الدول الأعضاء تحقيق العمل الكامل المنتج والذي يتم اختياره بحرية. وقد أوجدت التزاماً أساسياً على الدول للإعلان بصورة واضحة عن سياساتها الرسمية في مجال التشغيل. ويمكن التعبير عنها بعدة طرق؛ فبعض البلدان على سبيل المثال تعلن هدف التشغيل الكامل، في حين تقوم دول أخرى بصياغة واجب الدولة في هئية الظروف لتحقيق الحق في العمل<sup>1</sup>.

تتطلب الاتفاقية وضع سياسة التشغيل الوطنية كهدف رئيسي على جدول الأعمال الوطني. وفقاً لذلك، ينبغي مواصلة سياسة التشغيل النشط كهدف رئيسي لسياسة الاقتصاد الكلي، ويستلزم التركيز على تصميم هذه السياسات تنفيذها. وتحدد المادة (1) من الفقرة (2) من الاتفاقية مبادئ سياسة التشغيل، والتي ينبغي أن تكفل:

- أن يكون هناك عمل لجميع المتواجدين والباحثين عن عمل.
  - أن يكون هذا العمل منتجاً على أقصى قدر ممكن.
  - الحرية في اختيار العمل والفرصة الكاملة لكل عامل في التأهل لوظيفة، واستخدام مهاراته وقدراته في الوظيفة التي تناسبه بصورة جيدة، بعض النظر عن العرق أو اللون والنوع الاجتماعي أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي.
- تستعرض توصية سياسة التشغيل 1964 رقم 122 وتوصية سياسة التشغيل (الأحكام الإضافية 1984) رقم 169 تفاصيل المقاربات السياسية التي يمكنها دعم هجود الدول الأعضاء عند تصميم وتنفيذ سياسات التشغيل الفعالة وبرامجها. وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية نحو 20 من الأدوات الأخرى في مجال المهارات وتنمية المشاريع، وخدمات التشغيل، ودمع الأشخاص ذوي الإعاقة وعلاقات العمل، والشركات المتعددة الجنسيات، ودليل التشغيل الريفي، والعمل الفني في هذه المجالات.

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية: المسح العام بشأن آليات التشغيل في ضوء إعلان عام 2008 بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء) 1B ، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99 ، جنيف، 2010

المشاورات الثلاثية<sup>1</sup>. تنص المادة 3 من اتفاقية على أن ( ممثلي الأشخاص المعنيين بالتدابير التي تتخذ، وخصوصا ممثلو أصحاب العمل والعمال ، يتم مشاورتهم بشأن سياسات التشغيل ، أخذًا في الاعتبار المراعاة التامة لخبراتهم وآرائهم، وتأمين تعاونهم الكامل في صياغة السياسات ، وكسب الدعم لها ) .ويجب ألا يقتصر نطاق هذه المشاورات على تدابير سياسة التشغيل بالمفهوم الضيق، بل ينبغي أن يمتد ليشمل جميع جوانب السياسة الاقتصادية التي تؤثر على التشغيل.

ولذلك ينبغي استشارة الشركاء الاجتماعيين سواء بخصوص سوق العمل أو برامج التدريب على المهارات، ووضع أطر لسياسات اقتصادية أكثر عمومية لها تأثير على تعزيز التشغيل.

وينبغي أيضا أن تستخدم المشاورات كآلية لتعبئة الدعم للأشخاص المتأثرين من جراء تنفيذ السياسة التي اعتمدت في نهاية المطاف . كما أن هذه المشاورات لا تخلق التزاما إلا حينما يتم التوصل إلى اتفاق بالإجماع عليها بين الأطراف المعنية .وأخيرا توفر هذه المادة الإطار لأتباع منهج اشتراكي واسع النطاق للمشاورات بحيث لا تقتصر المشاورات على الشركاء الاجتماعيين فحسب، بل عليها أن تشرك في إطارها ممثلين لكافة الأشخاص المعنيين بتدابير التشغيل .يجب أن تتضمن المشاورات وجهات نظر قطاعات أخرى من السكان النشطين اقتصاديا، مثل أولئك الذين يعملون في القطاع الريفي والاقتصاد غير الرسمي. ولا تتطلب الاتفاقية مشاورات فقط فيما يتعلق بصياغة سياسات التشغيل، ولكنها تدعو أيضا إلى دعم من ممثلي الأشخاص المعنيين وأدراجهم في تنفيذ هذه السياسات . كذلك، تنص توصية سياسة التشغيل 1964 رقم 122 على دور أصحاب العمل والعمال في القطاعين العام والخاص ومنظماتهم في اتخاذ (جميع التدابير العملية لتشجيع تحقيق واستدامة العمل الكامل والمنتج، والذي يتم اختياره بحرية ) .وتقع المبادرة إلى اتخاذ إجراءات من هذا النوع على عاتق أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم بصورة مباشرة أكثر من اعتمادها على نشاط الحكومة.

هناك العديد من الأمثلة التي تبين إدراج الهيئات الثلاثية في تصميم إجراءات التشغيل وتعزيزها .ففي البرازيل، يتم صياغة وتنفيذ ورصد سياسات التشغيل من قبل مجلس التشغيل الوطني الثلاثي CDT والمجلس الاستشاري الثلاثي لصندوق مساعدة العمال CODEFAT، الذي يتولى إدارة تنفيذ سياسات التشغيل.

<sup>1</sup> سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي، نشر الإلكتروني ISBN. 6-626423-2-92-978 PDF

## ثانيا: إطار السياسة:

تقدم أجنحة التشغيل العالمية GEA العناصر الجوهرية لوضع إطار للسياسة العامة. وهي تتطلب اتباع منهج متكامل مع التدخلات من جانب الطلب والعرض، على المستويين الكلي والجزئي، بهدف تحسين كمية ونوعية التشغيل.

سعت استراتيجية التنفيذ الخاصة بأجنحة التشغيل العالمية GEA 2006 إلى جعلها قابلة للتنفيذ وللتطبيق مباشرة على تصميم سياسات التشغيل الوطنية وتنفيذها. وتضع الاستراتيجية هيكلية محتوى الأجنحة GEA في نطاق خمسة مجالات أساسية لسياسة التشغيل، جنبا إلى جنب مع الحماية الاجتماعية: توسيع نطاق التشغيل والمهارات والتكنولوجيا والقابلية للتوظيف وتنمية المنشآت ومؤسسات سوق العمل والسياسات والحكومة والتمثيل والتأييد. وقد بذلت الجهود لإدماج المساواة بين الجنسين وتم تطوير أداة جديدة للمساعدة في مراعاة تعميم المساواة بين الجنسين في جميع مجالات السياسات لأطر الأجنحة . GEA وأكد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل العولمة العادلة على هدف الأجنحة GEA نحو وضع التشغيل في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية، واستراتيجيات التنمية الدولية ويؤكد الإعلان على أهمية هذا المنهج المتكامل من خلال التعرف على أوجه التآزر بين أهداف العمل اللائق ويعيد تأكيد التزام جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية نحو وضع التشغيل الكامل والمنتج والعمل اللائق في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية. واعتمد مؤتمر العمل الدولي، المنعقد في يونيو 2010 لمتابعة إعلان العدالة الاجتماعية، قرارا بشأن التشغيل أكد على أهمية صياغة وتنفيذ سياسات التشغيل التي تعزز العمل الكامل اللائق والمنتج والذي يتم اختياره بحرية . وتتطلب الاستنتاجات من مكتب العمل الدولي تحديدا (تعزيز قدراته، وتوسيع نطاق خدماته لتقديم المشورة المتخصصة في شأن سياسات التشغيل في الوقت المناسب وحسب الطلب وتقييم أثارها واستخلاص الدروس<sup>1</sup> .

<sup>1</sup> سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي، نشر الإلكتروني PDF 978-92-626423-2-6 ISBN.

## خلاصة:

استعرضنا في هذا الفصل تقديم وتحليل شامل للمفاهيم الخاصة بسوق العمل بشقيه الرسمي وغير الرسمي، كما تطرقنا للنظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة، والتي تشترك في نقطة واحدة، في أنها لا تستطيع تفسير اختلال سوق العمل في كل الظروف والأحوال بصفة دائمة مستمرة. ويرجع هذا أولاً، إلى اختلاف هيكل اقتصاديات الدول من جهة، إلى الصدمات الخارجية التي يمكن أن تتعرض لها الدولة، وكذا الديناميكية السريعة التي يتميز بها سوق العمل، وكذا التغيرات العشوائية التي تحدث فيه باستمرار وهذا ما جعل هناك جدلاً قائماً وعدم اتفاق بين الاقتصاديين فيما يتعلق بهذا الموضوع.

من خلال هذه الدراسة بشقيها النظري والميداني هي محاولة الاقتراب من التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية و السياسية التي تشهدها بلادنا، و قد انصبت الدراسة حول ظاهرة العمالة الأجنبية و تأثيرها على اليد العاملة الجزائرية، و أثرها على زيادة حجم البطالة في الجزائر. و تشير الدراسة إلى أنه في ظل التغيرات العالمية و الانفتاح الدولي، لا يمكن رفض الاستثمارات الأجنبية المباشرة واعتبارها خطر يهدد البلاد، حيث أن لهذه الاستثمارات مزايا محتملة إذا ما أحسن مراقبتها و بشرط أن لا يتعارض تواجدها مع خصوصية التمتع الجزائري، و احترامها لخصوصية التمتع المضيف و العمل على المحافظة على هذه الثوابت. محاولة في ذلك توفير مناصب شغل لشباب الوطن المضيف و ذلك هدف تقليل من نسبة البطالة وإكسابه خبرات و معارف جديدة محاولة بذلك رسكلة و صقل المعارف و المعلومات المكتسبة من الجامعات والمعاهد و تجسيدها في أرض الواقع لكي يصبح الشباب الجزائري عنصر فعال في التمتع قادر على النهوض بالاقتصاد الوطني و دفع عجلة التقدم و التطور. و لا تكون لديه فكرة الهجرة و البحث عن عمل في دول أخرى و هو ما تعرفه الجزائر هجرة الأدمغة.

إن مشكلة التشغيل هي مشكلة قديمة حديثة تتداخل أبعادها الاجتماعية و الاقتصادية، كما تتداخل الأبعاد الزمنية لحلها، ومن ثم فإنه لا بد من النظرة المتكاملة و ليست الجزئية لهذه القضية للوصول الى حل متوازن، و لنجاح سياسات التشغيل لا بد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك و كذلك التنسيق بين كل القطاعات والمهاكل و تدعيم و تحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل و العمل على عصرنة قطاع التشغيل و ربطه بسوق العمل.

# الفصل الثاني

الإطار النظري و القانوني ليد العاملة الاجنبية .

تمهيد :

لقد أصبحت قضية العمالة الأجنبية ظاهرة أساسية مصاحبة لحالة التطورات التي تمر بها البلاد، بعدما فتح المجال للأيدي العاملة الأجنبية للنهوض بمتطلبات التنمية و تغطية العجز من الموارد البشرية. ولا يمكن أن ننكر أن العمالة الأجنبية تساهم في البناء و التعمير و تقوم بدور بارز في إنجاز كثير من المشاريع الهامة، فهي تساهم في دفع عجلة التنمية و التقدم لمختلف البلدان .

و لكن كثرة تدفقها بكميات كبيرة في الآونة الأخيرة جعل سوق العمل يكتض بها رغم مستوى البطالة المرتفع، لذا وجب على الدولة إتخاذ الإجراءات اللازمة لضبط تدفق هذه الفئة بما يسمح الإستفادة منها وحتى لا تكون نقمة على البلاد.

سنتناول في هذا الفصل الإطار النظري و القانوني لليد العاملة الأجنبية وهذا من خلال مبحثين:

**المبحث الأول :** الإطار النظري لليد العاملة الأجنبية.

**المبحث الثاني :** القوانين و الإتفاقيات التي تنظم اليد العاملة الأجنبية.

## المبحث الأول : الإطار النظري لليد العاملة الأجنبية

إن التطور الذي يشهده العالم و ما صاحبه من تغيرات سياسية، إقتصادية و تجارية أدى إلى حتمية تنقل بعض الأجانب من دولهم إلى دول أخرى لأسباب عدة أهمها العمل و تبادل الخبرات .

في هذا المبحث سوف نقوم بالتعرف على فئة العمال الأجانب و تنظيمهم

### المطلب الأول : تعريف الأجانب، تصنيفهم، حقوقهم وواجباتهم

الجنسية هي المعيار الذي من خلاله يتم التمييز بين المواطن و الأجنبي؛ ويختلف الأفراد المقيمون في الدولة الواحدة من حيث الجنسية والإتلاء، فمن توفرت فيه شروط التمتع بالجنسية في الدولة يعد وطنياً، و بالتالي فإن الأجنبي هو من لا تتوفر فيه شروط الجنسية.<sup>1</sup>

### أولاً: تعريف الأجانب و تصنيفهم

**1- تعريف الأجنبي قانوناً :** يعتبر أجنبي كل شخص طبيعي أو معنوي يتواجد على التراب الوطني، ولا يحمل الجنسية الجزائرية سواء كانت لهذا الشخص جنسية دولة أخرى أو عدمها.<sup>2</sup>

**2- التعريف بصفة الأجنبي:** يعتبر أجنبياً كل شخص لا يحمل الجنسية الجزائرية سواء كانت لهذا الشخص جنسية دولة أخرى أو عدم الجنسية.<sup>3</sup>

و يتعين على الأجنبي الذي يود الدخول إلى الجزائر أن يخضع لشروطين :

- يجب أن يكون حاملاً لجواز سفر أو وثيقة سفر سارية المفعول؛

- يجب أن تحمل هذه الوثيقة تأشيرة قنصلية جزائرية .

غير أنه يستثنى من هذا المبدأ المذكور أعلاه ما تنص عليه الإتفاقيات الدبلوماسية في إطار المعاملة بالمثل.

### 3- تصنيف الأجانب :

أ- الأجنبي المكلف بمهمة:

- مهمة دبلوماسية أو قنصلية ؛

1- غالب الهداوي، حسن الهداوي، القانون الدولي الخاص النظرية العامة للمواطن والمركز القانوني للأجانب واحكامه في القانون العراقي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، 1976، ص 80.

2 - المادة 02 من الأمر رقم 66-211 المؤرخ في 21/07/1966.

3- المادة 03 من القانون رقم 08-11 المؤرخ في 25 جوان 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم وتنقلهم فيها.

- مهمة في منظمة دولية بالجزائر.

ب- الأجنبي الذي يخضع للقانون العام: وهو الأجنبي العادي الذي يحق له الدخول، التحول، التنقل و الخروج، ولقد نظم المشرع الجزائري شروط الدخول و الإقامة و التنقل للرعايا الأجانب.<sup>1</sup>

ج- عديم الجنسية: هو الشخص الذي يعتبر أجنبيا من وجهة نظر قوانين الجنسية في جميع الدول، بمعنى أنه لا تنطبق عليه صفة الوطني في دولة ما.

و ينتج إنعدام الجنسية عن أسباب متنوعة، من بينها التجريد من الجنسية على سبيل العقاب، بإسقاطها عن الوطني الأصيل أو سحبها من الأجنبي المتجنس.

د- الأجانب العابرون : وهم:

-الموجودون على ظهر السفينة الراسية مؤقتا في إحدى الموانئ الجزائرية؛

-العابرون عن طريق الجو؛

-العابرون للتراب الوطني.

و-اللاجئون : هم الأشخاص الذين يتركون بلدهم الأصلي لأسباب غالبا ما تكون سياسية، بقصد الإقامة في بلد آخر مستعد لإستقبالهم و يضمن لهم الحماية المطلوبة.

ثانيا : حقوق العمال الأجانب و إلتزاماتهم

قواعد معاملة الأجانب تهدف إلى بيان أو دراسة الأحكام التي تبين مدى تمتع الأجانب بالحقوق العامة أو الخاصة و يكون وضعها من إختصاص الدولة المضيفة للأجانب، و يقصد بالمعاملة الدولية للأجانب بيان القواعد القانونية الخاصة بالإعتراف للأجنبي خارج دولته بالشخصية القانونية و الصلاحية للتمتع بالحقوق والرخص القانونية التي يقرها النظام القانوني في الدولة، وكذا القواعد الخاصة بدخول إقليم الدولة و الإقامة به و الخروج منه.<sup>2</sup>

1- حقوق العمال الأجانب :

يضمن الدستور الجزائري بموجب أحكام المادة 67 حماية الأجانب المقيمين قانونا في الجزائر ولقد جسد أيضا مبدأ المساواة في تشريع العمل المعمول به الذي يضمن حماية حقوق العمال الأجانب من

<sup>1</sup> - الأمر 66-211 المؤرخ في 21/07/1966 والمرسوم رقم 66-212 بنفس التاريخ.

<sup>2</sup> - عوض الله شيبية الحمد السيد، الوجيز في القانون الدولي الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثانية، 1997، ص218 .

خلال مبدأ عدم التمييز المنصوص عليه بموجب القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المعدل و المتمم، المتعلق بعلاقات العمل الذي ينص في أحكام المادة 17 على أنه :

تعد باطلة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن و الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية أو القرابة العائلية و القناعات السياسية و الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها.

كما نصت المادة 16 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر صراحة على مبدأ المساواة، حيث جاء فيها أنه يتقاضى العامل الأجنبي الذي يسري عليه هذا القانون أجرا يوافق الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يمكن أن يشغله نظيره الجزائري من نفس المستوى، وعند الاقتضاء بزيادة وفقا لشروط تحدد بمرسوم، و يدفع الأجر على التراب الوطني عند حلول آجاله.

كما يجب على صاحب العمل أن يزود العامل الأجنبي قبل و بعد دخوله إلى الجزائر، بجميع المعلومات المتعلقة بشروط التشغيل في الجزائر.

وبموجب أحكام القانون رقم 38-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي فان العمال الأجانب مهما كانت جنسياتهم، ومهما كانت قيمة و طبيعة أجورهم، ملزمون بالانتساب إلى الضمان الاجتماعي ماعدا في حالة ما إذا نصت على غير ذلك أحكام الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي الموقعة بين الجزائر و بلدانهم الأصلية.

وعليه فإن الحقوق الأساسية للعمل مكفولة للعمال الأجانب الذين يستفيدون من نفس امتيازات العمال الوطنيين في مجال الأحكام القانونية للعمل لاسيما، الحماية من الأخطار المهنية، طب العمل، الأجور، الضمان الاجتماعي، مدة العمل، المشاركة في الهيئة المستخدمة و المفاوضات الجماعية و علاقة العمل.<sup>1</sup>

1 \_ غالب الدواودي: القانون الدولي الخاص، النظرية العامة للمواطن والمركز القانوني للأجانب وأحكامه في القانون العراقي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد،

## 2- إلتزامات العمال الأجانب :

بالإضافة إلى إلتزامات العمال الأجانب الناشئة من عقد عملهم و من الإلتفاقيات الجماعية للعمل و من النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، يجب على العامل الأجنبي المتواجد في الجزائر أن يأخذ بعين الإعتبار عددا معينا من الأحكام الخاصة المتعلقة بممارسة عمل مأجور و هي :

- أن يقدم المعلومات كاملة و بكل دقة، وإلا فإنّ دراسة طلبه يمكن أن يتأخر أو يرفض ؛  
- يمكن للعامل الأجنبي أن ينهي علاقة عمله بشرط أن يحترم مسبقا الأحكام القانونية المنصوص عليها في هذا المجال.

- يجب عليه أن يقوم باعلام مصالح المديرية الولائية للتشغيل في الآجال القانونية، في حالة إنتهاء علاقة العمل وذلك باعادة جواز عمله إلى مستخدمه.

### المطلب الثاني: شروط و مجالات تشغيل الأجانب

تضع مختلف التشريعات العالمية المقارنة بعض القيود و الأحكام التي تحد من تشغيل الأجانب لديها، وذلك لحماية اليد العاملة الوطنية من المزاومة الأجنبية ثم المحافظة على أمن الدولة و إستقرارها حيث قام المشرع الجزائري بتنظيم وضعية الأجانب و نظام عملهم في الجزائر و من ثم تنظيم اليد العاملة الأجنبية و ذلك منذ الإستقلال بصدور الأمر رقم 66-211 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر ثم القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب و مختلف نصوصه التطبيقية منه المرسوم رقم 82-510 والمرسوم التنفيذي رقم 86-276 و القانون رقم 08-11 حيث كانت سياسة التعامل مع الأجانب تكمن في مبدأ التعاون عن طريق الإلتفاقيات و المعاهدات الدولية، فكان دخول الأجانب إلى الجزائر من أجل العمل في إطار قانوني منظم، وذلك من خلال التعاون في قطاع التعليم و المجال الصحي أو في مجال الإستثمار<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - مظفر جابر الراوي، أثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية و الحد من البطالة، مداخلة مقدمة ضمن المحور الرابع إلى الملتقى العلمي الدولي، كلية الحقوق، جامعة مسيلة، الجزائر، 2011.

أولا : شروط تشغيل العمال الأجانب

تنص المادة (03) من القانون رقم 81-10 الصادر سنة 1981 المتعلق بكيفيات تشغيل الأجانب على منع تشغيل الذين لا يتمتعون بمستوى التأهيل المهني التقني<sup>1</sup>، ثم قيد عملية تشغيل الأجانب بإحتياجات التنمية الوطنية وعدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة<sup>2</sup>.

و هناك مجموعة من الشروط و القيود التي تنظم عملية تنقل و حركية اليد العاملة الأجنبية هي :

**1- الشروط الموضوعية لتشغيل العمال الأجانب**

- أن يكون تشغيل الأجانب وفقا لإحتياجات التنمية الوطنية(المادة10 من القانون رقم 81-10 ) وأن يكون مستوى تأهيلهم يساوي على الأقل مستوى تقني ما عدا حالة رعايا دولة أبرمت معها الجزائر معاهدة أو إتفاقية وكذا الأشخاص الذين يتمتعون بصفة اللاجئ السياسي (المادة03 من القانون رقم81-10).

- وجوب التصريح من الهيئة صاحبة العمل لدى مصالح العمل المختصة إقليميا بكل أجنبي يمارس نشاطا مدفوع الأجر.

كما يضيف قانون العمل رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل في المادة 21 شرطا مفاده أنه يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة و حسب الشروط المحددة في التشريع و التنظيم المعمول بهما، حيث سمح المشرع الجزائري بتوظيف العمال الأجانب عند نقص المؤهلات عند العمال الوطنيين، وهذا ما أكدته المادة 8/50 من القانون 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب؛ عندما نصت على عدم جواز تسليم رخصة العمل المؤقت للعامل الأجنبي إلا إذا كان منصب العمل المتوفر لا يمكن أن يشغله عامل جزائري سواء كان عن طريق الترقية الداخلية أو عن طريق التوظيف الخارجي بما في ذلك اليد العاملة الوطنية.

- يجب على العامل الأجنبي أن يكون حائزا على الشهادات المهنية اللازمة و المؤهلات المهنية للوظيفة الواجب شغلها وهذا حسب ما نصت عليه المادة5/3 من القانون 80/10.

-وجوب تمتع الأجنبي بالسلامة البدنية، لذا يشترط خضوعه للمراقبة الصحية .

<sup>1</sup> - القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11/07/1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية ع:28 الصادر في 14/07/1981.

<sup>2</sup> - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، ط2، حصور للنشر و التوزيع، الجزائر 2009، ص187.

## 2- الشروط الشكلية لتشغيل العمال الأجانب

يخضع عقد العمل في الجزائر مع الأجانب إلى شرطين شكليين يتمثلان في رخصة العمل المؤقتة و جواز العمل.<sup>1</sup>

**أ- رخصة العمل المؤقت :** تمنح للعمال الأجانب المدعوون لممارسة نشاط مدفوع الأجر لمدة تقل عن ثلاثة أشهر أو تساويها، وهذه الرخصة لا يمكن تجديدها أكثر من مرة واحدة في السنة.<sup>2</sup>

**ب- جواز العمل :** تقوم الهيئة المستخدمة بتقديم ملف جواز العمل لفائدة العمال الأجانب الحاملين لتأشيرة العمل فور دخولهم إلى التراب الجزائري في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ دخولهم التراب الوطني و يجب أن تكون مدة صلاحية جواز العمل مطابقة لمدة صلاحية عقد العمل المحدد المدة مع مراعاة مدة عقد الصفقة، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن تتجاوز هذه المدة سنتين حسب أحكام المادة 10 من القانون رقم 81-10 .

