



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الدكتور الطاهر مولاي - سعيدة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



دور أجهزة التشغيل في تجسيد سياسة التشغيل في الجزائر

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر
تخصص: القانون الاجتماعي

تحت إشراف الأستاذ:

◆ قميدي محمد فوزي.

من إعداد الطالبة:

✓ الماحي كريمة

أعضاء اللجنة المناقشة :

الدكتور: بوكلي حسن شكيب..... رئيسا.

الأستاذ: قميدي محمد فوزي..... مشرفا ومقررا.

الدكتور: عثمانى عبد الرحمن.....عضوا مناقشا.

السنة الجامعية

2016/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى:

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ ﴾ . سورة التوبة، الآية 105.

﴿ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ ۗ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ ﴾ . سورة هود، الآية 88.

الحديث النبوي الشريف:

قال رسول الله عليه أفضل الصلاة والسلام:

« وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ ».

أورده الإمام القرطبي في جامع بيان العلم وفضله.

كلمة شكر وعرفان

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله، وعلى آله وأصحابه وسلم تسليما كثيرا.
الشكر لله عز وجل على ما يسر لي في هذا العمل... وأتوجه إليه حامدا على كرم عطائه...
فقد وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لولا فضل الله علينا.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير لأستاذي الجليل الأستاذ «قميدي محمد فوزي» على تفضله
بقبول الإشراف على مذكرتي هذه، فجزاه الله عنا كل خير، وله مني كل التقدير والاحترام.

أتوجه بتقديري وامتناني إلى كل أساتذة كلية الحقوق وعمال الإدارة

الشكر الجزيل إلى كل من ساهم في إعداد بحثي هذا:

إلى السيد بلدي محمد مدير مركزي بالوكالة الوطنية للتشغيل.

إلى السيدة فضال خيرة مديرة مركزية بالوكالة الوطنية للتشغيل.

إلى السيد حديدي يوسف رئيس مصلحة بمديرية التشغيل بسعيدة

إلى زملائي في العمل عمال الوكالة المحلية للتشغيل بسعيدة.

إلى أختي في الله «قندوسي سعاد» التي مدت لي العون طيلة فترة إعداد هذه المذكرة

أشكركم جميعا وأسأل الله أن يجعل كل ما قدمتموه لي في ميزان حسناتكم حفظكم الله
ورعاكم.

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى منارة العلم والإمام المصطفى...
إلى النبي الأمي الذي علم المتعلمين إلى سيد الخلق...
إلى رسولنا الكريم سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والتسليم.
إلى من نزلت في حقهما الآيتين الكريمتين في قوله تعالى...
أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين العزيزين حفظهما الله لي وأطال في عمرهما.
إلى الشمعتين اللتان أنارتا حياتي، بناتي «أسماء وآية».
إلى الكنكوتين أبناء أخي «أمين وإيمان».
إلى أفراد أسرتي، سندي في الدنيا ولا أحصي لهم فضلا.
إلى كل الأصدقاء والأحباب دون استثناء.
إلى الأساتذة الأفاضل... لكم مني كل الشاء والتقدير.
إلى الأستاذ «قميدي محمد فوزي» الذي كان له الفضل الكبير في إنجاز مذكرتي على النحو المنشود.
إلى كل طلبة ماستر تخصص قانون العمل (دفعة 2015 – 2016)
أهدي هذا العمل المتواضع راجية من المولى عز وجل أن يجد القبول والنجاح.

كريمة.

قائمة المختصرات

ص: صفحة.

ط: طبعة.

ج: جزء.

N° : Numéro

ADS : Agence de développement social.

ANEM : Agence nationale de l'emploi.

ANSEJ : Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes.

ANGEM : Agence Nationale de gestion du Micro-crédit .

ANDI : Agence Nationale de Développement de l'Investissement.

CNAC : Caisse nationale d'assurance chômage.

CID : Contrat d'insertion des diplômés.

CIP : Contrat d'insertion professionnelle.

CFI : Contra formation-insertion.

CTA : Contrat de travail aidé.

مقدمة

لقد باتت سياسة التشغيل في الجزائر تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويرجع ذلك أساسا إلى تزايد الوافدين إلى سوق العمل وانكماش فرص التشغيل ومحدوديتها، وهو ما يعني ارتفاع في مستويات البطالة خاصة بين الفئات المتعلمة، مع ما يرافق ذلك من آفات وضغوطات اجتماعية قد تهدد استقرار البلاد، فضلا عما ينتج عن البطالة من هدر للطاقات وهروب للكفاءات وتراجع في النمو الاقتصادي.

فبعد الأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها الجزائر خلال النصف الثاني من الثمانينات والتي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات، وانخفاض أسعار النفط، مما أدى إلى اختلالات كبيرة في سوق العمل، أجبرت الجزائر سنة 1994 بموجب اتفاقية أمضتها مع صندوق النقد الدولي على تطبيق برنامج التعديل الهيكلي والذي كانت له نتائج إيجابية من الناحية الاقتصادية، في تحقيق التوازنات الكبرى، غير أنه تميّز بآثار اجتماعية جد سلبية، والتي من أهمها تسريح أكثر من 350.000 عامل بعد غلق المؤسسات والوحدات العاجزة.

وللحد من تفاقم الأوضاع، قامت الجزائر بتطبيق وانتهاج برامج وسياسات تشغيل كصنغ لمعالجة اختلالات قطاعات التشغيل وتوفير مناصب عمل من خلال تطبيق برامج تنمية تمثلت في برنامج الإنعاش الاقتصادي الذي يغطي فترة (2001 – 2004)، ثم البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005 – 2009) والذي يعتبر في حقيقة الأمر مواصلة لوتيرة المشاريع التي سبق إقرارها في مخطط الإنعاش الاقتصادي، وبعدها جاء البرنامج الخماسي للتنمية في الفترة ما بين (2010 – 2014) والذي من أولوياته تحسين التنمية البشرية.

وبتبني الجزائر لهذه البرامج، ولتفعيل سياساتها التشغيلية القائمة على إعطاء الدعم الكامل لأجهزة التشغيل وتشجيع الاستثمار الوطني والأجنبي قصد تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الفعالة والتي من شأنها خلق مناصب الشغل وحل مشكل البطالة، تحتم على الدولة بناء سياسات تشغيل محكمة تمّول فيها برامج وأجهزة التشغيل تمويلا يضمن لها إدماج أكبر عدد ممكن من البطالين في الحياة المهنية، مما أدى بها إلى اعتماد مخطط عمل من أجل ترقية الشغل ومكافحة

البطالة يهدف أساسا إلى دعم الشغل المأجور، وتطوير روح المقاومة، ثم تشجيع الاستثمار المنشأ لمناصب العمل والثروة، والذي نتج عنه تراجع محسوسا وفريدا من نوعه في نسبة البطالة، فبعدها كانت تقارب 30 %¹ نهاية التسعينات، أصبحت تمثل الآن حوالي 6, 10 % سنة 2014 حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء (ONS).

إن انخفاض معدل البطالة في الجزائر لا يعكس بالضرورة أداء أفضل لسوق العمل، كما لا يعكس نجاعة سياسة التشغيل في خفض نسب البطالة، خاصة إذا ما قورنت بالمتوسط العالمي البالغ 5,9 %²، لذا فإنه من المهم للغاية تحليل أداء آليات التشغيل في البلاد، وكذا طبيعة المناصب المستحدثة من خلالها ومستويات الأجور... الخ، لمعرفة التقدم المحرز في مجال التشغيل في ظل الرهانات والصعوبات التي يعرفها واقع قطاع التشغيل في الجزائر.

أهمية البحث:

الأهمية العلمية: لقد كان اختيارنا لهذا الموضوع نابعا من انشغالنا الكبير به كون أن مشكل البطالة والتشغيل لا يزال مطروحا، كما أننا حاولنا من خلال دراستنا إبراز واقع سياسة التشغيل في الجزائر، وذلك وبالتعرض لأهم الأجهزة والمؤسسات المسؤولة عن تطبيق برامج التشغيل.

الأهمية العملية: إن جل الدراسات السابقة في هذا المجال تتسم بالطابع النظري المبني على النقل الأعمى للنصوص والتشريعات المنظمة لأجهزة التشغيل، وهذا ما يتنافى مع روح البحث العلمي الذي يستوجب الخوض في عناصر الدراسة بشكل من شأنه إفادة المطلعين على البحث.

وعلى ضوء ما سبق يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

فيما تتمثل الأجهزة والبرامج التي تضمنتها سياسة التشغيل بالجزائر؟ وما مدى فعالية الوكالة الوطنية للتشغيل في رسم وتجسيد سياسة التشغيل؟

¹: شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001 – 2004، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة الجزائر، سنة 2005، ص.أ.

²: مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسة الشغل في الجزائر 2000 – 2011، مجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة، العدد 10، سنة 2012، ص191.

ولمناقشة الإشكالية المطروحة وتحليلها، يجدر بنا طرح مجموعة من التساؤلات:

- ما هي سياسات التشغيل التي انتهجتها الحكومة الجزائرية لاحتواء ظاهرة البطالة؟
- إلى أي مدى ساهمت الوكالة الوطنية للتشغيل في ضبط اختلالات سوق العمل؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة وكذا التساؤلات الفرعية، اعتمدنا وبشكل أساسي على المنهج الوصفي والتحليلي وذلك بهدف الاحاطة بمختلف عناصر البحث، كما أنه يعد أنسب المناهج التي تقدم صورة وصفية تحليلية لمجموعة المتغيرات التي شهدتها سياسة التشغيل في الجزائر.

صعوبات البحث:

صادفنا خلال بحثنا هذا جملة من الصعوبات منها:

1. عدم توفر بيانات وإحصائيات دقيقة خاصة بوضعية سوق العمل، مما اضطرنا إلى تجنب العديد منها.
2. اعتمادنا في البحث على المقابلة والملاحظة المنبثقة من خبرتنا المكتسبة في مجال التشغيل، والتي استوجبت علينا التعرض في هذه الدراسة إلى مختلف الإجراءات والتدابير المتعلقة ببرامج التشغيل والغير مقننة بحكم العرف الإداري، مما استلزم علينا التعرض لها دون ذكر مصدرها.

أما فيما يخص المقابلة فإنه و نظرا لشح المراجع الخاصة بالموضوع ، فقد اعتمدنا في بعض عناصر البحث على المعلومات التي زودتنا بها بعض إطارات الوكالة الوطنية للتشغيل نذكر منهم:

- السيد: شعلال محمد الطاهر، المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل.
- السيدة: فضال خيرة، مديرة تنظيم سوق العمل بالوكالة الوطنية للتشغيل.
- السيد: بلدي محمد، مدير تنظيم شبكة الوكالة الوطنية للتشغيل.

مصطلحات الدراسة:

- البطالة: هي عدم توافر فرص العمل للأشخاص الراغبين فيه والقادرين عليه.
- التشغيل: هو استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية لتلبية احتياجاتها من اليد العاملة المتاحة.¹
- العمل: هو الجهود الإرادي الواعي الذي يستهدف منه الإنسان إنتاج السلع والخدمات لإشباع حاجاته.²
- سوق العمل: هو تفاعل قوى عرض وطلب العمل التي تحدد على أساسها الأجور وشروط العمل.³
- سياسة التشغيل: هي مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج.⁴
- آليات التشغيل: الآلية هي وسيلة لإدارة المخاطر لضمان تحقيق أهداف العمل أو لضمان الالتزام بعملية معينة، وهي تشمل السياسات، والإجراءات... الخ.⁵
- الدراسات السابقة:

أهم الدراسات التي اعتمدنا عليها في بحثنا هذا:

1. الباحث شلالى فارس: تناول هذا الباحث دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2001 – 2004) بالتعرف على وضعية سوق العمل في الجزائر، وكذا السياسة

¹: سعيدة حمود، برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، سنة 2007، ص28.

²: خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، الطبعة 1، 2004، ص81.

³: أحمد زكي بدوي وكمال مصطفى، معجم مصطلحات القوى العاملة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1984، ص141.

⁴: عبد القادر زياتي، الشركات المتعددة الجنسيات وأثرها على التشغيل:

<http://algerianexpert.maktoobblog.com>, le 10/05/2016, 00h:35.

⁵: معجم المعاني الجامع، معجم عربي عربي، www.almaani.com, le 12/05/2016, 02h:30.

المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة مشكل البطالة مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة (2005 – 2009).

2. الباحث عبد القادر خياطي: تطرق هذا الباحث إلى دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق العمل، وقد عالج في دراسته التطور التاريخي للمرافق العمومية للتشغيل، وكذا مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وبرامج عصرنتها، مع أخذ المديرية الجهوية للتشغيل بسعيدة كعينة.

هيكل البحث:

حاولنا من خلال بحثنا هذا الحفاظ على التسلسل المنطقي والتدرج في الأفكار قدر الإمكان، لذا قمنا بتقسيم البحث إلى ثلاث فصول:

- **الفصل الأول:** اهتم بالجانب النظري للبطالة والتشغيل، وكذا مراحل سياسة التشغيل في الجزائر والأطر القانونية لها.
- **الفصل الثاني:** تعرضنا في هذا الفصل إلى آليات ترقية التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، وقسمناها كل حسب وزارته كما تطرقنا إلى وظائف مختلف برامج التشغيل وشروط الاستفادة منها.
- **الفصل الثالث:** خصصناه للحديث عن دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تجسيد سياسة التشغيل وبرامج تأهيلها لهذه المهمة.

الفصل الأول:

الإطار النظري للبطالة والتشغيل

تعاني جل اقتصاديات العالم من مشكلة البطالة والتي باتت تهدد تماسك واستقرار المجتمعات، خاصة في الدول النامية والتي من بينها الجزائر، لما ينتج عنها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي بالدرجة الأولى، ثم الجانب الاقتصادي الذي بدوره سيحرم من طاقات بشرية معطلة.

لهذا فقد حظي سوق العمل منذ القدم باهتمام كبير من طرف علماء الاقتصاد، كما تعمقت الدراسات والأبحاث في الدول المتقدمة لمحاولة إيجاد التوازن في هذا السوق، إذ أن سياسة التشغيل تتضمن مختلف التدابير والآليات التي تعتمدها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل، وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة، كون أن البطالة والتشغيل وجهان لعملة واحدة، ولذلك فإن معالجة مسألة التشغيل تقتضي من جهة تحليل مشكلة البطالة وبنيتها، ومن جهة ثانية مدى فاعلية سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة في معالجة هذه المشكلة.

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول البطالة والتشغيل.

يرتبط مفهوم التشغيل ارتباطا وثيقا بعنصر العمل، والذي بدوره يشكل القاسم المشترك بين كافة الأنشطة الاقتصادية، أما البطالة فهي عدم القدرة على توظيف الطاقات البشرية المتاحة، في إطار نظام متكامل يراعي البعدين الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء، وقد انتقل الاهتمام بمجال التشغيل في الجزائر في ضوء الاختلالات التي عرفها وما زال يعرفها سوق العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية.

وفي هذا المبحث سنحاول الوقوف على مفهوم البطالة وأنواعها وكذا أسبابها، تم التعرض لأهم النظريات حول التشغيل.

المطلب الأول: البطالة.

أولا: مفهوم البطالة

تعرف البطالة على أنها عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه، أي أنها تعني بصفة العاطل عن العمل. لكن مع هذا هناك أشخاص غير قادرين على العمل مثل: الأطفال المرضى كبار السن والذين أحيوا على التقاعد. بالمقابل هناك من هو قادر على العمل ولا يمكن اعتباره بطالا مثل: الطلبة في الطورين الثانوي والجامعي، ونستبعد من هو قادر على العمل ولا يبحث عنه نظرا لغناه المادي وكذلك الذين لديهم منصب شغل ويبحثون عن آخر بأجر مرتفع ويقومون بتسجيل أنفسهم كطالبين للعمل. وبشكل عام يمكن القول عن الشخص أنه عاطل عن العمل إذا توفر فيه الشرطان:

أ. القدرة على العمل.

ب. البحث على العمل.

- البطالة في تعريفها العلمي: تنصّب على الشخص الذي في سن العمل وراغبا فيه وقادرا عليه ويسعى إليه، وذلك عند مستوى الأجر السائد في سوق العمل.¹
- البطالة كمشكلة إدارية: هي عدم توافر فرص العمل المنتج للقادر عليه وهذا المفهوم يعني أن البطالة تظهر في إحدى صورتين.²
- البطالة كظاهرة: وتعني أن الأفراد لا يجدون فرص العمل التي تتناسب مع قدراتهم وتخصصاتهم ومؤهلاتهم التي حصلوا عليها.
- البطالة في معناها الاقتصادي: تحدث في حالة وجود خلل في سوق العمل، وذلك ما دارت حوله غالبية التعريفات المعنية في الدراسات المتخصصة. وقد أوضحت إحدى الدراسات أنها: «اختلال بين جانبي الطلب على العمل من ناحيته والمعروض منه في سوق العمل من ناحية أخرى».³
- البطالة حسب المكتب الدولي للعمل:

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:⁴

أ. بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.

ب. متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا.

ج. يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور.

¹: شبل بدران، التعليم والبطالة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص8.

²: محمد عبد الله مغازي، البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص16.

³ زينب صالح الأشوح، الأترد والبيئة ومدولة البطالة، دار غريب للطباعة، القاهرة، 2003، ص75.

⁴: Bureau international du travail, la normalisation international du travail, (nouvelle série 53, GENEVE, 1953), PP.48-49.

• تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء:

يعتبر الشخص باطلا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:¹

- أ. أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 سنة و 64 سنة).
- ب. لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاوّل عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
- ج. أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.
- د. أن يكون على استعداد للعمل و مؤهلا لذلك.

• البطالة حسب الوكالة الوطنية للتشغيل الفرنسية (ANPE):

تعتبر الوكالة الشخص باطلا إذا توفرت فيه العناصر التالية:

- أ. أن يكون بدون عمل (أي أنه يعمل أقل من 78 ساعة في الشهر).
- ب. أن يكون مسجلا لدى الوكالة.
- ج. أن يكون متاحا للعمل.
- د. أن يبحث عن عمل بشكل جدّي لمدة غير محدّدة.²

¹ : L'offre national des statistiques, l'emploi et le chômage, (données statistiques, N°226, éditions ONS), Algérie, 1995, P.8.

