

## الاقتصاد غير الرسمي والعمل اللائق في الجزائر: دراسة في التأثير ومتطلبات التجسيد

# Informal Economy and Decent Work in Algeria: Effects and Embodiment Requirements

بولقواس سناء

جامعة عباس لغرور-خنشلة-

Email: sanaboulagouas@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2019/08/14 تاريخ القبول: 2019/09/01 تاريخ النشر: 2019/09/30

### ملخص:

تعاني الجزائر من مزاحمة الاقتصاد غير الرسمي لاقتصادها ومن آثاره السلبية، لأنه يتم خارج الأطر القانونية الحاكمة للنشاطات الاقتصادية، كما أنه غير خاضع للضريبة ولا يدخل في الناتج القومي الإجمالي، ومن هنا نحاول من خلال دراستنا، معرفة المقصود بالاقتصاد الرسمي في الجزائر وكيفية تأثيره على الحق في عمل لائق، ومن ثم معرفة متطلبات تجسيد العمل اللائق فيها.

### نتائج البحث:

1. للاقتصاد غير الرسمي علاقة بسوق الشغل في الجزائر، فمؤشرات سوق الشغل ترتبط بمعطيات الاقتصاد غير الرسمي خاصة البطالة.
  2. لضمان العمل اللائق لا بد من تهيئة مناخ اقتصادي مستقر للحد من الاقتصاد غير الرسمي، وتفعيل النصوص القانونية للحد من هذه النشاطات خارج المعاملات الرسمية لأن فيها إهدارا للعمل اللائق.
- الكلمات المفتاحية: اقتصاد، غير رسمي، عمل، لائق، الجزائر.

### Abstract:

Algeria suffers from the informal economy and its negative effects. This is due to the fact that it is being performed out of the legal framework that governs the economic activities. Also such informal economic is not subject to any taxes and it does not enter in the GNP. Hence, through this paper, we are going to clarify what is meant by the formal economy in Algeria and how it affects the right to decent work, and then we state the requirements of its embodiment.

### Results:

1. The informal economy has a direct relationship with the labor market in Algeria whose indicators are related to the data of the informal economy, especially the unemployment.
2. Provision of decent work necessitates creation of a stable economic environment to deal with the informal economy and activate the legal provisions to eliminate such practices.

**Keywords:** economic, informal, decent, work, Algeria.

### Jel Classification Codes:

المؤلف المرسل: بولقواس سناء [sanaboulagouas@yahoo.com](mailto:sanaboulagouas@yahoo.com)

## I. تمهيد:

عدد كبير من الدول تعاني اقتصادياتها من مزاحمة غير مشروعة من الاقتصاد غير الرسمي، وبشكل هذا الأخير نسبة عالية من الناتج المحلي الإجمالي في غالبية الدول، لذا أصبح موضوع الاقتصاد غير الرسمي محل اهتمام كل الدارسين والدولة لما له من نتائج سلبية على الاقتصاد الوطني بسبب تسرب كثير من الوارد الاقتصادية خارج النطاق الرسمي سواء في شكل معاملات مشروعة أو غير مشروعة، وهو ما يؤثر على موارد الدولة الداخلة في ميزانيتها العامة بشكل سلبي لاسيما مع تزايد إنفاقها لتوفير حاجيات مواطنيها كما ونوعا، وإنجاز مشروعات البنية التحتية والمرافق العامة فيها.

تزداد أهمية الاقتصاد غير الرسمي من خلال ما يمثله حجمه كقيمة مضافة وكنسبة مئوية من الناتج الوطني الإجمالي، حيث بلغ متوسط القيمة المضافة للاقتصاد غير الرسمي كنسبة من النتائج الإجمالي لـ 145 دولة في العالم 33,6% وذلك في 2005/2004، وفي دول إفريقيا بلغ 42,8% وفي أمريكا اللاتينية 42,2% وفي دول منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي 14,8% في نفس السنة، وتحتل إفريقيا الصدارة حيث وصلت في 37 دولة إفريقية فقط 42% من إجمالي الناتج المحلي خلال نفس الفترة، (رشيدة حمودة، 2012)، وفي العمالة غير الرسمية فوفقا لدراسة منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لسنة 2009 فمن بين 3 مليارات عامل في العمل يجري توظيف حوالي الثلثين في الاقتصاد غير الرسمي. (Organisation de Coopération et de Développement, 2019)

كل دولة يفوق فيها معدل النشاط الاقتصادي غير الرسمي اقتصادها الرسمي، تواجه تحديات كبيرة أمامها في تحقيق تنميتها الاقتصادية والاجتماعية، لأن العمل في ظل هذا الأخير هو عمل غير لائق، قد لا يوجد فيه الحد الأدنى من الحقوق الأساسية، وهو بعيد عن الحماية القانونية المرتبطة بالعمل، وتبقى فيه الربحية والقدرة التنافسية متدنية، ومع ازدياد الأزمات الاقتصادية والركود الاقتصادي تتسع هوة القطاع غير الرسمي داخل الدولة، والذي غالبا ما يواجه مشكلة تجميع احصائيات رسمية دقيقة عنه، وقد صدرت عن منظمة العمل الدولية توصية بمواجهة الاقتصاد غير الرسمي وتحويله لعمل لائق متكامل مع الحياة الاقتصادية السائدة، ووضع السياسات والبرامج اللازمة لخلق فرص عمل لائقة.

نحاول من خلال هذه الورقة البحثية الإجابة عن الإشكالية التالية: كيفية تأثير الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر على الحق في العمل اللائق ومتطلبات تجسيد هذا الحق؟

للإجابة عن هذه الإشكالية نقسم دراستنا لأربع محاور، نتناول في الأول الإطار المفاهيمي للدراسة، وفي الثاني تأثير الاقتصاد غير الرسمي على التشغيل وحق الحصول على عمل لائق، ونتناول في الثالث موجبات التحول من الاقتصاد غير الرسمي للاقتصاد الرسمي، وفي المحور الرابع الاقتصاد الاجتماعي آلية متصورة لسد الفجوة بين الاقتصاديين وضمان تجسيد الحق في عمل لائق وذلك على النحو التالي:

أولا: الإطار المفاهيمي

نبرز في الإطار المفاهيمي بعض المفاهيم المتعلقة بالدراسة على غرار: السمة الرسمية وغير الرسمية، والاقتصاد غير الرسمي، العمل في الاقتصاد غير الرسمي، وأخيرا العمل اللائق وذلك على النحو التالي:

### 1. تعريف السمة الرسمية وغير الرسمية

أشارت منظمة العمل الدولية إلى أن التمييز بين السمة المنظمة والسمة غير المنظمة غامض، وفي الغالب ما تكون عملية الانتقال من بينهما تدريجيا ومطولة، ولا يتحول العمال وأصحاب العمل العاملون في الاقتصاد غير المنظم للسمة المنظمة بين ليلة وأخرى. (منظمة العمل الدولية، 2011)

### 2. تعريف الاقتصاد غير الرسمي

تعدد المصطلحات التي استخدمت للدلالة على الاقتصاد غير الرسمي، فعبّر عنه البعض بالاقتصاد غير المهيكل، كما فعل مدير مكتب الدولي للعمل لسنة 1991، وهناك من استند للسرية التي تحيط به فأطلق عليه تسمية: الاقتصاد النحوي أو الاقتصاد الأسود، أو الاقتصاد الخفي، أو اقتصاد الظل، وهناك من ركز فيه على مفهوم اللانظامية فسماه: بالاقتصاد غير الرسمي، اللانظامي، غير المنظم، وهناك من عرفه بالنظر لعلاقته بالاقتصاد الرسمي على أنه الاقتصاد الظلي والاقتصاد الموازي. (نسرين يحيوي، 2016) وقد ارتأينا أن نستخدم مصطلح الاقتصاد غير الرسمي، نبرز تعريفه على النحو التالي:

### 1-2: تعريف المنظمات الدولية

#### 1-1-2: تعريف صندوق النقد الدولي

صندوق النقد الدولي يرى ان الاقتصاد غير الرسمي يختلف عن الاقتصاد الخفي والاقتصاد غير القانوني، باعتبار الاقتصاد غير الرسمي مجموعة الأنشطة المتعلقة بالإنتاج على نطاق صغير والتي توفر فرض عمل ودخولا للأفراد والعائلات الصغيرة، باعتبار أنشطة الإنتاج هذه غير مدمجة في الاقتصاد الرسمية بسبب عدم تسجيلها من جهة أو عدم الاعتراف بها من الناحية القانونية من جهة أخرى. (دحماني، بن ربيحة، د س)