**- الأحكام الخاصة بالعمال الأجانب الذين يستقدمون بصفة إستثنائية في إطار إنتداب قصير المدة :** يعد منتدبا كل عامل أجنبي مرتبط و يعمل لمدة تقل عن ثلاثة (3) أشهر في السنة على الأراضي الجزائرية في إطار إنجاز أشغال أو نشاطات قصيرة ذات طابع إستثنائي عاجل و ذلك لحساب و بأمر من مستخدمه المقيم بانتظام. ويخضع هؤلاء العمال الأجانب لتأشيرة العمل المؤقت ولكن دون المرور بالإجراءات المسبقة التي تخص الموافقة المبدئية أو الرخصة المؤقتة للعمل. مع ذلك يبقى هؤلاء العمال خاضعين لتصريح لدى مصالح المديرية الولائية للتشغيل وفقا لأحكام المادة 09 من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 و المادة 20 من المرسوم رقم 82-510 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982، مقابل وصل إيداع تصريح للعمال الأجنبي المنتدب؛ على أن لا تتجاوز المدة الإجمالية التي يجب أن يقضيها العمال الأجانب في إطار إنتداب قصير مدة ثلاثة (03) أشهر في السنة.<sup>3</sup>

## 3- الشروط الواجب إحترامها من الهيئة صاحبة العمل

يجب على كل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر أن يكون حائزا جوازا أو رخصة عمل مؤقت تسلمها المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل حسب المادة 02 كما يمنع

<sup>1</sup> - دليل إجراءات مراقبة و متابعة اليد العاملة الأجنبية، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي، [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)،

تاريخ الإطلاع: 13-02-2019، الساعة: 16:05

<sup>2</sup> - المادة 08 من القانون رقم 81-10، مرجع سبق ذكره.

<sup>3</sup> - دليل إجراءات تشغيل اليد العاملة للأجنبية، نفس المرجع.

على كل هيئة صاحبة عمل منعا باتا أن تشغل، و لو بصفة مؤقتة، عمالا أجنب لا يتمتعون بمستوى تأهيل يساوي على الأقل مستوى التقني ما عدا حالة رعايا دولة أبرمت معها الجزائر معاهدة أو إتفاقة و كذا اللاجئين السياسيين و يتعين على الهيئة صاحبة العمل أن تصرح لدى مصالح العمل المختصة إقليميا بكل أجنبي يمارس نشاطا مدفوع الأجر بالجزائر و يكون غير ملزم بجواز العمل وذلك حسب المادة 03 من نفس القانون؛ أما المادة 05 فتحدد الحالات التي يجوز للعامل الأجنبي الحصول على جواز أو رخصة العمل المؤقت وهي:

- إذا كان منصب العمل المتوفر لا يمكن أن يشغله عامل جزائري سواء كان عن طريق الترقية الداخلية أو عن طريق التوظيف الخارجي بما في ذلك اليد العاملة الوطنية المغتربة؛
- إذا كان العامل الأجنبي حائزا للشهادات و المؤهلات المهنية اللازمة للوظيفة الواجب شغلها؛
- إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعني تتوفّر فيه الشروط المحددة في التنظيم المعمول به .

ومن ناحية أخرى فإنّ المرسوم رقم 276/86 لسنة 1986 قد حدد توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات الحكومية حيث لم يستثني المشرع الجزائري العمالة الأجنبية من تنظيمه حتى و إن كانت تستخدم في مرافق الدولة وقد تم تصنيف هذه العمالة وفقا للتخصصات و المهن التي تحتاجها الدولة.<sup>1</sup>

### ثانيا: الإجراءات الواجب إتباعها من طرف العمال الأجانب

نظرا لما تعرفه الجزائر من تطورات ونتيجة لتدفق الإستثمار الأجنبي وما صاحبه من دخول للأجانب بكثرة، إستحدثت الجزائر مجموعة من الإجراءات الجديدة التي تحدد شروط إقامة و تشغيل الأجانب في الجزائر.

#### 1- دخول الأجانب إلى الجزائر:

يجق للأجنبي بعد دخوله إلى الجزائر التنقل بحرية ضمن التراب الوطني مع التحفظ بالتزامه تقديم الأوراق و الوثائق التي تثبت وجوده النظامي فيه، بناء على أي طلب من قبل أعوان السلطة، غير أنه يتعين على الأجنبي الذي يود الدخول إلى الجزائر أن تتوفر لديه بعض الشروط و أن يقدم بعض الوثائق.

<sup>1</sup> - المرسوم رقم 276/86 المؤرخ في 11/11/1986 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادر في 12/11/1986.

- شروط دخول الأجانب :

يجب على كل أجنبي يريد الدخول إلى التراب الجزائري أن يكون مزودا بوثائق السفر و لدى بلوغه الحدود ينبغي عليه أن يتقدم إلى مركز الشرطة في الميناء أو المطار أو محطة الحدود؛ حيث تقوم مصالح الشرطة من التأكد من حملة الوثائق و التأشيرات النظامية وذلك طبقا لأحكام المادتين 4 و 5 من المرسوم 211-66 المؤرخ في 1966/07/21 حيث تقوم هذه الأخيرة بدمغ جواز سفره بخاتم يحمل تاريخ إجتياز الحدود، كما يحق أيضا لأعوان الجمارك طلب تقديم جواز سفر.<sup>1</sup>

**أ-جواز السفر :** هو عبارة عن وثيقة إدارية رسمية تسلمها السلطات المختصة من قبل البلد الذي ينتمي إليه الأجنبي، يمكننا من معرفة جنسية الأجنبي القادم إلى التراب الوطني و هويته و يشترط أن تتضمن هذه الوثيقة إلزاميا ما يلي :

-مدة صلاحية جواز السفر؛

-الهوية الكاملة لصاحبه مع الصورة ؛

-توقيع صاحبه و توقيع السلطة التي أصدرته؛

**ب- التأشيرات :** إنّ جواز السفر لا يكفي وحده للدخول إلى التراب الجزائري ولكن يجب أن يكون مرخصا للأجنبي بالدخول إلى التراب الجزائري بواسطة التأشيرة التي تسلمها السلطات القنصلية أو الهيئات الدبلوماسية الجزائرية في الخارج لمدة قصوى تبلغ ثلاثة أشهر، و أنّ الأجنبي الذي يريد تمديد إقامته في الجزائر إلى أكثر من المدة الممنوحة له بموجب التأشيرة دون أن يريد الإستقرار بالتراب الجزائري لا يمكن أن يحصل إلا على تمديد واحد لإقامته لا تتجاوز مدتها ثلاثة أشهر.

وعلى الأجنبي الذي يريد تمديد إقامته في الجزائر أكثر من المدة الممنوحة له بموجب التأشيرة دون أن يريد إقرار إقامته العادية أن يقدم الطلب بذلك إلى والي الولاية التابع لها محل إقامته وفي ظرف خمسة عشر 15 يوما قبل تاريخ إنتهاء مدة التأشيرة القنصلية ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتجاوز مدة الإقامة الإجمالية على هذا النحو ستة أشهر.

**2- إجراءات الحصول على سندات العمل:**

<sup>1</sup> - سعاد حافظ، الوضع الإداري للأجانب على ضوء القانون 08-11، ملتقى الشرطة الشاطوناف، الجزائر 2006، ص 09

يخضع تشغيل العمال الأجانب للأجراء لموافقة مبدئية تسلم من المصالح المركزية المكلفة بالتشغيل و يسري هذا الإجراء على على أي هيئة مستخدمة ترغب في إستقدام عامل أو عمال أجنب إلى الجزائر.<sup>1</sup>

#### أ- طلب الموافقة المبدئية:

يتم إيداع ملف طلب الموافقة المبدئية لتشغيل عمال أجنب على مستوى مصالح مديرية التشغيل الولائية المؤهلة إقليميا التي تقوم بدورها إلى إرساله إلى الإدارة المركزية للتشغيل ويشمل الملف الوثائق التالية:

- طلب معلل من طرف المستخدم للحصول على موافقة مبدئية لتشغيل عمال أجنب؛  
- جدول توقعات التوظيف حسب مناصب العمل و المؤهلات و الكفاءات المهنية لكل من الجزائريين و الأجنب؛

- مخطط تنفيذ الأشغال والذي يوضح مراحل الإنجاز و العدد المحدد للعمال الأجنب و المحليين في كل مرحلة من مراحل الإنجاز؛

- نسخة مصادق عليها من عقد الصفقة و نسخة من الأمر بالخدمة أو شهادة رئيس المشروع أو نسخة من عقد تقديم خدمات أو عقد شراكة؛

- نسخة مصادق عليها من القانون الأساسي للشركة؛

- نسخة مصادق عليها من قيد السجل التجاري؛

- شهادة تثبت وضعية الهيئة المستخدمة إتجاه مصالح الضرائب؛

- بطاقة التقييم في الضمان الإجتماعي للهيئة المستخدمة و شهادة تأدية مستحقات الضمان الإجتماعي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء، مصادق عليها و سارية المفعول؛

- الإلتزام بتكوين اليد العاملة المحلية إذا كان الطلب مقدم من قبل شركة أجنبية تعمل بالجزائر في إطار تنفيذ عقد الأشغال.

وفي حالة موافقة المصالح المركزية للتشغيل ، يقوم المدير الولائي للتشغيل بإخطار المؤسسة المعنية بالموافقة المبدئية و يبلغها بإمكانية تقديم ملف طلب الرخصة المؤقتة للعمل من أجل الحصول على تأشيرة العمل لفائدة عمالها الأجنب.

<sup>1</sup> - دليل إجراءات تشغيل اليد العاملة الأجنبية، مرجع سبق ذكره.

ب- طلب الرخصة المؤقتة للعمل :

يودع ملف الرخصة المؤقتة للعمل مقابل وصل إستلام، ويجب أن يشمل مايلي :

- طلب الحصول على على الرخصة المؤقتة للعمل بالإشارة إلى مرجع منصب العمل المنصوص عليه في الموافقة المبدئية؛

- بطاقة معلومات حول العامل الأجنبي ؛

-الإلتزام بالتوظيف؛

-نسخة من الشهادات العليا المتحصل عليها المسلمة من طرف مؤسسات التعليم العالي أو المهني أو شهادات العمل، على أن تكون هذه الوثائق مترجمة إلى اللغة الوطنية من قبل هيئة جزائرية معتمدة أو من طرف المصالح القنصلية الممثلة لبلد العامل الأجنبي المعني بالجزائر و يجب أن يؤشر على نسخ من هذه الوثائق من قبل ممثلياتنا الدبلوماسية في الخارج في مكان إقامة العامل لضمان صحتها و تطابقها تماما مع الوثيقة الأصلية؛

-إلتزام الهيئة المستخدمة بترحيل العامل الأجنبي؛

-نسخة من جواز السفر ساري المفعول؛

- ستة (06) صور شمسية لا تزيد أقدميتها عن ستة أشهر.

ج- طلب تأشيرة العمل :

أسس طلب الحصول على تأشيرة العمل بموجب أحكام المرسوم الرئاسي رقم 03-251 المؤرخ في 19 جويلية 2003، المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر؛ وعليه يتعين على العامل الأجنبي المراد تشغيله أن يتقدم بطلب تأشيرة العمل إلى التمثيلية الدبلوماسية أو القنصلية الجزائرية في مكان إقامته، و يتضمن ملف طلب تأشيرة العمل ما يلي :

- طلب تأشيرة العمل موجه من الهيئة المستخدمة إلى السيد المدير العام للشؤون القانونية و القنصلية لوزارة الشؤون الخارجية ؛

- النسخة الأصلية من الرخصة المؤقتة للعمل ؛

- النسخة الأصلية لإلتزام الهيئة المستخدمة بترحيل العامل الأجنبي المعني؛

- الإلتزام بتوظيف العامل الأجنبي ؛

– القائمة الإسمية للعمال المعنيين بطلب تأشيرة العمل.

### د- طلب سندات العمل :

تقوم الهيئة المستخدمة بتقديم ملف جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت أو التصريح بعدم خضوع العامل الأجنبي لجواز العمل، لفائدة العامل الأجنبي الحامل لتأشيرة العمل، فور دخوله إلى التراب الوطني في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ دخول العامل الأجنبي المعني التراب الوطني؛ في حين يمكن تمديد الأجل إلى غاية (45) يوما كحد أقصى بالنسبة للعمال الأجانب الوافدين من الدول المعفاة من تأشيرة الدخول، والذين يتعين عليهم إيداع ملف كامل لطلب سند العمل بما في ذلك تقديم إلتزام بترحيل العامل الأجنبي من طرف المستخدم.

و يتم إيداع الملف التكميلي لطلب سند العمل المتكون من :

– نسخة من جواز السفر لإثبات الدخول القانوني للعامل الأجنبي إلى أرض الوطن؛

– شهادتان طبيتان (طب عام وطب الأمراض الصدرية) صادرتان من طرف الهياكل الصحية الوطنية المؤهلة (طبيب العمل التابع لمصالح الصحة العمومية أو هيئات طب العمل المؤهلة)؛

– عقد عمل محدد المدة مصادق عليه من قبل الطرفين المتعاقدين.

و تطبيقا لأحكام المادة 30 من قانون المالية التكميلي لسنة 2015، فإن تسليم رخصة عمل المؤقتة و رخصة العمل يخضع إلى دفع رسم قدره 10.000 دج إلى قباضة الضرائب عن طريق وضع طابع منفصل.

### 3- الرقابة على تشغيل العمال الأجانب

تقوم الجزائر بمراقبة دخول الأجانب إلى سوق عملها، وبذلك أوكل المشرع الجزائري رقابة تشريع العمل الساري في مجال تشغيل العمال الأجانب إلى أجهزة رقابية طبقا للصلاحيات المخولة لها .

– أجهزة الرقابة : تدعمت المنظومة التشريعية الحالية للعمل بمجموعة من من الأجهزة الرقابية من أجل فرض الرقابة الكافية على إجراءات تشغيل العمال الأجانب و تنصيبهم، وهناك جهازان أساسيان هما :

#### أ- الوكالة الوطنية للتشغيل :

لم تعد للهيئات المستخدمة حرية إختيار العمال الذين تتعاقد معهم بصفة مباشرة، بل عليها اللجوء إلى وكالة التشغيل وذلك لتكريس مبدأ المساواة و تكافؤ الفرص في الحصول على مناصب العمل.

وهذه الوكالة هي عبارة عن جهاز مكلف بتأمين تشغيل اليد العاملة، موضوع تحت وصاية وزير العمل والتشغيل و الضمان الإجتماعي، تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل برسم السياسة العامة للتشغيل داخل الوطن و خارجه و ذلك بوضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع على تقلبات سوق التشغيل، كما تسهر على جمع عروض و طلبات العمل بغية الوصول إلى عملية التنصيب، و حتى تتمكن من تحقيق هذا الهدف أي تنصيب العمال تسهر على ضمان إستقبال طالبي العمل و إعلامهم و توجيههم و القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة و مقارنتها مع طلبات العمل على المستوى الوطني، الجهوي والمحلي.<sup>1</sup>

بالإضافة إلى ذلك فإن الوكالة تعمل على متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع و التنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب ومتابعة إلتزامات توظيف و تكوين اليد العاملة المحلية. إلى جانب هذه الصلاحيات تتمتع الوكالة بصلاحيات واسعة تتمثل في ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الإتفاقيات الدولية في مجال التشغيل، و ضمان الرقابة في مجال تنصيب العمال و مراقبة التشغيل.

#### ب- مفتشية العمل:

تتمثل المهمة الأولى لمفتشية العمل في السهر على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية، و تقديم المعلومات و الإرشادات للعمال و المستخدمين فيما يخص حقوقهم و واجباتهم و الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و التعاقدية و القرارات التحكيمية.<sup>2</sup>

و يقوم مفتشو العمل المختصون بمراقبة تشغيل العمال الأجانب و إعداد حصائل دورية بشأنهم و تحرير إعدارات و مخالفات في حق من يخل بالتنظيم و التشريع المعمول به. كما يلتزم المفتشون بالإطلاع على رخص العمل و بطاقة الإقامة للعمال الأجانب و هذا للتأكد من إلتزام الأجانب بتطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية المعمول بها، وكل خرق لهذه النصوص يؤدي إلى عقوبات مختلفة باختلاف درجة المخالفة المرتكبة.

<sup>1</sup> - الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل، www.anem.dz، تاريخ الإطلاع: 10-03-2019، الساعة 17:15

<sup>2</sup> - المادة 02 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج.ر.36 المؤرخة في 12 جوان 1996.

### ثالثا : سلبيات و إيجابيات تشغيل العمال الأجانب ومجالات تشغيلهم

تعتبر العمالة الوافدة من الأمور التي تثير الجدل بشكل كبير وذلك بين مؤيدين وبين معارضين، وما هو ملاحظ بأن عدد العمال الوافدين أصبح يزداد في بعض الدول خاصة في الفترة الأخيرة، فمن الملاحظ بأنهم بدءوا بالاستحواذ على العديد من الوظائف في الدول التي يهاجرون إليها، إضافة إلى ذلك فإنهم إستحوذوا على العديد من المناطق السكنية، فيلاحظ بأن أحياء معينة في بلاد معينة يقطنها الوافدون من بلد آخر، وهذا له سلبياته على المدى البعيد، إلا أنه وفي واقع الحال فإن العمالة الوافدة لها إيجابياتها أيضاً.

#### 1- أسباب ازدياد العمالة الوافدة :

تأتي أسباب الزيادة في هذه الناحية على النحو الآتي:

ترفع أبناء البلد عن القيام ببعض الوظائف خاصة تلك الدنيا والمتوسطة منها، ويكون ذلك لأسباب عدة أبرزها الخوف من نظرة المجتمع إليهم أو أسباب اجتماعية أخرى.

إن ازدياد المخاطر الأمنية في بعض الدول يلجأ مواطنيها إلى الهجرة إلى البلاد الأخرى بحثاً عن الأمن والأمان، ونلاحظ انتشار ذلك في الآونة الأخيرة خاصة مع ازدياد الحروب والمشاكل الأمنية في بعض الدول.

وشعور الوافدين بأنهم في بلدهم حتى بعد هجرتهم إلى الدول الأخرى، خاصة إذا كانت تلك الدول تحتضن الأديان والثقافات المختلفة.

الكثير من الوافدين يشعرون بأنهم يتمتعون بأسلوب حياة مريح ونمط معيشي أفضل في الدول الأخرى، وهذا ما يدفعهم إلى الاستمرار والعمل فيها.

يكون الوافد قادراً على تحقيق أهدافه الشخصية بما في ذلك دخل أعلى عند عمله في الدول الأخرى، دون وجود قيود أو روابط أو اعتبارات تحول دون خضوعهم في عمل معين.

#### 2- إيجابيات العمال الأجانب :

- الإسهام في تسريع عملية البناء و التنمية الوطنية.

- المساهمة في توطيد العلاقات الخارجية بين الدول التي تعمل بها العمالة الأجنبية و دول العالم.

- وجود العمالة الأجنبية يساعد على إكساب العمال المحليين قدرات و مهارات و خبرات جديدة متنوعة.

- تساهم العمالة الأجنبية في التعريف بثقافة البلد المضيف ، كما ساهم بالتعريف بالدين الإسلامي و العادات والتقاليد الإسلامية ، حتى أن كثيرين قد أسلموا تأثرا باحتكاكهم بالمسلمين.

### 3- سلبيات ازدياد العمالة الوافدة:

تأتي سلبيات الزيادة في هذه الفئة على النحو الآتي:

- زيادة العبء على الحكومات حيث أن ذلك يجبرها على توفير المرافق والخدمات الأساسية بما في ذلك المواصلات والطرق والمستشفيات والمدارس الخاصة.
- النزيف الإقتصادي من خلال التحويلات المالية للعمالة الوافدة من البلد المضيف إلى بلدانهم الأصلية.
- إستنزاف دخل الدولة وذلك في سبيل إستخدام العمالة الوافدة من الخارج.
- تأثر اللغة العربية باللغات الأجنبية، وذلك نتيجة احتكاك الوافدين مع المواطنين المقيمين في البلد.
- تأثر الثقافة الإسلامية، خاصة إذا كان الوافدون من ثقافات وديانات أخرى.
- التأثير السلبي على بعض العادات والتقاليد الخاصة بأهل البلد.
- ظهور الزواج المختلط بين المواطنين والوافدين وهذا له العديد من التأثيرات السلبية على الأطفال والأسرة.
- زيادة معدل الجريمة التي تنتج من اللاجئين.
- ضياع الهوية الثقافية نتيجة اختلاط الثقافات الأخرى مع الثقافة المحلية الخاصة بأبناء البلد.

### 4- مجالات تشغيل الأجانب في الجزائر عديدة نذكر منها :

أ- ممارسة الأجنبي للتجارة : على أن الأجانب الذي ينصرفون إلى ممارسة نشاط تجاري أو صناعي أو حرفي يخضعون لقانون التجارة<sup>1</sup> و كذا التشريع النافذ المتعلق بوضعية الأجانب الذي نصت المادة 29 منه على عدم السماح للرعايا الأجانب ممارسة مهنتهم إذا لم يكن بحوزتهم بطاقة مهنية أو ترخيص يقوم مقامها، وقد أعادت المادة 18 من المرسوم رقم 212/66 المؤرخ في 1966/07، التذكير بأن ممارسة النشاط المهني يتطلب الحصول على ترخيص صادر عن المصادر المختصة.

ب- تشغيل الأجانب في مجال الإستثمار : يعتبر الإستثمار من أهم الوسائل المعتمدة في تطور التنمية و النظام الإقتصادي حيث تهدف الجزائر من خلال تشجيعها للإستثمار إلى مواكبة الأنظمة الإقتصادية

<sup>1</sup> - المادة 02 من المرسوم رقم 111/75 المؤرخ في 1975/09/26 المتعلق بالمهن التجارية و الصناعية و الحرفية، الجريدة الرسمية. ع:82 الصادرة في 1975/07/14.

العالمية و ذلك بـجلب العمالة الأجنبية للإستثمار فيها لتحسين مستوى التنمية الوطنية و تحقيق تنمية شاملة إقتصادية و اللحاق بالدول المتقدمة.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - شكلاط، مدى فعالية الحوافز الضريبية لتشجيع الإستثمار في الجزائر، كتاب الملتقى الوطني حول تنظيم العلاقات الدولية الخاصة، مركز الأبحاث في الجزائر، ط2، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012.

## المبحث الثاني : القوانين و الإتفاقيات التي تنظم اليد العاملة الأجنبية

الأصل أن يتمتع كل شخص بحرية العمل، فالعامل له حق في إختيار العمل الذي يرغب فيه، ولصاحب العمل الحق في إختيار العامل الذي يناسبه، إلا أن هذه الحرية إذا تركت دون تنظيم فإنها تؤدي إلى نتيجتين إما إختلال سوق العمل لمصلحة رب العمل، أو الإضرار بمصالح وطنية فيما إذا خالف العامل قواعد أمره. وفي كلتا الحالتين يتدخل المشرع فيضع قيودا على حرية العمل لمصلحة العامل أو قيودا متعلقة بمصلحة إقتصادية عامة أو قيودا ترد للمصلحة الوطنية وهي القيود التي ترد على تشغيل العمالة الأجنبية لصالح العمالة المحلية.<sup>1</sup>

## المطلب الأول : التنظيم القانوني للعمالة الأجنبية

عملت الجزائر منذ الإستقلال على إصدار ترسانة من النصوص التشريعية و التنظيمية التي تتعلق بتشغيل الأجانب خاصة بعد أن أصبحت ورشة كبيرة في العديد من القطاعات.<sup>2</sup> هناك عدة قوانين تنظم وضعية الأجانب، تنقلهم و عملهم و فيما يلي أهم القوانين و المراسيم.

## 1- القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب في الجزائر:

المادة 2 من هذا القانون أكدت على مراعاة الإتفاقيات الدولية التي أبرمتها الجزائر مع دولة أجنبية، و ألزمت الأجنبي الذي يقبل على ممارسة نشاط مقابل أجر أن يكون حائزا على جواز أو رخصة للعمل المؤقت من السلطات المعنية. أما المادة 03 من نفس القانون فقد منعت إستخدام عمالة أجنبية غير مؤهلة تقنيا، باستثناء رعايا الدول الموقعة مع الجزائر إتفاقيات دولية، كذلك وفقا للمادة 05 فإنه لايمتح للعامل الأجنبي الجواز أو الرخصة إذا توفرت عمالة جزائرية بما فيهم المغتربين يحملون نفس مؤهلات الأجنبي وفي المادة 16 فقد قيد رب العامل بأن يدفع للعامل الأجنبي ما يتقاضاه العامل الجزائري في مثل هذه المهنة، و يمكن زيادة الأجر وفقا لشروط تحدد بمرسوم .