² : René Dirobotto, marché du travail-emploi-chômage , polycopie du cours d'économie licence de sociologie, 1^{er} Année université Victor Segalen, Bordeaux 2, 2003, P.4.

ثانياً: أنواع البطالة

يمكن تصنيف البطالة إلى عدة أنواع مختلفة. لكن بصفة عامة سوف نركز على نوعين رئيسيين من البطالة وهما البطالة الإجبارية والبطالة الاختيارية، مع التعرض للتقسيمات المختلفة التي يمكن إدراجها تحت كل نوع منهما.¹

• البطالة الإجبارية:

يطلق عليها أحيانا البطالة السافرة وهي تعني حالة وجود شخص قادر على العمل، ويبحث عنه بشكل جاد عند أجر سائد، لكنه لا يجده (العمل)، حيث يبقى مجبرا على التعطل من غير إرادته أو اختياره.

كما يندرج تحت مفهوم البطالة الإجبارية أيضا البطالة الدورية.

• البطالة الدورية: هي البطالة المرتبطة بالدورة الاقتصادية² التي تظهر في فترات الكساد التي

تنتج عن حالة انكماش الإنتاج بسبب نقص الطلب على المنتجات مثلا. بالتالي قد تتوقف بعض المشاريع كليا أو جزئيا مما يؤدي إلى تسريح عدد من القوة العاملة، وهذا النوع من البطالة يسمى "البطالة العابرة" ويظهر عادة في الدول المتقدمة.³

• البطالة الاختيارية:

تظهر هذه البطالة عندما يقوم العامل بالتعطل بمحض إرادته دون أي سيطرة أو إجبار ويندرج تحت هذا النوع من البطالة ما يعرف بـ:

¹: محمد علي الليثي وآخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، مصر، 1997، ص257.

²: الدورة الاقتصادية مصطلح يعبر عن فترات صعود دورية تتاب النشاط الاقتصادي، وهي تتكون من مرحلتين: مرحلة رواج يتجه فيها حجم الدخل والتوظيف نحو التزايد إلى أن تصل إلى قمة الرواج وعندها تحدث الأزمة ويتجه حجم النشاط الاقتصادي نحو الهبوط ليدخل، الاقتصاد مرحلة انكماش إلى أن يبلغ الهبوط قاع الانكماش وبعدها مباشرة يبدأ الانتعاش.

³: مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص239.

أ. البطالة الاحتكاكية: تعني وجود الفرد في حالة تعطل، نتيجة للوقت الذي ينقضي عليه بسبب بحثه عن عمل دون أن يجد العمل المناسب له. أو حالة عدم عثور صاحب العمل على العمالة المناسبة للوظائف الشاغرة. البطالة الاحتكاكية بالمفهوم السابق هي بطالة اختيارية لأنها تتم بناء على رغبة بعض الأفراد بهدف التفرغ من أجب البحث عن المعلومات المتعلقة بأفضل فرص للعمل في السوق.¹

ب. البطالة الهيكلية: يمكن إرجاع وجود البطالة الهيكلية إلى عاملين:²

العامل الأول: يفسر وجود هذا النوع من البطالة في حالة عدم التوافق بين المهارات المطلوبة لفرص العمل المتاحة وبين المهارات التي يملكها الأفراد الباحثين عن العمل. كذلك عدم التوافق بين المناطق الجغرافية التي توجد بها فرص العمل وبين المناطق الجغرافية التي يوجد بها الأفراد الباحثون عن العمل.

العامل الثاني: يرجع سبب وجود البطالة الهيكلية إلى ضعف المقدرة الاستيعابية للاقتصاد الوطني، والتي تنشأ أساساً بسبب عدم التناسب بين حجم فرص العمل الجديدة التي يمكن أن يخلقها الاقتصاد الوطني وبين حجم الداخلين الجدد لسوق العمل سنوياً.

• أنواع أخرى من البطالة:

يلاح وجود أنواع أخرى من البطالة مثل:³

أ. البطالة المقنعة: تسمى مقنعة ومستترة لأنها غير ملحوظة، وهي تصف العمال الذين يعملون بإنتاجية حدية⁴ تساوي الصفر. غالباً ما نجد هذا النوع من البطالة في المجال الزراعي التقليدي أو الوظائف الحكومية. نجد مثلاً في مزرعة فلاحية خمسة عمال منهم

¹: محمد علي الليثي وآخرون، مقدمة في الإقتصاد الكلي، مرجع سبق ذكره، ص257-258.

²: محمد علي الليثي وآخرون، نفس المرجع، ص258-259.

³: مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الإقتصاد الكلي، مرجع سبق ذكره، ص239-241.

⁴: الإنتاجية الحدية تعبر عن التغيرات الحاصلة في الإنتاج الناتجة عن تغيير وحدة واحدة في أحد عوامل الإنتاج (مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة).

عاملان قادران على القيام بجميع شؤونها، فنلاحظ أن الثلاثة عمال الباقون هم من ضمن البطالة المقنعة ولكننا لا نستطيع معرفة من هم الثلاثة العاطلون عن العمل.

ب. البطالة السلوكية: تصف حالة عدم قبول الأفراد بعض الأعمال، حيث يفضلون البقاء عاطلين على أن يعملوا في تلك الأعمال خشية تأثيرها على مكانتهم الاجتماعية.

ج. البطالة الجامدة: وهي تمثل العاطلين الدائمين الذين لا يبحثون عن العمل حتى ولو كان موجودا، رغم أنهم قادرين عليه. نجد ضمن هذا النوع من البطالة أغنياء الدول النامية الذين يعتمدون على فوائد أموالهم أو إيجارات عقاراتهم.

د. البطالة الجزئية: تسمى أيضا بالبطالة الموسمية، وهي تصف حالة الأفراد الذين يعملون في مواسم معينة ولا يعملون في مواسم أخرى.¹

هـ. قياس البطالة:

عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من القوة العاملة (الفئة النشطة) في المجتمع عند زمن معين، وهو يعطينا نسبة العاطلين عن العمل من الفئة النشطة، حيث:²

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{عدد أفراد الفئة النشطة}} \quad 3$$

الفئة النشطة: تحتوي على الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه سواء كانوا يعملون أو لا يعملون، إذن العناصر التي تتضمنها الفئة النشطة هي:

¹: محمد علي الليثي وآخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، مرجع سابق ذكره، ص260.

²: عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997، ص310-312.

³: في عام 1947 أدخل المؤتمر السادس لإحصائي العمل لمنظمة العمل الدولية (ILO) قياس العمالة والبطالة بناء على إطار قوة العمل ومنذ ذلك التاريخ أدخلت بعض التعديلات على المعايير الدولية لقياس البطالة حيث اعتمدت المعايير السارية في الوقت الحالي وأصبحت البطالة تقاس بهذا المعدل.

- أ. العاملون (Population occupée): هم الأفراد الذين يعملون مقابل أجر عند الغير، أو في مؤسسة خاصة، أو الذين يعملون طول الوقت أو لبعض الوقت.
- ب. العاطلون (Chômeur): هم الأفراد القادرون على العمل ويبحثون عنه ولكن ليس لديهم وظيفة.

هناك عناصر تستبعد من القوة العاملة وهي:

- أ. الأفراد دون سن معينة: تختلف هذه السن من دولة إلى أخرى فمثلا في الجزائر يستبعد الأطفال دون الخامسة عشر.
- ب. الأفراد فوق سن معينة: هي سن التقاعد وغالبا ما تكون 60 أو 65 سنة.
- ج. الأفراد من فئات معينة: التي هي غير قادرة على العمل لأسباب مختلفة كالمرضى وطلبة المدارس...
- د. الأفراد الذين لا ينافسون غيرهم في مجال العمل: كربات البيوت مثلا فهم لا يطالبون المجتمع بوظائف.

يتم قياس معدل البطالة في البلدان المتقدمة عن طريق المعلومات الإحصائية التي يقوم بها مختلف مكاتب إحصاءات العمل، ونظرا لصعوبة سؤال كل فرد، يتم القيام بأخذ عينة من العائلات وتحليلها.

مثلا: يقوم مكتب إحصاءات في الولايات المتحدة الأمريكية باستبيان عينة من العائلات تتوزع على مختلف المناطق، حيث توجه أسئلة مباشرة لكل فرد يزيد سنه عن 16 سنة (ما عدا الأفراد الموجودين في المستشفيات والسجون)، وعند الإجابة يصنف المجيب في إحدى الفئات التالية:

أ. فئة "يعمل": تضم كل الذين يبحثون عن عمل ومستعدون له في أي وقت وكذلك الذين سرحوا من عملهم بشكل مؤقت وينتظرون العودة للعمل، والذين ينتظرون إلحاقهم في وظيفة جديدة خلال أربعة أسابيع.

ب. فئة "لا يعمل": تضم كل الذين يبحثون عن عمل ومستعدون له في أي وقت وكذلك الذين سرحوا من عملهم بشكل مؤقت وينتظرون العودة للعمل، والذين ينتظرون إلحاقهم في وظيفة جديدة خلال أربعة أسابيع.

ج. فئة "خارج قوة العمل": كل شخص لا تنطبق عليه شروط الفئة الأولى والثانية يعد من الفئة الثالثة مثل، المتقاعدين، الطلبة في الثانوي والجامعي، ربات البيوت...

لكن ليس من السهل دائما قبول صحة معدل البطالة، وهذا بسبب عدم وجود وسيلة للتأكد تماما من صحة ما يقول بعض المتعطلين. بالإضافة إلى وجود أفراد يصنفون ضمن قائمة البطالين وهم غير جادين في البحث عن فرص العمل لوجود نظام الضمان الاجتماعي.

أما بالنسبة للدول النامية، فنجد أن عملية قياس البطالة أكثر صعوبة لعدم توفر البيانات لدى الجهات الرسمية، والتي يستدل منها إلى حجم البطالة، وذلك لعدم وجود إعانات تحفز العاطلين على تسجيل أنفسهم من ناحية، أو لعدم توفر وسائل ملائمة لجمع المعلومات على نحو يسمح بتكوين قواعد بيانية يمكن الاعتماد عليها من ناحية أخرى.¹

ثالثا: أسباب البطالة في الجزائر

إن أزمة البطالة في الجزائر ناتجة عن مشاكل متراكمة في الاقتصاديات لاسيما ذات التسيير المركزي المخطط، فعدم وجود قوة النقابة وتشريع العمال والحماية الاجتماعية، وكذا عدم تكييف التربية والتكوين مع متطلبات سوق العمل، كلها أسباب للنتائج الرديئة في مجال النمو الاقتصادي،

¹: شلاي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001 - 2004، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005، ص 09.

وفي غياب تخصيص فعال للمواد وبسبب ضعف الإنتاجية لم يكن بإمكان الاقتصاد الوطني تطبيق اتجاه نمو مستقل عن قطاع المحروقات فضلا عن الضغوطات الهيكلية التي تواجه اقتصادنا مثل العامل الديمغرافي، والعامل الاقتصادي كلها ساعدت على تفشي ظاهرة البطالة.

- **العامل الديمغرافي:** فقد عرف النمو الديمغرافي في الجزائر زيادة مرتفعة، ويعتبر من بين أعلى النسب في العالم أكثر من 3 % خلال ثلاثة عشريات،¹ وأمام هذه الزيادة المرتفعة تبين عدم قدرة الدولة التكفل بالبنية السكانية، والتي كانت نتيجتها ارتفاع الطلب على التشغيل.
- **العامل الاقتصادي:** أحدث السقوط المباشر لسعر البرميل من البترول اختلالات في النظام الاقتصادي، كانت نتيجة تجمد الإنتاج، تقلص الواردات وارتفاع نسبة البطالة مما أدى إلى تهور القدرة الشرائية، وانتشار الفقر.
- **ظاهرة الهجرة الريفية:** تعتبر من أهم عناصر إشكالية البطالة في المدينة، خاصة بعد ارتفاعها خلال السنوات الأولى لعشرية الثمانينات لتصل إلى معدل 135000 شخص.
- **العامل السياسي:** إن الأزمة السياسية التي مرت بها الجزائر منذ بداية التسعينيات زادت من تدهور الاستقرار الاجتماعي للمجتمع بشكل كبير، مما فرض على الحكومة اتخاذ تدابير من شأنها محاربة الفقر من جهة وتحسين مستوى المعيشة إضافة إلى التقليل من حدة البطالة من جهة أخرى.

بالإضافة إلى هذه العوامل هناك أسباب أخرى مؤثرة في البطالة نلخصها في:

- قلة الاستثمار الداخلي والذي لم يتجاوز 220 مليون دولار سنة 1998.
- تراجع مناصب الشغل منذ سنة 1986.

¹: بن فايزة نوال، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009، ص 61.

- فقدان أكثر من 350 ألف منصب خلال الإصلاحات الاقتصادية 1994 - 1998 (فترة التعديل الهيكلي).

- زيادة ظاهرة التسريبات المدرسية التي تقدر بـ 600 ألف تلميذ سنويا.

رابعاً: خصائص البطالة في الجزائر

لم تعد مشكلة البطالة في بلادنا اليوم في حالة إلى تقديم أو إثبات خطورتها على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، ففي ضوء تزايد معدلات البطالة خاصة بين الفئات المتعلمة تزداد حدة المشكلة مع تزايد عدد الوافدين إلى سوق العمل وانكماش فرص العمل ومحدوديتها، ومهما يكن من أمر فإن البطالة في بلادنا أصبحت تكتسي الخصائص التالية:

أ. ارتفاع نسبة البطالة عند الشباب أكثر من 82 %.

ب. نسبة البطالة عند الأشخاص دون الثلاثين تقدر بـ 73,28 % وتصل إلى حوالي 59,5% في الوسط الحضري.

ج. مدة البطالة في الجزائر أصبحت تمتاز بطول مدة البحث عن عمل (38 % من مجموع البطالين يتواجدون في حالة بطالة أكثر من سنة).

د. سجلت البطالة عند النساء ارتفاعا ملحوظا.

المطلب الثاني: أهم النظريات حول التشغيل.

يرتبط مفهوم التشغيل ارتباطا وثيقا بعنصر العمل، والذي بدوره شكل القاسم المشترك بين كافة الأنشطة الاقتصادية، وقد انتقل الاهتمام بمجال التشغيل في الجزائر في ضوء الاختلالات التي عرفها سوق العمل في مختلف القطاعات.

وفي هذا المطلب سنحاول الوقوف على مفهوم التشغيل وتمييزه عن العمل، ثم التعرض لأهم المدارس والنظريات الاقتصادية التي تناولت موضوع التشغيل.

أولاً: مفهوم التشغيل

التشغيل بمفهومه الحديث لا يحمل معنا مناقض للبطالة، كما أنه لا يتضمن معنى العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل.

فالتشغيل إذن هو استخدام قوة العمل لمختلف الأنشطة الاقتصادية، حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل، وأن يكون له الحق في رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب، وكذا حقه في الامتيازات التي تترتب عن مساره الوظيفي، بما في ذلك الترقية وحق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والتأمين والتقاعد حسب الشروط التي يحددها قانون العمل:¹

وقد عرفت الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغبا فيه، وأن يكون منتجا، وأن يختار هذا العمل بحرية وإمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات.

أما العمل فقد عرفه الفكر الاقتصادي المعاصر على أنه المجهود الإرادي الواعي الذي يستهدف منه الإنسان إنتاج السلع والخدمات لإشباع حاجاته، ومن ثم فإن أي مجهود لغير هذا الهدف لا يعتبر عملا.²

ومن هنا يمكننا أن ندرك أن مفهوم العمل يرتكز على مجموعة من الأبعاد التي تلخص في الجهد العضلي و الفكري، الوعي، الإنتاج ووضوح الأهداف والغايات من هذا الجهد.

ثانياً: أهم النظريات حول التشغيل

¹: درحمون هلال، مداخلة تنظيم ملتقى علمي بعنوان "إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2011.

²: خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، الطبعة 1، 2004، ص81.

لقد حظيت مسألة التشغيل بقسط كبير بالاهتمام من طرف المدارس الاقتصادية، فموضوع التشغيل ما كان ليكون بهذا الحظ من البحث والتنقيب لولا علاقته بإشكالية البطالة التي أصبحت مصدر قلق حقيقي لكل البلدان على حد سواء، ذلك لأن تداعياتها ومخلفاتها تمتد إلى أبعد من الجانب الاقتصادي وعلى وجه الخصوص الجانب الاجتماعي الذي يعد حقلًا خصبا ومجالا رحبا تتفرغ فيه مخلفات البطالة وآثارها غير المرغوب فيها، ومما يغذي الطرح تداعيات وإرهاصات الانفتاح الاقتصادي العالمي الذي تغطيه مظلة العمولة، ولهذه الاعتبارات وغيرها فإن موضوع وأهداف بحثنا يملئ عليها ضرورة تناول وتحليل الاتجاهات الفكرية التي تصب في هذا الإطار.

• التشغيل عند المدرسة الكلاسيكية:

ظهرت هذه المدرسة في القرن الثامن عشر وتزامنت أفكارها مع الثورة الصناعية، حيث تميزت بالإنتاج الرأسمالي الكبير وكذا التقسيم العميق للعمل، تستند هذه المدرسة على مجموعة من الأفكار التي أسس أصولها "ADAM SMITH" كما يرجع الفضل في تطوير أفكارها إلى "DAVID RICARDO"، MALTOS و MARCHAL ومن أبرز انتاجاتهم الفكرية "ثروة الأمم" و"محاولة في قانون السكان".

ترتبط معظم أفكار هذه المدرسة حول مسألة التشغيل بشكل خاص بمجموعة من المفاهيم الأخرى كمفهوم الثروة التي ينظر إليها آدم سميث، أنها بالدخل المادي التي تصلح لإشباع الحاجات البشرية التي يحصل عليها الإنسان من عمله بشكل مباشر، أو من المبادلة، فالعمل هو المصدر الرئيسي للثروة والربح، كما أشار سميث إلى الأجور وقال أن ارتفاعها يفضي إلى الرخاء الاقتصادي والاجتماعي مما ينتج عنه ارتفاع في الطلب على العمل.