#### 1-1-2: تعريف منظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية استعملت اصطلاح " القطاع غير المنظم " في أوائل السبعينات لوصف الواقع الاقتصادي الذي كان سائدا في العديد من البلدان ذات الدخل المنخفض، ثم تحولت لاستخدام مصطلح جديد هو " الاقتصاد غير المنظم"، للتشديد على أنه يصف ظاهرة مختلفة عن الاقتصاد العام، والاقتصاد غير المنظم كمفهوم يتجاوز " القطاع غير المنظم" الذي يشمل مجموعة متنوعة من العمال والكيانات الاقتصادية من مختلف القطاعات في السياقين الحضري والريفي، وقد عرف في قاموس منظمة العمل الدولية بأنه: " يمكن وصف القطاع غير المنظم على أنه يتشكل عموما من وحدات تعنى بإنتاج السلع أو الخدمات، وذلك بهدف أولي يتمثل في إيجاد العمل والدخل للأشخاص المعنيين، وغالبا ما تكون هذه الوحدات صغيرة الحجم وتدار بمستوى متدن من التنظيم، مع تقسيم عمل ضعيف بين العمل ورأس المال أو دون أي فصل بينهما كعامل إنتاج، أما علاقات العمل إن وجدت فإنما تقوم على أساس العمل العرضي أو القرابة أو العلاقات الشخصية والاجتماعية، وليس على أساس ترتيبات تعاقدية ذات ضمانات رسمية". (منظمة العمل الدولية، 2009)

لا يوجد تعريف مقبول عالميا لمصطلح " الاقتصاد غير المنظم"، إلا أن مؤتمر العمل الدولي اعتمد في 2002، عقب مناقشة ثلاثية عامة التعريف التالي: " يشمل الاقتصاد غير المنظم جميع الأنشطة الاقتصادية التي

بمارستها العمال والوحدات الاقتصادية، والتي تكون من حيث القانون أو الممارسة غير مشمولة البتة أو مشمولة على نحو غير كاف في الترتيبات المنظمة". (منظمة العمل الدولية، 2009)

## 2-2: التعريف الاصطلاحي

عرف القطاع غير الرسمي بأنه: "تلك الفئة من الصناع أو التجار التي تعمل في الخفاء، وهدفهم الأول هو الحصول على الربح السريع دون الالتزام بأي أعباء مالية سواء تأمينية أو ضريبية، وبصورة أبسط يمكن تعريف القطاع غير الرسمي بأنه أنشطة اقتصادية لا تخضع لرقابة الحكومة ولا يتم تحصيل ضرائب عنها، كما أنها لا تدخل في حسابات الناتج القومي الإجمالي على خلاف أنشطة القطاع الرسمي التي تخضع للنظام الضريبي والرقابة وتدخل في حسابات الناتج القومي الإجمالي على خلاف أنشطة القطاع الرسمي التي تخضع للنظام الضريبي والرقابة وتدخل في حسابات الناتج القومي الإجمالي". (الأسرج، 2019)

عرفه أيضا J.Keith Hart بأنه: "وسيلة لتحقيق الأنشطة التي تتميز بـ سهولة المدخلات، استخدام الموارد المحلية التي تعود ملكيتها للأسرة، تقوم بعمليات ذات الأحجام الصغيرة، كما تعتمد على تكنولوجيا مرنة كثيفة عنصر العمل، إضافة إلى المعرفة المحصل عليها بعيدا عن النظام المدرسي الرسمي، كما يتم تصريف المنتجات في أسواق حرة وتنافسية". (دحماني، بن ربيعة، د س)

عرفه Vito Tanzi بأنه: "مجموع الدخل المكتسبة غير المبلغ عنها للسلطات الضريبية، أو هي مجموع الدخل غير واردة في الحسابات القومية، أو ذلك الجزء من الناتج القومي الذي لا يتم قياسه في الإحصاءات الرسمية لعدم إعلانه، أو إقراره بأقل من قيمته الحقيقية للسلطات الضريبية، كما عرفه أيضا بأنه يمثل كافة الدخل التي لا يتم الكشف عنها للسلطات الضريبية والتي قد تدخل أو لا تدخل في حسابات الناتج القومي الإجمالي". (دحماني، بن ربيعة، د س)

من خلال التعاريف السابقة يمكننا استنتاج خصائص القطاع غير الرسمي: (الأسرج، 2019)

### ✓ غياب تسجيل المنشأة في السجلات الرسمية للدولة بمختلف أنواعها:

أول معايير انتماء المنشأة للقطاع غير الرسمي هو عدم التسجيل، أي غياب كافة أنواع القيد بالسجلات الرسمية: سجل تجاري، سجل صناعي، تراخيص عمل كما هو الحال في مصر، كما ترتبط درجة التنظيم أيضا بعلاقتها مع الإدارة الضريبية ونظام المحاسبة، وعلى الرغم من ذلك فوصف القطاع غير الرسمي أو غير المنظم أو قطاع الظل... الخ، لا يعني غياب التنظيم وإنما يعني وجود لهما أشكال لكنها غير قابلة للتصنيف حسب المعايير المعتادة أو المعمول بها داخل الدولة.

فاعاملون في القطاع غير الرسمي لهم قواعدهم وهيكلهم التنظيمية التي تنظم عملهم، ويقصد هنا عدم تسجيل الوحدة الاقتصادية لا المشتغلين بها، وبالتالي فعدم تسجيل العاملين في التأمينات الاجتماعية أو التنظيمات النقابية أو غياب عقد العمل لا يعد بالمعيار الكاف لتعريف القطاع غير الرسمي، ولكن يمكن إدراجها في خصائصه، وفي بعض الدول على غرار: مصر فالقطاع غير الرسمي فيها يغلب فيه طابع المشروع الفردي.

### ✓ صغر حجم تشغيلها:

المنشأة في القطاع غير الرسمي تتسم بمحدودية حجم التشغيل فيها، ويمكن قياس هذا الحجم بعدد العاملين بأجر بشكل مستمر أو دائم كما يمكن أن يقاس بجملة العاملين بأجر سواء الدائمين أو المؤقتين، كما يمكن قياسه بجملة العاملين بأجر ودون أجر.

### ✓ محدودية الرأس المال المستثمر:

تشير الدراسات لوجود اختلاف بين نوع الأصول التي تدخل في تقدير قيمة رأسمال، هل هو إجمالي الأصول الثابتة والمتداولة؟، أم إجمالي الأصول الثابتة وحدها؟ أم اجمال الأصول الثابتة بعد استبعاد الأراضي والمباني على أساس أنها يمكن أن تكون مستأجرة أو أنها تستخدم كمكان للعمل ومحل للإقامة؟ إلى جانب استخدامها لرؤوس أموال أقل مقارنة بالقطاع الرسمي، فهي تشغل عمال أقل نسبيا أيضا، ولا يمكنها إلا بصعوبة الحصول على تمويل من البنوك والمؤسسات المالية، وهو ما انعكس بدوره على قدرتها على التوسع في رأس المال وعدد العمال.

### ✓ اختلاف الآلات والمعدات المعتمد عليها:

فيتم الاعتماد على التشغيل اليدوي والطاقة الكهربائية، كما أنها متعلقة مباشرة أو بطريق غير مباشر بالإنتاج والخدمات والتجارة مع القطاع الرسمي، فيتم التوجه له للتقليل من النفقات وإيجاد أساليب أكثر مرونة من خلال التعاقد معهم من الباطن لأداء بعض العمليات، ويوفر القطاع غير الرسمي عديد السلع والخدمات الرخيصة نسبيا لمحدودي الدخل والعاملين في القطاع الرسمي... الخ.