<sup>1</sup> - مظفر جابر الراوي، أثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية و الحد من البطالة، مداخلة مقدمة ضمن محور الرابع إلى المنتدى العلمي الدولي، كلية الحقوق، جامعة مسيلة، الجزائر، 2011.

<sup>2</sup> - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، ط 2010، ص 16

## 2- المرسوم رقم 86-276 لسنة 1986 الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات الحكومية :

لم يستثن المشرع الجزائري العمالة الأجنبية من تنظيمها حتى و إن كانت تستخدم في مرافق الدولة، وقد تم تصنيف هذه العمالة وفقا للتخصصات و المهن التي تحتاجها الدولة، وقد قيدت أحكام هذا المرسوم الدولة بشروط وردت في نصوصه منها :

1- أجاز المرسوم في المادة الأولى لمرافق الدولة بالتعاقد مع العمالة الأجنبية بشرط مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القانون رقم 81-10 لسنة 1981 وهو ما سبق الإشارة إليه .

2- طبقا لأحكام المادة الثانية يجب توافر الشروط التي تتطلبها الوظيفة العامة في العامل الأجنبي، المطبقة على العمالة المحلية التي تشغل مثل هذه الوظيفة بالإضافة إلى الخبرة المهنية التي لا تقل عن أربع سنوات.

3- منعت المادة 06 من المرسوم العامل الأجنبي من ممارسة أي عمل آخر مريح سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، والغاية من ذلك عدم إشغال العمالة الأجنبية لأعمال أخرى يمكن للعمالة المحلية القيام بها .

4- ولعل من أهم الشروط ما جاء به المادة 08 من المرسوم التي حددت رواتب العمالة الأجنبية وفقا للسلم الوطني المالي لوظائف الجزائريين مع مراعاة مؤهلاتهم و خبرتهم المهنية .

5- لم يكتف المرسوم بمساواة العامل الأجنبي بالعامل المحلي على صعيد الرواتب، بل أخضعت رواتبهم وفقا للمادة 19 إلى الضرائب المقررة على رواتب الجزائريين مع مراعاة الاتفاقيات التي تستند إلى مبدأ المعاملة بالمثل.

6- تضمنت المادة 21 من المرسوم أزواج الجزائريات و زوجات الجزائريين الأجانب.

3- المرسوم الرئاسي رقم 03-251 لسنة 2003 المتمم لمرسوم 66-212 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر : صدر هذا المرسوم متمما لأحكام المرسوم رقم 66-212 لسنة 1966 و يبدو أن الغاية من تعديل هذا المرسوم ما طرأ من توافد كبير للأجانب إلى الجزائر بسبب الثورة التنموية في قطاعات الصناعة و البناء، إما على شكل عمالة مهنية أو كمشترمين أجانب. و تنظم إقامات العمالة الأجنبية وفقا لما يلي :

1- إشتطت الفقرة السادسة من المادة 5 مكرر1، تسليم تأشيرة العمل للعامل الأجنبي إذا حاز على عقد عمل من مؤسسة جزائرية و رخصة مؤقتة للعمل تكون سابقة للترخيص بعمله، تسلمها المؤسسة التي ترغب باستخدام هذا العامل.

2- تقدم هذه المؤسسة شهادة تضمن ترحيل العامل بعد إنتهاء عمله.

4- القانون رقم 08-11 لسنة 2008 المتعلق بدخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها و تنقلهم فيها :

قام هذا القانون بتقييد إقامة العامل الأجنبي في البلاد وفقا لما يلي :

1- نصت المادة 17 على أن كل أجنبي يرغب في الإقامة بالجزائر قصد ممارسة عمل لا يستطيع الحصول على بطاقة الإقامة إلا إذا كان حائزا على تصريح بالعمل أو إذن بالعمل أو تصريح بتشغيله كأجنبي.

2- ألزمت المادة 28 كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل أجنبيا بأية صفة كانت أن يعلم الجهات المختصة في وزارة العمل أو في حالة عدم وجود ما يمثل هذه الجهات في الإقليم فيمكن بلاغ البلدية أو محافظة الشرطة أو فرقة الدرك، وهذا الإجراء ينطبق في حالة إنهاء علاقة العمل، كما منحت صلاحية للمسؤولين المعنيين أن يطلبوا من المستخدم المستندات اللازمة التي تثبت الموافقة على تشغيل الأجنبي .

5- الجهاز الرقابي على مخالفات رب العمل و العامل الأجنبي للقيود الواردة على إستخدام العمالة الأجنبية : لم يكتف المشرع بمعاينة رب العمل على مخالفته القيود الواردة على إستخدام العمالة الأجنبية، بل قرر أيضا معاينة العامل الأجنبي لمخالفته القوانين الخاصة بممارسة الأجنبي لأي نشاط تجاري أو مهني مقابل أجر، وقد أشارت المادة 138 من قانون العمل 90-11 إلى أن الرقابة على المخالفات التي يرتكبها رب العمل تكون من مهمة مفتشي العمل الذين يحررون مخالفات عن أي خرق للقوانين، وذلك وفقا للقانون 90-03 لسنة 1990 المتعلق بمفتشية العمل. فقد تضمن نص المادة 2 على أن من إختصاص مفتشية العمل مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل المختلفة كما منحهم المادة 3 صلاحية التفتيش على أي مكان يتواجد فيه عمالا أجراء أو ممتهين من الجنسين،وقد إستثنى القانون المفتشية من التفتيش على المستخدمين الخاضعين للقانون الوظيفة العسكرية لضرورات يقتضيها الدفاع و الأمن .

وفيما يلي عرض لأهم العقوبات التي قررتها القوانين والمراسيم بشأن مخالفة رب العمل:

- المادة 25 من القانون 81-10 لسنة 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، عقوبة على من يخالف أحكام هذا القانون بغرامة تتراوح بين 1000 دج أو 500 دج وبالحبس لمدة تتراوح بين 10 أيام و شهر، أو باحدى العقوبتين فقط.

- فرض القانون رقم 08-11 لسنة 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، عقوبات عديدة على العامل الأجنبي وعلى من يأوي أجنبي ولا يصرح به كما فرضته المادة 29 من هذا القانون. حيث قررت المادة 38 عقوبة الغرامة من 5000 دج إلى 20000 دج على الشخص المخالف، كما قرر المشرع وفقا لأحكام هذا القانون غرامة من 5000 دج إلى 20000 دج على الشخص المستخدم عمالا أجنبيا مخالفا نص المادة 29 من القانون .

وهناك عقوبة في المادة 41 على الأجنبي الذي يرغب في ممارسة نشاط تجاري أو صناعي أو حرفي دون استثناء الشروط القانونية الواردة في المادة 20 بغرامة من 5000 دج إلى 20000 دج.

في حين قررت عقوبة الحبس من سنتين إلى خمس سنوات على كل أجنبي يمتنع عن تنفيذ قرار الإبعاد أو الطرد إلى الحدود، كما أجاز القانون للمحكمة المختصة أن تصدر حكما يقضي بمنعه من الإقامة في الجزائر لمدة لا تتجاوز عشر سنوات.

### المطلب الثاني : الإتفاقيات الدولية ذات الصلة بالعمال الأجانب

تبرم في كل فترة إتفاقيات دولية تخص مسائل مالية كالتشغيل و الهجرة و رخص العمل وكل دولة تمضي على إتفاقية ملزمة الأخذ بها عند إصدار النصوص القانونية و سواء كانت الإتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف .

**1- الإتفاقيات الثنائية :** للإتفاقيات الدولية الثنائية أهمية كبرى في مجال العمل كون الدول تقرر مصير العلاقة والتعامل مع العمال الأجانب و حمايتهم وهذا ما يتجسد في الإتفاقيات الثنائية المبرمة بين الجزائر و فرنسا وكذا الجزائر و تونس حول مسألة تشغيل الرعايا الأجانب، حيث نجد الإتفاقيات الثنائية تعفيهم من قيد جواز العمل أو الرخصة المؤقتة للعمل وفق ما نص عليه القانون 10/81 المتعلق بتشغيل الأجانب و المرسوم 510/82 المتعلق بكيفيات منح جوازات العمل بالنسبة للرعايا الفرنسيين و التونسيين لا يخضعون لهذا العقد كون هناك إتفاقيات ثنائية مبرمة وتشريع العمل جاء متطابقا معها وقد أبرمت الجزائر مع فرنسا ثلاثة إتفاقيات ثنائية في عام 1964 و عام 1968 و عام 1971.<sup>1</sup>

**2- الإتفاقيات الدولية :** تسعى منظمة العمل الدولية لتدويل و توحيد قواعد قانون العمل ومن هذا المنظور فكل الإتفاقيات الدولية التي تبرمها المنظمة أو تشارك في إبرامها تصادق عليها الدول الأعضاء تصبح مصدر للقانون الداخلي وقد ساهمت المنظمة في إرساء و توحيد عدة أحكام ومبادئ جوهرية في

<sup>1</sup> - خليف عبد الرحمن، مظاهر العمولة في التشريع الإجتماعي الجزائري، المؤتمر الدولي حول عمولة النص القانوني، كلية الحقوق جامعة خنشلة، 2016 .

تشريع العمل وهذا ما يستوجب دراسة كيفية عمل وتشكيل وكذا أهداف هذه المنظمة لأن الإتفاقيات الدولية تتم في إطار هذه المنظمة وذلك بهدف توحيد قواعد العمل بين الدول.<sup>1</sup>

وقد لعبت منظمة العمل الدولية وفروعها وأجهزتها لاسيما مكتب العمل الدولي دورا بالغ الأهمية في نشر و توحيد السياسات التشريعية في المادة الإجتماعية ، ولعل إنشاء فروع لمكتب العمل الدولي في معظم دول العالم غايته مساعدة الدول في إرساء قواعد عمالية متجاوبة و متماشية مع المواثيق الدولية، مع ملاحظة أن مكتب العمل الدولي له فرع في الجزائر لتنسيق الجهود و الإستفادة من خبرات و تجارب الدول عند سن النصوص ذات الصلة بعالم الشغل.

**3-الإتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل التي صادقت عليها الجزائر :** سارعت الجزائر بعد الإستقلال مباشرة إلى المصادقة على أغلبية الإتفاقيات الدولية و التي تتماشى مع مبادئها و لا تتعارض مع السيادة والإستقلال الوطنيين، بالإضافة إلى إبرام إتفاقيات ثنائية تخص إستخدام العمال الأجانب، كما هو الحال بخصوص الإتفاقيات الثنائية المبرمة مع كل من فرنسا و تونس، لإعفاء الرعايا العاملين في الجزائر من إجراءات رخصة العمل وإخضاعهم لتصريح بسيط، وبالمقابل تلزم الدولتين بنفس التسهيلات.<sup>2</sup>

أما في إطار العلاقات الدولية و المساهمة الإيجابية للجزائر في المنظمات الدولية و الالتزام بالاتفاقيات الدولية، فقد صادقت على عدة إتفاقيات صادرة عن منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي وتجاوز عددها 59 إتفاقية نذكر منها:<sup>3</sup>

- إتفاقية حول العمل الليلي للأطفال سنة 1919 .
- الإتفاقية رقم 06 حول السن الأدنى للعمل في قطاع الفلاحي سنة 1921 .
- الإتفاقية رقم 014 حول الراحة الأسبوعية سنة 1921 .
- الإتفاقية رقم 018 حول الأمراض المهنية سنة 1925 .
- الإتفاقية رقم 017 حول التعويض عن حوادث العمل سنة 1925 .
- الإتفاقية رقم 029 حول العمل الجبري سنة 1930 .

<sup>1</sup> - خليفي عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره .

<sup>2</sup> - قانون رقم 10-81 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، المادتين 2 و3 .

<sup>3</sup> - إتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي، [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)، تاريخ الإطلاع: 16-05-2019 الساعة 22:00

- الاتفاقية رقم 044 حول البطالة سنة 1934 .
- الاتفاقية رقم 81 حول مفتشية العمل سنة 1947 .
- الاتفاقية رقم 87 حول الحرية النقابية سنة 1948 .
- الاتفاقية رقم 88 حول إدارة التوظيف سنة 1948 .
- الاتفاقية رقم 89 حول العمل الليلي للنساء سنة 1948 .
- الاتفاقية رقم 94 حول شروط العمل سنة 1949 .
- الاتفاقية رقم 95 حول حماية الأجور سنة 1949 .
- الاتفاقية رقم 98 حول تنظيم التفاوض سنة 1949 .
- الاتفاقية رقم 100 حول المساواة في الأجور سنة 1951 .
- الاتفاقية رقم 111 حول التمييز في الاستخدام سنة 1958 .
- الاتفاقية رقم 138 حول السن الأدنى للعمل سنة 1973 .

وغيرها من الاتفاقيات ذات الصلة بعالم الشغل و التي صادقت عليها الجزائر<sup>1</sup>، مع الاشارة أن الجزائر صادقت على 59 اتفاقية دولية منها 53 مازالت سارية المفعول كلها تخص شروط و ظروف العمل والحماية الاجتماعية و مجالات أخرى تخص الاستخدام و شروط العمل و الضمان الاجتماعي و الأمن و الوقاية والتفاوض الجماعي.<sup>2</sup>

**4-الإطار القانوني الدولي لحماية العمال المهاجرين :** تنطبق الحقوق و الحريات المنصوص عليها في القانون الدولي لحقوق الإنسان الذي وضع تحت رعاية منظومة الأمم المتحدة على المهاجرين نساء ورجالا، وكذا الشأن بالنسبة لأحكام قانون العمل الدولي الذي وضعته منظمة العمل الدولية بما في ذلك الأحكام الواردة في اتفاقياتها الأساسية الثمانية أعرب عن الاهتمام بالعمال المهاجرين أيضا من خلال إدراج أحكام خاصة تستهدف المهاجرين في كل الإعانات و الخطط و برامج العمل الصادرة عن مؤتمرات الأمم المتحدة العالمية التي عقدت على مدى العقد الماضي مثل إعلان برامج عمل دربان لسنة 2001 لمكافحة العنصرية

<sup>1</sup> قانون العمل، نصوص تشريعية و تنظيمية، المعهد الوطني للعمل، الطبعة الرابعة، 2015، ص38.

<sup>2</sup> - تقرير مكتب منظمة العمل الدولية بالجزائر لبلدان المغرب حول المشروع التمهيدي لقانون العمل، المؤرخ في 2015/04/05، ص37.

و التمييز العنصري و كراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب و تعيين مقرر خاص للأمم المتحدة معني بحقوق الإنسان للمهاجرين في عام 1997.

وتشمل الصكوك الدولية الأولى المحددة الرامية إلى إيجاد حلول للمشاكل التي تواجه العمال المهاجرين إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين لعام 1949 رقم 97 و إتفاقية العمال المهاجرين لعام 1975 رقم 143، إضافة إلى التوصيتين المصاحبتين لهما. وتجسد إتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم التي اعتمدت في ديسمبر عام 1990 معظم الأحكام الموضوعية لإتفاقيات منظمة العمل الدولية بل تتجاوزها في بعض النواحي، و بالتالي يمكن اعتبار إتفاقية الأمم المتحدة و إتفاقيات منظمة العمل الدولية المحددة متكاملة، وقد صدقت معظم بلدان البحر الأبيض المتوسط على واحدة أو أكثر من الإتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية العمال المهاجرين.<sup>1</sup>

**4- القانون الدولي لحقوق الإنسان :** يوجد القانون الدولي لحقوق الإنسان في الميثاق الدولي للحقوق الذي يتضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان غير الملزم ومعاهدتين لحقوق الإنسان، وهذه القوانين تحمي البشر جميعا بصرف النظر عن جنسيتهم ووضعهم القانوني، وبالتالي فان للعمال المهاجرين بصفقتهم من غير الرعايا لهم حقوق الإنسان ذاتها التي يتمتع بها المواطنون. وإذا كانت الإتفاقيات الدولية لحماية حقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم تشكل صك الأمم المتحدة الأوثق صلة بالعمال المهاجرين فإن هناك عدة صكوك أخرى للأمم المتحدة ذات أهمية من حيث حماية المهاجرين من التمييز و الإستغلال لأسباب أخرى غير كونهم من غير الرعايا.

ويعد القانون الدولي للاجئين على النحو المتجسد إلى حد كبير في إتفاقية جنيف المتعلقة بوضعية اللاجئين لسنة 1951 و بروتوكولها لسنة 1967، قانونا ذا صلة بالمهاجرين نوعا ما. وإن لم يكن مختصا أساسا بحماية العمال المهاجرين. أولا قد يكون للمهاجرين من ضحايا الإتجار بهم لغرض إستغلالهم في العمل سند صحيح لطلب الحصول على وضع لاجئ بسبب اضطهادهم من قبل جهات من غير الدول، وثانيا تتضمن إتفاقية جنيف عددا من الأحكام المتعلقة بالوصول إلى العمل و التي تسري على اللاجئين المقيمين بصفة قانونية في إقليم الأطراف المتعاقدة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - دليل بشأن وضع سياسات فعالة في مجال هجرة الأيدي العاملة، طبعة منطقة البحر الأبيض المتوسط، حقوق النشر محفوظة لمنظمة

العمل الدولية و منظمة الأمن و التعاون في أوروبا و المنظمة الدولية للهجرة، الطبعة الأولى، 2007، ص 2

<sup>2</sup> - دليل بشأن وضع سياسات فعالة في مجال هجرة الأيدي العاملة، نفس المرجع، ص 27.

4-2- منظمة العمل الدولية و إتفاقيات الأمم المتحدة المتعلقة بالعمال المهاجرين :

- إتفاقيات منظمة العمل الدولية :

من أول القوانين الدولية التي تنص على حلول أشمل للمشاكل التي يواجهها العمال المهاجرون، إتفاقية العمال المهاجرين رقم 97 لسنة 1949 ، و إتفاقية العمال المهاجرين رقم 143 لسنة 1975، إضافة إلى التوصيتين المرفقتين لهما.

ولأن الهجرة كثيرا ما تكون لها عواقب على كل من العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، تنص بنود منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمال المهاجرين على ضمانات و تسهيلات لمساعدة العمال المهاجرين و أسرهم، وتجدر الإشارة إلى أن إتفاقيات منظمة العمل الدولية لا تؤثر في حق كل دولة عضو في سيادتها بشأن السماح بدخول أجنبي إلى إقليمها أو منعه منه وأن لكل دولة أمر البت في الطريقة التي تعتمزم بها تنظيم الدخول المحتمل للعمال المهاجرين أو رفض دخولهم.

وفيما يلي إتفاقيات منظمة العمل الدولية الرئيسية ذات صلة بالعمال المهاجرين :

- إتفاقية العمال المهاجرين رقم 97 لسنة 1949.
- إتفاقية العمال المهاجرين رقم 143 لسنة 1975.
- إتفاقية العمل الجبري رقم 29 لسنة 1930.
- إتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم 105 لسنة 1957.
- إتفاقية الحرية النقابية و حماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948.
- إتفاقية حق التنظيم و المفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949.
- إتفاقية المساواة في الأجور رقم 100 لسنة 1951.
- إتفاقية التمييز في الإستخدام و المهنة رقم 111 لسنة 1958.
- إتفاقية الحد الأدنى للسنة رقم 138 لسنة 1973.
- إتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم 182 لسنة 1999.
- إتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل) رقم 19 لسنة 1925.
- إتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الإجتماعي) رقم 118 لسنة 1962.

- إتفاقية الضمان الإجتماعي(المعايير الدنيا) رقم 102 لسنة 1952.
- إتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الإجتماعي رقم 157 لسنة 1982.
- إتفاقية حماية الأجور رقم 95 لسنة 1949.
- إتفاقية سياسة العمالة رقم 122 لسنة 1964.
- إتفاقية إدارات التوظيف رقم 88 لسنة 1948.
- إتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة رقم 181 لسنة 1997.
- إتفاقية تفتيش العمل رقم 81 لسنة 1947.
- إتفاقية شروط العمل (العقود العامة) رقم 94 لسنة 1949.
- إتفاقية المزارع رقم 110 لسنة 1958.
- إتفاقية إعانات إصابات العمل رقم 121 لسنة 1964.
- إتفاقية تفتيش العمل (الزراعة) رقم 129 لسنة 1969.
- إتفاقية العاملين بالتمريض رقم 149 لسنة 1977.
- إتفاقية السلامة و الصحة المهنتين رقم 155 لسنة 1981.
- إتفاقية السلامة والصحة في البناء رقم 167 لسنة 1988.
- إتفاقية ظروف العمل (الفنادق و المطاعم) رقم 172 لسنة 1991.
- إتفاقية السلامة و الصحة في المناجم رقم 176 لسنة 1995.
- إتفاقية حماية الأمومة رقم 183 لسنة 2000.
- إتفاقية الضمان الإجتماعي(المعايير الدنيا) رقم 102 لسنة 1952.
- إتفاقية السلامة و الصحة في الزراعة رقم 184 لسنة 2001.
- **إتفاقية الأمم المتحدة للعمال المهاجرين:**

إعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1990 الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (إتفاقية الأمم المتحدة للعمال المهاجرين)، و تجسد هذه الإتفاقية معظم الأحكام

الموضوعية لاتفاقيات منظمة العمل الدولية، و أبعد من ذلك في بعض الجوانب. وإذا كان هدف إتفاقية الأمم المتحدة في الأجل الطويل هو تثبيط الهجرة غير القانونية و القضاء عليها، فانها تشدد في الحين ذاته على حقوق و حماية الأشخاص المهاجرين من أجل العمل، بمن فيهم المهاجرون الذين يجدون أنفسهم في وضع غير قانوني.

ومن الجوانب الهامة للاتفاقية أن الدول التي صادقت عليها لا يسمح لها باستثناء أي فئة من العمال المهاجرين من تطبيقها، كما أن إتفاقية الأمم المتحدة تتناول بشكل أوسع مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال المهاجرين و الرعايا أمام المحاكم فيما يتعلق بالأجور و غير ذلك من ظروف العمل وحصول العمال المهاجرين على المساعدة الطبية و تعليم أطفال العمال المهاجرين.<sup>1</sup>

### - حماية حقوق المهاجرين غير النظاميين

في جوهر حماية حقوق الرجال و النساء من العمال المهاجرين يوجد احتمال تعرضهم للتمييز، الإستغلال والإيذاء لاسيما في قطاعات العمل المهمشة و المتدنية و غير المنظمة بشكل كاف؛ بالإضافة إلى ذلك يوجد المهاجرون الذين لا يحملون إذنا بالدخول أو العمل مهمشين من حيث الحماية بمعايير السلامة و الصحة والحد الأدنى للأجور وغيرها من المعايير نظرا إلى أنهم كثيرا ما يشغلون في قطاعات إما لا تطبق فيها هذه المعايير أو لا تحترم أو لا تنفذ. لذا من الواجب أن تضمن البلدان بعض المعايير الدنيا للحماية، بما فيها حقوق الإنسان الأساسية بالنسبة لجميع العمال المهاجرين أيا كان وضعهم.

وتتضمن الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم و إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 143 أحكاما تستهدف ضمان تمتع جميع العمال المهاجرين بمستوى أساسي من الحماية حتى عندما يهجرون أو يشغلون بصورة غير قانونية و لا يمكن تسوية وضعيتهم . و بموجب الإتفاقية رقم 143، تتعلق هذه الأحكام بحقوق الإنسان الأساسية و التدابير الحمائية للعمال المهاجرين الذين فقدوا عملهم و حقوقهم فيما يتعلق بالأجر و الضمان الإجتماعي.

و يمتد نطاق الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم ليشمل العمال المهاجرين الذين يدخلون البلد المضيف أو يقيمون به بدون إذن ، وهذه الحقوق كانت في الماضي محصورة في الأفراد المعنيين بالهجرة النظامية من أجل العمل، مما يجعل الإتفاقية الدولية تمضي أبعد من الإتفاقية رقم 143.

<sup>1</sup> - دليل بشأن وضع سياسات فعالة في مجال هجرة الأيدي العاملة، طبعة منطقة البحر الأبيض المتوسط، حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية و منظمة الأمن و التعاون في أوروبا و المنظمة الدولية للهجرة، الطبعة الأولى، 2007، ص 28

و إضافة إلى التدابير الرامية إلى حماية حقوق العمال المهاجرين، يشدد كثيرا كالا من أحدث بنود منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمال المهاجرين و إتفاقية الأمم المتحدة على الجهود المبذولة لكبح الهجرة غير القانونية و العمل غير القانوني و ضرورة وضع سياسات ملائمة للهجرة، و تبادل المعلومات و تيسير تقديم الخدمات القنصلية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - دليل بشأن وضع سياسات فعالة في مجال هجرة الأيدي العاملة، نفس المرجع ، ص 29

## خلاصة :

إن المنظومة القانونية المنظمة لليد العاملة الأجنبية بالجزائر كرسست مجموعة من القواعد التي تضبط وضعية الأجانب و نشاطهم في الإقليم، فأتاحت لهم بذلك حقوقا و فرضت عليهم واجبات غير بعيدة عن مبادئ القانون الدولي ومنظمة العمل الدولية و تماشيا مع سياسات الدولة و سيادتها.