نتوصل إلى أن نقطة انطلاق التنمية هي التشغيل الكامل وقد يتضح ذلك في ازدياد الطلب الكلي على اليد العاملة أو رأس المال، مما يؤدي إلى زيادة فرص الاستثمار فينبثق عن ذلك تفسير أعمق للعمل، أي كلما زاد معدل الاستثمار ارتفع الطلب على اليد العاملة.¹

• التشغيل في التحليل الماركسي:

ظهرت المدرسة الماركسية كمذهب في القرن التاسع عشر، ومن أهم مبادئ هذه المدرسة فكرة فلسفية تصف المادة كواقع وحيد يجعل من الفكر ظاهرة مادية في نفس مستوى الظواهر الأخرى.

ويميز ماركس بين العمل المجرد وقوة العمل، وتعتبر هذه الميزة أساسية في النظام الرأسمالي، فالرأسمالي يعطي العامل أجرا مقابل قدرته أو قوته على العمل وليس مقابل العمل وقوة العمل.²

تحمل النظرية الاقتصادية لـ MARX في طياتها بعدا إيديولوجيا جعل منها قائمة على أنقاض نظريته الرأسمالية، فالدراسات والواقع يثبتان أن أي مجتمع يعيش ظاهرة البطالة بشكل أو بآخر، كما أن كل المؤشرات تنفي فكرته التي مفادها أنه كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار أدى ذلك إلى انخفاض معدل التشغيل. في أن الواقع يثبت أن العكس هو الصحيح وغلا لما كان الاستثمار أحد الدعائم الاقتصادية التي تعمل كل الدول على الرفع من وتيرتها سواء بتهيئة الظروف الاقتصادية والمادي وحتى عن طريق استحداث منظومة قانونية من شأنها استقطاب الاستثمارات بشتى أنواعها، إضافة إلى أن معظم إن لم نقل كل النظريات الاقتصادية وعلى اختلاف توجهاتها ترجع الفضل في ارتفاع معدلات التشغيل إلى الاستثمار، ومن جهة أخرى فإن ما قد يعاب على نظرية ماركس عدم تسليطها الضوء على عامل جوهري في العملية الإنتاجية يتمثل في رضا العامل ومدى ما يلعبه ذلك في تفعيل العملية الإنتاجية وكذلك الاستثمارية، فما

¹: رفعت المحجوب، الطلب الفعلي، دار النهضة، مصر، ط1، 1971، ص36.

²: عارف ديلة، الاقتصاد السياسي، دار النشر غير مبينة، الجزائر، 1979، ص359.

الغاية من المساواة بين الجهد المبذول والأجر المدفوع في حين أن العامل غير راض عن ظروف العمل وعلاقاته مع الآخرين، وباختصار فإنه قد أغفل البعد الإنساني في هذا المجال وهذا ما قد يجد مبررا له في الظروف الاقتصادية وحتى الاجتماعية المتسمة بالخصوصية التي ولدت فيها هذه النظرية.

• التشغيل عند المدارس الإدارية:

إن الجهود التي بذلت من أجل اكتشاف القواعد التي يمكن أن تحكم الإدارة والأبحاث والمحاولات التي استهدفت توضيح أسسها العملية، ترجع إلى منتصف القرن (18) تقريبا، على إثر اختراع الآلات المختلفة وتطور وسائل النقل التي فتحت أسواق جديدة أمام المنتجين، والتحول من النظام الإنتاج الأسري إلى المصانع الكبيرة، قد بدأ فصل الملكية عن الإدارة وما ترتب عن كل ذلك من مشكلات وتعقيدات وخلافات تطلبت ضرورة إيجاد حلول علمية وعملية حتى يمكن التغلب عليها بما يحقق الزيادة الإنتاجية من خلال إتباع الطريقة المثلى في الأداء للحد من ضياع الجهد والوقت والمال.

وتعتبر المدرسة الكلاسيكية من أبرز المدارس التي تناولت التنظيم الإداري،¹ حيث يركز النموذج البيروقراطي على أهمية تقسيم العمل ومركزية السلطة، وإتباع سياسات رشيدة فيما يتعلق بشؤون الأفراد، و في البيروقراطيات يتم وضع المعايير الموضوعية للعمل بحيث يتم اختيار من تطبق عليهم هذه المعايير، وعلى ذلك يجب استبعاد التحيز للجنس أو الدين أو الطبقة الاجتماعية في الاختيار.

أما حركة الإدارة العلمية باعتبارها النموذج الثاني للمدرسة الكلاسيكية، فيرجع ظهورها إلى زيادة الإنتاجية، ففي بداية القرن (18) كان هناك نقص في العمالة الماهرة في الولايات المتحدة

¹: فاطمة الزهراء بوكابوس، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي، رسالة ماجستير، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة البويرة، 2012، ص47.

الأمريكية وكي تزداد الإنتاجية كان لا بد من البحث عن طرق لزيادة كفاءة العمال، ومحاولة لإيجاد حل هذه المشكلة وضع -فريدريك تيلور- مجموعة مبادئ التي تكون جوهر ما يعرف بالإدارة العلمية وارتكزت أفكاره على:

- تطوير علمي للإدارة، بحيث يمكن تحديد أفضل طريقة لأداء كل نوع من العمل.
- الاختيار العلمي للعمال.
- تدريب وتنمية العمال بطريقة علمية.
- الإخلاص والصدقة والتعاون بين الإدارة وقوة العمل.

إن البعد التحليلي لهذه المدارس والحركات الفكرية كان منحصرًا في بؤر معينة من العالم، وكانت دراستها وأفكارها تقوم على هدف واحد يتمثل في زيادة الإنتاج ومضاعفة الربح، وبالرغم من أن العديد من الدول العالم كانت تحت وطأة الاستغلال، ضف إلى ذلك عامل آخر يتمثل في الذهنيات والثقافات ودرجة الوعي العمالي، ورغم تركيز التيار الكلاسيكي على البعد التقني وإغفال البعد الإنساني، بالمقابل تركيز التيار الثاني على البعد الإنساني، غير أن واقع الحال والمعطيات الواقعية تظهر عجز وقصور هذه النظريات عن ملامسة الواقع ومواكبة التحولات التي يعرفها الواقع.

المبحث الثاني: مراحل التشغيل في الجزائر وأطره القانونية.

تعد مسألة التشغيل الكامل للسكان وضرورة إرساء دعائم متينة لسياسة التشغيل من الأهداف الجوهرية التي تصبوا إليها أي دولة بغرض تحقيق قدر معين من التنمية سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية، فهما يشكلان وجهان لعملة واحدة، فإذا كان العمل حقا وواجبا لكل فرد، فمن واجب الدولة أيضا العمل على توفير فرص العمل للقادرين عليه بما يتناسب مع القدرات العقلية والجسدية والذهنية لهؤلاء الأفراد.

هذا الانشغال بمسألة التشغيل استلزم من الجزائر وعلى نظيراتها من حكومات العالم تكثيف العناية بالقوة العاملة عن طريق أخذ زمام الأمور فيما يتعلق بتبني سياسة التشغيل، وذلك كله استنادا إلى التطور النظري للمواثيق الجزائرية عبر إستراتيجية وطنية مدروسة مستندة على ضرورة القضاء على البطالة وتمكين المواطنين من حقهم في العمل.

وسوف نحاول فيما يلي تتبع سياسة التشغيل في الجزائر على ضوء الفترات الاقتصادية والتاريخية فقد كانت هذه السياسة مواكبة لمختلف التحولات، وبعدها سنتطرق إلى الإطار القانوني والتنظيمي للتشغيل بما في ذلك الأسس العامة التي وضعها المشرع الجزائري للتشغيل، وكذا الشروط القانونية له.

المطلب الأول: مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر.

تحتل قضايا التشغيل في الجزائر على أهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية بالدرجة الأولى، وكذا لارتباطها بمفهوم التنمية الاقتصادية في الوطن بالدرجة الثانية، وقد اتخذت سياسات التشغيل في الجزائر بعدين رئيسيين، يقتصر البعد الأول منها على مجالات إيجاد فرص العمل التي يمكن الحصول عليها من وكالات التشغيل أو سوق العمل أو من غيرها من الجهات،

أما البعد الآخر فقد امتد إلى إدارة أسواق العمل وأطرافها الفاعلة وإيجاد العمل اللائق، والتشغيل الملائم، والاهتمام بالأجور وكذا توفير ظروف العمل المناسبة.

وقبل التعرض لمراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر والنمو الذي عرفته لا بد من التطرق إلى مفهوم سياسة التشغيل وأنواعها.

أولاً: تعريف سياسة التشغيل

تعرف سياسة التشغيل على أنها مجموعة من التدابير الخاصة والتي تتخذها السلطات العمومية وتضعها حيز التنفيذ لترقية الشغل ومكافحة البطالة.

كما عرفتها منظمة التعاون الاقتصادية والتنمية (OCDE) على أنها: «بمجملة الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج»¹.

وتمحور سياسة التشغيل حول تحقيق هدفين أساسيين وهما:

1. تحسين وضعية سوق الشغل وذلك بتطوير نسبة العمالة وتقليل نسبة البطالة.
2. التدخل والتنظيم المباشر لسوق العمل (العرض والطلب) والموازنة بينهما.

ثانياً: أنواع سياسة التشغيل

ويمكن تقسيم سياسات التشغيل إلى قسمين:

• سياسة التشغيل الإيجابية:

وتعرف على أنها مجموعة من السياسات الرامية إلى:

¹: زباني عبد القادر، الشركات المتعددة الجنسيات وأثرها على التشغيل: <http://algerianexpert.maktooblogo.com/le>

- تشجيع الاستثمار في القطاعات المنتجة، لاسيما تلك التي تسمح بتوفير عدد كبير من المناصب.
- تعزيز روح المقولة لدى البطالين.
- ترقية وتنمية برامج الإدماج المهني.
- مشاركة المؤسسات في تكاليف الأجور أو منح تخفيضات على الرسوم الضريبية وشبه الضريبية من أجل تشجيع التوظيف.
- تحسين قدرة العاطلين على الدخول إلى سوق العمل عن طريق مساعدتهم في البحث عن عمل.

• سياسة التشغيل السلبية:

وتشمل تحويلات المداخيل الرامية إلى تعويض فقدان بعض الأشخاص أو الفئات من القوى العاملة لدخلهم مثل إعانات البطالة، خفض سن التقاعد للتقليص من قوة العمل والتحفيز للانسحاب المبكر من سوق العمل، وكذا تقليص البطالة من خلال تعديل توزيع العمل (عمل مؤقت، عمل بالنيابة، تقليص ساعات العمل...).

ولقد دعت كثيرا من المؤسسات في السنوات الأخيرة مثل (منظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي (OCDE) إلى زيادة استعمال السياسات الإيجابية لسوق العمل، ويرجع ذلك إلى اعتبارات تتعلق بالإنصاف والكفاءة، ولكونها قادرة على تصحيح أوجه الفشل المفترضة في سوق العمل.¹ وهو ما أثبتته الرسم البياني المنجز من قبل أصحاب جائزة نوبل في الاقتصاد سنة 2010.

¹: مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2010-2011، مجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، العدد 10، 2012، ص192.

بعض خصائص سوق الشغل المعتمد على سياسة التشغيل السلبية

كم هائل من طلبات العمل

عروض عمل لم تلبى

كلما كانت منحة البطالة
مرتفعة كلما أصبح

مستوى البطالة في ازدياد

البطالة طويلة المدى

المصدر: الأمريكيين بيتر دايموند وديل مورتسنس والبريطاني كريستوفر بيساريدس أصحاب جائزة نوبل في الاقتصاد 2010.

ثالثا: تطور سياسة التشغيل في الجزائر

اتبعت الجزائر سياسات تشغيل عديدة، تركزت معظمها على كيفية توفير مناصب شغل لأكثر شريحة ممكنة من طالبي العمل وخاصة فئة الشباب، محاولة بذلك تأمين فرص عمل بالنسبة للبطالين من جهة وللأعداد المتزايدة والتي تتدفق على سوق العمل من جهة أخرى.

وسنحاول في هذا العرض تحليل أهم المراحل التي مرت بها سياسة التشغيل في الجزائر والتطور الذي عرفته تبعا للنمو الاقتصادي بداية من الفترة التي تلت الاستقلال مروراً بسياسة التخطيط والتعديل الهيكلي ووصولاً إلى الانفتاح الاقتصادي وسياسة اقتصاد السوق والإنعاش الاقتصادي وكل ما صاحب هذه المراحل من انعكاسات على مستوى التشغيل، ويمكن تلخيصها في ثلاث مراحل:

• المرحلة الأولى: تطور سياسة التشغيل في الجزائر (1962 – 1989).

خلال السنوات الأولى بعد الاستقلال، عملت الجزائر على تأكيد سياستها الاقتصادية عن طريق استرجاع الثروات الوطنية وامتلاك وسائل الإنتاج، وهذا من خلال التحديد أو الإلغاء التدريجي لحقوق الملكية الأجنبية (المناجم، العقارات الزراعية، الخدمات، النقل، التجارة)، وكذا الهيئات المالية، واعتمدت آنذاك على سياسة التسيير الذاتي للمؤسسات لأنها لم تكن تحتكم إلا على 300.000 إطار موظف وعامل مؤهل وكان معدل البطالة يقدر بـ 33% من السكان النشطين واستمر الوضع على حاله إلى غاية سنة 1966.

وبعد سنة 1967 بدأت الدولة في إنشاء الأدوات التي تمكنها بالقيام بتخطيط الاقتصاد خاصة بعد فشل سياسة التسيير الذاتي، فأُسست شركات وطنية أخذت مكان لجان التسيير في الصناعة وتأميم المناجم، وانطلق إنجاز المخططين الثلاثي والرابعين (الأول والثاني) واللذان ساهما في خلق فرص عمل جديدة ساهمت إلى حد كبير في التخفيض من حدة البطالة الموروثة من العهد

السابق، وعليه فإن استثمارات المخطط قد سمحت في خلق ما يزيد عن 100.000 فرصة عمل جديد.¹

وعلى العموم فقد تميزت هذه الفترة بمباشرة الجزائر لأسلوب التخطيط والذي اعتبره الميثاق الوطني لسنة 1976 أنه الأداة المثلى لتوجيه الاقتصاد لكونها ذات مضمون وطابع اجتماعي خاصة في مواجهة البطالة، وذلك نتيجة ارتفاع ووفرة عروض العمل و بروز فرص واستعدادات كبيرة لطالبي العمل.

واستمر الوضع على ما هو عليه إلى غاية سنة 1982 أين قامت السلطات بإعادة هيكلية لمؤسسات القطاع العام، وتقرر تقسيم الشركات الكبرى إلى عدد من الشركات العمومية أصغر قياسا وأسهل إدارة وأكثر تخصص، وجاء إثراء الميثاق الوطني سنة 1986 على هذه الاختيارات، واكتشفت الجزائر ان العمل وحده هو مصدر الثروات،² ثم بدأت بتطبيق المخططين الخماسيين الأول والثاني (1980 – 1984) و(1985 – 1989).

تميزت سياسة التشغيل في هذه الفترة باستيعاب كبير لقطاع البناء والأشغال العمومية للعمالة خاصة بعد التخلي عن أولوية التصنيع، والتركيز أكثر على قطاع الإدارة و قطاع البناء و الاشغال العمومية و اللذان تمكنا من الاحتفاظ بقدرة تشغيل تتراوح ما بين 45000 و 50000 منصب جديد.

وبعد الانهيار المفاجئ لأسعار النفط خلال سنة 1986 واستفحال الأزمة الاقتصادية في الجزائر³ ارتفع عدد العاطلين عن العمل من 830.000 عاطل سنة 1986 إلى 4.033.000 عاطل

¹: محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص160-162 .

²: أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص30.

³: Abdelkader Ahmed, Développement sans croissance d'expérience des économies pétrolières du tiers monde, OPU, Alger, 1983, P11.

سنة 1989، أي تضاعف أربع مرات خلال فترة ثلاث سنوات، وكل ذلك راجع إلى إعادة هيكلة المؤسسات آنذاك والاعتماد على قطاعات خدمية أكثر منها الإنتاجية.¹

• المرحلة الثانية: تطور سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية (2000 – 1990).

اختارت الجزائر بعد سنة 1989 اقتصاد السوق وحرية الاستثمار الخاص بديلا للاشتراكية والاقتصاد الموجه الذي انتهجته منذ الاستقلال، فقد مرت في بداية التسعينات بفترة صعبة جدا من جميع النواحي سواء السياسية، أو الاقتصادية، أو الاجتماعية، حيث أجرت سنة 1991 نتيجة لانخفاض مداخيلها من العملة الصعبة وزيادة ديونها اللجوء إلى صندوق النقد الدولي قصد إبرام اتفاق الاستعداد الائتماني في 03 جوان 1991، الثاني من نوعه، مع العلم أن هذا الاتفاق كان تكملة لاتفاق أول أبرم في 30 ماي 1989. وكلا الاتفاقيتين أبرما في سرية تامة، لأن هذا النوع من الاتفاقيات تسمح للهيئات المالية الدولية التدخل في الشؤون الداخلية للدولة.²

ونتيجة لهاتين الاتفاقيتين طبقت الجزائر سنة 1994 برنامج التعديل الهيكلي الذي سطره صندوق النقد الدولي والذي بالرغم من أنه جاء بنتائج إيجابية من الناحية الاقتصادية في تحقيق التوازنات الكبرى، غير أنه تميز بآثار اجتماعية جد سلبية، والتي من أهمها تسريح أكثر من 350.000 عامل بعد غلق المؤسسات والوحدات العاجزة، وتدهور القدرة الشرائية للمواطنين.

¹: قصاب سعدية، برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، رسالة ماجستير لم تنشر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 1995، ص70.

²: عبد الله بلوناس، الاقتصاد الجزائري الانتقال من الخطة إلى السوق ومدى إنجاز أهداف السياسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004 – 2005، ص82.

• المرحلة الثالثة: مرحلة تطبيق برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001 – 2014).