### 3. تعريف العمل في الاقتصاد غير الرسمي

ورد في القاموس الصادر عن منظمة العمل الدولية تعريف للعمل في القطاع غير المنظم بأنه: "يتضمن العمل في القطاع غير المنظم جميع الأشخاص الذين التحقوا في فترة مرجعية معينة بعمل في منشأة غير منظمة واحدة على الأقل، بغض النظر عن وضعهم في الاستخدام أو عما إذا كان هذا العمل وظيفتهم الأساسية أم الثانوية". (منظمة العمل الدولية، 2009)

يقصد بالعمل في الاقتصاد غير الرسمي: "النشاط الذي يقوم به الأفراد في ظل ارتفاع البطالة والفقر وانعدام المساواة بين الجنسين وهشاشة العمل، لتحقيق جملة من المزايا لاسيما فيما يتعلق بتوليد الدخل". (دحماني، بن ربيحة، د س)

### 4. تعريف العمل اللائق

عرف العمل اللائق بأنه: "ذلك العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان والذي يحصل عليه النساء والرجال دون تمييز". (منظمة العمل الدولية، 2009)

ثانيا: تأثير الاقتصاد غير الرسمي على التشغيل وحق الحصول على عمل لائق  
أرجع الباحثون ظهور الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر للستينيات، إلا أن انتشاره كان في الثمانينات بسبب انهيار أسعار البترول من جهة، وتبني التحول من الاقتصاد الموجه لاقتصاد السوق، ففي الثمانينات انتشرت ظاهرة الاقتصاد غير الرسمي الذي يحوي عديد الأنشطة الاقتصادية الخفية، وتؤكد الدراسات على

أنه حجمه الكلي في الجزائر يمكن أن يتراوح بين 20% إلى 30% من الناتج الهام وأن إجمالي الأموال المتداولة فيه حوالي 8 مليار دولار أمريكي. ( كسرى، طهراوي، 2014)

الاهتمام بضمان حق العمال في الحصول على عمل لائق اهتمام دولي واقليمي، وشغل شاغل لكل الدول، ويقصد بالتشغيل في المفهوم التقليدي بأنه: "تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل والتكوين"، أما في المفهوم الحديث فهو: "يعبر عن الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية إضافة إلى الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية". (دحماني، بن ربيحة، د س)

#### 1. حقوق العامل في قانون علاقات العمل وتجسيد الحق في عمل لائق

غالبا ما يكون العاملين في الاقتصاد غير الرسمي خارج إطار القوانين السارية المفعول في مجال علاقات العمل، فغالبا من يتم تشغيلهم دون دفع لاشتراكات الضمان الاجتماعي أو ضرائب الدخل... الخ، ويحصلون على أجور تقل عن الحد الأدنى المكفول قانونا، ويتسع ذلك بشكل كبير في حال انتشار البطالة وارتفاع مستوى المعيشة، كما أنه وفي مخالفة واضحة للقوانين يستغل أرباب العمل الأطفال دون السن القانوني المحدد للتشغيل، (شهاب، 2013) نفصل في مضمون الحقوق المكفولة للعامل في قانون علاقات العمل المجسدة للحق في عمل لائق على النحو التالي:

✓ **الحق في المساواة:** من حق كل العمال أن لا يكون هناك تمييز بينهم في العمل والأجرة وظروف العمل، على أساس السن والجنس، أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية، أو القرابة العائلية أو القناعات السياسية، أو الانتماء للنقابة أو عدم الانتماء إليها، وإذا احتوت على ذلك الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل عدت باطلة وعديمة الأثر. (المادة 17، القانون رقم 11/90 المعدل والمتمم)

✓ **الحق في الراحة والعطل والغيابات:** للعامل الحق في يوم كامل للراحة في الأسبوع، وله الحق في عطل الأعياد، والعطلة السنوية وهي مدفوعة الأجر، ومتى اشتغل فيهما فله الحق في راحة تعويضية، ولهذا الحق دواعي صحية وعائلية واجتماعية. (مهدي، 2013)

✓ **حق النساء العاملات في عطلة الأمومة:** نص المشرع على استفادة المرأة العاملة خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة، كما مكّهم من الاستفادة من التسهيلات حسب ما تحدده الأنظمة الداخلية للهيئات المستخدمة. (المادة 55 من القانون رقم 11/90، المعدل والمتمم)

✓ **الحق في العلاج الطبي:** يتعين على صاحب العمل الالتزام بتوفير العلاج لعماله

✓ **الحق في الترقية:** للعامل/ العاملة الحق في الترقية، وتتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني وتكون حسب المناصب الموجودة وحسب مؤهلاتهم واستحقاقهم. (المادة 61 من القانون رقم 11/90، المعدل والمتمم)

✓ **الحق في التعويض:** كفل المشرع للعامل الذي يعمل لمدة غير محددة الحق في التعويض في حالة تسريحه فرديا أو جماعيا من قبل رب العمل، يحتسب على أساس شهر لكل سنة عمل في حدود 15 شهرا، بعد استنفاد الحق في العطلة السنوية المدفوعة الأجر ويحسب مبلغ التعويض على أساس المتوسط الشهري الأفضل للأجور المقبوضة خلال إحدى السنوات الثلاث الأخيرة. (المادة 72 من القانون رقم 11/90، المعدل والمتمم)

✓ **الحق في الحفاظ على علاقة العمل بتغيير رب العمل:** نص المشرع على بقاء علاقة العمل قائمة حتى بتغير الوضعية القانونية لرب العمل بين العمال ورب العمل الجديد، ولا تعدل إلا حسب الأشكال والشروط التي حددها القانون والمفاوضات الجماعية، (المادة 74 من القانون رقم 11/90، المعدل والمتمم) يمكننا إرجاع ذلك لارتباط العامل بالمؤسسة التي يعمل بها، لذا تظل علاقته قائمة طالما أن هذه الأخيرة مازالت تباشر نشاطها بغض النظر عن تغير صاحب العمل، والذي شخصيته ليست في الأصل محل اعتبار في العقد. (الكندي، د س)

✓ **الحق في الأجر:** للعمال الحق في الأجر مقابل العمل الذي يستفيد منه رب العمل، وهو في نفس الوقت التزام يتعين على رب العمل أدائه، ويكون هذا الأخير متناسبا مع نتائج العمل، وحى المشرع أجر العمال بالنظر لأهميته لهم فأوجب على رب العمل دفعها بشكل منتظم بحلول تاريخ استحقاقه، وجعل من دفعها ذو أولوية على جميع الديون الأخرى بما فيها يدون الخزينة العمومية والضمان الاجتماعي، ولم يقرن ذلك بطبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها، كما نص صراحة على عدم إمكانية الاعتراض على الأجور المترتبة على رب العمل، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها بغض النظر عن السبب حتى لا يتضرروا. (المواد: من 88-90 من القانون رقم 11/90، المعدل والمتمم)

يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق على قطاعات النشاط بعد أخذ رأي نقابات العمال وأرباب العمل الأكثر تمثيلا، ويؤخذ بعين الاعتبار في تحديده ما يلي: معدل الإنتاجية الوطنية المسجل، مؤشر الأسعار عند الاستهلاك، الوضع الاقتصادي العام، (المادة 89 من القانون رقم 10/14) ويعد هذا التحديد للأجر من النظام العام ومن ثم فلا يجوز الاتفاق على مخالفته.

نص المشرع على معاقبة كل رب عمل يدفع أجرا يقل عن الأجر الوطني المضمون أو الأجر المحدد في الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي للعمل، بغرامة مالية تتراوح بين 10000 دج إلى 20000 دج، وتضاعف حسب عدد المخالفات المرتكبة، وفي حال العود تتراوح الغرامة بين 20000 دج و 50000 دج وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين بذلك. (المادة 54 من الأمر رقم 01/15)

✓ **الحق في المشاركة في أجهزة المشاركة:** بما يضمن مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة، بواسطة مندوبي في مستوى كل مكان عمل يحتوي على 20 عاملا على الأقل، وبواسطة لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين في مستوى رب العمل. (المادة 91 من القانون رقم 11/90، المعدل والمتمم)

✓ **الحق تكوين والانخراط في النقابات:** واشترط المشرع فقط أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية. (المادة 2، 3 من القانون 14/90)

2. البطالة كسبب لظهور الاقتصاد غير الرسمي وانعكاسها على العمل اللائق في الجزائر

تعد البطالة مصدرا لنمو المتسارع للاقتصاد غير الرسمي، وسببا في ظهور العمل اللائق في الجزائر،

نفصل في ذلك على النحو التالي:

## 1-2: سوق العمل الجزائرية

تميزت سوق العمل في الجزائر منذ النصف الثاني للثمانينات لغاية سنة 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة والتي قدرت سنة 1987 بـ 17%، وفي سنة 1995 في حدود 28%، وقدرت سنة 1999 بـ 30%، فبسبب الأزمة الاقتصادية التي عانت منها خلال هذه الفترة بسبب انخفاض أسعار البترول من جهة، وتراجع كبير في حجم الاستثمارات، انعكس بشكل مباشر على سوق العمل سلبا فانخفضت فرص العمل المتاحة، والتي قابلها زيادة في عدد طالبي العمل، من جهة أخرى فالإصلاحات الاقتصادية التي انتهجتها الجزائر وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة التي أدت لخلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال، فازدادت البطالة ومست كل الفئات الاجتماعية خاصة الشباب وذوي الشهادات، فمن مجموع العاطلين عن العمل نجد أكثر من 73% منهم تقل أعمارهم عن 30 سنة.