ففي ظل التغيرات العالمية و الإنفتاح الدولي ، لايمكن رفض اليد العاملة الأجنبية و إعتبارها خطرا يهدد البلاد، حيث أن لهذه العمالة مزايا محتملة إذا ما أحسن إستعمالها و مراقبتها للإستفادة من خبرتها و إمكانياتها بشرط أن لا يتعارض تواجدها مع خصوصية المجتمع الجزائري و أن يتم ضبط تدفقها وفقا لإحتياجات سوق العمل حتى لا يتم ظلم اليد العاملة المحلية و الإستحواذ على حقوقها في العمل و العيش الكريم .

# الفصل الثالث

إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر  
-دراسة حالة ولاية تيارت-

**تمهيد:**

لقد باتت سياسة التشغيل في الجزائر منذ عشرية و نصف تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية و يرجع ذلك بالأساس الى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض و هو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة مع ما يرافق ذلك من آفات و ضغوط اجتماعية قد تهدد الاستقرار الاجتماعي فضلا عما ينتج من البطالة من هدر للطاقات و هروب للكفاءات و تراجع في النمو الاقتصادي و مواجهة لهذا الوضع تم اعتماد حزمة من الإجراءات و إرساء عدد من الآليات التي تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل.

وسنحاول خلال هذا الفصل إلقاء الضوء على واقع سوق العمل وتشغيل اليد العاملة الأجنبية و إنعكاسات ذلك على سوق العمل في الجزائر ككل ثم في ولاية تيارت، من خلال مبحثين .

**المبحث الاول:** إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر.

**المبحث الثاني :** دراسة حالة - ولاية تيارت -

## المبحث الأول: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر

تعيش سوق العمل في الجزائر مفارقات غريبة بين العرض والطلب، فبالرغم من ارتفاع نسبة عدد العاطلين عن العمل، فإن قطاعات أخرى تعاني من نقص كبير في اليد العاملة المؤهلة، وتلجأ إلى العمالة الأجنبية لسد العجز المسجل لإنجاز مشاريعها.

### المطلب الأول: سوق العمل و البطالة في الجزائر.

يعد موضوع توفير الاحصائيات الدقيقة و المعتمدة على سوق العمل و الموارد البشرية مطلبا هاما و اساسيا لرسم و التنفيذ سياسات التنمية المستدامة و بالتالي تقييمها. و قد اضحى هناك اهتماما متزايدا نحو وضع مؤشرات حول سوق العمل و الموارد البشرية ، و قد جاء هذا الاهتمام من اجل دراسة و متابعة تأثير السياسات و البرامج على سوق العمل بمختلف جوانبه، و قد اصبح هذا الاهتمام بالمؤشرات على المستوى الدولي و الاقليمي ، فهناك قرار المجلس الاقتصادي و الاجتماعي للأمم المتحدة رقم 2000/27 بتاريخ 2000/07/20 حول المؤشرات الاقتصادية و الاجتماعية التي توصى بها الامم المتحدة للدول الاعضاء. كما قامت منظمة العمل الدولية بوضع عشرين مؤشرا حول سوق العمل يتم من خلالها قياس العديد من المؤشرات الخاصة بالسوق العمل.

بالرغم من تحفظنا على أن سوق العمل ليست سوقا ككل الأسواق ، لا بد من الإقرار بأنها تتحرك من محيط اقتصادي محكوم بآليات السوق التي تحدّد مدى التوازن بين العرض والطلب ؛ فالبطالة هي نتاج لوضع اقتصادي تغلق فيه مؤسسات وتحدث أخرى حسب مقتضيات التطورات التكنولوجية والتحوللات الاقتصادية الداخلية و العالمية. كما انها أنتاج لوضع اجتماعي تؤثر فيه العوامل الديمغرافية والتربوية ؛ وهذه العناصر مجتمعة تطرح مسألة التوازن بين العرض و الطلب في سوق العمل و بالتالي مسألة الوساطة ؛ التي لها دور مهم في التوازن بين العرض و الطلب و بالتالي القضاء على مشاكل سوق العمل<sup>1</sup>.

الجزائر كأحد أقطاب العالم هي الأخرى سعت جاهدة للوصول إلى تغطية أكبر قدر ممكن من طلبات العمل المتزايدة سنة بعد سنة، وذلك من خلال تسطير مخططات و إدراج برامج للتخفيض من حدة البطالة التي اصبحت أكثر معالم سوق العمل بروزاً.

<sup>1</sup> - الأجميد حروف، شبكة المعرفة الريفية، سياسة التنمية في الجزائر-رؤية سوسولوجية ، 10 جانفي 2010، ص 196، 197.

## الفرع الأول: تطور سوق العمل في الجزائر.

عرف الاقتصاد الجزائري منذ الاستقلال تغييرات كبيرة في الكشف عن هشاشة النظام المستعمل آنذاك (التخطيط المركزي)، والذي أثبت فشله في الكثير من الدول مما استدعى الشروع في سلسلة من الإصلاحات الاقتصادية الملحوظة في تحسين بعض المتغيرات الاقتصادية.

حققت الجزائر نتائج ايجابية على صعيد التوازنات الاقتصادية بعد تطبيقها لبرنامج التعديل الهيكلي، لكن الأمر لم يكن نفسه على الجانب الاجتماعي وسوق العمل الذي شهد اختلالات تجلت في معدلات البطالة المرتفعة إضافة الى ارتفاع معدل الفقر وأمام هذه الوضعية من جهة الرخاء المالي الذي حققته الجزائر نتيجة أتباعها سياسة التقشف وارتفاع اسعار المحروقات من جهة أخرى.

### اولا: تطور العرض على العمل.

ان مجموع السكان يتكون من القوة العاملة مضافا اليها السكان خارج القوة العاملة، و بعبارة اخرى يشمل السكان النشطين و غير النشطين. كما ان القوة العاملة هي الاخرى تشمل قوة عاملة مشغلة و اخرى عاطلة.

يتأثر حجم هذه القوة بعدة عوامل منها العامل الديمغرافي، لذا ارتأينا التطرق في هذا الجزء الى تطور القوة العاملة طيلة الفترة الممتدة بين 2000 و سنة 2010 و ذلك بعد التذكير بالسياق. (1 - السياق الديمغرافي. تميز معدل النمو الديمغرافي في الجزائر بوتيرة نمو سريعة منذ الاستقلال، فحسب الديوان الوطني للإحصائيات ارتفع المعدل السنوي ما بين 1962 و سنة 1986، الى ما يزيد عن 03 % مما ادى خلال العشرين سنة الى تضاعف عدد السكان، الذي انتقل من 12 مليون نسمة، حسب احصاء 1966، الى 23 مليون نسمة سنة 1987 ليلعب سنة 2008. 34.8%. اعتبر الانفجار الديمغرافي الذي عرفته الجزائر طيلة الثلاثين سنة الاولى التي عقيبت استقلالها كأكبر عائق يقف امام تحقيق اهداف التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، ما ادى بالسلطات العمومية الى تبني و تنفيذ البرامج الوطنية للتحكم في النمو الديمغرافي الهادف الى التخفيض من النمو الطبيعي للسكان ليصل الى 1.9 % سنة 2000 و الى 10 % سنة 2015.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - سعدية قصاب، اختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر 2004/1990، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل دكتوراة دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، سنة 2006/2005، ص 57.

الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

وفعلا تمكنت الجزائر من تخفيض معدل النمو الطبيعي لعدد السكان، ليصبح هذا المعدل مستقرا عند مستوياته الدنيا منذ سنة 1999 اى فى حدود 107% و هو ما يظهره جدول تطور عدد السكان فى الجزائر خلال الفترة 2000 / 2008.

جدول رقم (3-1): تطور عدد السكان فى الجزائر خلال الفترة 2018/2000.  
الوحدة: مليون نسمة:

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
عدد السكان الاجمالي	30.4	30.9	31.3	31.8	32.4	32.9	33.4	34.1	34.8	34.15
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
عدد السكان الاجمالي	34.25	40.0	42.0	43.2	41.5	41.6	41.8	42.3	42.7	

Source : MAEP/point focal national, rapport sur l'état de mise en œuvre du programme d'action national en matière de gouvernance, novembre 2008, page 260

حسب وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعى، فان تحليل التركيبة العمرية للسكان يبين بروز الفئات التى يقل سنها 30 سنة، و التى تمثل فى سنة 2000 حوالى 65 % من مجموع السكان بينما تمثل هذه النسبة 58.04 % فى سنة 2010.

و من جهتها، انتقلت نسبة الفئة العمرية النشطة من السكان من 50 % من مجموع السكان سنة 1987 الى 57.02 % سنة 1998 تم الى 65.05 % سنة 2010. و تم 144 % سنة 2017 و 137.8 % سنة 2018 .

و لقد اعتبر ذلك كعائق فى التكفل بفئة الشباب لاسيما فى مجال الادمج المهني، نتيجة وتيرة النمو الطبيعية المتزايدة للسكان التى عرفتها البلاد.

(2-) تطور القوة العاملة خلال العقد الاول للألفية الثالثة : هناك السكان النشطون و معدل النشاط و تطور القوة العاملة العاطلة و معدل البطالة و القوة العاملة المشتغلة و معدل العمالة.

جدول رقم(3-2): تطور القوة العاملة العاطلة في الجزائر خلال السنوات 2000-2018

القوة العاملة العاطلة						السنة
معدل البطالة (%)			العدد (الف عاطل)			
الاجمالي	لدى الاناث	لدى الذكور	المجموع	الاناث	الذكور	
						<b>2000</b>
27.30	31.36	26.56	2339	404	1934	<b>2001</b>
15.25	17.49	14.85	1448	249	1199	<b>2005</b>
10.0	19.1	8.1	1076	348	729	<b>2010</b>
40.0	14.2	65.3	3790	6970	9510	<b>2011</b>
42.0	15.8	67.8	9760	5850	4110	<b>2012</b>
43.2	16.6	69.5	8520	4850	3680	<b>2013</b>
41.5	16.3	66.3	5920	4810	1009	<b>2014</b>
41.6	16.4	66.5	6370	4420	2640	<b>2015</b>
41.8	16.4	66.8	9390	5400	3990	<b>2016</b>
44.9	48.9	22.0	9960	5520	4160	<b>2017</b>
46.1	51.3	24.6	9985	5335	4650	<b>2018</b>

- Source :enquête ONS « emploi et chômage »2001/2005/2010, sur le site [www.ONS.dz](http://www.ONS.dz)

إن الظرف الزمني المحدد بـ 2003-2010 هو فترة تاريخية خاصة جدا بالنسبة لسوق العمل في الجزائر، لأن هذا الأخير عرف تغييرا ملحوظا حسب المعطيات الاحصائية الرسمية، و تسمح النظرة العامة حول الاتجاهات الحديثة لتطور حجم الفئة الناشطة (actifs) بتحديد نمو هذه الفئة بـ مليوني عامل، بحيث بلغت سنة 2010 حدود 10.8 مليون عامل بعدما كانت سنة 2003 تقارب 8.8 مليون عاملا، أما في مجال الشغل (emploi)، فقد عرفت الفترة نفسها ارتفاعا محسوسا في اليد العاملة بحوالي 3 مليون لتصل إلى 9.7 مليون عاملا سنة 2010 بعدما كانت سنة 2003 في حدود 6.7 مليون عامل.

جدول رقم (3-3): تطور عدد السكان الاجمالي و السكان الناشطون و المشتغلون في الجزائر

عدد السكان المشتغلين		السكان الناشطين		عدد السكان الاجمالي بآلاف في منتصف السنة	السنوات
معدل الشغل %	العدد	معدل النشاط %	العدد		
30.5	61779992	40.2	8690855	30416	2000
29.8	6228772	41.0	8568221	30879	2001
30.4	6684056	39.8	8762326	31848	2003
34.7	7798412	42.1	9469946	32364	2004
37.2	8044220	41.0	9492508	32364	2005
35.3	8868804	42.5	10109645	33481	2006
37.0	8594243	40.9	9968906	34096	2007
37.0	9146000	41.7	10315000	34591	2008
37.2	9472000	41.4	10544000	35261	2009
37.6	9736000	41.7	10812000	35978	2010
36.0	9599000	40.0	10661000	36717	2011
37.4	10170000	42.0	11423000	37450	2012
39.0	10778000	43.2	11964000	38300	2013
37.5	1056000	41.5	11716000	39100	2014
37.1	1059400	41.8	1111193200011	47900	2015
37.2	1061000	42.1	12180000	48100	2016
37.5	1065200	42.4	12375000	48650	2017
37.6	1067200	42.7	12792000	48820	2018

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)

الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

جدول رقم (3-4): تطور القوة العاملة الاجمالية حسب العدد و نوع الجنس في الجزائر خلال السنوات 2018-2010/2005/2001.

القوة العاملة			البيان
المجموع(شخص)	اناث(شخص)	ذكور(شخص)	السنة
8568221	1288088	7280133	2001
9492508	1423086	8069422	2005
10812000	1822000	8990000	2010
1648000	697000	951000	2011
976000	565000	411000	2012
852000	485000	368000	2013
1010000	529000	481000	2014
939000	540000	399000	2015
939000	538000	401000	2016
958500	546700	411800	2017
967000	549000	418000	2018

Source : C NES, commission « perspectives de développement économique et social », rapport regards sur la politique monétaire en Algérie,2017 ,p15

نلاحظ من خلال الجدول أن القوة العاملة شهدت تطور سريع خلال السنوات 2017/2001 و هي الفترة محل الدراسة ، و التي تميزت بإتباع الجزائر برامج الاصلاح الاقتصادي المدعومة من طرف صندوق النقد الدولي،و التي اهتمت فقط بإعادة الهيكلة التنظيمية للمؤسسات العمومية مصحوب بتطهير مالي لهذه الاخيرة،غيرانها لم تمس التشغيل،الامر الذي أدى الى تقهقر الحالة العامة للتشغيل نتيجة غياب الاستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات العمومية و الخاصة،أمام هذا الواقع المأساوي و في ظل تحسن المؤشرات الاقتصادية الكلية بادرت الحكومة بتنفيذ سياسة الانعاش الاقتصادي و البرنامج التكميلي لدعم النمو و برنامج توطيد النمو.

الجدول رقم (3-5): معدل البطالة في الجزائر خلال سنة 2017/2000.

نسبة البطالة	ذكور	اناث	معدل البطالة %	نسبة البطالة	ذكور	اناث	معدل البطالة %
2000	12.3	21.0	13.7	2009	10.4	24.1	12.9
2001	13.7	20.5	14.7	2010	11.0	21.7	12.2
2002	14.0	21.9	15.3	2011	10.4	21.2	12.6
2003	13.4	20.8	14.5	2012	10.2	19.9	11.9
2004	11.8	12.5	14.8	2013	10.1	22.2	13.0
2005	12.8	25.9	14.0	2014	11.0	20.7	15.3
2006	11.9	25.0	13.1	2015	13.3	22.5	15.4
2007	10.3	25.6	12.9	2016	12.4	24.1	15.8
2008	10.3	24.4	12.5	2017	12.5	23.5	15.9

المصدر: علي عبد الوهاب نجما، مشكلة البطالة و اثر برنامج الاصلاح الاقتصادي عليها، دار جامعة اسكندرية، مصر، 5002، ص 102.

بلغت نسبة البطالة بالجزائر خلال شهر افريل 2017 بـ 15.9 في المائة مقابل 15.8 بالمائة في سبتمبر 2016 حسب ما أعلنه الديوان الوطني للإحصائيات ووفقا لأرقام الديوان فإن اليد العاملة النشيطة بلغت 12,277 مليون شخص مقابل 12,117 في سبتمبر 2016 ما يمثل زيادة ايجابية قدرت بـ 160 ألف شخص ما يمثل ارتفاع بـ 3ر1 بالمائة. ويعود هذا الارتفاع اساسا الى الزيادة في حجم اليد العاملة الباحثة عن العمل خلال الفترة المذكورة. وبلغت نسبة البطالة في الجزائر 11,1 بالمائة في ابريل 2018، مقابل 11,7 بالمائة في سبتمبر 2017، ما يمثل تراجعاً بـ 0,6 نقطة بين الفترتين، حسب الديوان الوطني للإحصائيات.

الجدول رقم(3-6): توزيع نسبة البطالة حسب المستوى التعليمي في الجزائر.

المجموع	نساء	رجال	المستوى التعليمي
% 2.6	% 3.8	%2.4	بدون مستوى
% 6.8	% 7.1	%6.7	ابتدائي
% 10.6	% 19.4	%7.9	متوسط
% 9.5	% 19	%7	ثانوي
% 16.7	% 24.5	%9.3	عالي
% 7.7	% 12.3	%7.1	من دون شهادة
% 17.7	% 24.7	%10.2	شهادة التعليم العالي
ض	% 21.3	%10.5	شهادة التكوين المهني
<b>%10.5</b>	<b>%20</b>	<b>%8.1</b>	<b>المعدل</b>

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات: ONS

هذه النسب والأرقام تمثل تطورا جديدا، ففي عام 2008 ، لأول مرة تتجاوز نسبة بطالة الشباب حاملي الشهادات الجامعية، نسبة البطالة لدى الفئات من دون تحصيل علمي و المضاف إليها الفئة ذات التعليم الابتدائي. هذه الوضعية العميقة تمثل حالة من عدم الكفاءة الاقتصادية في تخصيص الموارد و ذلك لثلاثة أسباب نوجزها فيما يلي:<sup>1</sup>

- التعليم العالي أصبح يشكل هدرا للموارد التي تم استثمارها في تراكم رأس المال البشري، دون أن تساهم هذه الأخيرة في تكوين النمو الاقتصادي.

- بطالة الشباب المؤهل تؤثر سلبا على حافز لدى الشباب للاستثمار في رأس المال البشري. و بالتالي فهم علي دراية علي أنهم لا يمكنهم تقدير قيمة هذا الاستثمار و بالتالي يفضلون تخصيص الوقت المتاح لهم في

<sup>1</sup> - European Commission, (2010), Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and Effects? National Background Papers Maghreb, (Morocco, Algeria, Tunisia), Volume 2, Occasional Papers No. 60, The European University Institute. Chapter II – National Background Paper Labour Markets Performance and Migration Flows in ALGERIA (Rafik Bouklia-Hassane &Fatiha Talahite), PP 132

العمل سواء ضمن القطاع الرسمي او غير الرسمي، الامر الذي سيحد من تراكم راس المال البشري في حين أن هذا الأخير يشكل عاملاً أساسياً في تكوين النمو الاقتصادي.

- بطالة الخريجين حاملي الشهادات، تخلق صدمة اجتماعية لدى الفئات الشابة المقبلة على مواصلة التعليم، فهي تولد التوقعات المتشائمة لديهم.

تعتبر البطالة بين فئة المتعلمين من أهم التحديات التي تواجهها السلطات في الجزائر، حيث تختلف حالة الجزائر عن الافتراضات السائدة و التي ترى أن زيادة التعليم من شأنه أن يقلل احتمال الوقوع في البطالة فتكون حينها نسبة المتعلمين بين المتعلمين قليلة. و تشير بطالة المتعلمين إلى وجود خلل هيكلي في علاقة أنظمة التعليم و سوق العمل حيث ينتج عدم التوافق بين المهارات و الكفاءات التي تطرحها أنظمة التعليم والتدريب . كما يدل ارتفاع معدل البطالة بين المتعلمين علي ان سياسات التنمية و النمو الاقتصادي في الجزائر متحيزة لغير المتعلمين<sup>1</sup>.

توقف تحقيق الاستقرار الاجتماعي على توفير فرص العمل، وخاصة للدخول الجدد إلى سوق العمل. وقد قطعت الجزائر شوطاً طويلاً 21.5% وهو مستوى لا يزال مرتفعاً إلى حد غير مقبول، حيث أن أعداداً أكبر بكثير من البالغين صغار السن ستتنضم قريباً إلى فئة الباحثين عن عمل. ومن ثم فإن إصلاح سوق العمل هو مطلب ضروري للاستمرار في خلق فرص العمل.

### ثانياً: تطور الطلب على العمل.

على مدى الفترة الممتدة بين 2000 / 2010، عرفت الوضعية المالية للجزائر تحسناً كبيراً إذ سجلت مصالح المالية العامة فوائض في ميزانيتها طوال هذه الفترة ( 399 مليار دينار جزائري سنة 2000 ليرتفع سنة 2008 الى مليار دينار جزائري).<sup>(1)</sup> و هو ما مكنها من تنفيذ مختلف برامج التنمية و خطط المسطرة. ياتي استحداث مناصب الشغل كأحد اهم اهداف السياسة التنموية للبلاد الى جانب كل من هدفي الرفع من معدلات النمو الاقتصادي و تدعيم الاقتصاد الكلي، و في هذا السياق تم استحداث 8390266 منصب شغل منها الدائمة و منها المؤقتة خلال الفترة 1999. السداسي الاول لسنة 2010. الجدول رقم 13.1 و تعود هذه النتائج في الاساس الى الدعم الهام و التدابير العديدة المشجعة على التوظيف و التي اتخذها الحكومة لأجل التحسين من واقع الشغل في البلاد، إذ تم :

<sup>1</sup> - حسين الطلافحة، حل معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية، سلسلة الخبراء ، العدد 45، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2012، ص 10.

- استحداث مناصب شغل قدرت ب 1160651 منصب في قطاع الفلاحة اثر الانتعاش الذى عرفه القطاع خلال هذه الفترة، كما انجر عن عمليات التوظيف في قطاع التوظيف العمومي 927372 منصب شغل.

- استحداث مناصب شغل من قبل المؤسسات العمومية قدرت ب : 1126944 منصب شغل.  
- كما سمحت التدابير الرامية تيسير الادمج المهني للشباب طالبي الشغل لاول مرة و التي تم اعتمادها سنة 2008<sup>1</sup> بتوظيف ازيد من 533258 شاب مستفيد الى غاية نهاية السداسى الاول من سنة 2010.  
- و في مقام اخر نجد انه في اطار الاجهزة المساعدة على احداث المؤسسات المصغرة (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الصندوق الوطنى للتأمين عن البطالة) المعتمدة لصالح الشباب البطال الراغب في انشاء مؤسسة مصغرة قد تم تمويل 13189 ملف سنة 2008 سمح باستحداث 37354 منصب شغل، و استفاد في سنة 2009. و 28836 ملف من التمويل، استحداث 75572 منصب شغل، في حين سجل تمويل 17180 ملف خلال السداسى الاول من سنة 2010 مما سمح باستحداث 42343 منصب شغل.

- سمحت النشاطات في اطار ترتيب مناصب العمل المأجورة ذات المبادرة المحلية ESIL و اشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP HIMO و تعويضات الانشطة ذات منفعة عامة IAIG باستحداث 406000 معادل منصب شغل دائم في سنة 2009 و 332000 منصب اخر خلال السداسى الاول من سنة 2010. اذن اسفرت الجهود المبذولة لأجل ترقية التشغيل و حد من البطالة عن:  
- استحداث مجموع 1.459 مليون منصب شغل سنة 2009، منها 406000 معادلة مناصب دائمة.  
- استحداث 3.166 مليون منصب شغل و 1.865 مليون معادل منصب شغل دائم بين سنتي 2005 و 2009.

اما السداسى الاول من سنة 2010 فقد عرف استحداث 672.344 منصب شغل، منها 340324 منصب شغل عن طريق التوظيف، و 332000 معادل منصب شغل دائم في اطار ورشات اشغال المنفعة العامة ذات اليد العاملة المكثفة.

اسفرت زيادة الطلب على العمل و الذى تجسد من خلال عدد مناصب الشغل المستحدثة خلال هذه الفترة عن ترجع معدلات البطالة، اذ انخفضت نسبتها من 27.3 % سنة 2001 الى حوالى 18 % في بداية سنة 2005، و الى 10.2 % في شهر سبتمبر 2009.

<sup>1</sup> - عقود ادمج حاملي الشهادات CID، عقد الادمج المهني CIP، عقد تكوين/ ادمج CFI، و هي ثلاث عقود تندرج ضمن جهاز المساعدة على الادمج المهني DAIP المعتمدة سنة 2008.

الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

جدول رقم (3-7): مناصب الشغل المنشأة في الجزائر خلال الفترة 1999- السداسي الاول من سنة 2010. و السداسي الاول من سنة 2017.

المجموع 1999/1/1 الى السداسي الاول من سنة 20	السداسي الاول 10 من سنة 2010	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	من 1999/1/1 الى 2003/12/1	السنة
										البيان

المجموع 2011/1/1 الى السداسي الاول من سنة 2017	السداسي الاول من سنة 2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	من /1/1 2010 الى 12/31 2011/

Source : les services de premier ministre, annexe à la déclaration de politique général 2010,et bilan Des réalisations économique et sociales de la période 1999/2008.sur le site :

[www.premier-ministre.gov.dz](http://www.premier-ministre.gov.dz).

الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

جدول رقم (3-8): توزيع قوة العمل المشغلة حسب الفئة الاجتماعية المهنية في الجزائر خلال السنوات 2017/2015/2010/2005/2001.

الوحدة: عامل

السنوات					
2017	2015	2010	2005	2001	القطاعات الاقتصادية
3665200	3257100	2874000	2183149	1826020	عمال احرار
3798500	3326450	3208000	3076181	2570793	عمال اجراء دائمين
3812200	3389000	3250000	2202844	1306407	عمال اجراء غير دائمين
489000	412000	404000	582047	525552	عمال يستفيدون من المساعدات العائلية
11764900	10316000	9735000	8044221	6228772	المجموع

Source :enquête ONS « emploi et chômage »2001/2005/2010, sur le site www.ONS.dz

### الفرع الثاني: البطالة في الجزائر.

تعتبر البطالة ظاهرة ذات أبعاد مختلفة ، فهي ظاهرة اقتصادية يتبين من ظهورها وجود خلل في النشاط الاقتصادي ، كما تعتبر في نفس الوقت ظاهرة اجتماعية لما لها من آثار اجتماعية على تركيبة المجتمع ، كما وتعتبر إحدى المشكلات الجوهرية التي تواجه غالبية دول العالم على اختلاف أنظمتها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ، وهي من أخطر الأزمات التي يواجهها العالم ، ذلك

أنها بلغت مستويات حرجة إلى درجة يمكن أن ينتج عنها كثيرا من الاضطرابات السياسية والاقتصادية ، وكذلك تأثيرات سلبية على النسيج الاجتماعي للمجتمعات وعلى كافة مجالات الاقتصاد الوطني ، وهي خطر يتهدد الدول المتقدمة والنامية على حد سواء حتى وإن كانت أبعادها تأخذ طابعا آخر في الدول النامية عنها في الدول المتقدمة.

إن الجزائر ، كغيرها من دول العالم ، مازالت تعاني من البطالة التي تشكل الشغل الشاغل بالنسبة للدولة لما لهذه الظاهرة من آثار سلبية عديدة سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية.

## أولاً: مفهوم البطالة

بحسب الديوان الوطني للإحصائيات في الجزائر ، تشمل تسمية البطالين كل الأشخاص الذين تجاوزوا سناً محددًا والذين كانوا عند إجراء التحقيق الإحصائي:

- دون عمل ، سواء كان هذا العمل بأجرة أو بدونها.

- متوفرون ومستعدون للعمل - خلال فترة التحقيق الإحصائي.

- يبحثون عن العمل، بمعنى قاموا بإتباع تدابير خاصة من أجل البحث عن العمل كالتسجيل على مستوى مكاتب التشغيل العمومية سنة 2016. ONS ويعرفها تقرير التنمية البشرية لمنظمة الأمم المتحدة على أنها: "نسبة القوى العاملة من الفئات العمرية 15 سنة وما فوق التي ال تمارس عمال مدفوع الأجر أو عمال للحساب الخاص ولكنها جاهزة للعمل، وقد قامت بخطوات نة معي بحثًا عن عمل لقاء أجر أو عمل للحساب الخاص(منظمة الأمم المتحدة) سنة 2010.<sup>1</sup>

كما تعرف كذلك على أنها: "ظاهرة اجتماعية تعبر عن العمالة الناقصة، وتتجسد في التفاوت بين العمل وسوق الإنتاج، إذ تقوم على كون شريحة من السكان القادرين على العمل وال تجد عمال لها سنة 1995.

<sup>1</sup> - مصطفى يوسف الكافي، مبادئ و تطبيقات الاقتصاد الكلي، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع عمان، 2004، ص 214.

الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

الجدول رقم (3-9) : التطور السنوي لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2016

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
CH %	28.29	27.3	25.66	23.7	17.7	15.3	12.3	13.8	11.3	10.2
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CH %	10	10	11	9.08	10.6	11.2	10.5	10.7	11.3	10.2

المصدر: من إعداد الطالبتين وباستعمال برنامج Excel وبالاعتماد على وثائق الديوان الوطني

للإحصائيات ONA

جدول رقم (3-10): توزيع سكان الجزائر بحسب السن القانونية للعمل 2016/2008.

المجموع	2008		المجموع	2016		الفئات العمرية
	ذكور	اناث		ذكور	اناث	
3 696 217	1 879 122	1 817 095	3 027 490	1 545 852	1 481 638	سنة 19/15
3 821 549	1 925 495	1 896 054	3 475 531	1 770 599	1 704 932	سنة 20/24
3 472 414	1 755 956	1 716 458	3 769 375	1 905 862	1 863 513	سنة 29/25
2 778 433	1 397 869	1 380 564	3 712 677	1 869 205	1 843 472	سنة 34/30
2 376 057	1 183 750	1 192 307	3 170 670	1 600 409	1 570 261	سنة 39/35
2 045 699	1 021 168	1 024 531	2 553 385	1 277 743	1 275 642	سنة 44/40
1 653 692	829 312	824 380	2 210 557	1 099 063	1 111 494	سنة 49/45
1 365 095	691 935	673 160	1 845 562	920 171	925 391	سنة 54/50
1 078 531	555 608	522 923	1 475 864	738 852	737 012	سنة 59/55
34 590 585	17 500 578	17 090 007	40 835 602	20 680 271	20 155 331	المجموع

Source : Office National des Statistiques : **Démographie Algérienne 2016** , n :779, la Direction Technique chargée des statistiques de Population et de l'Emploi, Alger, juin 2017, p.09.

و يظهر تأثير النمو السكاني على قوة العمل، من منطلق أن حجم السكان و توزيعهم، يعد من العوامل المؤثرة في عملية التنمية واستغلال الموارد في المجتمع، فغالبا ما يؤدي النمو السكاني المرتفع و انخفاض مستوى النمو الاقتصادي في المجتمع إلى - ارتفاع مستويات البطالة و يظهر ذلك في تزايد عدد الوافدين

الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

الجدد إلى سوق العمل، ما يؤدي إلى اختلال التوازن بين العرض و الطلب في سوق العمل .عرف النمو السكاني في الجزائر عدة تطورات منذ الاستقلال، إذ انتقل التعداد السكاني من 12.096.000 نسمة في 1966 إلى 22.512.000 نسمة في 1986 ، ووصل في 2011 إلى 36.717.000 نسمة. الديوان الوطني للإحصائيات، 34:2011 وفي 2014 ، بلغ تعداد سكان الجزائر حوالي 39.114.276 نسمة موزعة كالتالي :ذكور 19.801.164 : وإناث 19.313.112 : ووصل في 01 جويلية 2016 إلى 40.835.602 نسمة ، موزعة على النحو الآتي ذكور 20 680 271 نسمة ، إناث 20 155 331 نسمة ،ويمكننا التذكير بأنه وتحت احتمال بقاء معدل النمو السكاني في السنة الجارية 2017 علي نفس مستوى ما سجل في 2016 ، فيرجح بلوغ إجمالي سكان الجزائر 2.2مليون نسمة في جانفي 2018

جدول رقم (3-11) : توزيع السكان النشطين اقتصاديا في الجزائر سبتمبر: 2016 .

المجموع			التوزيع حسب
ذكور	اناث	المجموع	التعداد الجنسي
9.725.000	2.392.000	12.117.000	السكان النشيطون اقتصاديا
8 933000	1.912.000	10.845.000	السكان المشتغلون
2.740.000	394.000	3.133.000	أرباب عمل و مستقلون
3.256.000	920.000	4.176.000	أجراء دائمون
2.820.000	562.000	3. 382.000	أجراء غير دائمون متربصون
118.000	37000	154.000	المستفيدون من مساعدات عائلية
792.000	479.000	1.272.000	البطالون
% 66.6	% 16.6	% 41.8	نسبة المشاركة في النشاط الاقتصادي
8.1	20	10.5	نسب البطالة %

Source : Office National des Statistiques : **Démographie Algérienne 2016** , n :779, la Direction Technique chargée des statistiques de Population et de l'Emploi, Alger, juin 2017, p.09.

الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

بلغت هذه الفئة في سبتمبر 2016 ، 12 117 000 نسمة مقابل 11.932.000 نسمة في سبتمبر 2015 ، مثلت الإناث 2 392 000 نسمة ما يعادل 19.7 % من إجمالي فئة السكان الناشطين اقتصاديا في الجزائر. وبلغت نسبة النشاط الاقتصادي لدى السكان البالغين 15 سنة فأكثر 41.8%

وتفاوتت هذه النسبة حسب الجنس لتبلغ 66.6 % لدى الذكور و16.6 % لدى الإناث، وتميزت وضعية سوق العمل خلال هذه الفترة سبتمبر 2016 - بارتفاع- بسيط في حجم السكان الناشطين اقتصاديا تحديدا من الباحثين عن عمل، وتراجع طفيف في حجم الفئة المشتغلة.

جدول:رقم (3-12): توزيع فئة السكان المشتغلين في الجزائر سبتمبر 2016 -

الجنس	اناث		ذكور		المجموع	
	قطاع النشاط					
عمومي	1.188.000	62,1	3.167.000	35,5	4.355.000	40,2
خاص مختلط	724.000	37,9	5.766.000	64,5	6.490.000	59,8
<b>المجموع</b>	<b>1.912.000</b>	<b>100</b>	<b>8 933.000</b>	<b>100</b>	<b>10 845.000</b>	<b>100</b>

Source : ONS (2016) : Activité, Emploi & Chômage En Septembre 2016, n763, la Direction Technique chargée des Statistiques de la Population et de l'Emploi, Alger, Décembre 2016, p.04.

لمؤشر المشتغلين أهمية تتجلى في قياسه لنسبة المشاركين في العملية الإنتاجية، فكلما كانت نسبة هذا المؤشر متدنية، دلت على ارتفاع نسبة الفئات الغير المنتجة من إجمالي السكان، أي أنهم إما متعطلين في وضعية بطالة ، أو أنهم خارج قوة العمل. وبلغ إجمالي السكان المشتغلين في الجزائر في سبتمبر 2016: 10.845.000 شخصا يشكل حجم الفئة العاملة النسوية 1.912.000 مشتغلة، ما يمثل

**17.6 %** من إجمالي اليد العاملة وفيما يخص نسبة العمالة نسبة السكان- المشتغلين على إجمالي عدد السكان البالغين 15 سنة فأكثر فقد شهدت انخفاضا- نسبيا مقارنة بأفريل 2016 لمؤشرات الفرعية ذات الصلة بمؤشر المشتغلين ، نجد مؤشر طبيعة قطاع النشاط ( الحالة العملية للمشتغلين )، إذ يمكن من التمييز

الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

بين العاملين بأجر وبين العاملين لحسابهم الخاص ، كما يمكن كذلك من التمييز بين العاملين في القطاع العمومي و نظراؤهم ممن يشتغلون في القطاع الخاص.

يظهر الجدول في البعد المتعلق بالتصنيف القانوني لقطاع النشاط، هيمنة القطاع الخاص من حيث عدد المشتغلين ( 59.8 % ) مقابل ( 40.2 % ) للقطاع العمومي.<sup>1</sup>

جدول رقم (3-13) : توزيع السكان البطالين في الجزائر 2016

الفئة العمرية	إناث	مستوى البطالة % لكل فئة	ذكور	مستوى البطالة % لكل فئة	المجموع	مستوى البطالة % لكل فئة
أقل من 20 سنة	10.000	46,8	90.000	29.8	99.000	30.9
24/20 سنة	125.000	50.2	225.000	20.2	3.350.000	25.7
29/25 سنة	182.000	32.1	219.000	13.5	401.000	18.3
34/30 سنة	85.000	17.9	118.000	7.5	203.000	9.9
39/35 سنة	38.000	9.7	57.000	4.2	94.000	5.4
44/40 سنة	24.000	8.3	39.000	3.4	63.000	4.4
49/45 سنة	12.000	6.1	20.000	1.9	31.000	2.6
54/50 سنة	2000	1.8	16.000	1.9	19.000	1.9
59/55 سنة	2000	3.10	09.000	2	11.000	2.1
المجموع	479.000	% 20	792.000	% 8.1	1.272.000	% 10.5

Source : ONS (2016) : **Activité, Emploi & Chômage En Septembre 2016**, la Direction Technique chargée des Statistiques de la Population et de l'Emploi, Alger, Décembre 2016, p.05

وفيما يخص الجزائر ، بلغت فئة البطالين على المستوى الوطني ، خلال- سبتمبر 2016 حجما يقدر ب 1.272.000 - شخصا بمعدل بطالة يقدر ب 10.5 % زيادة قدرها 0.6 . مقارنة بشهر أبريل من نفس السنة ويعزى ذلك إلى ارتفاع البطالة لدى النساء من 16.5 % إلى 20 % خلال نفس الفترة

ومن أبرز الخصائص المتعلقة بهذا المؤشر ما بين أبريل و سبتمبر 2016 ، يمكن ذكر مايلي:

<sup>1</sup> - مجلة وحدة البحث في تنمية و إدارة الموارد البشرية المجلد 08 العدد 02 ديسمبر 2017

- انخفاض معدلات البطالة لدى الأشخاص دون مؤهلات من 8.3 % إلى 7.7 % مقابل ارتفاعها لدى حاملي الشهادات الجامعية من 13.2 % إلى 17.7 %

- توزيع البطالين بحسب المؤهل العلمي جاء كالآتي: البطالون من دون أي مؤهل أو شهادة علمية شكلوا 44.9 % من مجموع البطالين، يليهم حاملي شهادات التكوين المهني 27 % و أخيرا حاملي الشهادات الجامعية الذين مثلوا 28.2 % من مجموع البطالين.

ويمكننا القول أن بقاء معدلات البطالة عند مستويات مرتفعة في الجزائر خاصة لدى حاملي الشهادات الجامعية يرجع إلى جملة من العوامل، نذكر من بينها - :

- ضعف أداء الاقتصاد الجزائري لارتباطه بعائدات المحروقات التي تمر بانخفاض حاد للأسعار في السنوات الأخيرة و عدم تنوعه.

- ضعف قدرة القطاع الخاص على - توفير فرص عمل كافية أمام تراجع قدرة القطاع العمومي في ذات المجال بالإضافة إلى عدم توافق مخرجات المؤسسات التكوينية مع متطلبات سوق العمل.<sup>1</sup>

#### المطلب الثاني : اليد العاملة الأجنبية في الجزائر.

كانت الجزائر في السنوات 15 الأخيرة تحظى بإقبال من العمالة الأجنبية بعد إطلاقها لمشاريع ضخمة في السكن والأشغال العمومية والطاقة حيث تشير الأرقام إلى أن مصالح وزارة العمل أحصت أكثر من 134 ألف عامل أجنبي من 125 جنسية متحصل على سند عمل في 2017 ما يعادل 0.75 بالمائة من العدد الإجمالي للعمال في الجزائر. ومن بين العمالة الأجنبية نحو 49 ألف عامل يشتغلون في مجال البناء والأشغال العمومية والري.

إلا أن هذه الأرقام بدأت في التقلص وفق المصدر بعد وضع بنك الجزائر إجراءات لتشديد الرقابة على التحويلات المالية ومنها وضع سقف لخروج الأموال مع المسافرين بنحو ألف يورو أو ما يعادلها من الدولار الأمريكي بالإضافة إلى إقرار زيادة في الرسوم المفروضة على عمليات تجديد رخص العمل للأجانب بموجب قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

<sup>1</sup> - مجلة وحدة البحث في تنمية و إدارة الموارد البشرية المجلد 08 العدد 02 ديسمبر 2017

## أولاً: اليد العاملة الأجنبية في الجزائر .

لوحظ في السنوات الأخيرة أن الأعداد الوافدة من العمالة الأجنبية إلى الجزائر إزداد زيادة كبيرة جدا ، حيث أصبح يعتمد عليها في جميع المشاريع دون ضرورة لذلك و أصبحت هذه العمالة تزاحم العمالة المحلية و تقلل من فرص حصول هذه الأخيرة على عمل.

### 1- اليد العاملة الأجنبية غير المقننة

#### أ- الأجنبي اللاجئ :

إنّ إشكالية اللاجئين تعتبر من الإشكاليات المعقدة التي تميز الحياة الدولية المعاصرة ، فقد أدى تزايد النزاعات المسلحة سواء الدولية أو الداخلية إلى تشرّد الملايين ولجوئهم خارج دولتهم طلبا للأمن و الأمان ، وبذلك توسيع حالات طلب اللجوء ، غير أنّ الأسباب التي تدفع الشخص لمغادرة وطنه نحو بلد آخر عديدة و متنوعة لعلّ أبرزها ما يشهده العالم من أوضاع غير مستقرة ومن تهديدات أمنية وحروب أهلية اضطرت الكثير من سكان هذه الدول إلى الهروب للنجاة من الموت ، وهو ما شرعته اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بوضع اللاجئين المصادق عليها سنة 1951.<sup>1</sup>

و الجزائر بدورها عنيت بذلك على غرار العديد من دول العالم لاسيما و أنّها تعتبر دولة شاسعة تمتد حدودها إلى دول عديدة تعرف عدم الاستقرار على جميع الأصعدة ، من هنا وجب علينا تحديد مركز الأجانب الفارين إلى الجزائر من أجل حصر ما يحول لهم من حقوق وما عليهم من واجبات وما يضمن لهم من ضمانات خاصة تلك التي توفرها القوانين و الاتفاقيات الدولية.

#### ب- صور تشغيل اللاجئين :

إن الجزائر تهتم بحراسة حدودها لمواجهة الهجرة غير الشرعية وخطر وقوع هجمات إرهابية مما يجعلها تسارع إلى ضبط و تطوير كفاءة النظم القانونية و الأمنية لتعزيز أمنها من جهة و الحفاظ على سلامة نظم اللجوء الحديثة من جهة أخرى مما يتماشى مع الأوضاع الراهنة وتحولات الواقع المعاش خاصة في ظل التواجد الكبير للاجئين من عدة دول من بينها سوريا ، مالي و النيجر و باعتبار أنّ هؤلاء كنتيجة عكسية

<sup>1</sup> - محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان"المصادر و وسائل الرقابة"، ج1، ط1، دار الثقافة للنشر، عمان، 2009، ص:146.

و حتمية لا بد لهم من التأقلم مع أوضاعهم الجديدة ببلدهم الجديد و الاندماج في المجتمع الجزائري اجتماعيا و اقتصاديا مما يجعلهم يبحثون عن عمل من أجل كسب القوت و الرزق لتوفير حياة أفضل.

ونجد أن المشرع الجزائري لم يولي اهتماما كبيرا و مناسباً للتغير الحاصل في البلاد رغم كونه مجرد مرحلة مؤقتة قد تزول بزوال الأسباب إلا أننا نلمس غيابا واضحا للتنظيم القانوني الذي يؤطر عمل هؤلاء سواء في المهنة الحرة أو حتى إمكانية عملهم مستقبلا في وظائف في مؤسسات خاصة أو حكومية حيث من الضروري تحديد أجورهم و تحديد القانون الواجب تطبيقه عليهم و كيفية توظيفهم مما يفتح الباب على مصرعيه للمستغلين من مقاولين و رجال أعمال لاستغلالهم ، وقد يجعلهم ضحية هذا الشعور القانوني مما يؤثر سلبا و ينعكس على الواقع الاجتماعي و الاقتصادي للجزائر.

### ج- انعكاسات العمالة الأجنبية غير المقتننة على واقع التشغيل .

يبدو أنه رغم أن الاتفاقية الدولية الخاصة باللاجئين و الميثاق الدولي لحقوق الإنسان ضمنا للاجئين العديد من الحقوق كالعيش الكريم، الحق في التعليم، الحق في العمل و حسن المعاملة إلا أننا لا نرى هذا في واقعنا، إذ أنه لا يحق لهؤلاء الأجانب اللاجئين بسبب الأوضاع المزرية في بلدانهم ، الحصول حتى على العمل في ظروف ملائمة كنتيجة للفراغ القانوني الذي تشهده الجزائر بالنسبة لهذه الفئة حيث لا نستطيع تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بتشغيل العمال الأجانب ولا القوانين المتعلقة بشروط دخول و خروج الأجانب وإقامتهم في الجزائر حيث أدى عدم تنظيم أوضاع إقامتهم إلى خلق حالة عدم الاستقرار لديهم بالإضافة إلى محدودية فرص العمل دفع بهم للعمل في أوضاع مزرية ؛ كما أن عدم حصولهم على بطاقة مقيم يحول بينهم و بين الحصول على رخصة عمل بالإضافة إلى أن أغلبهم ليس لديهم مؤهلات و خبرات مهنية.

هذه الأسباب كلها أدت إلى اختلال التوازن و خلق فوضى في سوق العمل في الجزائر مما نجم عنه الاستغلال اللاعقلاني لفئة اللاجئين في ظل تعسف و إجحاف أرباب العمل حيث أصبح المقاولون و رجال الأعمال و بعض المواطنين يتعدون عن تشغيل اليد العاملة الوطنية و يستغلون اللاجئين بطرق تعسفية و بأثمان زهيدة لا تتناسب مع مجهود العمل الذي قامر به ، مما خلق فوضى في سوق العمل بسبب اللجوء إلى تشغيل يد عاملة أجنبية بطرق غير شرعية على حساب اليد العاملة الوطنية.

### ثانيا : انعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل.

تحولت اليد العاملة الأجنبية في الجزائر إلى أزمة باتت تؤرق اليد العاملة المحلية، فبعدها كان يقتصر الأمر على الصينيين في مجال البناء اتسعت الدائرة لتشمل المهاجرين الأفارقة و اللاجئين السوريين الذين

باتو يعرضون خدماتهم في مختلف المجالات كالبناء و الوجبات السريعة و النسيج و غيرها ، حيث أصبح المهاجرون الأفارقة في الشوارع يحملون معدات البناء ينتظرون وقوف إحدى السيارات طلبا لنقلهم لورشات البناء. هي مشاهد متكررة في المدن الكبرى بعد أن تحولت الجزائر من دولة عبور إلى الضفة الجنوبية للمتوسط إلى دولة إقامة للمهاجرين الهاربين من الحروب و الفقر في بلدانهم ، حيث نجدهم يعملون بأجرة منخفضة ما يجعل أصحاب الو رشات يفضلون تشغيل اللاجئين الأفارقة بدلا من الجزائريين الذين يطلبون أجرة مرتفعة.

وقد تحولت العمالة الأجنبية إلى ملاذ أصحاب المشاريع و المستثمرين فبالرغم من ارتفاع نسبة عدد العاطلين عن العمل في الجزائر فإنّ بعض القطاعات تعاني من نقص كبير في اليد العاملة المؤهلة وقدرت وزارة العمل الجزائرية عدد العمال الأجانب المصرح بهم 140 ألف عامل من 125 جنسية ، حيث تأتي العمالة الصينية في المرتبة الأولى بتعداد يقدر ب 40 ألف عامل ينشط أغلبهم في ورشات البناء.<sup>1</sup> ونجد أنّ العمالة الأجنبية أصبحت ما يبحث عنه أصحاب المشاريع لأسباب عديدة منها :

- الوفرة.

- طلب اليد العاملة الجزائرية أجرة أكثر مرتين من أجرة المهاجرين.

- الخبرة و التقنيات الجديدة.