تحت ضغط الظروف الاقتصادية الصعبة، أعلنت الحكومة سنة 2001 الشروع في تنفيذ برنامج الإنعاش الاقتصادي للفترة (2001 – 2004) مستخدمة عائدات البترول لتعزيز الطلب الإجمالي، وخلق وظائف من خلال استثمار الأموال العمومية في البنية الأساسية، ودعم الإنتاج الزراعي والمؤسسات المتوسطة والصغيرة لتحسين القدرة الشرائية للمواطن.

ومن أهم الآثار المنتظرة من برنامج الإنعاش الاقتصادي آنذاك هي الرفع من الإنتاج وخلق فرص عمل جديدة، وبالفعل فقد تم انشاء 713.150 منصب عمل منها 296.300 منصب دائم أي نسبة معتبرة تصل إلى 42,5 % وتحتصر القطاعات التي توفر مناصب الشغل في قطاع الفلاحة، والصيد البحري، وبدرجة أقل في السكن وأشغال المنفعة العامة.¹ ثم جاء البرنامج التكميلي لدعم النمو والذي طبقته الجزائر في الفترة ما بين (2005 – 2009) وهذا البرنامج في الحقيقة ما هو إلا مواصلة لوتيرة المشاريع التي سبق إقرارها وتنفيذها في إطار مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي، ووضع البرنامج التكميلي لدعم النمو تحقيقا لحملة من الأهداف أهمها تحسين مستوى معيشة الأفراد، ورفع معدلات النمو الاقتصادي وكذا تطوير الموارد البشرية والبنى التحتية.

وفقد التزم رئيس الجمهورية في إطار تنفيذ هذا البرنامج بإنشاء مليون منصب شغل، بالإضافة إلى التوزيع العادل لمناصب الشغل بين المناطق الجغرافية، كما اقترح الاتحاد العام للعمال الجزائريين (U.G.T.A) إنشاء صندوق دعم الاستثمار للشغل خاص بتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن الملاحظ إذن تضافر وجهات النظر حول ضرورة منح الأولوية لمسألتي البطالة والتشغيل.

¹: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة التشغيل، الدورة العامة العشرون، لجنة علاقات العمل، الجزائر، جوان 2002، ص143.

وكتكملة لسلسلة الإنجازات المحققة في البرنامجين للفترة (2001 – 2009) جاء البرنامج الخماسي للتنمية للفترة (2010 – 2014) لاستكمال المشاريع الكبرى الجاري إنجازها وإطلاق مشاريع جديدة وكان من أولوياته تحسين التنمية البشرية، أما في مجال التشغيل فقد تم استحداث ثلاثة ملايين منصب شغل جديد منها 1.500.000 منصب في إطار البرنامج العمومية لدعم التشغيل، و300.000 منصب سنويا في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، أما فيما يخص أجهزة تشجيع المقاوله ودعم التشغيل فقد أعلن رئيس الجمهورية في إطار هذا البرنامج أنه سيتم خلق 100.000 منصب شغل سنويا من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (C.N.A.C) فضلا عن التنصيات الكلاسيكية التي تحققها الوكالة الوطنية للتشغيل (A.N.E.M) والتي بلغت 200.000 منصب شغل سنويا.¹

تبين من خلال هذه المرحلة أن الجزائر وبعد الوفرة المالية التي عرفتها في بداية الألفية الثالثة، وانتهاج سياسة تنمية توسيعية من خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي ودعم النمو و المخطط الخماسي الذين رصدت لهم مبالغ مالية جد ضخمة، حيث ساهم في إنعاش واقع الشغل من خلال خلق مناصب شغل جد معتبرة ساهمت في التقليل من معدل البطالة، ولكن بالرغم من النتائج المشجعة إلا أنها في مجملها تبقى رهينة اعتماد الاقتصاد الجزائري على قطاع المحروقات كمورد أساسي يفوق 98 % من الصادرات، وهذا ما يعقد الوضعية المستقبلية للدولة في القضاء على مشكل البطالة الذي يستدعي التنويع بهدف خلق مزيد من مناصب الشغل.

¹: بيان اجتماع مجلس الوزراء، برنامج التنمية الخماسي، 2010، انعقد يوم 24 ماي 2010 .

مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر:

| المرحلة | مميزاتها |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1962 – 1989 | تميزت بمسار تنموي مكثف رافقه تزايد نسبي مستمر للموارد المتأنية من المحروقات إلى غاية سنة 1986 هذه السنة التي تزامنت مع تاريخ "الصدمة البترولية" والتي تتابعت وانعكست بتراجع اقتصادي واجتماعي عميق أنجر عنه ارتفاع في معدل البطالة. |
| 1990 – 2000 | تميزت بمسارات تحويلية للبيانات الاقتصادية والاجتماعية والتي أطلق عليها اسم المرحلة الانتقالية، حيث تميزت بإصلاحات اقتصادية ثم الالتزام بها مع التعريف بمرحلة مهمة هي التبنى لبرنامج التعديل الهيكلي (PAS) في سنة 1994 والذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال. |
| 2001 – 2014 | تمثلت في مجموعة من الإجراءات والسياسات المتخذة لضبط اختلال سوق العمل، وسير عجلة التنمية وتشجيع الاستثمارات. |

المصدر: من إعداد الطالبة.

المطلب الثاني: الإطار القانوني للتشغيل.

يشمل الإطار القانوني والتنظيم للتشغيل في الجزائر طبيعة التشغيل وكذا الأسس والمبادئ العامة التي تخضع لها عملية التشغيل.

أولا: طبيعة التشغيل

مما لاشك فيه أن الجهة المستخدمة المعنية هي التي تقوم مباشرة بعملية التشغيل والتوظيف، فتختار من سوق العمل من تشاء من العمال والموظفين وتوليتهم وظائفها الشاغرة، غير أن هذه الجهة المستخدمة ليست دائما حرة في اختيار من تشاء من الموظفين والعمل بل إنها تتأرجح بين الحرية والتقييد حسب النظام السياسي السائد في الدولة، الديمقراطية والدكتاتوري، وكذلك فإنه في

نفس الوقت الذي يضع فيه النظام المغلق قيودا للإدارة عند التوظيف، فإن النظام المفتوح يغفل هذه القيود لصالح الإطلاق في تولية المناصب، وذلك أمر مفهوم لكونه يتماشى مع منطق الأشياء، فالنظام المفتوح نظام شخصي النزعة مما يستلزم ضوابط وقيود تكفل شيئا من المساواة بين المواطنين والموازنة بين مصالح الإدارة ومصالح ضوابط وقيود تكفل شيئا من المساواة بين المواطنين والموازنة بين مصالح الإدارة ومصالح العمال المعنيين بالتشغيل. أما النظام المفتوح فمن سيماته أنه يتسم بالموضوعية في تكوينه، ومن ثمة فلا حاجة لوضع قواعد وقيود إضافية تحد من حرية الجهة المستخدمة في التوظيف لأنه وفقا لهذا النظام لا يمكن توظيف أي شخص ما لم يكن هناك عمل محدد له في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، فمنصب العمل هنا سابق في وجوده عن العامل وليس العكس كما هو الشأن في النظام الشخصي الذي لا تعبر فيه الوظائف عن حقيقة الأعمال والاحتياجات في المؤسسة، فالمنصب المالي الذي يقوم عليه التصنيف في هذا النظام هو مقدرة مالية للتشغيل أكثر منه عمل مطلوب في المؤسسة أو المجتمع، ويستخلص من هذا أن التوظيف مرتبط ارتباطا كبيرا بطبيعة النظام الوظيفي السائد في أي بلد.¹

وعلى أي حال فإننا نجد بعض التباين والتفاوت من حيث تطبيق هذه المبادئ، ونوعا من الخصوصية التي تختلف باختلاف النظم الاقتصادية، فالدول التي تتبنى المنهج الرأسمالي والتي عرفت مبدأ الحرية في العمل تعترف بحرية الفرد في ممارسة العمل وكذا حرته في اختيار العمل الذي يناسبه، مما يعد تجسيدا لفكرة الليبرالية، غير أن مبدأ ضرورة خلق نوع من التوازن بين العرض والطلب فرض على هذه الدول التدخل ولو نسبيا من أجل الحفاظ على هذا التوازن.

في حين أن الدول ذات التوجه الاشتراكي قد فرضت نفسها في سوق العمل تجسيدا لفكرة أو مبدأ الحق في العمل لكل مواطن، فوضعت على عاتقها مسؤولية توفير العمل، كما جعلت منه

¹: مصطفى شريف، تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية لم تنشر، ص92-103.

حقًا وواجبًا، مما يعني أنها تجاوزت البعد الاقتصادي لفكرة العمل أو التشغيل وأعطته بعدا اجتماعيا.

أما المشرع الجزائري فقد ركز في كثير من أحكامه على القواعد الموضوعية للتشغيل مراعيًا في ذلك الاستقرار في منصب العمل وهو استقرار نسبي تلعب فيه إرادة الطرفين دورا بارزا باعتبار أن العلاقة التي تربط بينهما علاقة تعاقدية، وأنه في الوقت الذي يستطيع العامل إنهاء علاقته أو عقده مع المؤسسة، فإنه من حق هذه الأخيرة أن تخفض من عدد المستخدمين إذا بررت ذلك دوافع اقتصادية صحيحة.¹

كما نلاحظ بأن قانون العمل يتحدث عن بعض الصفات الشخصية التي يجب توافرها في العامل قبل توظيفه مثل الشهادات العلمية والخبرات المهنية والإمكانيات الصحية، كما يربط في نفس الوقت عملية التوظيف بوجود مناصب عمل شاغرة، وهي هنا تختلف عنها في قانون الوظيفة العامة، ذلك لأن منصب الشغل في القانون الأساسي العام للعامل يعني "مجموعة مهام معينة يقوم بها العامل بانتظام في إطار توزيع جميع المهام المنوطة بجماعة العمل التي كان ذلك العامل في عدادها، وعندما نعلم بأن المادة 106 من هذا القانون تقرر بأنه: «يرتكز نظام مناصب العمل على المقاييس وحدها التي تميز طبيعة المهام المرتبطة بكل منصب وأهمية تلك المهام وتعقدتها، ودرجة المؤهلات، والمسؤولية والجهود البدنية أو الفكرية أو العصبية المترتبة على أدائها والضغوط المتميزة ذات الطابع المهني فقط، ودرجة الضرر النوعي للمنصب دون أي اعتبار آخر"، فإن ذلك لا يترك مجالاً للشك في أخذ المشرع بالقواعد الموضوعية للتشغيل.²

¹: بوجعة كوسة، التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة، دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء بسطيف، رسالة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2005-2006، ص60.

²: مصطفى شريف، تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي للعامل، مرجع سبق ذكره، ص104.

ثانيا: الأسس العامة للتشغيل

تخضع عملية التشغيل إلى مجموع من المبادئ العامة التي جاءت نتيجة ظهور النظم الديمقراطية على خريطة العالم المتحضر، وقد سنت قوانين جعلت منها مبادئ عامة في عملية التوظيف. ونذكر من هذه المبادئ التي صارت عالمية وشاملة لمختلف النظم:

- أ. مبدأ المساواة: وهو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس، وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين، المعتقد، والرأي...
 ب. مبدأ الجدارة: الذي يفترض في المرشح للعمل قدرات وإمكانيات علمية مهنية وبدنية معينة، ويجد تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف، وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه.¹

وهكذا فقد وضع المشرع في المادة السادسة 06 مبدأ الحق في العمل حين نص "الحق في العمل مضمون طبقا للمادة 59 من الدستور"، أما المادة 24 من هذا القانون فقد ذهبت إلى أبعد من ذلك حين جعلت المجتمع يقوم على العمل وحين نبذت التطفل واعتبرت العمل شرط للتنمية ومصدر للرزق بالنسبة للعامل.

إن المشرع لم يكتفي بتقرير هذا المبدأ انطلاقا من قاعدة "كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله"، بل عمل على إحاطته بمجموعة من الإجراءات الكفيلة بتحقيقه ميدانيا وعمليا كتخطيط عملية التوظيف والتكوين طبقا للمادة 61 من القانون العام للعامل التي نصت على أنه: «يتعين على كل مؤسسة متخدمة، مراعاة أحكام المادة الأولى الفقرة الرابعة أعلاه، أن تضع بانتظام تقييما للاستخدام وتقديرات سنوية ومتعددة السنوات للتوظيف تلبية لمتطلبات التخطيط وتسهيلا للانتفاع الأمثل بالقوى العاملة.²

¹: مصطفى شريف، تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي للعامل، المرجع نفسه، ص73.

²: الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي العام للعامل، لم ترد السنة، لم ترد الطبعة، ص6.

ثالثا: الشروط القانونية للتشغيل

تختلف شروط التشغيل من قطاع لآخر، وإذا كانت هذه القطاعات تعرف تباينا فيما بينها في مجال تحديد بعض الشروط، حيث أن ذلك يرتبط بطبيعة النظام الوظيفي السائد من جهة، وبالظروف الاقتصادية والاجتماعية التي توجد عليها النظام السياسي من جهة أخرى، فإن هذه الشروط التي غالبا ما تمثل أداة مثلى في عملية التوظيف. وتشتمل هذه الشروط على شقين ورد بعضهما في النصوص الأساسية باعتبارها مبادئ عامة، وجاء بعضها في نصوص خاصة لكونها استثناء نظرا لخصوصية المؤسسة أو الأشخاص الذي تطبق عليهم.¹

• الشروط السياسية والعلمية:

- أ. شرط الجنسية: وذلك تعبيراً عن حق المواطنة واكتساب الحقوق السياسية للمواطن، وقد ورد ذلك ضمناً في القانون العام للعامل في المادة 214 حين تناولت استثناءات على العامل الأجنبي، كما تركت الحرية للمؤسسات في تناول هذا الشرط.
- ب. شرط الخدمة الوطنية: حيث لا يجوز لأي مواطن تولي منصب عمل في أي قطاع إلا بتثبيت وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، وذلك ما تناوله الأمر 104/74 في مادته الثامنة.
- ج. شرط اللياقة: ويقصد بها استظهار اللياقة العلمية والبدنية وكذا الخلقية.

• الشروط القانوني الأخرى للتشغيل:

- أ. شرط السن: وهذا ما تناولته المادة 15 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، والتي تنص على أنه: «لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما».

ب. عدم جواز الجمع بين أكثر من وظيفة.

¹: الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي العام للعامل، لم ترد السنة، لم ترد الطبعة، ص 174-176.

الفصل الثاني:

آليات ترقية الشغل ومكافحة البطالة

لقد كان للإنعاش الاقتصادي بالغ الأثر في تحسن الوضع الاقتصادي والاجتماعي في بلادنا، إضافة إلى زيادة وتيرة الاستثمارات بفضل تحسن الوضع الأمني والاستقرار السياسي، وكان نتيجة لكل هذا زيادة فرص العمل وتراجع معدلات البطالة، ويعود ذلك إلى السياسة التي انتهجتها الدولة في ميدان التشغيل والتي ركزت أساسا على إعطاء الدعم الكامل لأجهزة التشغيل والتي أنشأت خصيصا لتحسين وتنظيم سوق العمل وامتصاص البطالة التي تفاقمت خلال العشرية السابقة.

فقد ارتكزت سياسة التشغيل خلال هذه الفترة على مخطط عمل اعتمده الجزائر ابتداءً من سنة 2008 من أجل ترقية الشغل ومكافحة البطالة، ويشمل هذا المخطط 7 محاور أساسية تتمثل في:

1. دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المنشأ لمناصب الشغل.
2. ترقية التكوين المؤهل من أجل تسهيل الإدماج في عالم الشغل.
3. تحفيز المؤسسات لاستحداث مناصب شغل جديدة.
4. ترقية وتطوير تشغيل الشباب وروح المقاول.
5. تحسين وعصرنة طرق تسيير سوق العمل.
6. إنشاء هيئات للتنسيق بين القطاعات.
7. متابعة، مراقبة وتقييم آليات تسيير سوق العمل.

وسنحاول في هذا الفصل التطرق لأهم أجهزة التشغيل والتي من خلالها يمكننا معرفة مدى فعالية سياسة التشغيل المتبعة في الجزائر.

المبحث الأول: أجهزة التشغيل المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل.

بتبني الجزائر لمخطط العمل كان لزاما عليها إنشاء أجهزة جديدة من شأنها أن تساهم في ترقية التشغيل وإدماج الشباب مهنيا، وعصرنة برامج أخرى لتفادي النقائص المسجلة على مستوى المصالح المختصة بالتشغيل تماشيا ومتغيرات سوق الشغل وكذا التطورات الحديثة في هذا المجال، بداية بالبرامج الخاصة بتطوير المقاولات وتشجيع الاستثمار والتي تتولاها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) والذي يهدف أيضا إلى حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، ثم تلك التي ترمي إلى ترقية الشغل المأجور وتوجيه وإعلام الشباب وكذا تقريب كل بطل بجهاز التشغيل الذي يلائمه، وهذا ما يدخل ضمن المهام التقليدية للوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) باعتبارها الهيئة العمومية المكلفة بتنظيم ومتابعة سوق الشغل، وكذلك مديريات التشغيل بالولايات باعتبارها تمثل سلطة وزير العمل على المستوى المحلي.

المطلب الأول: أجهزة دعم التشغيل وتطوير المقاولات.

يدخل ضمن هذا الإطار الهيئات المكلفة بدعم وتنمية المبادرة المقاولاتية وتشجيع إنشاء المؤسسات المصغرة، أي أن الشباب هم أنفسهم من يخلف فرص العمل لأنفسهم، ودور الدولة هنا هو دور الداعم والمرافق،¹ وتجسيدها لذلك تم إنشاء وكالات وصناديق لهذا الغرض وتتمثل في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

أولا: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

أنشأ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 6 يوليو 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وهو مؤسسة عمومية تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مهمته الأساسية هي تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي عن طريق دفع تعويض البطالة.

¹: رحيم حسين، سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم، بحوث اقتصادية عربية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، برج بوعريش، العدد 61-62، سنة 2013، ص 139.

وقد استفاد من هذا التعويض منذ تطبيق هذا النظام سنة 2004 إلى غاية سنة 2006: 189.830 عاملا مسرحا من مجموع 201.505 مسجلا، أي نسبة استيفاء 94%¹.