للإطلاع على إحصائيات الرسمية في البطالة في سبتمبر 2015، يرجى الرجوع للملاحق.

لقد استطاع مجالات الاقتصاد غير الرسمي امتصاص حجم البطالة الكبير في الجزائر، على الرغم من ذلك فالعمل اللائق في ظلّه غير محقق، وهنا تدخلت الحكومة للحد من خطورة هذه الأخيرة على المجتمع، فوضعت برامج لترقية الشغل وأنشأت هياكل متخصصة لتنفيذها، كما أن الفترة الممتدة من 1999 إلى 2004 كانت منتعشة اقتصاديا لذا رصدت إمكانيات مالية كبيرة عن طريق الاستثمار المباشر للدولة أو بمساهمة من القطاع الخاص الوطني أو الأجنبي، في إطار البرنامج الحماسي 2005-2009 الخاص بالبرنامج الإضافي لدعم النمو الاقتصادي بتخصيص إمكانيات مالية أخرى أكثر أهمية.

## 2-2: السياسة الوطنية للتشغيل في الجزائر ومواجهة البطالة

لاقت الجهود المبذولة نتائج إيجابية في مجال التشغيل، وكانت البداية لإعادة التوازن للعرض والطلب في سوق العمل، ويعكس ذلك انخفاض نسبة البطالة سنة 2004 لحدود 17.7% حسب معايير المكتب الدولي للعمل، (كسرى، طواهرى، 2014) نفصل في السياسة الوطنية التي انتهجتها الجزائر لمواجهة البطالة ومن ثم إمكانية تجسيد العمل اللائق على النحو التالي:

1-2-2: التنظيم الهيكلي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (المرسوم التنفيذي رقم 125/08)





أوكل المشرع الجزائري الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) والهيئات الخاصة المعتمدة للتصديبات- OPAP – (منذ 2004)، ما يلي:

### أ- نشاط الوساطة الكلاسيكية في سوق العمل (الوكالة الوطنية للتشغيل)

الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية تتمتع المعنوية والاستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، منظمة بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فيفري 2006.

تتولى الوكالة المهام التالية:

– تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة، وتطورها وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، وتكلف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة بما يأتي:

✓ وضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع بطريقة دقيقة ومنظمة وحقيقية، على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة،

✓ القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة،

-القيام بكل الدراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها،

✓ تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها،

– جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكلف بهذه الصفة، بما يأتي:

✓ ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم ،

✓ القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها،

✓ تنظيم المقابلة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي،

✓ تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.

لقد أعطى المشرع الحق لكل طالب شغل بلغ السن القانوني للعمل أيا كان مستوى تأهيله، الاستفادة من تنصيب عن طريق الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، وفقا للعروض الواردة من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ويستفيد من التوجيه والاستشارة والمرافقة في البحث عن الشغل وعن التنصيب.

ب. الأجهزة العمومية لترقية التشغيل

ب-1: جهاز المساعدة على الإدماج المهني (المرسوم التنفيذي رقم 126/08)

هذا الجهاز مسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ل:

– تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين.

– تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية لترقية الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين-توظيف.

يوجه الجهاز لثلاث (3) فئات من طالبي العمل المبتدئين:

الفئة الأولى: حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.  
الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربية مهنية.  
الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

عقود الإدماج: يعد عقد لكل فئة من الفئات السالفة الذكر:

- عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين،
- عقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني،
- عقد تكوين-إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

تبرم عقود الإدماج بين: المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل (المديرية الولائية للتشغيل)، أو المستخدم (تتمثل الهيئات المستخدمة في: المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، المؤسسات والإدارات العمومية، الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط من خلال ورشات الأشغال المختلفة ذات المنفعة العمومية، الحرفيين المعلمين)، أو الهيئة المكونة، أو المستفيدين.

تبرم عقود الإدماج لمدة حسب ما يلي:

- ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية.
- سنة (1) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي،
- سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين،
- ستة (6) أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية،
- سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج.

عقد العمل المدعم: يعد عقد العمل المدعم بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ويدخل في إطار تشجيع توظيف الشباب المدمج لدى المؤسسات العمومية والخاصة.

يتقاضى الشباب طالبي الشغل المبتدئين الموظفين في هذا الإطار أجور طبقا لسلم الأجور للهيئة المستخدمة، وتساهم الدولة في أجر المنصب لمدة ثلاث (3) سنوات غير قابلة للتجديد من خلال مساهمة محددة على النحو التالي:

- 12.000 دج/ صاف للشهر بالنسبة للجامعيين،
- 10.000 دج/ صاف للشهر بالنسبة للتقنيين السامين،
- 8.000 دج/ صاف للشهر في إطار عقود الإدماج المهني،
- أما بالنسبة لعقود تكوين-إدماج المؤسسة، فتقدر مساهمة الدولة بـ 6.000 دج/ صاف للشهر لمدة سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد.

2-2-3: التدابير التحفيزية للتشغيل: (المواد: 6، 11، 12 من القانون رقم 21/06)، (المادة 59 من القانون رقم 24/06)، (المرسوم التنفيذي رقم 386/07)، ( القانون رقم 09/09)

✓ تخفيض حصة صاحب العمل في الإشارك في الضمان الاجتماعي لمدة ثلاث (3) سنوات:

-40% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل،

-80% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ،  
-95% لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب.  
✓ يستطيع المستخدم في قطاعات السياحة والصناعة التقليدية والثقافة والفلاحة والبناء والأشغال العمومية والري أو في المؤسسات الخدمائية وقام بتوظيف طالب شغل من 6 إلى 12 شهرا، في هذه الحالة تكون حصة الاشتراك كالتالي:

-20% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل،  
-18% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ،  
-16% لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب.  
✓ يستطيع المستخدم الاستفادة لمدة ثلاثة (03) سنوات من إعانة شهرية للشغل، عن كل توظيف عندما يكون عقد العمل المبرم غير محدد المدة.

✓ الإعفاء من الاشتراكات الإجمالية لكل مستخدم يقوم بعمليات التكوين وتجديد المعارف لصالح عماله.  
يتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالاشتراكات الإجمالية للضمان الاجتماعي لمدة يمكن أن تصل إلى ثلاثة أشهر.

✓ التوظيف في إطار عقود العمل المدعمة: التخفيض في نسبة الاشتراك لأرباب العمل بـ 80% يمكن أن تصل هذه النسبة إلى 95% بالنسبة لولايات الهضاب العليا والجنوب.

#### 4-2-2: الأجهزة العمومية لدعم خلق النشاطات

أ. الجهاز المسير من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

##### أ-1. استثمار الإنشاء

يتمثل في إنشاء مؤسسات مصغرة جديدة في جميع النشاطات، باستثناء النشاط التجاري من طرف شاب أو عدة شباب مؤهلين للاستفادة من هذا الجهاز، وللإستفادة منه يجب على الشباب المقاول استيفاء ستة شروط حددها المشرع، تتمثل فيما يلي:

- أن يتراوح بين 19 و 35 سنة، ويمكن أن يصل السن إلى 40 سنة بالنسبة لمسير المؤسسة، على أن يتعهد بتوفير ثلاثة (3) مناصب عمل دائمة (بما فيها الشركاء)،
  - أن يكون لديه تأهيل مهني و/أو ملكات معرفية معترف بها،
  - أن يستفيد صاحب المشروع من تكوين قبل بداية مرحلة الإنجاز،
  - أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة،
  - أن لا يكون شاغلا وظيفه مأجورة عند تقديم طلب إحداث المؤسسة المصغرة،
  - أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل بطال.
- يتم معالجة مضمون ملفات مشاريع الاستثمارات للشباب ذوي المشاريع من طرف لجنة الانتقاء والانتقاء والاعتماد والتمويل للفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

## أ-2. استثمار التوسع

عندما يحدث الشباب المقاول مؤسسة مصغرة في إطار الجهاز المسير من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، تمنح إمكانية توسيع قدراته الإنتاجية في نفس النشاط أو في نشاط مرتبط، وذلك بشروط هي:

- تسديد القرض البنكي في حدود 70٪ على الأقل إن كان المبلغ المطلوب يكون أمام نفس البنك.
- التسديد الكلي للقرض البنكي في حالة تغيير البنك أو صيغة التمويل، من الثلاثي إلى الثنائي،
- التسديد في حدود 70٪ من القرض غير المكافئ في حالة التمويل الثنائي،
- التسديد المنتظم لاستحقاقات القرض غير المكافئ،
- تصريح بالوجود لـ 3 سنوات من الاستغلال (في المناطق العادية) و 6 سنوات (في المناطق الخاصة)،
- توفر الحصائل الجبائية التي تبين التطور الإيجابي للمؤسسة المصغرة.