- إتمام المشاريع من قبل العمال الأجانب في وقت قصير مقارنة باليد العاملة المحلية... بالإضافة إلى ذلك نجد أن قطاع البناء والأشغال العمومية الذي كان خلال سنوات الستينات و السبعينات يستوعب فئة كبيرة من القوى العاملة لم يعد يستهوي الشباب الآن رغم الأجر المرتفع الذي يحصلون عليه في القطاع مقارنة بوظائف و مهن أخرى وعليه فإن اليد العاملة الأجنبية قد قدمت قيمة مضافة بتوفير تقنيات و خبرات جديدة في سوق العمل وذلك لإنهاء المشاريع في آجالها المحددة ، ولكن رغم هذا تبقى في الأخير رقما مؤثرا في معادلة البطالة في الجزائر.<sup>2</sup>

انتشر الوافدون في كافة مجالات البناء، بدءاً من التصميم المعماري وتخطيط البنية التحتية، حتى مرحلة التسليم النهائي، مروراً بأعمال الحفر ورمي الأساسات والتوصيلات وتشديد الهياكل، والأعمال الأخرى المتممة للبناء، وامتد الأمر ليشمل معظم نواحي الحياة الاقتصادية والإعلامية، الأمر الذي فرض وجود

<sup>1</sup> - وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي [www.mtess.dz](http://www.mtess.dz)، تاريخ الإطلاع: 23-05-2019، الساعة 17:53

<sup>2</sup> - عبدون عبدان، رفض دخول الاجانب و تهريب المهاجرين، مجلة الشرطة، العدد 86، الجزائر، 2010، ص 44

عمالة وافدة كثيفة الحجم في مختلف الأنشطة والأعمال، كان بعضها محترفاً في حين كان أكثرها ضعيفاً ويفتقر إلى الخبرة العملية، دفعته ظروف مجتمعه إلى البحث عن أي مورد رزق.

فقد كان قطاع البناء بوابة لدخول العمالة الصينية للأسواق الجزائرية قبل أن يحتكروا مهن البناء ويتوسعوا من ورشات البناء التابعة للمؤسسات الصينية إلى ورشات بناء المقاولين الجزائريين وحتى مواقع بناء منازل الخواص وحسب آخر إحصائيات وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي حول اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في السنوات الأخيرة ، فقد تضاعف عدد العمال الصينيين في قطاع البناء و الأشغال العمومية و المياه و السدود و الاستكشافات النفطية ليزيد عن 13 ألف عامل وهو ما يمثل 45 % من اليد العاملة الأجنبية في الجزائر وهو ما دفع بالمختصين في قطاع البناء إلى إعلان حالة الطوارئ مبدئين تخوفهم من انتشار اليد العاملة الصينية و الانعكاسات المستقبلية على القطاع خاصة في مجال اليد العاملة الجزائرية التي تكونها حالياً مراكز التكوين المهني. كما لاحظ المختصون عدم احترام الشركات الصينية في مجال البناء بنود اتفاق الشراكة مع وزارة السكن في شقه المتعلق بنقل الخبرة و التجربة لليد العاملة الجزائرية في الوقت الذي لم تتعدد مهام العمالة الجزائرية في ورشات البناء الصينية مجالات الحراسة و السياقة.

وقد كثر انتشار اليد العاملة الصينية في الفترة الأخيرة في ورشات البناء التابعة للخواص كأفراد أو مقاولين خواص وذلك وسط استحسان الزبائن و السبب يعود إلى سرعة الانجاز و نوعية العمل بالإضافة إلى الأجور الزهيدة التي يطلبونها مقارنة بطلبات اليد العاملة الجزائرية التي تنقصها الخبرة في مجال مهن البناء، بعد ابتعاد الشباب عن التكون في هذا المجال منذ عدة سنوات لتبقى مهن البناء و التبليط و الدهن حكرًا على فئة معينة من الشباب ممن لم يوفقههم الحظ في الدراسة وذلك من دون المرور على مراكز التكوين المهني ، حيث وجدوا في مهنة البناء في المناطق الحضرية الكبرى مدخولا جيدا كما أن غياب الرقابة على الو ورشات واكتشاف العمالة الصينية لفرص العمل بالجزائر جعلهم يحتكرون مجال مهن البناء بعد أن استغلوا أوقات راحتهم للعمل عند الخواص كما قاموا باستقدام أهلهم و أصدقائهم للعمل في ورشات البناء الجزائرية بطرق غير شرعية ، حيث لا يتم التصريح بهم لدى صندوق الضمان الاجتماعي للأجراء، حيث يؤكد المقاولين أن قانون السوق الجديد المرتبط بالعرض و الطلب و النقص الفادح لليد العاملة المؤهلة كانا السببين الرئيسيين في قبول توظيف العمالة الصينية في ورشات البناء فلا يمكن إنكار منافع اليد العاملة الأجنبية على حد تعبيرهم خاصة إذا علمنا أن الأجور التي يطلبونها زهيدة جدا مقارنة بتلك التي يطلبها العمال الجزائريين.

## 1- أزمة يد عاملة في الجزائر.

يواجه قطاعا الفلاحة والبناء ، على وجه الخصوص ، أزمة حادة في اليد العاملة المؤهلة ، حيث لم يعد بإمكان أصحاب الأراضي و ورشات البناء إيجاد عمال مؤهلين ، بعد أن أصبح هؤلاء يفضلون تجريب حظهم في مشاريع ”أونساج”؛ وأمام هذا الوضع المزري بدأت اليد العاملة الأجنبية ، خاصة الصينية و الإفريقية ، تمتص كل ما يعرض من فرص عمل ، وما أكثرها خاصة وأنها تملك قابلية للعمل مهما كانت الظروف المناخية والمهنية .

## 2- الجزائر تعاني من نقص في اليد العاملة المؤهلة:

رغم أن تعداد اليد العاملة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والفلاحة من الناحية الكمية معتبرا ، حيث يقدر بحوالي ثلاثة ملايين عامل ، منهم 1,9 مليون في قطاع البناء والأشغال العمومية و1,2 مليون في قطاع الفلاحة ، إلا أن الجزائر لا تزال تعاني كثيرا النقص في اليد العاملة المؤهلة التي تواكب سرعة التغيرات التي تعرفها القطاعات الإستراتيجية.

وتكشف آخر التقديرات الإحصائية أن الجزائر تحصي أكثر من 34 ألف مؤسسة متخصصة في مجال البناء، أقل من 10 آلاف مؤسسة تمتلك قدرات مادية وبشرية معتبرة ، ناهيك عن التحكم في التقنيات الجديدة في البناء ، يضاف إليها 1200 مركز للتكوين ، إلا أن الشركات الأجنبية وحتى الوطنية تعاني في الكثير من الأحيان من نقص الكثير من التخصصات لاسيما في قطاع البناء ، فضلا عن ذلك يسجل وجود 5434 مهندس معتمد ، و 12 ألف مهندس معماري ، منهم 7200 معتمد عبر كافة القطر الوطني ، ومع ذلك هناك اختلالات على مستوى التوزيع الجغرافي ، كما هناك نقص في مناطق عديدة<sup>1</sup>.

على صعيد متصل ، تفيد الإحصائيات المتوفرة أن تعداد العمال في المناطق الحضرية في قطاع البناء والأشغال العمومية يقدر ب1,132 مليون شخص أو ما يمثل 17,8 في المائة من تعداد اليد العاملة النشطة في الجزائر من بينهم 1,112 مليون رجال و 20 ألف من النساء ، أما القطاع الفلاحي فيوظف 287 ألف شخص منهم 268 ألف من الرجال و 19 ألف من النساء ويمثلون 4,5 في المائة من اليد العاملة الإجمالية.

أما في المناطق الريفية ، فإن تعداد العاملين في القطاع الفلاحي يقدر ب 849 ألف أو ما يمثل 25,1 في المائة من تعداد اليد العاملة النشطة ، منهم 773 ألف من الرجال و 76 ألف من النساء ،

<sup>1</sup> - وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي [www.mtess.dz](http://www.mtess.dz)، مرجع سبق ذكره.

بينما يتم إحصاء 754 ألف شخص عامل في قطاع البناء والأشغال العمومية ، أو ما نسبته 22,3 في المائة من اليد العاملة النشطة منهم 748 ألف من الرجال و 5 آلاف من النساء<sup>1</sup>.

وعموما فإن قطاع البناء والأشغال العمومية يوظف حوالي 1,9 مليون شخص ، منهم حوالي 30 ألف من النساء ، بينما يوظف القطاع الفلاحي 1,2 مليون شخص منهم قرابة 100 ألف من النساء ، ومع ذلك تبقى الجزائر تعاني من نقص كبير في العديد من التخصصات ، خاصة وأن ظاهرة هجرة الأراضي الفلاحية من قبل الشباب ساهم في ظاهرة الشيخوخة في العديد من المناطق ، بينما يسجل عزوف عن العديد من المهن في قطاع البناء ، ما نتج عنها لجوء كبير لليد العاملة الأجنبية ، لاسيما في البناء حيث يتم إحصاء أكثر من 40 ألف عامل أجنبي في الجزائر خاصة في البناء والأشغال العمومية ، نسبة 50 في المائة منهم من الصينيين ، إضافة إلى الأفارقة ومن الدول الآسيوية في محاولة لدرء النقص المسجل في السوق.

### 3- مشاريع "أونساج" و"الكناك" تستهوي اليد العاملة المحلية:

أصبح مشهد الأفارقة والصينيين ديكورا مألوفاً في ورشات البناء والأشغال العمومية بمختلف ولايات غرب البلاد بسبب ندرة اليد العاملة المحلية المؤهلة ، ولم يسلم قطاع الفلاحة من هذا المشكل ما يضطر الفلاحين للاستئجار بالقرص خاصة مع انطلاق موسم جني الزيتون وقلع البطاطا . تحوّلت ولاية وهران في السنوات الأخيرة إلى منطقة صينية بحكم التواجد الكبير لليد العمالة الصينية في ورشات المشاريع العمومية والخاصة ، على حد سواء ، حيث فاقت في بعض الأوقات 10 آلاف عامل ، نتيجة العجز المسجل في اليد العاملة المحلية المؤهلة في البناء والأشغال العمومية. وحتى الأعمال البسيطة التي لا تتطلب تأهيلا باتت حكرًا على العمال الأفارقة أمام سعي كل الشباب للاستفادة من تدايير "أونساج" ENSAG و«كناك» CNAG.

وتعتبر ولاية مستغانم بطابعها الفلاحي من بين المناطق التي تعاني من نقص اليد العاملة بسبب عزوف الشباب عن ممارسة هذا النشاط ، وهو ما ينعكس على تكاليف الإنتاج التي يدفعها المستهلك في آخر المطاف. وقد تدفع بمزارعي المحاصيل الموسمية ذات النطاق الواسع مستقبلا للاستعانة بالمكثنة . ويوظف قطاع الفلاحة بولاية مستغانم أكثر من 72 ألف من اليد العاملة بصفة دائمة ، موزعين على 24 ألف مستثمرة فلاحية بمحصول سنوي يقدر ب 7 ملايين قنطار من مختلف أنواع الخضر والفواكه منها 3 ملايين من منتوج البطاطا .

<sup>1</sup> - راضي نور الدين، التشغيل و البطالة في الجزائر، دار الغرب للنشر و التوزيع، الجزائر، 5009 ، ص 42

كما يعاني قطاعا البناء والفلاحة بولاية معسكر من نقص كبير في اليد العاملة المؤهلة، خاصة في إنجاز مشاريع البناء والتي تسجل عجزا فادحا من المؤهلين في مجال البناء ، والذي لا تتعدى نسبتهم الي 10 بالمائة فيما تسجل معاهد التكوين المهني والتمهين وعدم إقبال المتربصين على مختلف التخصصات . من جهة ثانية ، اشتكى فلاحو معسكر من انعدام اليد العاملة ، حيث باتوا يستنجدون بالأطفال القصر خلال العطل المدرسية ضارين عرض الحائط الأخطار التي تنجر عن تشغيل القصر دون تأمينهم. كما يضطر الفلاحون الاستئجار باليد العاملة من خارج الولاية والبعض مقابل أموالا باهظة . كشف أحد الفلاحين أن الأجر اليومي لأصحاب اليد العاملة يتراوح ما بين 1000 و 1200 دينار مقابل أقل من 3 ساعات من العمل ، بينما يضطر بعض منتجي الزيتون بدورهم إلى تشغيل اليد العاملة من العنصر النسوي ، خاصة بمنطقة سيف لتغطية العجز .

وتعرف ولاية غليزان الإشكال نفسه ، حيث يشتكى العشرات من منتجي الزيتون ، وكذا العديد من المقاولين من النقص الكبير في اليد العاملة ، سواء بالنسبة للجني بالنسبة للمنتجين أو مساعدي بنائين في ورشات البناء. وأجمع العديد من منتجي الزيتون على مشكل نقص اليد العاملة ويرأي مسؤول بمديرية المصالح الفلاحية الذي قدر إنتاج هذه السنة بـ800 ألف قنطار، فإن الحل يكمن في مكنتة عملية الجني ربحا للوقت والجهد<sup>1</sup> .

على حافة جدار في موقع قطع الواد بمدينة تمارست يقف يوميا العشرات من طالبي العمل من جنسيات إفريقية، أغلبهم من مالي والنيجر وبوركينا فاسو، ينتظرون المقاولين وأصحاب المشاريع الفلاحية، من أجل العمل وما إن تتوقف سيارة أو شاحنة يقفز أكثر من 20 شابا، بعضهم قصر، نحو السيارة في محاولة للظفر بأجرة يوم عمل واحد، يعرضون خدماتهم على المارة، يقبلون العمل حتى مقابل 400 دينار في اليوم وكحد أقصى 500 دينار لأكثر من 10 ساعات وفي أشغال شاقة لا يقبل الجزائري تنفيذها حتى ولو كان المقابل 2000 دينار.

وفي غرداية كتب مجهولون عبارة على جدار مقابل للمكان الذي يقف فيه العمال الأجانب في انتظار العمل تحدد من يطلب أجرا يفوق 800 دينار يوميا، وفي قطع الواد بتمنراست التقينا عددا من العمال من جنسيات مالية ونيجرية وبوركينا بية ملابسهم الرثة تثير الشفقة، بعضهم قال إنه متزوج ويضطر لإرسال جزء من المال القليل الذي يتقاضاه لزوجته فيما وراء الحدود، بينما يعيش بأقل من 200 دينار يوميا. ويقول

<sup>1</sup> - نشر بوساطة حياة في جريدة الجمهورية يوم 26-02-2017، www.eljomhoria.com، تاريخ الإطلاع: 23-04-

إدريس أحد هؤلاء العمال من النيجر، في النيجر يتقاضى العامل ما يقابل 400 دينار في اليوم نظير العمل في أو البناء، وقد قرر أرباب العمل في تمارست منحنا الأجر نفسه هنا في الجزائر، ويضيف: ”لا تمكن المشكلة في الأجر الذي يتقاضاه العامل، بل في أن عددا كبيرا من المقاولين الفلاحين يرفضون منح العامل أجره”، ويؤكد هنا أن أحد المقاولين رفض منحه مقابل عمل شهرين كاملين في مشروع بناء تابع للدولة. وبالنسبة للمصالح الإدارية، فإن النقاش في الموضوع مرفوض تماما، حيث رفض مسؤولون في عدة مصالح مدينة معنية بملف الهجرة وعمل الأجانب الحديث في الموضوع بحجة أن هذا يحتاج لترخيص من والي الولاية في تمارست. وقال أحد أعضاء المجلس الشعبي الولائي بتمنراست، طلب عدم نشر اسمه: ”لقد قررت السلطات عدم التصديق على المقاولين في مجال احترام القانون في مجال تشغيل الأجانب، بسبب حاجة الولاية لليد العاملة الرخيصة لدعم مشاريع البناء التي تعاني في الأساس من تأخر كبير.” وتشير تقديرات رسمية إلى أن العمال الأجانب غير المصرح بهم في ولايات الجنوب يتعدى 20 ألف عامل، وتشير تقارير حول وضعية قطاع التشغيل في ولايتي أدرار وتمنراست وغرداية وورثلة إلى أن ما لا يقل عن 15 ألف عامل من جنسيات إفريقية يعملون في مشاريع البناء والرعي والفلاحة. وكشف تقرير رفعته هيئات إدارية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي عن توفر أكثر من 40 ألف منصب شغل في مشاريع البناء والفلاحة، هذه المناصب يرفض الجزائريون العمل فيها لعدة أسباب، أهمها أنها أعمال شاقة. وأشار التقرير إلى أن 90 بالمائة من البطالين في الجنوب يرفضون الالتحاق بمناصب الشغل المفتوحة في العشرات من مشاريع البناء والمستثمرات الفلاحية، وهو ما يشكل معضلة كبيرة للسلطات المحلية التي تواجه عجزا في مناصب الشغل في مشاريع البناء والفلاحة

وتواجه جيشا من البطالين الذي يرفض أغلبهم العمل في المناصب المتوفرة. وقال التقرير إن التخصصات الحرفية المفتوحة في مراكز التكوين المهني لا تستهوي البطالين على المستوى المحلي، وأضاف التقرير أن الولاية تعد منطقة جذب لعمال البناء والفلاحة من المهاجرين السريين، حيث يعمل في البلديات الـ 13 عبر الولاية ما بين 2500 و 3000 عامل من جنسيات إفريقية في مشاريع البناء والفلاحة.

#### 4- مشاريع ”أونساج” أثرت على قطاع الفلاحة:

كشف مصدر على اطلاع بواقع قطاع الفلاحة أن القطاع يشكو من نقص فادح في اليد العاملة بنحو يصعب تحديده لغياب أرقام دقيقة، لكنه يبقى هاما جدا. ومن بين الأسباب المسببة لذلك مشاريع دعم تشغيل الشباب مثل ”أونساج”، التي ساهمت في نفور الشباب من خدمة الأرض. وقال مصدر مآذون من وزارة الفلاحة إن القطاع يشكو فعلا من نقص كبير في يد العاملة المؤهلة على مستوى المستثمرات الفلاحية التي يصعب عليها العثور على عمال مؤهلين أو حتى يدويين، وهو النقص

### الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

الذي لم تقدر على التقليل منه وتيرة المكننة البطيئة. وأضاف المصدر نفسه: "من الصعب إعطاء رقم دقيق حول المشكل، غير أن ما هو أكيد أن الرقم كبير جدا حسب المعايير الميدانية التي نقوم بها". وعن أسباب نفور الشباب من العمل في المستثمرات الفلاحية، قال المصدر نفسه: "الأسباب متعددة، ويوجد من بينها آليات تشغيل الشباب عبر القروض مثل "أونساج"، التي تؤدي إلى نفور الشباب من المشاريع الفلاحية الصعبة والمرهقة، فيفضلون الحصول على قرض وشراء شاحنة صغيرة والعمل كناقلين ما يدّر عليهم أموالا بأقل جهد، بعيدا عن مشاق خدمة الأرض". وفي ظل هذه المعطيات، يبدو أن التحفيز المقدمة من قبل السلطات لإنعاش اهتمام الشباب بالفلاحة ليست كافية وتحتاج إلى دفع إضافي.

ثالثا: الجاليات الأجنبية في الجزائر و إجراءات تشغيلها.

#### 1- الجاليات الأجنبية في الجزائر.

إزداد في الآونة الأخيرة عدد أفراد الجاليات الأجنبية على أرض الجزائر خصوصا مع مجيء المستثمرين الأجانب الذين جلبوا معهم الكثير من الخبرات و الأيدي العاملة من بلدانهم، وفيما يلي جدول رقم جدول رقم (3-14): العمالة الأجنبية المتواجدة في الجزائر

الدولة	عدد أفراد الجالية	أهم مناطق التواجد	أهم الأعمال
الأردن	-	-	صناعة الأدوية
إسبانيا	م.غ	ولاية وهران	بناء العمارات
أوكرانيا	-	-	البناء و التغذية
ألمانيا	400	-	-
أندونيسيا	800	-	البناء
إيطاليا	2000	ولايات: عنابة، الجزائر، قسنطينة، وهران	م.غ
بنغلاديش	م.غ	م.غ	م.غ
المملكة المتحدة	250	م.غ	م.غ
بلجيكا	م.غ	م.غ	البناء، الأشغال العمومية، الري
بولندا	500	-	-
روسيا	400	م.غ	م.غ

الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

تركيا	2900	م.غ	م.غ
تشاد	م.غ	ولايات: تمنراست، ورقلة، غرداية، بشار	م.غ
تونس	15898	م.غ	خاصة في الشرق
الدانمارك	-	-	-
السعودية	-	-	الصحة، التغذية، البتروكيماويات
السنغال	م.غ	ولايات: تمنراست، ورقلة، غرداية، بشار	م.غ
سوريا	10000	م.غ	م.غ
السويد	-	-	-
سيراليون	م.غ	ولايات: تمنراست، ورقلة، غرداية، بشار	م.غ
الصحراء الغربية	90000	ولاية تيندوف	م.غ
صربيا	-	-	-
الصين	35000	م.غ	البناء و التجارة
العراق	20000	م.غ	م.غ
غانا	م.غ	ولايات: تمنراست، ورقلة، غرداية، بشار	م.غ
غينيا	م.غ	ولايات: تمنراست، ورقلة، غرداية، بشار	م.غ
فرنسا	11000	في المدن الكبرى	م.غ
الفلبين	9243	م.غ	م.غ
فلسطين	11500	م.غ	التعليم
الكاميرون	600	ولايات: تمنراست، ورقلة، غرداية، بشار	م.غ
كندا	المئات	ولاية البليدة	البناء
كوبا	354	ولايات: الجلفة و الجنوب	الطب
ساحل العاج	م.غ	ولايات: تمنراست، ورقلة، غرداية، بشار	م.غ
كوريا الجنوبية	1158	ولايات: وهران، الجزائر، سكيكدة، مديّة	م.غ
لبنان	500	م.غ	م.غ
ليبيا	32000	-	-
مالي	1500	ولايات: تمنراست، ورقلة، غرداية، بشار	م.غ
مصر	1500	ولايات: الجزائر، وهران	المواصلات و الكهرباء

المغرب	60000	خاصة في الغرب	م.غ
موريتانيا	858	-	طلبة
النيجر	م.غ	ولايات: تمنراست، ورقلة، غرداية، بشار	م.غ
الهند	2500	م.غ	م.غ
الولايات المتحدة	1100	حقول النفط و الغاز بالجنوب	النفط
اليابان	816	م.غ	م.غ
اليمن	700	-	طلبة

\*م.غ: غير معروف

المصدر: الجاليات الأجنبية في الجزائر، <http://ar.wikipedia.org/w/index.php>

## 2- إجراءات تشغيل العمال الأجانب في الجزائر.

منع المشرع الجزائري تشغيل عمال أجانب دون المرور بمديريات التشغيل ، حيث يعتبر جواز أو رخصة العمل شرط أساسي لقبول توظيف الرعايا الأجانب ببلادنا و في حالة عدم استلامهم هذه الوثيقة من مديرية التشغيل فيعتبرون عمال غير شرعيين وتطبق في حقهم وفي حق المؤسسات التي تستغلهم العقوبات المنصوص عليها قانونا. بإنشاء مؤسسات أجنبية و تشغيل رعايا أجانب بالجزائر خاضع لمجموعة من القوانين و الشروط التي تسهر وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي على احترامها و تطبيقها إذ هناك العديد من النصوص القانونية التي تحدد كيفية و شروط عمل الأجانب في الجزائر ومن أبرزها القانون رقم 49-51 الذي يتيح لأي أجنبي الاستثمار بالجزائر بإنشاء مؤسسة مع شراكة جزائرية يكون فيها للشريك الجزائري نسبة 51 % من الاستثمار لكن في حالات أخرى يمكن الاستعانة بمؤسسات أجنبية لانجاز مشاريع أعجزت الشركات الوطنية أو لانعدام المؤهلات التقنية لدى العمال المحليين ، فتمنح لها تأشيرة عمل مؤقتة أي لمدة زمنية محددة و قد تكون قابلة للتجديد مثلما هو الحال مع المؤسسات الصينية أو التركية أو غيرها التي تعمل في مشاريع بناء مساكن و طرقات و منشآت فنية .