وفضلا عن صلاحية الصندوق في دفع تعويض شهري للمستفيدين من نظام التعويض عن البطالة يقوم هذا الأخير تحت رعاية مستشارين مؤهلين بإعادة إدماج هؤلاء البطالين في سوق العمل عن طريق مرافقتهم في البحث عن الشغل ويوفر لهم في هذا المجال ثلاث أدوات لتسهيل مساعيهم:

أ. التكوين التحويلي لتوسيع مجال كفاءتهم والرفع من مستواهم المهني وذلك من خلال مؤسسات التكوين.

ب. مساعدة منظمة وخاصة بالبحث عن الشغل من خلال مراكز البحث عن الشغل.

ج. مساعدة منظمة وخاصة بخلق العمل الحر من خلال مراكز دعم العمل الحر.

ويعمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أيضا طبقا للجهاز التشريعي للتأمين عن البطالة على الوقاية من الوقوع في البطالة لأسباب اقتصادية، ولهذا الغاية قام وبمعية المؤسسات المعنية بتطوير نظام ذو طابع اقتصادي أساسا لتمكينهم من استعادة إمكانية استمرار هذه المؤسسات اقتصاديا، وتمثل غايات ومحاور تدخلات الصندوق في مجال مساعدة المؤسسات لمواجهة لصعوبات فيما يلي:

- التخفيف من أخطار البطالة الاقتصادية عبر استعادة صحة المؤسسات لمواجهة لصعوبات، وتم هذه العملية بالتعاون مع الهيئات المالية.

- منح المؤسسات لمواجهة لصعوبات مالية الإدارة والوسائل للمنافسة عبر:

- تعودها على الوسائل الحديثة للتسيير من خلال اللجوء إلى الاحترافية.

- مساهمتها في تكوين المسيرين والعمال.

- تسهيل الاستفادة من القروض البنكية من أجل الاستثمار.¹

¹ : <http://www.cnac.dz> 12/03/2016, 23h:30

وقصد تلبية طلبات أصحاب المشاريع في إطار خلق وتوسيع النشاطات الخاصة بالبطالين ذوي المشاريع البالغين بين 30 و50 سنة،² يقوم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمنح قروض بدون فوائد للشباب ذوي المشاريع على ألا يتعدى هذا القرض 10 مليون دج.

وفيما يخص البطالين ذوي المشاريع المصرحين لاكتسابهم معارف وكفاءات خاصة بالنشاط المراد القيام به، والذين ليس بحوزتهم شهادات أو دليل لإثبات معارفهم يتم توجيههم من طرف مصالح المرافقة إلى مراكز التكوين المهني المتعاقد مع الصندوق لإثبات كفاءتهم.

وتتمثل الأهداف المرجوة من هذا البرنامج (برنامج 30 - 50 سنة):

- الحد من البطالة وآثارها الاجتماعية.
- تعزيز فرص العمل من خلال إنشاء وتسيير نشاطات السلع والخدمات.
- تثمين ونقل ثقافة العمل الحر.
- المساهمة الفعّالة والمباشرة في التنمية الاقتصادية المحلية.

وكآخر مهمة يكلف بها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مساهمته في تدعيم الشغل عن طريق التكفل بجزء من أعباء الضمان الاجتماعي والتكوين وفق تدابير القانون 06 - 21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل.

وكحوصلة لما تقدم من مهام الصندوق يمكن إيجازها فيما يلي:

¹: المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ 26 محرم عام 1415 الموافق ل 06 يوليو 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 44، المادة 05.

²: المرسوم الرئاسي رقم 104/11 المؤرخ في أول ربيع الثاني 1432 الموافق ل 06 مارس 2011 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 02/04 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق ل 3 يناير 2004 والمحدد لشروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30-50 ومستوياتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14 .

1. التأمين عن البطالة.
2. التكوين التحويلي.
3. مرافقة البطالين في البحث عن عمل عن طريق مراكز متخصصة.
4. مساعدة المؤسسات المواجهة لصعوبات مالية.
5. إنشاء وتوسيع نشاطات البطالين ذوي المشاريع من خلال جهاز 30 – 50 سنة.¹
6. تشجيع ودعم ترقية الشغل.

ثانيا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

هي هيئة عمومية تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أنشأت سنة 1996 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 234/96 المؤرخ في 02 جويلية 1996² والمتعلق بدعم تشغيل الشباب. كلفت الوكالة منذ إنشائها تسيير جهاز دعم الشباب، وهو برنامج موجه إلى الشباب البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 19 و35 سنة على أنه يمكن تمديد السنة إلى 40 سنة إذا ما تعهد المقاول بخلق 3 مناصب شغل دائمة.

- مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:
 - دعم، ومرافقة المقاولين في خلق نشاطاتهم.
 - وضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات الاقتصادية والتقنية وكذا النصوص التشريعية والتنظيمية المرتبطة بنشاطهم.
 - تطوير العلاقات مع مختلف الشركاء في تسيير الجهاز (البنوك، مصلحة الضرائب، صناديق الضمان الاجتماعي...).
 - تأطير المقاولين والشباب أصحاب المبادرات.
 - تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية التشغيل.¹

¹: محرز آيت بلقاسم، التأمين عن البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول التأمين عن البطالة والاقتصاديات العربية في مواجهة رهانات العولمة، فندق الأوراسي، الجزائر، 2004، ص03.

²: المرسوم الرئاسي رقم 234/96 المؤرخ في 16 صفر عام 1417 الموافق ل02 يوليو 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 41، المادة 07.

• أهداف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

تسهر الوكالة من خلال شبكتها المتكونة من 51 فرع و165 ملحقة على تحقيق الأهداف

الآتية:

- تأمين الشروط الملائمة لخلق المؤسسات المصغرة.
- إنشاء نشاطات من شأنها خلق الثروة.
- خلق مناصب عمل دائمة.
- تطوير روح المقاول لدى الشباب.

تجدر الإشارة إلى أنه باستثناء النشاطات التجارية البحتة، فإن الجهاز يمول كل نشاطات الإنتاج والخدمات مع مراعاة المردودية في المشروع بحجم استثماري قد يصل إلى 10 ملايين دينار جزائري بصيغة تمويل ثنائية أو ثلاثية وبمساهمة شخصية من صاحب المبادرة تحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع، مع العلم أن القروض الممنوحة للشباب سواء من الوكالة أو طرف البنك، هي قروض بدون فوائد طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 13 - 253 المؤرخ في 2 يوليو 2013، والذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها لاسيما في المادة 12 المعدلة والمتممة والتي تنص على أنه: «...»، ويحدد هذا التخفيض بـ 100 % من المعدل المدين الذي تطبقه البنوك والمؤسسات المالية بعنوان الاستثمارات المنجزة في كل قطاعات النشاطات...»².

وقد استطاعت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منذ إنشائها إلى غاية سنة 2014 استحداث 320 ألف مؤسسة مصغرة، ويرجع هذا الارتفاع في عدد المؤسسات المصغرة خاصة إلى الفترة الممتدة ما بين سنة 2011 و2014 حيث وصل عدد المشاريع الممولة خلال هذه الفترة إلى 170 ألف مشروع³، وذلك بفضل التسهيلات والإجراءات الجديدة التي اتخذتها الدولة لاستقطاب

¹ : www.ansej.org.dz le 15/04/2016, 21h:41

² : المرسوم التنفيذي رقم 253/13 المؤرخ في 23 شعبان 1434 الموافق لـ 02 يوليو 2013 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 290/03 المؤرخ في 09 رجب 1424 الموافق لـ 06 سبتمبر 2003 المحدد لشروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 35، المادة 12.

³ : www.radioalgerie.dz interview avec Mr le D.G de l'ANSEJ, le 04/12/2014, 14h:30.

الشباب البطال الراغب في إنشاء مؤسسة مصغرة سواء على مستوى الوكالة أو البنوك (أنظر الملحق رقم 01).

المطلب الثاني: أجهزة ترقية الشغل المأجور.

لقد أخذ مشكل إدماج الشباب في الحياة الاقتصادية حاليًا بعدًا عالميًا زادت في حدته ظاهرة البطالة التي تمس في بلادنا شريحة الشباب على وجه الخصوص، فمنذ سنة 1999 والحكومات المتعاقبة تعمل على إيجاد سبل وطرق للتخفيف من هذه الظاهرة، إلى غاية سنة 2008 أين رسمت الحكومة الجزائرية إستراتيجية جديدة لإدماج الشباب مهنيًا من خلال برنامج المساعدة على الإدماج المهني، ويعتبر هذا الجهاز أهم برنامج تشغيل وضعت الدولة باعتباره يمس كافة شرائح المجتمع والذي يشترك في تسييره كل من الوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية التشغيل وستناول فيما يلي كل هيئة على حدا.

أولاً: مديرية التشغيل

أنشئت المديرية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05/02 المؤرخ في 21 يناير 2002¹ الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، وهي تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي وتتواجد في كل ولاية من الولايات 48 حسب التقسيم الإداري للجزائر، تتمثل مهمتها الأساسية في تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه، ووضعها حيز التنفيذ.

تشكل مديريات التشغيل حسب ذات المرسوم من مصالح تتولى المهام الآتية:

• مصلحة الإدارة العامة والميزانية:

وتتكفل بـ:

¹: المرسوم التنفيذي رقم 05/02 المؤرخ في 7 ذي القعدة 1422 الموافق ل 21 يناير 2002 المحدد للقواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 6، المواد: 05، 06.

- ضمان تسيير الوسائل البشرية والمادية لمصالح المديرية.
- تقييم الاحتياجات المالية واستعمال القروض الممنوحة والحرص على تسييرها بطريقة ناجعة.

وتتكون من مكتبين (02):

- مكتب إدارة الموظفين والوسائل.
- مكتب الميزانية والمحاسبة.
- مصلحة ترقية التشغيل وتسيير سوق العمل:

وتتكفل بـ:

- تطبيق برنامج ترقية التشغيل على المستوى المحلي ودراسة جميع كفاءات تطويرها حسب خصوصيات الولاية.
- تطوير كفاءات التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية، تساعد على تنمية التشغيل.
- وضع آليات تنظيم ومتابعة سوق العمل وتحديد المهن الجديدة والتأهيلات التي يتطلبها سوق العمل.
- تنسيق الأعمال المتعلقة بتطبيق برامج التشغيل وضمان تقييمها.

وتتكون من ثلاثة (03) مكاتب:

- مكتب برامج ترقية التشغيل.
- مكتب تسيير سوق العمل.
- مكتب التنسيق والإحصائيات والتقييم.
- مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة:

وتتكفل بـ:

- تطبيق الأعمال الرامية إلى الحفاظ على الشغل المتوفر وتشجيع إعادة الإدماج المهني للعمال.

- جمع المعطيات المتعلقة بتدفق اليد العاملة المهاجرة والحرص على تطبيق التشريع والتنظيم الخاص بتشغيل اليد العاملة الأجنبية.
- وضع نظام رصد سوق العمل.
- وتتكون من مكتبين (02):
- مكتب الحفاظ على التشغيل وإعادة الإدماج.
- مكتب حركة اليد العاملة وتسيير اليد العاملة الأجنبية.

ثانيا: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل أول مرفق عمومي للتشغيل تم إنشائه في الجزائر سنة 1962 وكانت تسمى سابقا "المكتب الوطني لليد العاملة"، وبقي يلعب دور المرفق العمومي للتشغيل إلى غاية سنة 1990،¹ وهو تاريخ صدور المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 08/09/1990 المعدل والمتمم للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17/06/1971 والذي بموجبه تم تغيير اسم الهيئة من المكتب الوطني لليد العاملة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل.

وفي سنة 2004 صدر قانون 04 - 19 المؤرخ في 25/12/2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، وأصبحت بموجبه الوكالة عبارة عن مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل حسب المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18/02/2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.

وفضلا عن المهام التقليدية للوكالة من استقبال وتسجيل وإعلام وتوجيه وكذا تنصيب طالبي العمل، تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل بالمشاركة مع مديريات التشغيل تسيير برنامج المساعدة على الإدماج المهني، ويعتبر هذا البرنامج أهم جهاز وضعته الدولة لإدماج الشباب طالبي العمل المبتدئين مهنيا. (أنظر الملحق رقم 5).

¹: المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 18 صفر 1411 الموافق 08 سبتمبر 1990 المعدل والمتمم للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39، المادة الأولى.

• جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

(Le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle)

أنشأ هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، وهو يهدف إلى:

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.
- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين تشغيل وتوظيف.¹

أ. فئات جهاز المساعدة على الإدماج المهني: يوجه الجهاز إلى ثلاثة فئات من طالبي العمل المبتدئين:

- الفئة الأولى عقود إدماج حاملي الشهادات (CID): وتخص هذه الفئة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني، ويتم تنصيبهم لدى المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة وكذا المؤسسات والإدارة العمومية.

يتقاضى المستفيدون من هذه العقود أجرة شهرية يدفع مبلغها كاملا كما يلي:

- 15000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم.
- 10000 دج بالنسبة للتقنيين السامين.²
- الفئة الثانية عقود الإدماج المهني (CIP): تخض خريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا، ويتم تنصيبهم لدى المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة وكذا المؤسسة والإدارات العمومية.

¹: المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 19 أبريل 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22، المادة .

²: المرسوم التنفيذي رقم 105/11 المؤرخ في 01 ربيع الثاني 1432 الموافق ل 06 مارس 2011، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، المادة .

يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجره شهرية يحدد مبلغها بـ 8000 دج.

- الفئة الثالثة عقود تكوين إدماج (CFI): وتخص هذه العقود الشباب بدون تكوين ولا تأهيل، وطبقا لأحكام المادة الخامسة (5) فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المؤرخ في 10 أبريل 2013، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، فإنه يتم تشغيل هذه الفئة من الشباب إما:

1. في الورشات ذات المنفعة العمومية: التي تبادر بها، على الخصوص، قطاعات البناء والأشغال العمومية والري والفلاحة والغابات والبيئة والسياحة والثقافة وكذا الجماعات المحلية.

يتقاضى المستفيدون من عقود الورشات (CFI-chantier) أجره شهرية تحدد بـ 12000 دج.

2. على مستوى المؤسسات الاقتصادية التي من شأنها إنجاز مشاريع ذات منفعة عمومية، ولاسيما تلك المنشأة في إطار الأجهزة العمومية للنشاطات المصغرة.

يتقاضى المستفيدون من هذا النوع من العقود (CFI-économique) أجره منصب العمل المشغول، تساهم الدولة في هذه الأجرة بمبلغ 6000 دج تدفع شهريا لحساب المستفيد، ويدفع المستخدم فارق أجره المنصب.¹

3. على مستوى مؤسسات الإنتاج : وتدفع أجره شهرية للمستفيدين من ميزانية الدولة تحدد بمبلغ 6000 دج، وتسمى هذه العقود (CFI-production).

¹: المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المؤرخ في 29 جمادى الأولى 1434 الموافق لـ 10 أبريل 2013 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق لـ 19 أبريل 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، المادة 05.

4. لدى الحرفيين المعلمين لمتابعة تكوين (CFI-maitres artison): على غرار أنواع العقود السابقة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني، والتي تهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب، فإن هذا النوع من العقود يرمي إلى تكوين الشباب غير المؤهل عن طريق متابعته لفترة تربص لدى الحرفيين المعلمين.

يتقاضى المتربصون منحة شهرية مبلغها 4000 دج.

ب. مدة عقود الإدماج المهني:

وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 13 - 142 المؤرخ في 10 أبريل 2013 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، خاصة المادة السادسة (6) منه، وتطبيقا للأمر رقم 03/2015 المؤرخ في 2015/02/01 الموافق لـ 12 ربيع الثاني 1436، المعدل والمتمم للأمر المؤرخ في 24 جويلية 2008 الموافق لـ 20 رجب 1429 والمحدد لنموذج عقود الإدماج المهني، وعقود تكوين إدماج، وعقود العمل المدعم.

تحدد مدة عقد الإدماج كما يلي:

- بالنسبة لعقود حاملي الشهادات (CID) وعقود الإدماج المهني (CIP) فإن مدة العقد تحدد ب:

- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي (العمومي والخاص)، بدون تحديد عدد مرات الاستفادة، ويكون تمديد العقد بناءً على طلب من الهيئة المستخدمة.¹
- ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وكذا في المؤسسات وفي الهيئات العمومية ذات التسيير الخاص.

¹: Instruction de Monsieur le Directeur générale de l'emploi et de l'insertion, N°668, du 05/02/2015.

– بالنسبة لعقود تكوين إدماج (CFI) تحدد مدة العقد بـ:

- 6 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية (CFI-chantier).
- سنة واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج (CFI-production).
- سنة واحدة غير قابلة للتجديد في المؤسسة الاقتصادية (CFI-économique).
- سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين (CFI-Maitres d'artisans).

ج. أطراف عقد الإدماج المهني: بخلاف عقود العمل الأخرى، فإن عقد الإدماج يتكون من ثلاثة أطراف أساسية، وستتناول فيما يلي حقوق والتزامات كل طرف على حدى:

1. الشباب المستفيد من عقد الإدماج:

– شروط تأهيل الشاب لعقد الإدماج المهني: للاستفادة من عقود الإدماج، يجب على طالبي العمل أن يكونوا:

- طالبي عمل مبتدئين: ويستثنى من الاستفادة من هذا النوع من العقود الأشخاص الذي سبق لهم الاستفادة من جهاز آخر مماثل تقرره الدولة، أو شغلوا مناصب عمل دائمة أو مؤقتة.
- ذوي جنسية جزائرية.
- بالغين من 18 إلى 35 سنة.
- مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية.
- حائزين على شهادات، ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية.
- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالات المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.¹

¹: المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 19 أبريل 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22، المادة .