ب. صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح للشباب المقاول (المرسوم التنفيذي رقم 200/98. المعدل والمتمم)

هذا الصندوق موضوع تحت وصاية وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وموطنه لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، يتعين على كل صاحب مشروع الانخراط في الصندوق لضمان تمويل مشروعه.

يكمل ضمان الصندوق الضمانات المقررة في الجهاز والمتمثلة في:

- رهن التجهيزات و/أو رهن العريات في الدرجة الأولى لصالح البنوك، وفي الدرجة الثانية لصالح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب،
- حلول البنك محل التأمين متعدد الأخطار.

ج. جهاز إحداث النشاطات من طرف البطالين أصحاب المشاريع البالغين من 30 إلى 50 سنة المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يعمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على تسيير جهاز دعم إحداث النشاطات لفائدة البطالين أصحاب المشاريع البالغين ما بين 30 و 50 سنة، بالإضافة لمهامه الأصلية بعنوان التأمين عن البطالة، ويجب على كل شخص مهتم بالجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أن يستوفي الشروط المحددة قانوناً، وهي:

- أن يبلغ من العمر ما بين 30 و 50 سنة،
- أن يكون من جنسية جزائرية،
- أن لا يكون شاغلاً منصب عمل مأجور أو يمارس نشاطاً لحسابه الخاص عند إيداعه طلب الإعانة،
- أن يكون مسجلاً لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بصفة طالب شغل أو أن يكون مستفيداً من تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة،
- أن يتمتع بمؤهل مهني و/أو يمتلك ملكات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به،
- تقديم مساهمة شخصية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه،
- أن لا يكون قد استفاد من تدبير إعانة بعنوان إحداث النشاط.

د. صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض البطالين ذوي المشاريع (الجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة)

نشير في هذا الصدد أن الانخراط في الصندوق إجباري على البطالين المقاولين ذوي المشاريع الراغبين في إحداث مؤسسة خاصة في إطار الجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، كما أنه يكمل ضمان الصندوق الضمان الذي يقدمه صاحب المشروع للبنك أو للمؤسسة المالية.

يعد جهاز إحداث وتوسيع نشاطات إنتاج السلع والخدمات من طرف البطالين ذوي المشاريع المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة جهازا كاملا، حيث يقوم الصندوق باستقبال أصحاب المشاريع ومرافقتهم وتمويلهم ودعمهم، وفي إطار هذا الجهاز، يشكل صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض البطالين ذوي المشاريع في أن واحد ضمانا لصاحب المشروع وتأمينا للبنوك.

يضمن الصندوق للمقترض (البنك أو المؤسسة المالية) من خلال تسديد جزء كبير من الديون في حالة عجز المقترض (صاحب المشروع) على التسديد، وهو ما يساهم في تسهيل الاستفادة من القرض لفائدة المقترض الذي غالبا ما تكون ضماناته غير كافية.

عندما لا يتمكن صاحب المشروع من تسديد قرضه، يقوم الصندوق بتعويضه من خلال دفع قسط كبير من الديون للبنك الدائن، ويضمن صندوق الكفالة المشتركة لدى البنوك والمؤسسات المالية، ضمان القروض التي تمنحها هذه المؤسسات لفائدة البطالين أصحاب المشاريع، ويغطي الصندوق بناء على تعجيل البنوك والمؤسسات المالية، باقي الديون المستحقة من الأصول والفوائد عند تاريخ التصريح بالنكبة وذلك في حدود 70%، لكن هذا مرهون بإتمام إجراءات الانخراط.

يتم الانخراط حسب ما هو موضح أدناه:

➤ بالنسبة لصاحب المشروع

- الحصول على شهادة القابلية المسلمة من طرف مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة،
- الحصول على الموافقة البنكية،
- دفع حقوق الإنخراط المحددة بـ 35,0% من قيمة القرض دفعة واحدة في الحساب المحلي للصندوق الكفالة المشتركة، حيث تغطي كل مدة القرض.

➤ بالنسبة للبنك

يجب على كل بنك أو مؤسسة مالية تقوم بتمويل عمليات إحداث النشاطات وتمنح قروضا لفائدة البطالين أصحاب المشاريع في إطار الجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة دفع إشتراك سنوي يقدر بـ 1% من القرض الممنوح المتبقي.

ثالثا: موجبات التحول من الاقتصاد غير الرسمي للاقتصاد الرسمي

تحول القطاع غير الرسمي في الدولة لقطاع رسمي شغل كل دولة تعاني اقتصادها من هذه المشكلة، وهذا لم يعد مرتبطا بالقضاء على التهرب الضريبي وإجبارية التأمينات الاجتماعية، لتتحول النظرة الى انه بهذا التحول

يمكن الاستفادة من الاثار الإيجابية التي تحققها المشروعات المتحولة للقطاع الرسمي ومن ثم يمكننا اجمال موجبات التحول للقطاع الخاص فيما يلي: (دحماني، بن ربيعة، د س)

#### 1. زيادة موارد الدولة المالية

من خلال استرجاع حصيلة الضرائب المفقودة، فجانبا من الدخل المحقق في هذا الاقتصاد لا تدفع عنه ضرائب، فالأفراد لا يكشفون عن دخولهم أو طبيعة وظائفهم التي يقومون بها للسلطات الضريبية. (نسرين يحيوي، 2016)

#### 2. الاستفادة من المزايا التي يستفيد منها القطاع الخاص

تتيح عملية التحول من قطاع غير رسمي لقطاع رسمي للمنشأة المتحولة الحق في حماية حقوق الملكية الفكرية، والحق في الحصول على خدمات البنية الأساسية التي توفرها الدولة للقطاعات الرسمية، وإمكانية توسعها في السوق... الخ.

#### 3. زيادة معدلات النمو الاقتصادي وخفض معدلات الفقر

فالدراسات تشير لوجود علاقة طردية بين تطبيق القوانين والنمو الاقتصادي، وبين النمو الاقتصادي وخفض معدلات الفقر.

#### 4. حماية الفئات المهمشة من العمال

#### 5. ضمان العمل اللائق

عملية الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي للاقتصاد الرسمي هو الطريق لمواجهة العجز في ضمان العمل اللائق لضعف الحقوق والحماية المقر للعاملين فيه، فغالبا ما ينقص العاملين فيه الحماية ويحصلون على أجور متدنية وغير منتظمة، ولا يمكنهم المشاركة في المفاوضات الجماعية، إلى جانب أن هناك ارتباطا كبيرا بين الفقر وبين عدم الرسمية. (منظمة العمل الدولية، 2011)

العمل اللائق تجسيد لتطلعات الأفراد في حياتهم العملية وآمالهم المعلقة على الفرص والمداخل والحقوق والعدالة والمساواة بين الجنسين، بالإضافة لرغبتهم في إيصال صوتهم والاعتراف بدورهم. كما أن مفهوم العمل اللائق لا ينطبق فقط على العمال في الاقتصاد الرسمي بل يتعداه ليشمل من هم عاملون في الاقتصاد غير الرسمي وهو ما يخص دراستنا هذه.