وحدد المشرع الجزائري كيفية تنظيم العمالة الأجنبية و كفاءات اللجوء إليها إلا في حالات محددة ومن أهمها التمتع بمستوى التأهيل المهني و التقني المطلوب في المنصب الذي سيشغله العامل الأجنبي ، فاللجوء إلى هذه العمالة متعلق باحتياجات التنمية الوطنية وعدم وجود يد عاملة محلية مؤهلة وهذا ما يحدده القانون رقم 10-81 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب. فكل مؤسسة أجنبية تريد العمل بالجزائر يجب أن تودع ملفا كاملا على مستوى وزارة العمل يضم بشكل خاص عدد العمال

الأجانب الذين تريد تشغيلهم و المناصب المراد فتحها كما يلزمها القانون أيضا بتوفير مناصب عمل للجزائريين و يحدد عدد هذه المناصب في الملف المودع على مستوى الوزارة، وبعد دراسته تمنح للمؤسسة الموافقة المبدئية على تشغيل الأجانب و يحال ملفها إلى مديرية التشغيل صاحبة الاختصاص حسب الولاية المستقبلية للمؤسسة وتسلم مديرية التشغيل جوازات العمل الفردية و المؤقتة للأجانب باختلاف جنسياتهم باستثناء التونسيين و الفرنسيين الذين يحصلون على رخصة عمل بموجب الاتفاقيات المبرمة مع هذين البلدين و تكون رخص العمل محددة بمدة أدناها ثلاثة أشهر و أقصاها سنتين، وهي قابلة للتجديد حسب عقد العمل و مدة المشروع. كما يشار في رخص العمل إلى:

المنصب الذي يشغله العامل ومكان العمل وتسمية المشروع الذي يعمل به و يخضع للمراقبة و التفتيش من طرف مفتشيات العمل بشكل دوري. أما المؤسسة المشغلة فهي ملزمة بالمرور عبر مديرية التشغيل صاحبة الاختصاص لطلب احتياجاتها من اليد العاملة الأجنبية وبعد تنصيبها يجب أن تحرص على تكوينها و تأهيلها و نقل الخبرة إليها وهي ملزمة بإعداد حصيلة دورية عن هذه التكوينات تقدمها إلى مديرية التشغيل في كل ثلاثي. وعند تسجيل المخالفات فإن المؤسسة تسدد غرامات مالية إضافة إلى المتابعات القضائية و الإجراءات الأخرى فقانون المالية التكميلي لسنة 2015 أقر زيادات في الغرامات حيث تدفع المؤسسة المخالفة غرامة تصل إلى 20000 دج عن كل عامل غير مصرح به.

## المبحث الثاني : دراسة حالة ولاية تيارت

ولاية تيارت كغيرها من ولايات الجزائر تشهد تدفقا معتبرا من اليد العاملة الأجنبية التي تعتمد عليها في مشاريعها التنموية كقطاع البناء و الصناعة و كذا قطاع الخدمات.

المطلب الاول: واقع العمل و التشغيل في ولاية تيارت.

أولا: لمحة عن ولاية تيارت

تقع تيارت في الشمال الغربي من الجزائر وهي تبعد عن العاصمة بحوالي 290 كلم، تحدها من الشمال ولايتي تيسمسيلت وغيليزان ومن الجنوب: ولايتي الأغواط والبيض ومن الغرب ولايتي معسكر وسعيدة ومن الشرق ولاية الجلفة. تبلغ مساحتها حوالي 20.673 كم<sup>2</sup> ، ويبلغ عدد سكانها 1.000.755 نسمة. يغلب عليها الطابع الفلاحي و الرعوي مع تربية الخيول كما أنها تحتوي عدة مصانع مثل مصنع الأدوية بملاكو و مصنع تركيب السيارات...بالإضافة إلى الصناعات التقليدية.

### 1- التقسيم الإداري:

تتكون الولاية من أربعة عشر (14) دائرة، بمجموع و اثنان و اربعون (42) بلدية موزعة كالتالي:

الجدول رقم (3-15): دوائر و بلديات تيارت.

الدائرة	البلديات التابعة لها.
تيارت	تيارت - دحموني - عين بوشقيف
دحموني	مدروسة - سيدى بختي - ملاكو
مدروسة	مغيلة - سيدى الحسنى - السبت
مغيلة	السوقر - الفايحة - سى عبد الغانى
السوقر	توسنينة - عين الذهب - شخيمة
عين الذهب	النعيمة - قصر الشلالة - سرقين
قصر الشلالة	زمالة الامير عبد القادر - فرندة - عين الحديد
فرندة	تاخمرت - رحوية - قرطوفة
الرحوية	مشرع الصفاء - جيلالى بن عمار - تاقدمت
مشرع الصفاء	مهدية - عين زاريت - الناظورة
مهدية	سبعين - عين كرمس - مادنة

مدرسة - جيلة الرصفاء - سيدى عبد الرحمان	عين كرمس
واد ليلي - سيدى على ملال - تيدة	واد ليلي
حمادية - رشايقة - بوقرة	حمادية

المصدر: مديرية التجارة لولاية تيارت.

## 2- الادارات العمومية و المؤسسات الاقتصادية بالولاية.

### أ- بالنسبة الادارات العمومية:

ادارياً تتضمن ولاية تيارت مديريات عمومية تساهم في خلق مناصب عمل دائمة و مؤقتة نذكر منها:<sup>1</sup>

- مديرية الصحة و السكان.
- مديرية التشغيل .
- الوكالة الولائية التشغيل.
- مديرية التربية.
- مديرية الوظيف العمومي.
- مديرية التجارة.
- مديرية الإدارة المحلية.
- مديرية معهد التكوين الشبه طبي.
- مديرية التعمير و الهندسة المعمارية و البناء.
- مديرية السياحة.
- الغرفة الصناعية التقليدية.
- مديرية البيئة.
- مديرية الاتصالات.
- مديرية المنجم.

<sup>1</sup> - الموقع الرسمي لولاية تيارت [www.wilaya-tiaret.dz](http://www.wilaya-tiaret.dz)، تاريخ الإطلاع 26-04-2019، الساعة: 14:30

- مديرية المجاهدين.

- مديرية الشؤون الدينية.

- مديرية المعهد التكويني المهني.

- CNAG.

- مديرية المواصلات.

- مديرية الرياضة.

#### ب- بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية.

هناك عدة مؤسسات اقتصادية متواجدة عبر تراب الولاية و التي نذكر منها:

- **BATIMITAL MONTAGE \_ BATIC** ، و شركة البتريات، و ملبنة، تقع في دائرة السوقر.
- **مطاحن:** تخصص هاتين المؤسساتين في طحن القمح اللين والصلب، تقعان في وسط المدينة.
- **عدة شركات ( OROLAIT – SOTRIFIT-TMC – HYUNDAI- NAFTAI )** تقع في المنطقة الصناعية حتى زعرورة بتيارت.
- **MERCEDES** المناطق الصناعية بعين بوشقيف.
- **شركة المياه:** تقع في بلدية توسنينة.
- **مطاحن القمح:** تقعوا في كل دوائر تيارت .
- **مطحنة ( les pates ):** تقع في دائرة مهدية.
- **شركة سونا طراك:** تقع في الناظورة بلدية نعيمة .
- **شركة سونا طراك:** تقع في بلدية ازميرلة الامير خالد في دائرة قصر شلالة.
- **PEPINIERES** تقع في بلدية السبعين.
- **شركة المشروبات الغازية.** تقع في السوقر.
- **شركة لصناعة القهوة.** تقع في دائرة السوقر.

### 3- الامكانيات و القدرات المادية و الطبيعية للولاية

#### أ-قطاع الفلاحة والغابات:

تزخر الولاية بموارد طبيعية هامة منها 1.609.900 هكتار من الأراضي الفلاحية و 142.966 هكتار من مناطق السهوب والمناطق الغابية 142.422 هكتار. ويبلغ متوسط تهاطل الأمطار من 300 إلى 500 مم سنويا. كما تزخر ولاية تيارت بموارد هامة من المعادن والكلس للمعادن والصلصال للآجر والقرميد والرمل الكروانزي للطحن والزجاج وكلس المرمر لصخور النحت والفليس للطرق والرمل للبناء القدرات الاقتصادية وجود 10 أحواض منحدره بقدره 1.500.000 متر مكعب وستة أخرى في طور الإنجاز بقدره 4.700.000 متر مكعب.

يبلغ إنتاج الحليب 30.000.000 لتر. ويهيمن على الإنتاج النباتي منتوجات الحبوب لا سيما منها القمح الصلب والقمح اللين والشعير والخرطال. وعليه، تتوفر الولاية على موارد حيوانية تقدر ب1.190.000 رأسا من الأغنام و 37.652 رأسا من الأبقار وأخيرا 115.957 رأسا من الماعز.

#### ب- قطاع الصناعة والمناجم:

القطاع الصناعي: يشمل هذا القطاع عددا من الوحدات الإنتاجية:

- وحدة الميكانيكا الشركة الوطنية للعربات الصناعية.
- وحدة بطاريات السيارات.
- منطقة صناعية و 9 مناطق للنشاط.

#### ج- قطاع التجارة:

- اسواق الجملة: 02 تيارت و الرشايقة.
- الاسواق اليومية : 13.
- الاسواق الاسبوعية: 18
- اسواق المواشي: 17.
- اسواق السيارات : 02 تيارت و مهدية.
- الاسواق الجوارية: 07.
- المراكز التجارية: 17.
- مناطق النشاطات: 13.

• المذابح: 03. المسالخ: 38.

#### د- قطاع السياحة والصناعة التقليدية:

يتوفر قطاع السياحة على:

- 9 فنادق منها 3 مصنفة.
- 3 وكالات سياحية خاصة.
- 5 مواقع سياحية (حمام معدني).
- حظيرة للتسلية.
- مركز للخيل.

#### ثانيا: سوق العمل و البطالة في ولاية تيارت

إن قضية التشغيل و ما لها من أهمية بالغة في المجتمع تعطيها الدولة أولوية و أهمية قصوى و يتجلى ذلك في الجهود الجبار التي تبذله في هذا الشأن و يبدو ذلك من خلال ما سخر من أجهزة و برامج مختلفة للتكفل بشريحة الشباب سواء ما تعلق ببعث روح المقاومية لديهم بداية من الفكرة ثم المبادرة فالتجسيد، كما كان لبرامج العمل المأجور المؤقت دوره البارز في المساهمة في عملية التكفل تلك، إلى جانب ذلك الكم الهائل من ورشات الإنجاز و التشييد التي وفرت العدد الهائل من مناصب الشغل، و يبقى الإستثمار المنتج هو الأساس في كل ذلك لإستحداث مناصب شغل دائمة و مستمرة، مع خلق الثروة و الدفع بالتنمية إلى الأمام .

و ولاية تيارت كغيرها من ولايات الوطن نالت نصيبها من كل ما سخر من طرف الدولة و هي الآن تخطو خطوات ثابتة في جعل الإستثمار من أولى الأولويات بدءا من توفير العوامل المساعدة على ذلك و قد أصبحنا نلمس بوادره من خلال بعض المؤسسات الصناعية التي إنطلقت فعليا في العمل كوحدة الهياكل الصناعية للمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بعين بوشقيف و مؤسسة طحكوت لتركيب السيارات و ما تم إستحداثه من مناطق صناعية و مناطق نشاط و كذا التوجه الجدي للإستثمار الفلاحي كل ذلك سيحدث ففرة نوعية في التنمية المحلية التي تنعكس إيجابا في خلق الثروة و مناصب الشغل.

الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

و خلال هذه السنة عرف سوق العمل و التشغيل على مستوى ولاية تيارت إستحداث عدد معتبر من مناصب الشغل التي مكنت من التخفيف من حدة البطالة و ساعدت على التكفل بالعديد من الشباب البطال.

جدول رقم(3-16): يبين بعض مؤشرات سوق التشغيل في ولاية تيارت

العدد	المؤشرات	الرقم
995 881	عدد سكان الولاية LA POPULATION TOTALE	1
309 096	اليد العاملة النشطة= اليد العاملة الشغيلة+عدد البطالين LA POPULATION ACTIVE	2
280 522	اليد العاملة الشغيلة LA POPULATION OCCUPEE	3
28 574	عدد البطالين LA POPULATION EN CHOMAGE	4
% 9,24	نسبة البطالة=عدد البطالين/اليد العاملة النشطة LE TAUX DE CHOMAGE	5
% 28.17	نسبة الفئة الشغيلة=اليد العاملة الشغيلة/عدد السكان LE TAUX D'OCCUPATION	6
% 39.23	نسبة النشاط= اليد العاملة النشطة/عدد السكان في سن العمل TAUX D'ACTIVITE	7
% 35.60	نسبة التشغيل= اليد العاملة الشغيلة/عدد السكان في سن العمل TAUX D'EMPLOI	8

المصدر : مديرية التشغيل لولاية تيارت

كما تم إستحداث عدد معتبر من الوظائف كما يوضحه الجدول التالي.

-جدول رقم(3-17): حصيلة المناصب المستحدثة سنة 2018:

المجموع	مؤقت	دائم	أجهزة و برامج التشغيل والقطاعات الأخرى
4965	4840	125	عدد المناصب المستحدثة من خلال عروض العمل الكلاسيكية (AWEM)
1224	1224	00	جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)
208	00	208	عقود العمل المدعمة (CTA)

الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

3082	3082	00	جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS)
00	0	0	مشاريع الجزائر البيضاء (BLANCHE ALGERIE)
303	283	20	الأشغال ذات المنفعة العامة المستعملة ليد عاملة كثيفة (TUP- HIMO)
578	578	00	منحة إدماج حاملي الشهادات (PID)
110	102	08	مخططات التنمية المحلية (PCD)
6175	1746	10	مخططات التنمية القطاعية (PSD)
183	110	73	وكالة تسيير القرض المصغر (ANGEM)
470	315	155	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)
106	55	51	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)
04	00	04	النقل
5139	00	5139	السجل التجاري
1016	738	278	الصناعة التقليدية و الحرف
117	49	68	السكن و البناء و الأشغال العمومية و الري
613	300	313	الوظيف العمومي
11020	11020	00	الفلاحة
30894	24442	6452	المجموع

المصدر : مديرية التشغيل لولاية تيارت

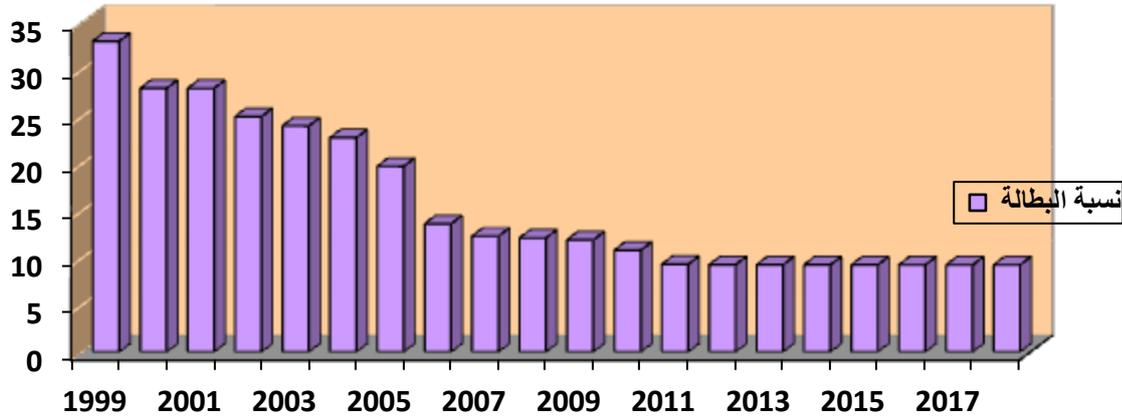
الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

جدول رقم(3-18): يبين تسلسل تقليص نسبة البطالة على مستوى ولاية تيارت من سنة 2000 إلى سنة 2018

نسبة البطالة	مجموع مناصب العمل	عدد المناصب الشغل المستحدثة		عدد السكان المشغلين	عدد السكان الناشطين	السنة
		مؤقت	دائم			
%28	914 7	6949	965	130463	181199	2000
%27.99	285 7	6116	1169	133126	184897	2001
%25	959 7	6681	1278	141502	188670	2002
%24	774 8	6985	1789	146201	192370	2003
%22.75	529 9	7559	1970	147287	190662	2004
%16.71	869 10	9171	1698	151823	199768	2005
%13.61	679 11	10047	1632	170687	197586	2006
%12.30	137 13	11987	1150	177570	202481	2007
%12.10	587 13	12085	1502	201283	202481	2008
%11.9	125 14	12398	1727	204055	231597	2009
%10.80	513 26	24783	1730	209207	234537	2010
%9.30	670 51	50300	1370	282146	311070	2011
%9.26	194 58	56655	1539	247834	273129	2012
% 9.25	170 28	26387	1783	262240	288974	2013
% 9.25	356 59	58335	1021	265235	292276	2014
% 9.25	603 30	27035	3568	269895	297404	2015
% 9.24	116 34	30425	3691	281605	310282	2016
% 9.24	619 21	18388	3231	270945	398531	2017
% 9.24	244 23	21270	1974	276.985	305.205	2018
	<b>445149</b>	<b>409537</b>	<b>35612</b>	المجموع		

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيارت

الشكل رقم(3-1): تسلسل تقليص نسبة البطالة



المصدر: إحصائيات مديرية التشغيل لولاية تيارت

من الجدول و المنحنى الظاهرين يتضح أن نسبة البطالة في ولاية تيارت قد قفزت قفزة نوعية منذ سنة 2000 حيث كانت 33% و بدأت بالانخفاض بفضل جهود الدولة الرامية إلى التكفل بشريحة البطالين على مستوى الولاية من خلال مختلف البرامج و الأجهزة التي استحدثت في السنوات الأخيرة حيث بلغت نسبتها 9.24% سنة 2018.

جدول رقم(3-19): طلبات العمل المسجلة حسب السن و الجنس في ولاية تيارت

:

المجموع	طلبات العمل		الجنس السن
	إناث	ذكور	
364	86	278	19-16
6330	2193	4137	24-20
15449	6219	9230	29-25
10536	2348	8188	35-30
4667	654	4013	39-36
6109	609	5500	49-40
2192	122	2070	50+
45647	12231	33416	المجموع

الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

المصدر : مديرية التشغيل لولاية تيارت

-جدول رقم(3-20): يبين طلبات العمل المسجلة حسب التأهيل و الجنس :

طلبات العمل			الجنس التأهيل
المجموع	إناث	ذكور	
17926	2556	15370	بدون تأهيل
5611	954	4657	عمال المساعدة
8371	827	7544	عمال مؤهلين
530	207	323	تقنيين و أعوان تحكم
3209	1649	1560	تقني سامي
10000	6038	3962	إطارات عليا
45647	12231	33416	المجموع

المصدر : مديرية التشغيل لولاية تيارت

- جدول رقم(3-21) عروض العمل من 2015 إلى 2018:

2018	2017	2016	2015	السنة
5611	5734	6142	4874	عروض العمل

المصدر : مديرية التشغيل لولاية تيارت

جدول (3-22) توزيع عروض العمل حسب القطاع القانوني و قطاع النشاط:

قطاع النشاط	العمومي	الخاص الوطني	الخاص الأجنبي	المجموع
الصناعة	457	126	0	583
البناء و الأشغال العمومية	191	1210	475	1876
الفلاحة	495	883	12	1390
الخدمات	538	1223	1	1762
المجموع	1681	3442	488	5611

من خلال الجداول نلاحظ إنخفاض بسيط في نسبة عروض العمل لسنة 2018 مقارنة بسنة 2017 بسبب قيام بعض المؤسسات بعملية توظيف المباشر دون المرور على وكالات التشغيل و نلاحظ كذلك أن أكبر عروض العمل المسجلة لسنة 2018 كانت في قطاع البناء و الأشغال العمومية بنسبة 33% رغم تجميد بعض المشاريع ، يليه قطاع الخدمات بنسبة 31% ثم قطاع الفلاحة بنسبة 25% ثم الصناعة بنسبة لا تتجاوز 10% .

جدول(3-23): خاص بالتنصيات الكلاسيكية 2015 - 2018:

السنة	2015	2016	2017	2018
التنصيات	4325	5040	4817	4965

المصدر : مديرية التشغيل لولاية تيارت

الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

جدول (3-24): توزيع التنصيات الكلاسيكية حسب القطاع القانوني و قطاع النشاط:

المجموع	طبيعة عقد العمل		الخاص الأجنبي	الخاص الوطني	العمومي	القطاع القانوني قطاع النشاط
	مؤقت	دائم				
561	561	0	0	104	457	الصناعة
1815	1814	1	478	1087	250	البناء و الأشغال العمومية
1180	1101	79	15	752	413	الفلاحة
1409	1364	45	3	1135	271	الخدمات
4965	4840	125	496	3078	1391	المجموع

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيارت

جدول (3-25): توزيع التنصيات الكلاسيكية حسب التأهيل و الجنس:

المجموع	التنصيات الكلاسيكية		الجنس التأهيل
	إناث	ذكور	
3634	242	3392	بدون تأهيل
253	13	240	عمال المساعدة
583	17	566	عمال مؤهلين
23	8	15	تقنيين و أعوان تحكم
141	24	117	تقني سامي
331	69	262	إطارات عليا
4965	373	4592	المجموع

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيارت

من خلال الجداول نلاحظ إرتفاع في عدد التنصيات سنة 2018 بالنسبة للسنوات الماضية كما نلاحظ أن أكبر التنصيات تمت بقطاع البناء و الأشغال العمومية و الري أما عن التنصيات بدون تأهيل هي الغالبة تتمثل بنسبة 20% من مجموع التنصيات و ذلك راجع لوجود بعض المؤسسات الإستثمارية كمؤسسة طحكوت لتركيب السيارات و وحدة الهياكل الصناعية للمؤسسة الوطنية

للسيارات الصناعية بعين بوشقيف و بعض المشاريع التي إنطلقت بمناطق النشاط على مستوى الولاية و التي تستخدم اليد العاملة الأجنبية لنقل الخبرة للعمال المحليين مما مكن من إستحداث الكثير من مناصب الشغل .

### المطلب الثاني : تسيير اليد العاملة الأجنبية في ولاية تيارت:

- يوجد 14 جنسية تنشط في ولاية تيارت بيد عاملة تقدر ب 1230 أجنبي يحملون تصاريح عمل سارية المفعول 5182 ينشطون في قطاع البناء والأشغال العمومية : منهم 720 من جنسية صينية و 544 أجنبي من جنسية تركية بنسبة والباقي يتكون من جنسية ينشطون في قطاعي الصناعة والخدمات. تخضع الإجراءات المتعلقة بتسيير اليد العاملة الأجنبية لأحكام.
- القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.
  - المرسوم الرئيسي رقم 03 / 251 المؤرخ في 19 جويلية 2003 المتعلق بتأشيرات الدخول إلى الجزائر.
  - المرسوم رقم 82 / 510 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 المحدد لكيفيات تسليم جواز العمل و رخص العمل المؤقت.
  - المنشور رقم 1365 المؤرخ في 19 ماي 2014 الصادر عن وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي و المتضمن دليل اجراءات تسيير و متابعة و مراقبة اليد العاملة الاجنبية.

### حصيلة نشاط اليد العاملة الأجنبية لسنة 2018:

إن اليد العاملة الأجنبية المعبر عنها من خلال الموافقات المبدئية كان لها الدور المميز في إنجاز الكثير من المشاريع الإستراتيجية الكبرى و الهامة في شتى المجالات و لذلك أعطي لتسييرها ما تستحقه من عناية و صرامة لبلوغ الأهداف المرجوة منها و خاصة ما تعلق بتوظيف اليد العاملة الوطنية و تكوينها و ذلك لتقليص نسبة البطالة من جهة و بروز يد عاملة مؤهلة و فيمالي و وضعية اليد العاملة الأجنبية خلال سنة 2018.

الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

جدول رقم(3-26): حصيلة نشاط اليد العاملة الأجنبية لسنة 2018

اليد العاملة المحلية المكونة على يد اليد العاملة الأجنبية	مشروع الإنجاز	المجموع	القطاع الخاص الأجنبي	القطاع الخاص الوطني	القطاع العام	قطاع النشاط الجنسية
96	تركيب السيارات	51		51		هندية
23	تركيب السيارات	09		09		كورية الجنوبية
1	تركيب السيارات	04		04		فرنسية
12	مصنع صناعة الأجر بفرندة	01		01		يونانية
265	- مشروع L.P.P 480 - الأشغال الثانوية لمشروع مركز التكوين الوطني لمستخدمي الجماعات المحلية. - إنجاز خط السكة الحديدية الرابط بين غليزان-تيارت - تيسمسيلت على مسافة 26 كم	84	82	02		صينية
16	-إنجاز 36 فيلا بتيارت - مكتب الدراسات المكلف بمراقبة و متابعة إنجاز خط السكة الحديدية	04	04			إسبانية
8	مكتب الدراسات المكلف بمراقبة و متابعة إنجاز خط السكة الحديدية	02	02			برتغالية
12	- استغلال منجمي بجبل الرشايفة	03		03		تركية
23	انجاز أشغال تركيب و تجهيز خط الضغط العالي بقوة kv60 على مسافة 50 كم بين تيارت - تيسمسيلت	05		05		مصرية
30	انجاز قناة الدفع ابتداءا من التنقيبات نحو محطة الضخ 02 بمادنة بما فيها الهندسة المدنية و التجهيزات بولاية تيارت	06		06		سورية
0	مؤسسة كل أشغال البناء	01		01		مغربية
463	-	170	88	82		المجموع

المصدر : مديرية التشغيل لولاية تيارت

الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

من خلال إستقراء الأرقام و الحصيلة المسجلة فيما يتعلق بحركية اليد العاملة الأجنبية خلال سنة 2018 على مستوى ولاية تيارت فإننا نلاحظ أن العدد الإجمالي لليد العاملة الأجنبية هو 170 موزعة على عدة جنسيات حيث تمثل اليد العاملة الصينية النسبة الكبيرة منها و التي تقدر ب: 49% أي بمجموع 84 عامل صيني ينشطون كلهم في قطاع البناء و السكن و يقوم هؤلاء العمال بالإضافة إلى المهام المسندة إليهم، بتكوين عدد معتبر من العمال المحليين في مكان العمل وذلك بغرض نقل الخبرات و إنشاء مناصب جديدة في سوق العمل. وقد تم التكفل بكل ملفات المؤسسات التي تطلب الموافقة المبدئية لتشغيل عمال أجانب مع حصولها على جوازات العمل الخاصة هؤلاء العمال دون تأخير.