- حقوق وواجبات المستفيدين من عقود الإدماج المهني: طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي 126/08 المؤرخ في 2008/04/19 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني المعدل والمتمم، يستفيد الشباب المدمج في إطار هذا الجهاز من امتيازات تتمثل في:

- أجرة أو منحة شهرية تدفع كاملة من ميزانية الدولة لحسان المستفيد.
 - أيام الراحة الأسبوعية، وكذا الإجازات، والعطل الرسمية.
 - أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
 - يستفيد الشباب خلال فترة إدماجهم من التأطير والتقييم من طرف الهيئة المستخدمة، بغية اكتسابهم لخبرات تؤهلهم للاندماج في سوق العمل.
- وبمقابل هذه الحقوق والامتيازات التي أقرها المرسوم التنفيذي للمستفيدين من عقود الإدماج، هناك أيضا التزامات نلخصها فيما يلي:

- يلتزم الشاب المدمج في إطار هذا الجهاز بإنهاء فترة الإدماج المحددة في العقد، وعليه فإنه لا يمكن لهذا الأخير الاستفادة من عقد إدماج جديد إلا في حالة ما إذا فسخ العقد لأسباب مبررة خارجة عن إرادته (كإفلاس المستخدم، أو وفاته، أو توقيف النشاط، أو تعسف المستخدم في فسخ عقد الإدماج...).
- يتعين على الشاب المدمج احترام النظام الداخلي للهيئة المستقبلة.

2. الهيئة المستخدمة:

نظرا للأهمية البالغة التي يكتسيها هذا الجهاز بالنسبة للمستخدمين، لاسيما فيما يخص تكفل الدولة الكامل بالشباب المدمج مهنيًا في مجال الأجر وكذا التغطية الاجتماعية، وضعت الدولة ضوابط وإجراءات يتوجب على المستخدمين الراغبين في الاستفادة من هذا البرنامج احترامها وتمثل هذه الشروط في:

- وفقا لأحكام المادة 7 من المرسوم التنفيذي 08 - 126 المعدلة والمتممة يجب ألا يتعدى عدد المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني، وعقود تكوين - إدماج بالنسبة لكل مستخدم بنسبة 15 % من تعداد العمال المشغلين في الهيئة المعنية، وترفع هذه النسبة إلى 25 % من تعداد العمال للمستخدمين الذين ينشطون في ولايات الجنوب.
- إذا كان المستخدم قد أنشأ مؤسسته في إطار أجهزة دعم إحداث النشاطات، فيمكن لهذا الأخير الاستفادة من طالبي عمل مبتدئين (2) من عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أو عقود تكوين إدماج.
- لا يمكن للمستخدمين الذين لا يشغلوا 25 % من المستفيدين من عقود الإدماج الاستفادة من التخصيصات جديدة من طالبي العمل المبتدئين، أما في حالة ما إذا حققت الهيئة المستخدمة نسبة تشغيل تفوق 25 % تخصص لها حصة إضافية في حدود 30 % من مجموع تعداد عمالها.¹
- يتعين على المستخدم تعيين الشاب المستفيد من عقد الإدماج في منصب عمل يتوافق مع تكوينه وتأهيله حسب المادة 33 من المرسوم التنفيذي 126/08.
- تعيين مؤطر مؤهل يكلف بمتابعة الشباب المدمج في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) خلال فترة الإدماج.
- يلتزم المستخدم عند إبرام عقد الإدماج بتسليم شهادة إدماج للمستفيدين الذين لم يتم توظيفهم بعد انتهاء فترة العقد.
- لا يمكن للمستخدم فسخ عقد الإدماج دون أسباب مبررة قانونا، وفي حالة ما إذا أعرب عن نيته في فسخ العقد توجب عليه إخطار مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا خلال فترة سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ فسخه وتوضيح الأسباب المبررة لذلك.

¹: المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المؤرخ في 29 جمادى الأولى 1434 الموافق ل 10 أبريل 2013 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 19 أبريل 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، المادة 07.

وفي حالة ما إذا تبين أن فسخ المستخدم لعقد الإدماج غير مبرر قانوناً، فإنه يفقد حقه في الاستفادة من الجهاز.

3. الوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية التشغيل:

وفقاً لأحكام المادة 31 من المرسوم التنفيذي 126/08 تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديرية التشغيل للولاية ضمان تسيير جهاز الإدماج المهني لاسيما فيما يخص متابعة المستفيدين وتقييمهم، وكذا مراقبة تنفيذ الجهاز خلال فترة الإدماج.

وعليه فإن دور الوكالة الوطنية للتشغيل ينحصر في:

- تلتزم الوكالة توضح إجراءات تسيير جهاز الإدماج المهني في تركيبها المادية والبشرية والتقنية (الحبكة الإعلامية، استقبال ملفات المستفيدين من الجهاز وتوجيههم، إعداد العقود، جمع عروض العمل في إطار الجهاز، استلام أوراق الحضور...).
- تلتزم الوكالة بتدعيم مديريات التشغيل للولاية بالإمكانات الضرورية لتسيير البرنامج.

أما فيما يخص دور مديريات التشغيل فإنها تكلف بـ:

- دفع أجور المستفيدين من البرامج في الوقت المحدد.
- تسليم كشف الرواتب للمستفيدين من الجهاز بناءً على طلبهم.
- تأمين المستفيدين من جهاز الإدماج المهني اجتماعياً.

إضافة إلى ما تقدم ذكره، وتبعاً للتعليمية رقم 051 الصادرة عن وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بتاريخ 14 مارس 2001 والمتضمنة التكفل بفترة المعاقين، تكلف كل من الوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية التشغيل بتخصيص بنسبة 1 % على الأقل من العدد الإجمالي السنوي لبرنامج الإدماج المهني لهذه الفئة.¹ (أنظر الملحق رقم 4).

¹: تعليمية صادرة عن وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، والمتعلقة بالتكفل بفترة المعاقين، رقم 051، المؤرخة في

د. التكوين قصد التكيف لمنصب العمل: طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 126/08 والمتعلق بجهاز مساعدة على الإدماج المهني، المعدل والمتمم، لاسيما المادتين 22، 25 منه، فإنه يدخل ضمن هذا الإطار نوعين من العقود:

1. عقود تكوين - تشغيل.

2. عقود برنامج 16 - 20 سنة.

1. عقود تكوين-تشغيل: وفقاً للمادة 22 من المرسوم التنفيذي 126/08 المعدلة والمتممة فإنه : يحق للشباب المدمج في إطار عقود حامل الشهادات (CID) وعقود الإدماج المهني (CIP) أو عقود تكوين إدماج (CFI) باستثناء المنصبين لدى الحرفيين المعلمين، الاستفادة من تكوين تكميلي أو رسكلة أو تحسين المستوى قصد تكيفهم مع منصب عملهم وتحسين مؤهلاتهم.

- أهداف عقود تكوين-تشغيل: تهدف عقود تكوين - تشغيل إلى تشجيع الإدماج النهائي للمستفيدين من جهاز الإدماج المهني وذلك من خلال:

- تحسين مستوى تأهيلهم.

- تعزيز مهاراتهم ومؤهلاتهم المهنية.

- تكييف اختصاصاتهم مع منصب عملهم.

- تسهيل عملية توظيفهم.

- تمويل البرنامج: يمول هذا البرنامج في حدود 60 % من التكلفة الإجمالية لعمليات التكوين لفائدة الشباب المدمجين في إطار هذا الجهاز، لمدة أقصاها 06 أشهر، وهذا في حالة توفر الشروط التالية:

- أن يكون المستفيدين من عقود تكوين-إدماج مدمجين في إطار عقود الإدماج المهني.

- يلتزم المستخدم بتوظيف المستفيد لمدة لا تقل عن سنة (1) واحدة بعد انتهاء فترة التكوين.

- تنظيم التكوين: يستفيد الشباب المدمجين في إطار عقود تكوين-إدماج عن تكوين تكميلي، أو رسكلة بقصد تحسين مستوياتهم، وتكليفهم مع مناصب عملهم، ويكون هذا بناءً على طلب من المستخدمين حسب احتياجاتهم.

تنظيم عمليات التكوين في محيط مهني، إما على مستوى المؤسسات العمومية أو الخاصة المتواجدة على التراب الوطني، كما تضمن هذه الأخيرة التأطير لهؤلاء الشباب.

خلال فترة التكوين، يستمر الشاب في تقاضي راتبه الموافق لعقد عمله المبرم في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وكذا بالنسبة لامتيازات الضمان الاجتماعي من حيث العطل المرضية، الولادة، حوادث العمل والأمراض المهنية.

2. عقود برنامج 16 - 20 سنة: حسب المادة 25 من المرسوم التنفيذي 126/08 المعدل والمتمم، ونظراً لوجود علاقة تكميلية ما بين التشغيل والتكوين خاصة وأن سوق العمل يعاني عجزاً من بعض التخصصات المهنية، تم خلق آلية جديدة في إطار برنامج عقود المساعدة على الإدماج المهني بموجبها يتم التكفل بالشباب البالغين من 16 إلى 20 سنة والراغبين في تسجيل أنفسهم في تربص تكويني مدته القصوى 06 أشهر في إحدى التخصصات المفقودة في سوق العمل، على أن تخصص لهذه الفئة من الشباب منحة تشجيعية يحدد مبلغها بـ 3000 دج شهرياً خلال فترة التكوين.

- تنظيم التكوين: قصد التكفل بالشباب الراغبين في إجراء تربص بالتخصصات التي تعرف عجزاً في سوق العمل والذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و 20 سنة، تم إبرام اتفاقية إطار ما بين وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ووزارة التكوين والتعليم المهنيين والتي بموجبها تم تحديد الأطر القانونية الرامية لتجسيد هذا البرنامج محلياً.

هـ. عقد العمل المدعم (Contrat de Travail Aidé):

عالجه المرسوم التنفيذي رقم 126/08 في الفصل الخامس تحت عنوان «التدابير المحفزة على التوظيف»، إذ تنص المادة 26 من نفس المرسوم على أنه يترتب على توظيف الشباب المستفيدين

من عقود الإدماج لدى المؤسسات العمومية والخاصة مساهمة الدولة في الأجور في إطار عقد عمل مدعم.

يعتبر عقد العمل المدعم بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11¹ المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ الموافق لـ 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل 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. وعليه فإن عقد العمل المدعم هو عقد تبرمه المؤسسات الاقتصادية العمومية أو الخاصة مع طالبي العمل المبتدئين أو الشباب المستفيدين من عقود الإدماج المهني في حالة عدم توظيفهم بعد انتهاء مدة الإدماج.

يترتب على تنصيب الشباب في إطار عقد العمل المدعم استفادة المستخدم من مساهمة الدولة في الأجر، وكذا من تدابير محفزة ذات طابع جبائي.

1. الفئة المعنية بعقد العمل المدعم: عقد العمل المدعم موجه إلى كل فئات طالبي العمل:

- الشباب حاملو شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني.
- الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية، ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا.
- الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

2. مساهمة الدولة في عقد العمل المدعم: وفقا للمادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 142/13 المؤرخ في 10 أبريل 2013 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، فإن مساهمة الدولة في أجور المستفيدين من عقد العمل المدعم تدفع لمدة

¹: القانون رقم 90/11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ الموافق لـ 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17.

ثلاث (3) سنوات غير قابلة للتجديد بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات، وعقود الإدماج المهني وتحدد كما يلي:¹

- 12000 دج لخريجي التعليم العالي (CID / universitaire).
- 10000 دج للتقنيين السامين (CID / T.S).
- 8000 دج لخريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني (CIP).

أما بالنسبة لعقود تكوين-إدماج (CFI) فتحدد مساهمة الدولة بـ6000 دج وتدفع لمدة سنة واحدة (1) غير قابلة للتجديد.

3. شروط وإجراءات الاستفادة من عقد العمل المدعم: تحدد الاتفاقية المتعلقة بعقد العمل المدعم والمبرمة بين الهيئة المستخدمة من جهة ومديرية التشغيل للولاية من جهة أخرى شروط وإجراءات الاستفادة من مساهمة الدولة في أجور المستفيدين من عقد العمل المدعم (أنظر الملحق رقم 03).

فينص البند الثالث من الاتفاقية على أنه يتعهد مدير التشغيل للولاية بدفع مبلغ المساهمة في أجور المستفيدين من هذا الجهاز في حساب المستخدم كل ثلاثة أشهر، وبدوره يتعهد المستخدم باشتراكات الضمان الاجتماعي (حصة الأجير، حصة رب العمل)، التي يتم احتسابها على أساس أجر المنصب (Salaire de poste).

أما البند الخامس (5) من الاتفاقية فينص على أن يتعهد المستخدم الراغب في الاستفادة من مساهمة الدولة في أجر العامل المستفيد من عقد العمل المدعم، بتقديم الوثائق التالية:

- قائمة اسمية لكشف الحضور الخاص بالمستفيدين من هذا البرنامج.
- بطاقة الأجر الخاصة بكل مستفيد.
- وضعية الاشتراكات في الضمان الاجتماعي.

¹: المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المؤرخ في 29 جمادى الأولى 1434 الموافق لـ 10 أبريل 2013 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق لـ 19 أبريل 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، المادة 27.

- وضعية الاستهلاكات الثلاثية لإعادة تمويل حساب المؤسسة من قبل مديرية التشغيل .
تلتزم المؤسسة المستخدمة وفقا للمادة السادسة من الاتفاقية بتوظيف على الأقل 25% من العدد الكلي للمستفيدين لمدة سنة واحدة بعد انقضاء فترة العقد.¹
تجدر الإشارة إلى أنه ووفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 2008/04/19 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، فإنه في حالة ما تم اقتراح عقد عمل مدعم مطابق لمؤهلات الشاب حامل الشهادة، خلال فترة الإدماج لدى المؤسسات والإدارات العمومية، يلتزم الشاب بقبول هذا العرض تحت طائلة فقدان الحق في الحفاظ على عقد إدماج حاملي الشهادات أو عقد الإدماج المهني

أما فيما يخص تسوية النزاعات المرتبطة بتنفيذ الاتفاقية فتتضمن المادة السابعة والأخيرة على أنه يمكن تسوية النزاعات وديا بين الطرفين، وعند الاقتضاء يتم الرجوع إلى التشريع والتنظيم المعمول بهما.

4. الإجراءات التحفيزية على التوظيف:

زيادة على مساهمة الدولة في أجور الشباب المدمج في إطار عقود العمل المدعمة، يستفيد المستخدمون من تخفيض في حصة الاشتراك في الضمان الاجتماعي لكل تنصيب لا تقل مدته عن سنة واحدة، فمن 25% تخفض إلى:

- 15% عند تشغيل طالب عمل ذو تجربة مهنية.

- 5% عن تشغيل طالب عمل مبتدئ.

وقد تصل هذه التخفيضات إلى 2,5% في ولايات الهضاب العليا والجنوب. إضافة إلى هذه الامتيازات يستفيد المستخدمون في إطار هذا البرنامج من منحة تقدر بـ1000دج.

تمنح هذه التحفيزات لمدة أقصاها 3 سنوات مادامت علاقة العمل قائمة.

¹: الاتفاقية المتعلقة بعقد العمل المدعم، المادة 07.

وعليه يمكن للمستخدمين الراغبين في الاستفادة من هذه الامتيازات تقديم طلب إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS) في مدّة أقصاها 10 أيام وهذا وفقا للتشريعات التالية:

- قانون 06 - 21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 المتعلق بالتدابير التشجيعية لترقية التشغيل.
- الملحق 09 - 01 المؤرخ في 22 جويلية 2009 لقانون المالية التكميلي لسنة 2009.
- المرسوم التنفيذي 10 - 71 المؤرخ في 31 جانفي 2010 المحدد للإجراءات التطبيقية بخصوص الهيئات المستخدمة فيما يتعلق بالتخفيضات الخاصة بالضمان الاجتماعي. (أنظر الملحق رقم 2).

و.تقييم جهاز المساعدة على الإدماج المهني: بعد ما يقارب 09 سنوات من تطبيق جهاز المساعدة على الإدماج المهني، توضحت من خلال هذه الفترة صعوبات ونتائج تطبيق هذا البرنامج والتي سنتعرض إلى أهمها مع اقتراح لبعض الحلول المناسبة.

1. الصعوبات والنقائص:

- عامل السن المحدد بـ35 سنة حرم فئة كبيرة من الاستفادة من هذا الجهاز خاصة فيما يخص عقود العمل المدعمة والتي تعتبر الجانب التحفيزي للجهاز.
- إدراج المتخرجين من التعليم الثانوي ضمن المستفيدين من عقود الإدماج المهني (CIP) من شأنه التأثير على ثقافة التكوين لدى الشباب، خاصة وأن هذه الفئة تتقاضى نفس الأجر الذي يتقاضاه التقنيين (8000دج) مع العلم أن التقنيين بالإضافة إلى مستواهم الثانوي يتابعون تكويننا لمدة 24 شهر في مراكز التكوين والتعليم المهنيين.
- تمديد عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني لمدة غير محددة سيضعف الإدماج المهني للمستفيدين من البرامج خاصة في القطاع الاقتصادي الخاص، إذ أن تطبيق هذا الإجراء يمكن القطاع الخاص من اغتنام الفرصة وتجنب إدماج المستفيدين وكذا التهرب من المشاركة في أجور هؤلاء.

- كثرة الثغرات في النصوص القانونية المنظمة للجهاز وقصور التعليمات والمناشير المتعلقة بتطبيقه تؤدي إلى تنوع الاجتهادات في تسيير البرنامج من ولاية إلى أخرى.
- عدم احتساب سنوات الخدمة وكذا الخبرة التي يكتسبها المستفيدون من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في نظام التقاعد يؤدي إلى حرمان هؤلاء من الاستفادة من هذا النظام.
- اقتصر المشرع في النصوص القانونية المنظمة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني على مصطلح «المستفيد» يبهم هذا المفهوم هل هو عامل يخضع لقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، أم موظف خاضع للأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، وهل ما يتقاضاه هذا المستفيد هو أجر أو منحة أم شبه أجر، لذلك فإن تحديد المصطلحات يسمح للمتضرر من معرفة القسم أو المحكمة المختصة في حالة وجود نزاع متعلق بهذا الجهاز.
- تذبذب المراسيم والتنظيمات المتعلقة بتسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني من شأنه التأثير سلبا على تطبيق هذا البرنامج، كتحديد مدة عقود العمل المدعمة ب3 سنوات غير قابلة للتجديد، ثم تعديلها إلى 3 سنوات قابلة للتجديد، تم إعادة تعديلها إلى 3 سنوات غير قابلة للتجديد.
- عزوف المؤسسات الوطنية الكبرى عن التوظيف في إطار هذا الجهاز مثل (نפטال، سونطراك، سونلغاز...) حال دون إدماج بعض التخصصات التي تتلاءم مع طبيعة نشاط هذه المؤسسات.
- ضعف القطاع الاقتصادي العمومي وهشاشة المؤسسات المتبقية والتي ليست في المستوى للاستجابة للتوظيف ضمن هذا الجهاز، خاصة بعد حصر التوظيفات في إطار جهاز الإدماج المهني على القطاع الاقتصادي واقضاء القطاع الإداري.
- تسيير البرنامج من طرف هيئتين عموميتين (الوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية التشغيل) من شأنه أن يؤدي إلى تضارب الاحصائيات المتعلقة بهذا البرنامج ، وكذا اختلاف الاجراءات الخاصة بتسييره، وهذا هو واقع الأمر.