رابعا: الاقتصاد الإجتماعي آلية متصورة لسد الفجوة بين الاقتصادين غير الرسمي والرسمي وضمان تجسيد الحق في عمل لائق

الفجوة الموجودة بين الاقتصاد الغير الرسمي والرسمي سبب في عدم تحقق العمل اللائق، ومن شأن التوجه للاقتصاد الاجتماعي أن يسد هذه الفجوة، ومن ثم يكون ضمانة لخفض العجز الموجود في ضمان عمل لائق وتحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية في الأسواق وكذا زيادة المداخل والربحية، وذلك من خلال مزج الأهداف الاجتماعية والاستدامة الاقتصادية والبيئية، إلا أننا ننوه في هذا الصدد أن تقرير الاجتماع الإقليمي الإفريقي الثاني عشر لسنة 2011 أشار إلى أن الدول والمنظمات المجتمع المدني والشركاء في التنمية لم تعترف كليا بإمكانية أن يكون هذا الأخير آلية للتوجه من الاقتصاد غير المنظم للاقتصاد المنظم. (منظمة العمل الدولية، 2011)

## 1. تعريف الاقتصاد الاجتماعي

لحد الساعة لا يوجد تعريف للاقتصاد الاجتماعي يحظى بقبول عالمي، إلا أن منظمة العمل الدولية تستخدم التعريف العملي الذي اتفق عليه في مؤتمر ثلاثي عقد في جوهانسبرغ في أكتوبر 2009، بشأن الاقتصاد الاجتماعي، ووفقهم فالاقتصاد الاجتماعي هو: "المنشآت والمنظمات لاسيما التعاونيات، ومجتمعات المنفعة التآزرية والرابطات والمؤسسات الاجتماعية التي تتميز خصوصا بإنتاج السلع والخدمات والمعارف والسعي في الوقت ذاته إلى تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز التضامن". (منظمة العمل الدولية، 2011)

هناك من عرف الاقتصاد الاجتماعي على أساس أهدافه بأنه: "يعتبر الاقتصاد الاجتماعي والتكافلي اقتصادا مستعرضا وقطاعيا وهو بذلك قادر على تعبئة المجالات المختلفة للتداخل العام والاجتماعي، منذ أن إجراءاته تنطوي على أهداف اقتصادية (خلق فرص عمل وإدراج دخل)، وأهداف اجتماعية (التكافل الاجتماعي المعزز والروابط الإقليمية الأقوى)، وأهداف سياسية (تنظيم منظمات عامة يتم من خلالها تحليل ومناقشة حل المشاكل)، وأهداف ثقافية (أنماط جديدة للإنتاج والاستهلاك) وأهداف بيئية (التعليم الصديق للبيئة والاستدامة)". (منظمة العمل الدولية، 2013)

## 2. خصائص الكيانات التي تدخل في منشآت الاقتصاد الاجتماعي

- ألا يكون هدفها الأساسي الحصول على عائد استثماري، وهي بطبيعتها جزء من اقتصاد أصحاب المصلحة، الذين تكون منشأتهم من صنع ذوي الاحتياجات المشتركة وموجهة لهم، وتكون مسؤولة أمام من هي في خدمتهم، وتسلم كيانات الاقتصاد الاجتماعي بسيادة الشعب وأولوية العمل على رأس المال.
- تكون مدارة بشكل ديمقراطي تماشيا مع مبدأ "كل عضو له صوت واحد".
- المشاركة الطوعية والعضوية والالتزام وتشدد على المساعدة الذاتية والاعتماد على الذات إلى جانب الهوية المحلية.

## 3. كيفية ضمان الاقتصاد الاجتماعي للعمل اللائق

يكون تحقيق ذلك من خلال أحداث مؤسسات الاقتصاد الاجتماعي مثلثا افتراضيا من الفرص والتمكين والحماية، وذلك من خلال انتماء العمال وأرباب العمل في الاقتصاد غير الرسمي لمنظمة الاقتصاد الاجتماعي، وهنا يمكنهم تحقيق وفرة في الحجم والنطاق وأن يعززوا أصواتهم وتمثيلهم، فتزيد بذلك قدرتهم على المفاوضة ويحققون حدا أدنى من الحماية الاجتماعية من خلال المساعدة المتبادلة والتضامن والمعاملة بالمثل.

كما يمكن ان تكون مؤسسات الاقتصاد الاجتماعي مدخلا لنشر المعارف والمعلومات بين أعضائها، وتوفير الفرص لتطوير المهارات وضمان التدريب.

بناء على ما سبق يمكن تجسيد أهداف أجندة العمل اللائق والتي تسعى منظمة العمل الدولية تجسيدها، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- إيجاد فرص أكبر من العمل: بما يضمن تطوير مهارات الشباب وخلق فرص العمل وسبل العيش المستدام.
- تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: كما سبق بيانه.



- توسيع نطاق الحماية الاجتماعية.
- تعزيز الحوار الاجتماعي بين العمال وأرباب العمل.

#### 4. الاقتصاد الاجتماعي في إفريقيا

يؤدي الاقتصاد الاجتماعي دورا واضحا في إفريقيا لاسيما في مجالات التمويل بالغ الصغر والحماية الاجتماعية والتأمين بالغ الصغر والتسويق والتوريد الزراعيين والإسكان والعمل الجماعي في الزراعة والتجارة والتصنيع، وقد أولت دول إفريقيا عديدا اهتمام به باعتباره مسارا بديلا وتكميلا للتنمية، وذلك على النحو التالي:

- في 22 دولة إفريقية قام 14400 اتحاد إئتماني مرتبط بالمجلس العالمي لاتحادات الائتمان ويضم 15,6 مليون عضو، بتجميع ما يقدر تقريبا 4,4 مليار دولار أمريكي من الإذخارات.
- قرابة 7% من الأسر الإفريقية تشمل ما لا يقل عن عضو في تعاونية، مما يجعل العدد الإجمالي للأعضاء في التعاونيات يبلغ ما لا يقل عن 70 مليون عضو.
- في جنوب إفريقيا كام هناك تسليم بإمكانيات الاقتصاد الاجتماعي من خلال إدماجه كمحفز أساسي للوظائف في مسار النمو الجديد الذي أقره مجلس الوزراء سنة 2010.
- أنشأت دول على غرار: مالي والمغرب والكاميرون إدارات حكومية مخصصة لتعزيز الاقتصاد الاجتماعي و/أو اعتمدت سياسات وطنية بشأن هذا الموضوع.
- أنشأت شبكات إفريقية تضم منشآت ومنظمات للاقتصاد الاجتماعي، بما فيها الشبكة الإفريقية للاقتصاد الاجتماعي والتضامن RAESS المنشأة سنة 2010، والشبكة الإفريقية لأصحاب المشاريع الاجتماعيين ASEN وشبكة المنشآت الاجتماعية في شرق إفريقيا EASEN والرابطة التعاونية للإدخار والائتمان في إفريقيا ACOSCA ومؤتمر التعاون للبلدان الإفريقية.
- لكن غالبا ما يبقى أعضاء منشآت ومنظمات الاقتصاد الاجتماعي والمستفيدون منها في الاقتصاد غير الرسمي لفترة قصيرة من الوقت، إلا أن الفوائد الاقتصادية والاجتماعية والمجتمعية المستمدة من العضوية في منظمة من منظمات الاقتصاد الاجتماعي من شأنها أن تؤدي على المدى الطويل لإضفاء الصفة الرسمية للمنظمة تدريجيا على النشاط والأعمال غير الرسمية.<sup>1</sup> (منظمة العمل الدولية، 2011)

#### الخاتمة:

في ختام دراستنا لموضوع الاقتصاد غير الرسمي والعمل اللائق في الجزائر: دراسة في التأثير ومتطلبات التجسيد، توصلنا لجملة من النتائج والاقتراحات نوجزها على النحو التالي:

#### أولا: النتائج

1. الاقتصاد غير الرسمي يتسم بعدم التنظيم للمشاريع وانتشار المعاملات النقدية، واعتماده على الأسواق المحلية، وظروف العمل السيئة نسبيا وفيه ينتشر العمل للحساب الخاص، والعمل المؤقت والموسمي والعمل الأسري شاملا في ذلك عمالة الأطفال والنساء.

2. للاقتصاد غير الرسمي علاقة بسوق الشغل في الجزائر، فدلالة مؤشرات سوق الشغل ترتبط بمعلومات ومعطيات الاقتصاد غير الرسمي خاصة معدلات البطالة.
3. لضمان العمل اللائق لآبد من تهيئة المناخ الاقتصادي المتسم بالاستقرار والأمان، للحد من انتشار الاقتصاد غير الرسمي، وتفعيل النصوص القانونية التي تحد من كل النشاطات الاقتصادية خارج المعاملات الرسمية، لما فيها من اهدار للحق في العمل اللائق.
4. لتحسين رصد وتقييم سياسات العمل وبرامجه لقياس تأثير هذه البرامج وتحسينها أهمية كبيرة في التوجه لتحقيق العمل اللائق.