جدول رقم(3-27): عدد جوازات العمل المسلمة حسب قطاعات النشاط

النسبة المئوية	عدد جوازات العمل الممنوحة	عدد المؤسسات	قطاع النشاط
41%	70	04	الصناعة
02%	03	03	الخدمات
57%	97	12	البناء و الأشغال العمومية
00%	00	00	الفلاحة
100%	170	22	المجموع

المصدر : مديرية التشغيل لولاية تيارت.

ما نلاحظه من خلال الجدول فيما يتعلق بحركية اليد العاملة الأجنبية خلال سنة 2018 أن عدد جوازات العمل الممنوحة لليد العاملة الأجنبية هو 170 جواز عمل منها 97 لقطاع البناء و الأشغال العمومية أي ما نسبته 57% ثم يليه قطاع الصناعة ب 70 جواز عمل بنسبة 41% ثم الخدمات ب 03 جوازات بنسبة لا تتجاوز 02%.

الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

جدول (3-28): يبين نسبة تكوين اليد العاملة المحلية من طرف العمالة الأجنبية من سنة 2010 إلى سنة 2018

التكوين المحقق	اليد العاملة المحلية	اليد العاملة الأجنبية	السنوات
10%	497	348	2010
10%	312	179	2011
20%	405	139	2012
20%	465	90	2013
20%	525	287	2014
30%	806	559	2015
40%	1040	182	2016
50%	1205	216	2017
50%	1298	170	2018

المصدر: من إعداد الطالبتان و بناء على معطيات مديرية التشغيل

من خلال الجدول نلاحظ أن اليد العاملة الأجنبية تساهم في تكوين العمالة المحلية مما ساهم في فرص الحصول على عمل للعمال المحليين في تخصصات كانت حكرًا على العمالة الأجنبية.

جدول(3-29): يبين مساهمة اليد العاملة الأجنبية في التخفيف من نسبة البطالة من سنة 2000 إلى 2018

السنوات	اليد العاملة الأجنبية المشغلة	نسبة البطالة	مناصب العمل المستحدثة
2000	127	%28	914 7
2001	132	%27.99	285 7
2002	112	%25	959 7
2003	206	%24	774 8
2004	196	%22.75	529 9
2005	232	%16.71	869 10
2006	103	%13.61	679 11
2007	111	%12.30	137 13
2008	209	%12.10	587 13
2009	215	%11.9	125 14
2010	348	%10.80	513 26
2011	179	%9.30	670 51
2012	139	%9.26	194 58
2013	90	% 9.25	170 28
2014	287	% 9.25	356 59
2015	559	% 9.25	603 30
2016	182	% 9.24	116 34
2017	216	% 9.24	619 21
2018	170	% 9.24	244 23

المصدر: من إعداد الطالبان بناء على إحصائيات مديرية التشغيل

من خلال الجدول يمكننا أن نقول أن اليد العاملة الأجنبية قد ساهمت بشكل كبير في عملية إستحداث وظائف في سوق العمل و ذلك بفعل عملية التكوين التي لعبت دورا مهما في نقل الخبرات للعمال المحليين مع التحكم في التقنيات الجديدة المستعملة من قبل هذه العمالة الأجنبية.

تسهر كل من مديرية التشغيل ، الوكالة الولائية للتشغيل والمفتشية الولائية للعمل على السهر على تسيير اليد العاملة الأجنبية حسب القوانين المتفق عليها ومراقبتها و توجيهها بدءا من مرحلة إيداع ملف الموافقة المبدئية ، و دراسة إحتياجات المؤسسات من العمالة المحلية و الأجنبية للقيام بعملية التنقيب المحلية، الجهوية و الوطنية للبحث عن اليد العاملة المحلية التي تتوفر في سوق العمل والتي لا يجب أن تعوض من قبل العمالة الأجنبية إلا في التخصصات المفقودة في سوق العمل.

### الفصل الثالث: إنعكاسات اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية تيارت.

---

كما تقوم المؤسسات المتحصلة على موافقة مبدئية من وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي بإرسال تقارير دورية عن التنصيات المحققة لصالح العمالة المحلية وكذا عمليات التكوين المحقق لصالح هذه الفئة وذلك حتى الإنتهاء من المشروع.

### خلاصة:

سوق العمل في الجزائر، عرفت عديد التحولات في السنوات الأخيرة، لجملة من العوامل نذكر من بينها التغيير في هرم السكان، تأثير التوجهات الاقتصادية على سياسات التشغيل واستحداث الوظائف، ارتفاع عدد طالبي العمل وتأثير ذلك على ارتفاع مستويات البطالة، ناهيك عن تأثيرات مختلف الأحداث العالمية كالأزمة الاقتصادية و انخفاض أسعار المحروقات. و للتعامل مع هذا الوضع وتسطير سياسة تشغيل ناجعة في الجزائر، تبرز أهمية الوقوف على أداء سوق العمل، من منطلق أن تلك السياسة تهدف في المقام الأول إلى محاربة البطالة في إطار تخطيط السياسات العامة للتنمية.

كانت و لازالت سياسة التشغيل في الجزائر الإنشغال الأول للدولة و التي ترمي إلى إيجاد حلول ناجعة لمشكل البطالة و ذلك ما يترجم بمختلف البرامج التي استحدثت في هذا المجال في السنوات الأخيرة منذ 2000 إلى غاية سنة 2017 .

وولاية تيارت كباقي الولايات إستفادت من مختلف هذه البرامج و الأجهزة و مختلف المشاريع المنجزة الشيء الذي وفر الكثير من مناصب الشغل مما ساهم في خفض حدة البطالة على مستوى الولاية كما أن مضاعفة الجهود التي تبذلها السلطات المحلية في مجال إنشاء العديد من المشاريع الصناعية و الإنتاجية بالإضافة إلى الجدية في التفكير في بعث إستثمارات حقيقية في مجال الفلاحة خاصة و أن الولاية ذات طابع فلاحي رعوي، كل ذلك سيعطي قفزة نوعية في خلق الثروة و استحداث مناصب شغل تمكن من تقليص نسبة البطالة إلى مستوى قياسي.

# الخاتمة

على ضوء ما قد سبق، يمكننا القول أن سوق العمل في الجزائر عرفت عدة تحولات في السنوات الأخيرة لجملة من العوامل نذكر منها التغير في هرم السكان ، تأثير التوجهات الاقتصادية على سياسات التشغيل و إستحداث الوظائف، إرتفاع عدد طالبي العمل و تأثير ذلك على إرتفاع مستويات البطالة، دخول اليد العاملة الأجنبية بكميات كبيرة، ناهيك عن تأثيرات مختلف الأحداث العالمية كالأزمة الاقتصادية وإخفاض أسعار المحروقات .

و قد إنعكست هذه التغيرات على سوق العمل الجزائري ،حيث لم تعد فرص العمل كافية لاستيعاب الأعداد المتزايدة من خريجي الجامعات و مراكز التكوين، كما أن ضغط الإنفاق الحكومي و تدني مستوى الأجور أدى إلى إرتفاع ظاهرة البطالة.

وللتعامل مع هذا الوضع تسعى الجزائر إلى وضع سياسات تشغيل تتلاءم و تتماشى مع التطورات التي تمر بها لتحسين آداء سوق العمل و محاربة البطالة.

حيث أن تحسين القوى العاملة من شأنه أن يحقق تكاملا أفضل بين رأس المال البشري و رأس المال المادي، فضلا عن تعزيز النمو الاقتصادي و تحسين فرص العمل واستيعاب التكنولوجيا الجديدة و تسهيل عملية التكيف مع متطلبات سوق العمل على نحو أكثر فعالية مع التحديات و الفرص الناجمة عن العولمة .

يعيش سوق العمل في الجزائر مفارقات غريبة بين العرض والطلب، فبالرغم من ارتفاع نسبة عدد العاطلين عن العمل، فإن قطاعات أخرى تعاني من نقص كبير في اليد العاملة المؤهلة، وتلجأ إلى العمالة الأجنبية لسد العجز المسجل لإنجاز مشاريعها في الوقت المحدد. وفي ظل إرتفاع القوى العاملة وإخفاض قوة العمل الوطنية بالنسبة لحجم العمالة الكلي، قامت الجزائر بتحديد نسب اليد العاملة الأجنبية إلى إجمالي العاملين بكل مشروع، حيث أصبح لزاما على المؤسسة التي ترغب في استقدام يد عاملة أجنبية أن تكون نسبة العاملين المحليين الذين ترغب في تشغيلهم ثلاثة أضعاف العمال الأجانب، كما يجب أن تقدم تعهدا بالتكوين لصالح العمالة المحلية من قبل هذه العمالة الأجنبية .

### نتائج البحث :

في ضوء ما قد سبق يمكننا القول أن :

- بالنسبة لسوق العمل في الجزائر هناك إختلاف بين ماهو معروض و نوعية العمل التي يتم الطلب عليها.
- يعاني سوق العمل في الجزائر من إختلالات تتمثل في تباين توزيع العاملين على مختلف قطاعات النشاط.

- غياب استراتيجية وطنية لتأهيل العمالة الجزائرية لسوق العمل يبقى العائق الكبير في وجه إنجاز المشاريع وتقليص البطالة على السواء.

- إن اليد العاملة الأجنبية يمكن أن تكون شكلا من أشكال التنمية و تساهم في تخفيض مستوى البطالة وخلق وإستحداث وظائف في سوق العمل، كما تساعد في إكتساب الخبرات وتنمية مهارات شريحة معتبرة من المجتمع عن طريق تكوينهم؛ إذا كانت مسيرة و منظمة ومتابعة، في حين أنها قد تسبب مشاكل إقتصادية وإجتماعية إذا تركت بدون مراقبة و توجيه مثلما هو الحال بالنسبة لفئة اللاجئين الذين يفضل أصحاب المشاريع تشغيلهم لأنهم يعملون لساعات طويلة بأجر منخفض.

- إن أزمة العمالة التي تعيشها بعض القطاعات ومنها البناء راجع إلى الذهنية الاجتماعية التي تحتقر بعض المهن والوظائف وتمجد أخرى، مما أثر سلبا على أداء العامل لمهنته التي لا يرغب فيها ولا يسعى من أجل الابداع من خلالها.

- لقد استنزفت القروض التي تمنحها الحكومة للشباب القطاع من اليد العاملة، وحتى تلك الممنوحة في إطار الدعم الفلاحي لا يتم استغلالها في القطاع بل لأغراض أخرى .

- إن الجامعة الجزائرية فشلت في ربط الجامعة بسوق العمل رغم الاصلاحات الجذرية التي انتهجتها في البرامج التعليمية .

- تم وضع العديد من الشروط المتصلة بتراخيص العمل بالنسبة للعمال الأجانب وذلك في اطار اتخاذ اجراءات لضبط سوق العمل وتنظيمه من أهمها أن تتناسب مؤهلات وخبرات العامل الأجنبي مع المهن المطلوبة في السوق الجزائرية وأن يتحصل العامل الأجنبي على ترخيص عمل وفقا للقوانين والأنظمة المعمول بها.

- الرخص التي تعطي لبعض الشركات لا تتم إلا بعد التأكد فعلا من عدم وجود يد عاملة محلية مؤهلة لتلك الأشغال في مكاتب التوظيف.

- الشركات الأجنبية ملزمة بتوفير فرص تكوين لفائدة اليد العاملة الوطنية خاصة منهم الشباب و ذلك في تخصصات تمكنهم من اكتساب مهارات ومؤهلات في المهن التي تعمل فيها.

### إختبار الفرضيات :

- تلجأ الشركات والمؤسسات للعمالة الأجنبية لأن العامل الجزائري غير مكون ولا يساير التكنولوجيات الحديثة، ولا يوجد

إلى حد الآن التفكير في آلية حقيقية وواقعية لربط الجامعة ومراكز التكوين بعالم الشغل، فبدل أن تكون الجامعة ومراكز التكوين حامل لمشاريع البلاد أصبحت عبء عليها بتخريجها لجيوش من العاطلين عن العمل.

- اليد العاملة المتخرجة من الجامعات والمعاهد قاصرة عن مواكبة تكنولوجيات وتقنيات العمل الجديدة، فعدم التنسيق بين القطاع العام المكلف بالتعليم، والتكوين، والقطاع الخاص الإنتاجي أضعف عملية التكوين وانعكس سلبا على سوق العمل .

- إن العمالة الوافدة وخصوصاً الصينية لا تزال تستحوذ هيكل وتركيبية السوق المحلي في الجزائر، حيث إن الوجود المكثف والمتزايد للعمالة الأجنبية، وخصوصاً تلك التي لا تتطلب الأعمال التي تقوم بها تأهيلاً عالياً أو متخصصاً، قد تعدى الاحتياجات الحقيقية الفعلية للاقتصاد الوطني ، وبالتالي تشكّل عائقاً أمام حصول العمالة الوطنية على الوظائف التي هي مؤهلة للقيام بها ونتيجة لذلك تفاقم مشكلة البطالة بسبب منافسة العمالة الأجنبية للقوى العاملة الوطنية.

#### التوصيات :

- ضرورة دراسة الواقع البيداغوجي والعلمي للبرامج المقدمة بالجامعات مع إعداد نظرة مستقبلية لسوق العمل من خلال التخصصات العلمية المدرجة بالجامعة، مع ضرورة تخصص كل جامعة في مجال البحث المرتبطة بالنشاط الاقتصادي السائد في المنطقة.

- العمل على جذب المهاجرين الجزائريين عاليي التأهيل و ذلك بوضع تحفيزات و توفير الإمكانيات المادية و المعنوية .

- ضرورة سن قوانين تفرض على الشركات الأجنبية العاملة في الجزائر تكوين نسبة من الشباب المتدربين بالجامعات ومراكز التكوين في المهن وتوظيفهم في مشاريعها.

- فرض وضع عقد تدريب يلزم المستخدم بإرسال تقارير دورية كل ثلاثة أشهر إلى الإدارة المعنية بمتابعة تكوين العمال، و ذلك لمتابعة ا

- لا شك في أن العمالة الوافدة قد ساهمت في عملية التنمية في بعض البلدان في زمن الطفرة ونقص الايدي العاملة الوطنية المؤهلة لتحقيق التنمية الشاملة غير أن الاوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها العالم الثالث ونجاح التعليم والتدريب في إنتاج أعداد متزايدة من الكوادر و الايدي العاملة ذات مهارة وكفاءة عالية قادرة على المساهمة بفاعلية في تحقيق أهداف التنمية الشاملة تستوجب تقليص الطلب على العمالة

الوافدة و استبدالها تدريجياً بعمالة محلية والحد من مشكلات وتأثيرات العمالة الوافدة على مجتمعات دول العمالة النامية.

#### آفاق البحث :

هناك بعض المواضيع الجديدة بالدراسة نذكر منها :

- إنعكاس اليد العاملة الأجنبية على الإقتصاد الجزائري.

- إستغلال أرباب العمل للعمال اللاجئيين.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

### أولاً: المراجع باللغة العربية

1. الابدحمد آروف، شبكة المعرفة الرفيفة، سياسة التنمية في الجزائر- رؤية سوسولوجية ، 10 آانفى 2010
2. أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاى، سعيدة، 27/26 افريل ، سنة 2009.
3. بشير هدى، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، ط2، آسور للنشر و التوزيع، الجزائر 2009.
4. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، ط 2010.
5. راضى نور الدين، التشغيل و البطالة في الجزائر، دار الغرب للنشر و التوزيع، الجزائر، 5009 .
6. سعاد آافظ، الوضع الإداري للأآانب على ضوء القانون 08-11، ملتقى الشرطة الشاطوف، الجزائر 2006.
7. ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 2005.
8. عبد القادر زباني، الشركات المتعددة الجنسيات و أثرها على التشغيل.
9. عوض الله شيبه الحمد السيد، الوجيز في القانون الدولي الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثانية، 1997.
10. آالب الدواودي: القانون الدولي الخاص، النظرية العامة للمواطن و المركز القانوني للأآانب و أحكامه في القانون العراقي، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، بغداد، 1976 .
11. آالب الهداوي، حسن الهداوي، القانون الدولي الخاص النظرية العامة للمواطن و المركز القانوني للأآانب و أحكامه في القانون العراقي، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، بغداد، 1976.
12. قانون العمل، نصوص تشريعية و تنظيمية، المعهد الوطني للعمل، الطبعة الرابعة، 2015.
13. آلم ماجدة أبو زنت و عثمان غنيم، التنمية المستدامة-دراسة نظرية في المفهوم و المحتوى-، مجلة المنارة، المآلد 12، العدد الأول، 2006.
14. محمد يوسف علوان، محمد آليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان"المصادر و وسائل الرقابة"، آ1، ط1، دار الثقافة للنشر، عمان، 2009.

15. مدني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل:التجربة الجزائرية ، دار الحامد للنشر والتوزيع،عمان الاردن،الطبعة الاولى،سنة 2009.
16. مصطفى بوضياف،تحديات التشغيل في أسواق العمل،بخدمات التشغيل العامة و تعزيز التشغيل على المستوى المحلي، 30 نوفمبر و 03 ديسمبر سنة 2008،منظمة العمل الدولية،المركز الدولي للتدريب .
17. مصطفى يوسف الكافي،مبادئ و تطبيقات الاقتصاد الكلي،مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع عمان، 2004.
18. ناصر دادى عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة و اشكالية ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، الديوان المطبعية الجامعية الجزائر،سنة 2010.
19. شكلاط، مدى فعالية الحوافز الضريبية لتشجيع الإستثمار في الجزائر، كتاب الملتقى الوطني حول تنظيم العلاقات الدولية الخاصة،مركز الأجانب في الجزائر،ط2 ، جامعة قاصدي مرباح،ورقلة،2012.
20. غالب الهداوي، حسن الهداوي،القانون الدولي الخاص النظرية العامة للمواطن والمركز القانوني للأجانب واحكامه في القانون العراقي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، 1976.

#### المذكرات

1. سعدية قصاب،اختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر 2004/1990، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل دكتوراة دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، سنة 2006/2005.
2. سميحة يونس،اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل،مذكرة ماجستير،كلية الاداب و علوم الانسانية و الاجتماعية،جامعة محمد خيضر، بسكرة ، سنة 2007
3. شلاي فارس، محمد صالح، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2005/2001 ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، سنة 2004.
4. لحر أحلام، واقع سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2001-2014 مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة، سنة 2014/2013

#### المجلات:

1. حسين الطلافحة، حل معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية، سلسلة الخبراء ، العدد 45 ،المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2012
- 2016
2. عبدون عبدان،رفض دخول الاجانب و تهريب المهاجرين ،مجلة الشرطة،العدد 86 ،الجزائر، 2010
3. مجلة وحدة البحث في تنمية و إدارة الموارد البشرية المجلد 08 العدد 02 ديسمبر 2017

## المؤتمرات :

1. المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء) 1B ، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99 ، جنيف، 2010 .
2. مظفر جابر الراوي، أثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية و الحد من البطالة،مداخلة مقدمة ضمن المحور الرابع إلى الملتقى العلمي الدولي،كلية الحقوق،جامعة مسيلة،الجزائر،2011.
3. سعاد حافظ، الوضع الإداري للأجانب على ضوء القانون 08-11، ملتقى الشرطة الشاطوناف، الجزائر2006.
4. خليفني عبد الرحمن، مظاهر العولمة في التشريع الإجتماعي الجزائري، المؤتمر الدولي حول عولمة النص القانوني، كلية الحقوق جامعة خنشلة،2016 .

## ثانيا: المراجع باللغة الاجنبية

10. European Commission, (2010), Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and Effects? National Background Papers Maghreb, (Morocco, Algeria, Tunisia), Volume 2, Occasional Papers No. 60, The European University Institute. Chapter II – National Background Paper Labour Markets Performance and Migration Flows in ALGERIA (Rafik Boukليا-Hassane &Fatiha Talahite), PP 132
11. G.Rodgersetal.: The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009, (Geneva, 2009).

## المواقع الالكترونية

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي [www.mtess.dz](http://www.mtess.dz)  
<http://algerranespert.maktooblog.com/date/2010/>

إتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، وزارة العمل و التشغيل و الضمان

الإجتماعي، [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)

الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل، [www.anem.dz](http://www.anem.dz)

الموقع الرسمي لولاية تيارت [www.wilaya-tiaret.dz](http://www.wilaya-tiaret.dz)

دليل إجراءات تشغيل اليد العاملة الأجنبية، وزارة العمل و التشغيل و الضمان

الإجتماعي [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)

## القوانين والمراسيم

المرسوم رقم 276/86 المؤرخ في 11/11/1986 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية، ج.ر.ع:46 الصادر في 12/11/1986.  
الأمر رقم 66-211 المؤرخ في 21/07/1966.  
الأمر 66-211 المؤرخ في 21/07/66 والمرسوم رقم 66-212 بنفس التاريخ.  
المرسوم رقم 111/75 المؤرخ في 26/09/1975 المتعلق بالمهن التجارية و الصناعية و الحرفية، ج.ر.ع:82 الصادرة في 14/07/1975.  
المرسوم التنفيذي 77/06 المؤرخ في 18 فيفري 2006، ج ر عدد 09 الصادرة في 19 افريل 2006.  
القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11/07/1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج.ر.ع:28 الصادر في 14/07/1981.  
قانون رقم 10-81 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.  
القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج.ر.ع:36 المؤرخة في 12 جوان 1996.  
القانون 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، ج.ر.ع:83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004.  
القانون 21/06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، ج.ر.ع:80 الصادرة في 11 ديسمبر 2006.  
القانون رقم 08-11 المؤرخ في 25 جوان 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم وتنقلهم فيها.  
المرسوم التنفيذي 126/08 المؤرخ في 19 افريل 2008، ج.ر.ع:22 الصادرة في 30 افريل 2008.  
المرسوم التنفيذي 123/07 المؤرخ في 24 افريل 2007، ج ر عدد 28 الصادرة في 02 ماي 2007.

## الملخص

يهدف هذا البحث إلى الوقوف على أهم اتجاهات ومؤشرات سوق العمل في الجزائر ، التي تعد بمثابة أدوات لتلخيص حالة ذلك السوق وقاعدة أساسية يستند عليها عند وضع سياسات التشغيل في مختلف البرامج التنموية ، لا سيما ما تعلق منها بتقليص مستويات البطالة و ترقية الشغل و إنعكاسات ذلك على المجتمع و موارد البشرية . حيث ان التطورات السريعة التي يعرفها سوق العمل في العالم جعلت هناك حرية التنقل اليد العاملة الاجنبية من خلال تجاوز كافة الحواجز ، بين الأمم وفتح الحدود للمنافسة في العمل بين الأيدي العاملة المحلية و الأجنبية في مختلف مناطق العالم ، لكن من جانب آخر تعمل معظم النظم المعاصرة على ضمان الحماية الكاملة لليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية .

**الكلمات المفتاحية:** سوق العمل ، سياسات التشغيل ، مؤشرات سوق العمل ، البطالة ، اليد العاملة المحلية ، اليد العاملة الاجنبية .

## Résumé

Cette recherche vise à identifier les tendances et les indicateurs les plus importants du marché du travail en Algérie, qui sont des outils permettant de résumer la situation de ce marché et une base de base pour l'élaboration de politiques de l'emploi dans divers programmes de développement, notamment ceux liés à la réduction du chômage et à la promotion de l'emploi et ses conséquences pour la communauté. Et ressources humaines: le développement rapide du marché du travail dans le monde a permis la libre circulation des travailleurs étrangers en surmontant toutes les barrières entre les nations et en ouvrant des frontières à la concurrence entre travailleurs locaux et étrangers dans différentes régions du monde. La plupart d'entre eux Systèmes contemporains visant à assurer la pleine protection de la main-d'œuvre nationale de la concurrence étrangère.

**Mots-clés:** marché du travail, politiques de l'emploi, indicateurs du marché du travail, chômage, main-d'œuvre nationale, main-d'œuvre étrangère.