2. التوصيات:

بعد التعرض فيما سبق لمجموعة من النقائص المتعلقة بتطبيق جهاز المساعدة على الإدماج المهني، حاولنا اقتراح بعض الحلول تتمثل في:

- إعادة النظر في شرط السن القانوني للاستفادة من الجهاز، أو تحديد حصة للأشخاص الذين يفوق سنهم 35 سنة.
 - تحديد مدة الاستفادة في القطاع الاقتصادي الخاص لتشجيع الإدماج المهني للشباب.
 - إصدار تعليمات ومناشير من شأنها توحيد تطبيق وتسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني في كافة القطر الوطني.
 - احتساب سنوات الخدمة في إطار الجهاز في التقاعد وذلك بزيادة نسبة معينة من الاشتراك في الضمان الاجتماعي.¹
 - إقصاء المتخرجين من التعليم الثانوي من الاستفادة من البرنامج واشتراط متابعتهم لتكوين في إحدى التخصصات لتشجيع التكوين المهني للشباب.
 - الزيادة في أجرة المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني بنسبة تتلاءم والأجر الوطني الأدنى المضمون خاصة بالنسبة لعقود حاملي الشهادات (CID).
 - إخضاع المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني لقانون 11/90 وإعطاءهم صفة العمال، كما هو الحال بالنسبة للمستفيدين من عقود العمل المدعمة (CTA).
 - حث المؤسسات الكبرى على المساهمة في إدماج المستفيدين من عقود هذا الجهاز.
- الترخيص بالتوظيف لدى كافة القطاعات، لاسيما في ولايات الهضاب العليا والجنوب.
- الاكتفاء بهيئة واحدة (الوكالة الوطنية للتشغيل) في تسيير الجهاز.

¹: تقدر نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي بـ 12% (5% حصة العامل و7% حصة المستخدم).

المبحث الثاني: برامج التشغيل المسيرة من طرف وزارة التضامن ووزارة الصناعة.

إن آليات التشغيل التي اعتمدها الحكومة الجزائرية في إطار تنفيذ سياستها في مجال التشغيل متعددة ومتنوعة، ومختلفة المناهج والمسالك، فمنها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع الاستثمار وخلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يرمي إلى محاربة البطالة والمهاشة عن طريق الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للبطالين.

وفضلا عن أجهزة التشغيل المسيرة من قبل الوزارة المكلفة بالعمل والتي سبق التطرق إليها في المبحث الأول، سنعالج في هذا المبحث باقي برامج التشغيل والتي تسيروها وزارات مختلفة، ولتوضيح ذلك قمنا بتقسيم مبحثنا إلى مطلبين، حيث تناولنا في المطلب الأول: برامج التشغيل المسيرة من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، أما في المطلب الثاني: فقد تطرقنا إلى الأجهزة المسيرة من قبل وزارة الصناعة وترقية الاستثمار.

المطلب الأول: برامج التشغيل المسيرة من قبل وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة

من أجل تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية اجتماعية تعود بالنفع خصوصا على الفئات الاجتماعية المعوزة والمحرومة، وكذا محاربة كل أشكال التهميش والإقصاء الاجتماعيين للفئات المحرومة لاستعادة البعد الاجتماعي للدولة عن طريق منح مدخول على شكل تعويض، وضعت الحكومة الجزائرية آليات وتدابير تسيروها وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة من خلال

الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية (ADS)، وكذا الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، وستتناول فيما يلي كل جهاز على حدا:

أولاً: البرامج المسيّرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية

هي هيئة عمومية ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التضامن الوطني، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96 - 232 المؤرخ في 1996/06/29 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية والمحدد لقانونها الأساسي.

أنشئت الوكالة في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر، تهدف إلى التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة والمحرومة، وذلك بوضع تدابير وإجراءات لمحاربة البطالة والفقر والتهميش¹ عن طريق البرامج التالية:

• جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS):

أنشأ هذا البرنامج بموجب المرسوم التنفيذي رقم 305/09 المؤرخ في 10 سبتمبر 2009 والمتعلق بجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي المعدل والمتمم، ويهدف إلى:

- تحقيق الإدماج الاجتماعي للشباب بدون دخل وفي حالة هشاشة اجتماعية، لاسيما الذين يتعرضون للتسربات المدرسية.
- تميم نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية، لاسيما في البلديات والمجالات ذات التغطية غير الكافية أو المستغلة بصفة غير كافية.
- محاربة الفقر والتهميش².

أ. شروط الاستفادة من الجهاز: يؤهل للاستفادة من البرنامج الأشخاص في حالة هشاشة اجتماعية والذين يستوفون الشروط التالية:

¹: S. OUZZIR, séminaire portant sur « l'analyse et la régulation du marché du travail », institut national du travail, Alger, année 2012, P.11.

²: المرسوم التنفيذي رقم 305/09 المؤرخ في 20 رمضان 1430 الموافق ل 10 سبتمبر 2009، والمتعلق بجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 40، المادة 02.

- أن يكونوا جزائري الجنسية.
- أن يكونوا عديمي الدخل.
- أن يكونوا بالغين من 18 إلى 59 سنة.

يتم تنصيب الأشخاص المدججين في الجهاز لدى الإدارات والهيئات العمومية والخاصة وكذا الحرفيين والجمعيات والتعاونيات الفلاحية.

ب. مدة الإدماج والتعويض: تحدد مدة الإدماج في هذا البرنامج بسنتين قابلتين للتجديد مرتين (أي 6 سنوات كأقصى حد)، يتقاضى المستفيدون من الجهاز خلالها تعويضا شهريا يقدر بـ6000 دج ويستفيدون من خدمات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية.

ج. تسيير الجهاز ومراقبته: تتولى وكالة التنمية الاجتماعية تسيير الجهاز بالاتصال مع مديرية النشاط الاجتماعي للولاية، لاسيما فيما يخص تقييم الجهاز ومراقبته تنفيذه.

• جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID)

أنشأ الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08 - 127 المؤرخ في 30 أبريل 2008 والمتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ويهدف هذا البرنامج إلى:

- الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات لا سيما الذين يعيشون وضعية هشّة أو بدون نشاط أو ذوي الإعاقات.
- ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية.
- محاربة الفقر والإقصاء والتهميش.

أ. شروط التأهيل للاستفادة من الجهاز:

- الجنسية الجزائرية.

- البالغين ما بين 19 و 35 سنة.

- بدون دخل.

- إثبات وضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية.

- تقديم الشهادات المطلوبة.

ب. مدة الإدماج والمنح: يوجه الجهاز إلى فئتين من الشباب هما:

- حاملو شهادات التعليم العالي: وتحدد مدة العقد بالنسبة لهذه الفئة بسنة واحدة (1) غير

قابلة للتجديد، ويتقاضون منحة تقدر بمبلغ 10.000 دج شهريا.

- التقنيون السامون خريجي مؤسسات التكوين العمومية: وتحدد مدة العقد بسنة واحدة غير

قابلة للتجديد، ومنحة تقدر بـ 8000 دج شهريا.

استناد إلى المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 127/08 فإنه يمكن للشباب حاملي

الشهادات قبل فترة التكوين أو بعدها أن يستفيدوا من تعويض شهري مبلغه 2500 دج عندما

يكونون مسجلين لمتابعة تكوين تأهيلي في مؤسسات تكوين معتمدة لمدة أقصاها ستة (6) أشهر.

طبقا للمادة الخامسة من المرسوم التنفيذي 127/08 يدمج المستفيدون من الجهاز لدى

المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا الهيئات والمؤسسات والمنظمات العمومية أو الخاصة لكل

قطاعات النشاط.

ج. تسيير الجهاز ومراقبته: وفقا لأحكام المادة 18 وما يليها من المرسوم التنفيذي رقم 127/08

المؤرخ في 30 أبريل 2008 فإن وكالة التنمية الاجتماعية هي من تتولى تسيير الجهاز بالاتصال مع

مديرية النشاط الاجتماعي، وكذا تقيمان البرنامج وتراقبان تنفيذه.

أما فيما يخص إبرام عقد الإدماج فيتم بين الشباب المستفيد، والهيئة المستقبلية، ومدير

النشاط الاجتماعي للولاية، وممثل وكالة التنمية الاجتماعية.

- برنامج الجزائر البيضاء: يتولى تسيير هذا البرنامج وكالة التنمية الاجتماعية بالمشاركة مع الجماعات المحلية ومديرية النشاط الاجتماعي، يهدف المشروع إلى المساهمة في خلق فرص الشغل للشباب العاطلين، وكذا خلق بيئة أنظف من خلال العمل المحلي لمقاولات الشباب.

يتخذ مشروع الجزائر البيضاء أشكال عديدة من الأنشطة من بينها:

جمع وفرز بعض عناصر النفايات المنزلية والصناعية، تهيئة المساحات الخضراء، معالجة المياه المستعملة، إعادة واجهات العمارات والمباني إلى غير ذلك من الأنشطة التي تأخذ شكل ورشات، تتكون كل ورشة من مجموعة من الشباب الذين يتم انتقاءهم من قبل رئيس المشروع من بين طالبي العمل المسجلين لدى الوكالة المحلية للتشغيل.

- الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP HIMO):

أنشأ هذا الجهاز سنة 1997، يهدف إلى المعالجة الاقتصادية للبطالة، وكذا المساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة، بالإضافة إلى خلق أكبر عدد من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشاد عمل تختص بالعناية بشبكات الطرقات والري والمحافظة على البيئة والغابات، حيث يتم فتح مناقصة يتم من خلالها انتقاء مقاولين صغار (مبتدئين) يقومون بتشغيل عدد معين من الشباب البطال بصفة مؤقتة، ويستفيد المقاول بدوره من نقاط إضافية تمكنه من الظفر مستقبلا من مشاريع كبرى، أما العمال فيستفيدون بالإضافة إلى منصب الشغل المؤقت والخبرة المهنية، الحماية الاجتماعية.

للإشارة فإن قيمة المشاريع التي تدخل في إطار هذا البرنامج لا يمكن أن تتعدى مبلغ 2 مليون دينار جزائري.

ثانيا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

نشأت الوكالة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 133/11 المؤرخ في 2011/03/22 والمتعلق بجهاز القرض المصغر، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 134/11 المؤرخ في 2011/03/22 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 04 - 15 المؤرخ في 2004/01/22 الذي يحدد الإعانات المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر.

يهدف البرنامج إلى:

- الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للفئات المستهدفة من خلال إنشاء أنشطة منتجة للسلع والخدمات.
- محاربة البطالة والهشاشة في المناطق الحضرية والريفية عن طريق تشجيع العمل الذاتي والمنزلي إضافة إلى الصناعات التقليدية.
- تنمية روح المقاول.
- استقرار سكان الأرياف في مناطقهم الأصلية بخلق نشاطهم الذاتي في المجالات الاقتصادية والثقافية، المنتجة للسلع والخدمات.

أ. شروط التأهيل للحصول على القرض المصغر:

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق.
- عدم امتلاك دخل أو امتلاك مداخيل غير ثابتة.
- امتلاك شهادة تثبت الكفاءة المهنية أو وثيقة معادلة معترف بها.

ب. القروض والامتيازات الممنوحة للمستفيدين من الجهاز:

- القروض: يتكون القرض المصغر من نمطين من التمويل:
- قرض مصغر موجه للمشاريع التي لا تتجاوز كلفتها 1.000.000 دج بعنوان إنشاء النشاطات لأجل شراء عتاد صغير ومواد أولية، تصل مدة تسديده إلى 11 سنة مع تأجيل التسديد لمدة ثلاث (3) سنوات.

- سلفة بدون فوائد لأجل شراء المواد الأولية والتي لا تتجاوز كلفتها 100.000 دج، وقد تصل مدة التسديد إلى 36 شهر.

- الامتيازات:

- يمنح القرض البنكي بنسبة فوائد مخفضة تصل إلى 100 %.
- تضمن الوكالة للمقاولين التكوين، الدعم، المساعدة التقنية والمرافقة أثناء تنفيذ نشاطاتهم.
- يمكن منح سلفة بدون فوائد بنسبة 29 % من الكلفة الإجمالية للمشروع بعنوان إنشاء النشاطات، لأجل شراء عتاد صغير ومواد أولية.

ج. نشاطات الوكالة غير المادية:

- في مجال التكوين: تنظم الوكالة دورات تكوينية مجانية لفائدة المستفيدين من القروض المصغرة التي لا تتعدى قيمتها 100.000 دج في مجال التريبة المالية العامة "EFG"، وكذا لفائدة المستفيدين من القروض المصغرة التي لا تتعدى قيمتها 1.000.000 دج في مجال تسيير المؤسسات المصغرة (G.T.P.E).

- في مجال الشراكة: إبرام اتفاقيات مع مختلف المؤسسات والمنظمات التي من شأنها المساعدة في خلق مشاريع مثل:

- غرفة الصناعة التقليدية والحرف.
- مديرية الصيد البحري والموارد الصيدلية.

المطلب الثاني: الأجهزة المسيّرة من طرف وزارة الصناعة وترقية الاستثمار.

أدت سياسة التحرير الاقتصادي المعلنة منذ السنوات الأولى للتسعينات إلى إصدار نصوص قانونية وتنظيمية تمنح فيها حرية أكبر للمبادرة الخاصة، وذلك عن طريق السياسات النشطة المتبعة لمكافحة البطالة بفضل دعم الاستثمار وتطويره، وكذا تقديم تسهيلات للمقاولين لإنشاء

مؤسساتهم المصغرة، حيث تم اتخاذ عدة إجراءات وتدابير في هذا الشأن تهدف عامة إلى ترقية الاستثمار، ومن بين هذه الإجراءات:

- إنشاء المجلس الوطني للاستثمار (CNI).
- إنشاء صندوق دعم الاستثمار.
- إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) -الشباك الموحد-.

أولاً: المجلس الوطني للاستثمار

هو هيئة عمومية يترأسها رئيس الحكومة تأسست سنة 2006، يكلف باستراتيجيات وأولويات تطوير الاستثمار وترقيته.

يتكون المجلس الذي يخضع لوصاية وزير الصناعة وترقية الاستثمار من أعضاء دائمين وهم الوزراء المكلفون بالوزارات التالية:

- الجماعات المحلية.
- المالية.
- الصناعة وترقية الاستثمار.
- التجارة.
- الصناعة والمناجم.
- السياحة.
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحرف.
- تهيئة العمران، والبيئة والسياحة.

يجتمع المجلس على الأقل مرة في الثلاثي، وقد يجتمع أيضا بدعوة من الرئيس أو أحد الأعضاء.¹

ثانياً: صندوق دعم الاستثمار

¹ : www.industrie.gov.dz le 26/04/2016, 20h:46

وفقا لأحكام المادة 100 من الأمر المتعلق بقانون المالية التكميلي لسنة 2009، أنشأت السلطات العمومية 48 صندوق استثمار ولائي، تتمثل مهمتهم الأساسية في:

- تمويل المشاريع المنجزة من طرف أصحاب المشاريع بالمساهمة في رأسمال شركاتهم الصغيرة والمتوسطة.
- تسهيل وصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات الرأسمال الضئيل إلى الائتمان المصرفي من خلال تحسين هياكلها التمويلية.
- المساهمة في خلق مناصب العمل.

• أشكال تدخل الصندوق:

يساهم الصندوق كحد أقصى للتدخل بنسبة 49 % في رأسمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات الأنظمة الخاصة بالشركات ذات الأسهم (SPA)، والشركات ذات المسؤولية المحدودة (SARL)، مع وضع حد أعلاه 50 مليون دينار جزائري، ما عدا الاستثناءات التي تسمح بها الوزارة.

وقد تكون المشاركة في الحالات التالية:

- رأسمال المخاطرة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في طور الإنجاز.
- رأسمال التنمية.
- إعادة هيكلة التمويل وذلك بهدف ضمان استدامة المؤسسات والمحافظة على مناصب العمل.

ثالثا: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)

تم خلق الوكالة سنة 2001، وقد كانت تدعى "وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار"، مهمتها الأساسية تسهيل وترقية ومرافقة المستثمرين عن طريق:

- استقبال وتوجيه ومرافقة المستثمرين على مستوى هيكلها المركزية والجهوية.
- إضفاء الطابع الرسمي على المزايا التي ينص عليها نظام التشجيع وذلك في آجال قصيرة.
- الحرس على تنفيذ قرارات تشجيع الاستثمار المتفق عليها مع مختلف الإدارات المعنية (الجمارك، الضرائب).

- تساهم الوكالة في تنفيذ سياسات واستراتيجيات التنمية.
- تضع الوكالة تحت تصرف المستثمرين بورصتها للشراكة.¹

• **برامج الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار:** يمكن أن يستفيد المستثمرين أشخاص طبيعية

كانوا أو معنوية، مواطنون أو أجنبان من إعفاء وتخفيض جبائي وفقا لنظامين:

- أ. **النظام العام:** تكمن مزايا هذا النظام في فترة الإنجاز في الإعفاء من الحقوق الجمركية فيما يخص السلع التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار، وكذا الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة، ومن دفع الرسوم الخاصة بنقل الملكية بعبوض.

أما في فترة الاستغلال فتمتد مزايا النظام العام من سنة واحدة (1) إلى ثلاث سنوات (3)

وتتمثل في:

- الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات.
- الإعفاء من الرسم على النشاط المهني.