#### ثانيا: الاقتراحات

1. يتعين العمل على إيجاد كل الآليات التي تمكن القطاع غير الرسمي من التحول والاندماج في القطاع الرسمي لما لذلك من أهمية كبيرة، ولهذا الغرض يتعين تنسيق الجهود بين كل الأطراف ذات الصلة بالموضوع، وتكون البداية بحصر الأعمال التي تدخل في الاقتصاد الرسمي في الجزائر وإجراء الإحصاءات والدراسات الضرورية على ذلك.
2. يتعين العمل على إجراء الدراسات حول حجم هذا الاقتصاد داخل الدولة، والمجالات التي يظهر فيها ونسبة ذلك، ومعالجة المشاكل والنقائص التي يواجهها الاقتصاد الرسمي بما يضمن الحد من اتساع هذا الأخير، والعمل على دمجهما في اقتصاد واحد بما يعود بالفائدة على الاقتصاد الوطني ككل، فمن جهة سيكون ذلك ضمانا لتوفير العمل اللائق إلى جانب امتصاصه للبطالة باعتباره مشغلا لما يفوق 30% من العمالة.
3. في انتظار التوجه للاقتصاد الاجتماعي الذي يمكن ألية لسد الفجوة بين الاقتصادين الرسمي وغير الرسمي ومن ثم تجسيد الحق في العمل اللائق، يتعين على وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تحسين الإدارة والتنظيم بما يسهل رصد عملية تطبيق وإنفاذ القوانين الخاصة بالعمل وسياساتها، وبالنظر لكون قوانين العمل غير سارية على عمال الاقتصاد غير الرسمي يتعين إصدار نصوص قانونية لحمايتهم في ظلّه،
4. العمل اللائق وتجسيده عمليا متأثر بسياسات عدة قطاعات، ومن ثم فالوزارات التي تعنى بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وكذا التعليم والاقتصاد والديوان الوطني للإحصائيات... الخ، عليها التنسيق والتعاون فيما بينها، وعلى النقابات العمالية الاهتمام بقضايا العمال في الاقتصاد غير الرسمي.

الملاحق:

**Tableau n° 01 Quelques indicateurs clés du marché de travail**  
( en %)

Taux de chômage			
<b>Ensemble</b>	9,9	16,6	11,2
Jeunes (16-24 ans)	26,7	45,3	29,9
Adultes (25 ans et +)	7,0	12,3	8,0
Rapport entre taux de chômage des jeunes et taux de chômage des adultes	3,8	3,7	3,7
Proportion des jeunes chômeurs sur le total des chômeurs	40,2	35,2	38,8
Proportion des jeunes chômeurs sur le total des jeunes ( 15-24 ans)	10,9	4,0	7,5
Taux de chômage de longue durée	7,3	11,2	8,1
Incidence du chômage de longue durée	74,1	67,5	72,2
<b>% des jeunes 15-24 ans ni dans la force de travail ni scolarisés</b>	<b>10,8</b>	<b>32,1</b>	<b>21,2</b>

المصدر: Office Nationale des statistique Algrie (Septembre 2015)

**POPULATION EN CHOMAGE**

Répartition de la Population en chômage par groupe d'âge et sexe (En milliers)	Taux de chômage par groupe d'âge et sexe (en %)			Structure du chômage par groupe d'âge et sexe( en %)						
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Fréquences cumulées			
- de 20 ans	118	19	136	38,1	43,1	38,8	12,3	4,9	10,2	10,2
20-24	266	116	382	23,5	45,7	27,6	27,9	30,3	28,6	38,8
25-29	249	141	389	15,9	25,4	18,4	26,1	36,6	29,1	67,9
30-34	137	61	198	8,9	13,2	9,9	14,4	15,9	14,8	82,6
35-39	69	26	95	5,3	7,5	5,8	7,2	6,8	7,1	89,8
40-44	46	18	64	4,1	7,0	4,6	4,9	4,7	4,8	94,6
45-49	30	3	33	3,0	1,7	2,8	3,2	0,8	2,5	97,1
50-54	25	0	25	2,9	,0	2,5	2,6	0,0	1,9	98,9
55-59	14	0	14	3,0	,0	2,7	1,5	0,0	1,1	100
<b>Total</b>	<b>954</b>	<b>384</b>	<b>1337</b>	<b>9,9</b>	<b>16,6</b>	<b>11,2</b>	100	100	100	

المصدر: Office Nationale des statistique Algrie (Septembre 2015)

**Tableau N° 17 : Evolution des principaux agrégats et indicateurs liés au marché du travail de 2005 à 2015 (en milliers)**

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014	2015
Période de référence	Sept.	Oct.	Oct.	Déc.	Sept.	Sept.	Sept.	Sept.	Sept.	Avril	Sept.	Sept.
<b>Population active du moment</b>	<b>9 493</b>	<b>10 110</b>	<b>9 969</b>	<b>10 315</b>	<b>10 544</b>	<b>10 812</b>	<b>10 661</b>	<b>11 423</b>	<b>11 964</b>	<b>11 716</b>	<b>11 453</b>	<b>11 932</b>
Taux d'activité (en %)	41,0	42,5	40,9	41,7	41,4	41,7	40,0	42,0	43,2	41,5	40,7	41,8
<b>Population occupée du moment</b>	<b>8 044</b>	<b>8 869</b>	<b>8 594</b>	<b>9 145</b>	<b>9 472</b>	<b>9 735</b>	<b>9 599</b>	<b>10 170</b>	<b>10 788</b>	<b>10 566</b>	<b>10 239</b>	<b>10 594</b>
Taux d'emploi (en %)	34,7	37,2	35,3	37,0	37,2	37,6	36,0	37,4	39,0	37,5	36,4	37,1
<b>Population en Chômage</b>	<b>1 448</b>	<b>1 241</b>	<b>1 375</b>	<b>1 170</b>	<b>1 072</b>	<b>1 076</b>	<b>1 062</b>	<b>1 253</b>	<b>1 175</b>	<b>1 151</b>	<b>1 214</b>	<b>1 337</b>
Chômeurs ayant déjà travaillé (STR1)	448	530	515	267	233	417	379	507	481	478	549	461
<b>% STR1/ Total chômeurs</b>	<b>30,9</b>	<b>42,7</b>	<b>37,5</b>	<b>22,8</b>	<b>21,7</b>	<b>38,8</b>	<b>35,7</b>	<b>40,5</b>	<b>40,9</b>	<b>41,5</b>	<b>45,2</b>	<b>34,4</b>
Taux de chômage (en %)	<b>15,3</b>	<b>12,3</b>	<b>13,8</b>	<b>11,3</b>	<b>10,2</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>11,0</b>	<b>9,8</b>	<b>9,8</b>	<b>10,6</b>	<b>11,2</b>
Taux de chômage des jeunes (16-24 ans) (en %)	31,1	24,3	27,4	23,8	21,3	21,5	22,4	27,5	24,8	24,8	25,2	29,9
<b>• Sexe : Masculin</b>												
<b>Population occupée du moment</b>	<b>6 870</b>	<b>7 372</b>	<b>7 247</b>	<b>7 717</b>	<b>8 025</b>	<b>8 261</b>	<b>8 038</b>	<b>8 393</b>	<b>8 885</b>	<b>8 603</b>	<b>8 517</b>	<b>8 660</b>
Population en Chômage	1199	988	1072	868	752	729	738	888	804	825	859	954
<b>Population active du moment</b>	<b>8 069</b>	<b>8 360</b>	<b>8 319</b>	<b>8 585</b>	<b>8 777</b>	<b>8 990</b>	<b>8 777</b>	<b>9 281</b>	<b>9 689</b>	<b>9 429</b>	<b>9 376</b>	<b>9 614</b>
Taux de chômage (en %)	14,9	11,8	12,8	10,1	8,6	8,1	8,4	9,6	8,3	8,8	9,2	9,9
Taux d'activité (en %)	69,2	69,9	67,8	69	68,7	68,9	65,3	67,8	69,5	66,3	66,2	66,8
Taux d'emploi (en %)	58,9	61,6	59,1	62	62,8	63,3	59,8	61,3	63,7	60,5	60,1	60,2
<b>• Sexe : Féminin</b>												
<b>Population occupée du moment</b>	<b>1 174</b>	<b>1 497</b>	<b>1 347</b>	<b>1 428</b>	<b>1 447</b>	<b>1 474</b>	<b>1 561</b>	<b>1 778</b>	<b>1 904</b>	<b>1 962</b>	<b>1 722</b>	<b>1 934</b>
<b>Population en Chômage</b>	<b>250</b>	<b>253</b>	<b>303</b>	<b>302</b>	<b>320</b>	<b>348</b>	<b>324</b>	<b>365</b>	<b>371</b>	<b>325</b>	<b>355</b>	<b>384</b>
<b>Population active du moment</b>	<b>1 423</b>	<b>1 749</b>	<b>1 650</b>	<b>1 730</b>	<b>1 767</b>	<b>1 822</b>	<b>1 885</b>	<b>2 142</b>	<b>2 275</b>	<b>2 288</b>	<b>2 078</b>	<b>2 317</b>
<b>Taux de chômage (en %)</b>	<b>17,5</b>	<b>14,4</b>	<b>18,3</b>	<b>17,4</b>	<b>18,1</b>	<b>19,1</b>	<b>17,2</b>	<b>17</b>	<b>16,3</b>	<b>14,2</b>	<b>17,1</b>	<b>16,6</b>
Taux d'activité (en %)	12,4	14,8	13,6	14,1	13,9	14,2	14,2	15,8	16,6	16,3	14,9	16,4
<b>Taux d'emploi (en %)</b>	<b>10,2</b>	<b>12,6</b>	<b>11,1</b>	<b>11,6</b>	<b>11,4</b>	<b>11,5</b>	<b>11,8</b>	<b>13,1</b>	<b>13,9</b>	<b>16,9</b>	<b>12,3</b>	<b>13,6</b>

Office Nationale des statistique Algérie (Septembre 2015):المصدر

## - الاحالات والمراجع:

1. رشيدة حمودة، " إستراتيجيات إدارة الاقتصاد غير الرسمي في ظل التخطيط للتنمية المستدامة (دراسة مقارنة بين تجربتي: الجزائر ومصر)"، مذكرة مقدمة استكمالاً لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص: الإدارة الاستراتيجية للتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2012/2011، ص أ.

2. Organisation de Coopération et de Développement, (2018), « L'Emploi Informel dans Les Payes en Développement : Une normalité indépasseable ? », Centre de Développement de L'OCDE. Le 28 /08/2019, a 18:52

Voir :

<http://www.oecd.org/fr/dev/societesinclusivesetdeveloppement/messageschiffresetdonnee pourlemploiinformeldanslespaysendeveloppementunenormaliteindepassable.htm>

3. منظمة العمل الدولية، (2011)، " الخروج من السمة غير المنظمة"، الاجتماع الإقليمي الإفريقي الثاني عشرة، جوهانسبرغ، جنوب إفريقيا، 11-14 أكتوبر 2011، ص 1.

AFRM.12/P.7

4. نسرين يحيوي، " الاقتصاد الموازي في الجزائر: الحجم، الأسباب والنتائج"، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، جامعة أم البواقي، العدد السادس، ديسمبر 2016، ص 292.
5. دحماني رضا، بن ربيعة محمد، " سوق العمل بين حتميات التشغيل غير الرسمي وتحديات سوق العمل في الجزائر"، اليوم الدراسي لطلبة الدكتوراه حول تحولات سوق العمل في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، ص 5.
6. منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، (2009)، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم، قاموس المصطلحات، منظمة العمل الدولية، الطبعة الأولى، ص 42.
7. منظمة العمل الدولية، المرجع السابق، ص 1.
8. حسين عبد المطلب الأسرج، " انعكاسات القطاع غير الرسمي على الاقتصاد المصري"، ص 3. يوم 2019/8/28، الساعة: 20:32
- [https://mpa.ub.uni-muenchen.de/23344/1/MPPA\\_paper\\_23344.pdf](https://mpa.ub.uni-muenchen.de/23344/1/MPPA_paper_23344.pdf)
9. دحماني رضا، بن ربيعة محمد، المرجع السابق، ص 5.
10. نفس المرجع، ص 5.
11. حسين عبد المطلب الأسرج، المرجع السابق، ص 4، 5.
12. منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم، قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 18، 19.
13. دحماني رضا، بن ربيعة محمد، المرجع السابق، ص 7.
14. منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم، قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 9.
15. كسرى مسعود، طهراوي دومة علي، " أثر القطاع غير الرسمي على سوق الشغل بالجزائر"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، المجلد السابع، العدد الثاني عشر، 2014، ص 61.
16. دحماني رضا، بن ربيعة محمد، المرجع السابق، ص 7.
17. يحيوي نسرين، " الاقتصاد الموازي في الجزائر: الحجم، الأسباب والنتائج"، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، جامعة أم البواقي، العدد السادس، ديسمبر 2016، ص 292.
18. شهاب حمد شيجان، " إقتصاد الظل بين السببية والتحديد"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الأنبار، العراق، المجلد الخامس، العدد العاشر، 2013، ص 10.
19. المادة 17 من القانون رقم 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل، ج ر عدد 17، المعدل والمتمم بالأمر رقم 21/96، المؤرخ في 9 يوليو 1996، ج ر عدد 43، المعدل والمتمم بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 9 يوليو 1996، ج ر عدد 43.
20. مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعية الجديدة، الأزاريطة، دط، 2013، ص 95.
21. المادة 55 من القانون رقم 11/90، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقا.
22. المادة 61 من نفس القانون.
23. المادة 72 من نفس القانون.
24. المادة 74 من نفس القانون.
25. عبد الله بن مرعي بن محفوظ الكندي، حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي، مطابع الصالح، جدة، دط، د س، ص 81.
26. المواد من 88-90 من القانون رقم 11/90، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقا.
27. المادة 89 من القانون رقم 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014، المتضمن قانون المالية لسنة 2015، ج ر عدد 78.
28. المادة 54 من الأمر رقم 01/15، المشار إليه سابقا، المعدلة لأحكام المادة 149 من القانون 11/90، المعدل والمتمم.
29. المادة 91 من القانون رقم 11/90، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقا.

30. المادة 2، 3 من القانون 14/90، المؤرخ في 2 يونيو 1990، المتضمن كفايات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23، المعدل والمتمم بالقانون 30/91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68.
31. كسرى مسعود، طهراوي دومة علي، المرجع السابق، ص 60.
32. للتفصيل في اختصاصاتهم راجع أحكام المرسوم التنفيذي رقم 125/08، المؤرخ في 15 أبريل 2008، المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ج ر عدد 22.
33. المرسوم التنفيذي رقم 126/08، المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر عدد 22، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 277/10، المؤرخ في 4 نوفمبر 2010، ج ر عدد 68، وبالمرسوم التنفيذي رقم 105/11، المؤرخ في 6 مارس 2011، ج ر عدد 14، وبالمرسوم التنفيذي رقم 142/13 المؤرخ في 10 أبريل 2013، ج ر عدد 21.
34. راجع في هذا الصدد: - المواد: 6، 11، 12 من القانون رقم 21/06، المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، المتضمن التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، ج ر عدد 80.
- المادة 59 من القانون رقم 24/06، المؤرخ في 26 ديسمبر 2006، المتضمن قانون المالية لسنة 2007، ج ر عدد 85.
- المرسوم التنفيذي رقم 386/07، المؤرخ في 5 ديسمبر 2007، المتضمن مستوى وكفايات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 21/06، المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، المتضمن التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، ج ر عدد 77.
- القانون رقم 09/09، المؤرخ في 30 ديسمبر 2009، المتضمن قانون المالية لسنة 2010، ج ر عدد 78.
35. المرسوم التنفيذي رقم 200/98، المؤرخ في 9 جوان 1998، المتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي، ج ر عدد 42، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 106/03، المؤرخ في 05 مارس 2003، ج ر عدد 17، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 289/03 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، ج ر عدد 54.
36. دحمانى رضا، بن ربيحة محمد، المرجع السابق، ص 6، 7.
37. نسرين يحيواوي، المرجع السابق، ص 295.
38. منظمة العمل الدولية، المرجع السابق، ص 2.
39. نفس المرجع، ص 3.
40. نفس المرجع، ص 2.
41. منظمة العمل الدولية، (2013)، أغادير 2013 الاقتصاد الاجتماعي والتكافلي: فرص عمل أكثر، فرص عمل أفضل من أجل الشباب، مركز تدريب منظمة العمل الدولية، الطبعة الأولى، ص 1.
42. منظمة العمل الدولية، " الخروج من السمة غير المنظمة، المرجع السابق، ص 3.