على أنه يمكن أن تمتد المدة من ثلاث (3) إلى خمس (5) سنوات بالنسبة للمشاريع الاستثمارية التي تخلق أكثر من 100 منصب شغل.

ب. **النظام الاستثنائي:** ويخص هذا النظام المناطق التي تستدعي تنميتها مساهمة خاصة من

الدولة، وتكمن مزايا هذا النظام في فترة الإنجاز:

- الإعفاء من دفع حقوق نقل الملكية بعبوض.
- تكفل الدولة جزئيا أو كليا بالمصاريف بعد تقييمها من الوكالة فيما يخص الأشغال المتعلقة بالمنشآت الأساسية لإنجاز المشروع.

¹ : www.andi.dz le 26/04/2016, 01:11h.

- الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة بالنسبة للسلع والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز المشروع.
- الإعفاء من الحقوق الجمركية.

أما في فترة الاستغلال فإن مزايا النظام الاستثنائي للحث على الاستثمار تتمثل في:

- الإعفاء لمدة عشر سنوات (10) من النشاط الفعلي من الضريبة على الأرباح، ومن الرسم على النشاط المهني.
- الإعفاء لهذه عشر سنوات (10) ابتداء من تاريخ الاقتناء من الرسم العقاري.
- **العقار الاقتصادي:** يمثل العقار الاقتصادي عنصر فعال حاسم في عملية الاستثمار، يثير اهتمام المستثمرين إلى حد كبير، وبالأخص ما يتعلق بالسوق المؤسساتي والذي يمثل العقار التابع للأموال الخاصة للدولة، وينقسم بدوره إلى قسمين: العقار الصناعي والعقار السياحي.

إن السوق المؤسساتي منظم بأحكام الأمر رقم 04/08 المؤرخ في 1 سبتمبر 2008 والمحدد لشروط وكيفيات التنازل عن الأراضي التابعة للأموال الخاصة للدولة الموجهة لإنجاز المشاريع الاستثمارية، فبالإضافة إلى الهيئات المكلفة بتسيير العقار الاقتصادي والمتمثلة في:

1. اللجنة المساعدة على تحديد الموقع وترقية الاستثمارات وضبط العقار (CALPIREF).
2. الوكالة الوطنية للوساطة والضبط العقاري.
3. الوكالة الوطنية لتنمية السياحة.

تشارك كل من الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، والمجلس الوطني للاستثمار المكلف بمنح طلبات الامتياز والصندوق الوطني لدعم الاستثمار الهيئات المكلفة بتسيير العقار الصناعي في ضمان تسهيل إجراءات عمليات الاستثمار.

الفصل الثالث:

سياسة التشغيل في الجزائر

–الوكالة الوطنية للتشغيل– نموذجاً

ظهرت المرافق العمومية للتشغيل في البلدان الصناعية في بداية القرن التاسع عشر، بسبب قلقها من الآثار الاقتصادية والاجتماعية للبطالة التي برزت وبقوة آنذاك.

وفي سنة 1919 أصدرت منظمة العمل الدولية (OIT) بموجب الاتفاقية رقم 2 حول البطالة، توصيات للدول الأعضاء، بإنشاء مكاتب استخدام عامة ومجانية (SPE) تكلف بتنظيم سوق العمل وتوضع تحت إشراف هيئة مركزية.¹

بعد الحرب العالمية الثانية، طوّرت الكثير من البلدان مرافقها العمومية للتشغيل وأوكلت إليها عدة مهام تمثلت خاصة في الوساطة في التشغيل بين طلبات وعروض العمل، وكذا التأمين على البطالة.

أما في الجزائر، فقد تم إنشاء المكتب الوطني لليد العاملة (ONAMO) سنة 1962، والذي بقي يلعب دور المرفق العمومي للتنصيب إلى غاية سنة 1990 وهو تاريخ إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM).

كلف الوكالة وحدها ومنذ إنشائها تنظيم سوق العمل، إلى غاية سنة 2004 تاريخ صدور القانون 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الذي أعطى للبلديات والهيئات الخاصة المعتمدة، في حال غياب هياكل الوكالة، صلاحية القيام بعمليات التنصيب.

وسنحاول من خلال هذا الفصل معرفة هياكل الوكالة ومهامها وكذا علاقتها بالشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين المساهمين في سوق العمل لتجسيد سياسة التشغيل.

¹: مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية رقم (02) المتعلقة بالبطالة. واشنطن، يوم 29 أكتوبر سنة 1919.

المبحث الأول: هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل ووظائفها.

وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فبراير 2006، والمحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، فإن الوكالة هي مؤسسة عمومي ذات تسيير خاص E.P.G.S تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي ، توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل. تزود الوكالة من أجل أداء مهامها بهياكل مركزية وأخرى محلية وستتطرق في هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل.

حسب نص المادة السادسة (6) من المرسوم التنفيذي رقم 259/90، فإن الوكالة الوطنية للتشغيل تسيير من قبل مجلس إدارة وديرها مدير عام.

يتأسس مجلس الإدارة ممثل عن الوزير المكلف بالعمل ويتشكل من ممثلين عن الوزارات المتدخلة في قطاع التشغيل، وثلاثة ممثلين للمنظمات المهنية للمستخدمين العموميين والخواص الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، ثلاثة ممثلين للمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، وممثل منتخب عن مستخدمي الوكالة.

يجتمع المجلس في دورتين عاديتين، بالإضافة إلى دورة غير عادية باستدعاء من 2/3 من أعضائه خلال السنة الواحدة.

هذا بخصوص تسيير الوكالة، أما تنظيمها، فإنه ووفقا للمادة 2 وما يليها من قرار وزير العمل والضمان الاجتماعي المؤرخ في 25 يناير سنة 2007، والمتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل،¹ فإنه يضم هيكلين:

1. هياكل مركزية.

¹: قرار وزاري مؤرخ في 6 محرم عام 1428 الموافق ل 25 يناير سنة 2007، المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل، والجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32.

2. هياكل غير مركزية.

أولاً: الهياكل المركزية

حسب المادة (3) من قرار وزير العمل، فإن الهياكل المركزية للوكالة تضم سبعة (7) مديريات:

• مديرية تنظيم سوق العمل (DOME):

يكلف هذه المديرية بتنظيم وتسيير سوق العمل، والمشاركة في تنفيذ برامج التشغيل التي تقرها الدولة، بالإضافة إلى مهمة الرقابة المسندة إليها بموجب التشريع وتضم أربع مديريات فرعية:

- المديرية الفرعية للتنصيب والتعويض.
- المديرية الفرعية لتسيير ومتابعة أجهزة التشغيل.
- المديرية الفرعية للشراكة مع الهيئات الخاصة المعتمدة والبلديات.
- المديرية الفرعية المحافظة على التشغيل وإعادة التأهيل المهني.

• مديرية تنشيط شبكة الوكالات (DAR):

مهمتها الأساسية تكمن في تطوير شبكة الوكالات، بالإضافة إلى تنشيط وتنسيق نشاطات الهياكل الجهوية والمحلية، وتضم هذه المديرية ثلاث مديريات فرعية:

- المديرية الفرعية لتطوير ودعم شبكة الوكالات.
- المديرية الفرعية للمقاييس والمناهج.
- المديرية الفرعية للتنسيق والمراقبة.

• مديرية الإعلام والدراسات والتوثيق (DIED):

تكلف هذه المديرية بضمان معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل، واستغلال المعطيات الإحصائية ودراساتها، وكذا تنظيم مصالح التوثيق والأرشيف، وتتكون من ثلاث مديريات فرعية:

- المديرية الفرعية للدراسات.
- المديرية الفرعية للإحصاء.
- المديرية الفرعية للتوثيق والأرشيف.
- مديرية الإعلام الآلي (DI):

تكلف مديرية الإعلام الآلي بتنظيم وتسيير شبكة المعلوماتية وكذا تطوير التطبيقات المعلوماتية وتحسينها، وتضم ثلاث مديريات فرعية:

- المديرية الفرعية لإدارة الشبكة المعلوماتية.
- المديرية الفرعية لتطوير ومتابعة التطبيقات المعلوماتية.
- المديرية الفرعية للاستغلال.
- مديرية اليد العاملة الأجنبية والتنصيب بالخارج (D.M.O.E.P.E):

تتابع المديرية تطور اليد العاملة الأجنبية في الجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب، وتسهر على تنفيذ التدابير الناجمة على الاتفاقيات والاتفاقات في مجال التشغيل، وتضم مديرتين فرعيتين:

- المديرية الفرعية لليد العاملة الأجنبية.
- المديرية الفرعية للتنصيب في الخارج.
- مديرية الموارد البشرية والوسائل (DRHM):

تكلف المديرية بتسيير المستخدمين التابعين للوكالة الوطنية للتشغيل، إضافة إلى تزويد هيكل الوكالة بالوسائل المادية والتجهيزات الضرورية، وتضم ثلاث مديريات فرعية:

- المديرية الفرعية للمستخدمين.
- المديرية الفرعية للتكوين وتطوير الكفاءات.

- المديرية الفرعية للوسائل.

• مديرية المحاسبة والمالية (DFC):

مهمتها الأساسية إعداد ميزانية الوكالة وتنفيذها، وتضم مديرتين فرعيتين:

- المديرية الفرعية للميزانية.

- المديرية الفرعية للمحاسبة.

ثانيا: الهياكل المحلية

طبقا لأحكام المادة 12 من القرار الوزاري المؤرخ في 25 يناير 2007، فإن الهياكل المحلية للوكالة الوطنية للتشغيل تتألف من ثلاث هياكل:

• المديرية الجهوية للتشغيل (DREM):

وعددتها 11 مديرية تكلف بضمنان تسيير الوسائل البشرية والمادية، وكذا تقديم الدعم التقني للوكالات الولائية والوكالات المحلية، تضم المديرية الجهوية ثلاث (3) مصالح:

- مصلحة الإدارة والوسائل.

- مصلحة الإعلام والتسيير المعلوماتي.

- مصلحة تنشيط الوكالات الولائية والوكالات المحلية للتشغيل وتنسيقها ومراقبتها.

• الوكالات الولائية للتشغيل (AWEM):

وعددتها 48 وكالة تكلف بتنظيم سوق العمل، وكذا المشاركة في تنفيذ أجهزة وبرامج التشغيل في الولاية، تضم الوكالة الولائية ثلاث (3) مصالح هي:

- مصلحة طالبي الشغل.

- مصلحة المستخدمين.

- مصلحة معالجة نشاطات التدخل في سوق التشغيل المحلية ومتابعتها.

• الوكالات المحلية للتشغيل (ALEM):

في إطار سياسة الوكالة الوطنية للتشغيل المعتمدة لترقية التشغيل ومكافحة البطالة، لاسيما تلك الرامية إلى تقريب إدارة الوكالة من المواطن، و بغية التكفل الأمثل بطالبي العمل وأصحاب المؤسسات،¹ بادرت الوكالة الوطنية للتشغيل في أواخر سنة 2015 بفتح وكالات محلية للتشغيل على مستوى عواصم كل ولايات الوطن، ليرتفع عدد الوكالات المحلية إلى 267 وكالة، تكلف أساسا بضمان تنظيم سوق التشغيل المحلية عن طريق التقريب بين عروض وطلبات العمل، وتضم ثلاث (3) مصالح:

- مصلحة طالبي الشغل.
- مصلحة المستخدمين.
- مصلحة معالجة نشاطات التدخل في سوق التشغيل المحلية ومتابعتها.

المطلب الثاني: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل.

حدد المرسوم التنفيذي رقم 06 - 77 مهام الوكالة الوطنية للتشغيل² في ميدان سوق التشغيل الوطنية واليد العاملة في الجزائر، سواء الوطنية أو الأجنبية، وكل مايرتبط بها من تنظيم، متابعة ورقابة، وتمثل هذه المهام في:

أولاً: متابعة تطور وضعية سوق الشغل واليد العاملة

في إطار تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها، تتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بالمهام التالية:

- أ. وضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع وبكيفية دقيقة، منظمة وحقيقية، على تقلبات سوق التشغيل الوطنية واليد العاملة، وهذا على المستوى المحلي، الولائي والجهوي.
- ب. القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.
- ج. القيام بكل دراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمة الوكالة.

¹: مراسلة المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل، بخصوص فتح وكالات محلية للتشغيل، رقم 56، المؤرخة في 2015/12/24.

²: المرسوم التنفيذي رقم 06 - 77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427هـ الموافق لـ 18 فبراير سنة 2006م، المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09، المادة 5.

د. تطوير دورات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها.

وفي هذا المجال فقد عرفت المنظمة الدولية للعمل المعطيات حول سوق العمل باعتبارها مهمة كل المرافق العمومية للتنصيب على أنها: «كل المعلومات المتعلقة بحجم أو تركيبة أو الطريقة التي يعمل بها هذا السوق أو أحد مكوناته، مشاكله، الإمكانيات التي يعرضها، النوايا والمقاصد المرتبطة بالتشغيل».¹

ثانيا: تحصيل عروض وطلبات العمل والتقريب بينهما

أما فيما يخص جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل بالمهام التالية:

- أ. ضمان استقبال طالبي العمل، إعلامهم، توجيههم وتنصيبهم.
- ب. القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
- ج. تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني، الجهوي والمحلي. تعد هذه الوظيفة من المهام التقليدية للوكالة الوطنية للتشغيل، فهي تقدم بدور الوسيط بين الطالبين للعمل والعارضين له، أو بتعبير آخر فهي تساعد الطالبين للعمل على إيجاد فرص عمل وتساعد العارضين للعمل على إيجاد اليد العاملة.
- د. تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل، بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة.
- هـ. المشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.
- و. المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير هذه البرامج وإنجازها.
- ز. البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج.

¹: عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق العمل، مذكرة نهاية الدراسة، وزارة الداخلية والجماعات المحلية، المدرسة الوطنية، الجزائر، 2006، ص14.

- ح. تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل وأدوات التدخل على عرض وطلب العمل وتقييمها.
 ط. ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل.
 ي. إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب.

ثالثًا: تسيير البطاقة الوطنية لليد العاملة الأجنبية

من بين المهام التي تتكفل بها الوكالة الوطنية للتشغيل، متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

ويتعلق الأمر بالأجانب المقيمين بالجزائر بطريقة شرعية، الذين يتعين عليهم التقدم إلى مديريات التشغيل القريبة من مقر إقامتهم، من أجل تسجيل أنفسهم في البطاقة الوطنية للعمال الأجانب، كما يلزم على كل مستخدم يشغل شخص أجنبي بالتقدم لمديرية التشغيل، من أجل التصريح بهذا التوظيف، عدد العمال الأجانب، مؤهلاتهم، وظائفهم التي يشغلونها.

وتقوم مديريات التشغيل بإرسال جميع الوثائق الخاصة باليد العاملة الأجنبية، المتمثلة أساسا في رخص العمل للمديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل، التي تقوم بدورها بتسجيل اليد العاملة الأجنبية في الجزائر في البطاقة الوطنية للعمال الأجانب، وتسيير هذه الأخيرة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال، والذي تسعى الدولة من خلاله إلى الحفاظ على اليد العاملة المحلية ومنحها الأولوية في التوظيف.

رابعًا: ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقات الدولية في مجال التشغيل، التي تخصها أو أن تكون طرفا فيها، والمتعلقة بالشراكة بين الجزائر والدول الأخرى في هذا ميدان، ومن بين هذه الاتفاقيات:

- مشروع دعم قطاع التشغيل في الجزائر (PASEA):

هو برنامج منبثق عن اتفاق بين الحكومة الجزائرية والاتحاد الأوروبي تم توقيع هذا الاتفاق في 2010/12/27، وقد عينت الوكالة الوطنية للتشغيل كأول مستفيد من مشروع PASEA، ويهدف إلى:

- تحسين وترقية الشغل عن طريق دعم وإثراء الوكالة.
- وضع نظام إعلامي استراتيجي ملائم.
- تكوين إطارات في نظام الوساطة.
- تبني نظام جديد للإعلام والاتصال.
- اتفاقية شراكة بين الوكالة الوطنية للتشغيل وقطب التشغيل الفرنسي (Pôle emploi)

تم توقيع هذه الاتفاقية بتاريخ 2016/04/12 تهدف إلى تطوير وتثمين المدونة الوطنية للمناصب والمهن (NAME) والتي تعتبر كمرجع أساسي لكل القطاعات الاقتصادية في سوق العمل.¹

• برنامج ابتكاري:

وقعت الحكومة الجزائرية ممثلة بوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي اتفاقية مع معهد الأمم المتحدة للتكوين والبحث تهدف إلى المساهمة في التطور الاقتصادي في الجزائر عن طريق إنشاء مؤسسات مصغرة، وتطوير روح المقاولاتية عند الشباب، وذلك بخلق برنامج يسمى (ابتكاري) لتكوين الشباب أصحاب الشهادات في قطاع النشاطات الأكثر رواجًا في سوق العمل. وتشارك كل من الوكالة الوطنية للتشغيل والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وكذا الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تنفيذ هذا البرنامج.

• تنصيب العمال ومراقبة التشغيل:

¹ : www.anem.dz, le 30/04/2016, à 17h:38.

في إطار سياسة تنمية التشغيل ومكافحة البطالة، ووفقا لأحكام المادة السابعة من قانون 19/04 المؤرخ في 2004/12/25 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل تنصيب العمال، الذي يهدف إلى إقامة علاقة بين طالبي العمل والهيئات المستخدمة، لتمكينهم من إبرام عقود تشغيل وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما، مجانا ودون تحميل طالب العمل أي أتعاب أو مصاريف. يجب ألا تتعدى معالجة عروض العمل المودعة من قبل الهيئات المستخدمة مدة 5 أيام اعتبارا من تاريخ إيداع عرض العمل، وبعد انقضاء هذا الأجل، وفي حالة عجز الوكالة عن تلبية العرض، ينبغي لها تبليغ المستخدم لتمكينه من اللجوء إلى التوظيف المباشر مع إعلام الوكالة بذلك (أنظر الملحق رقم 06).¹

يمكن للبلديات في حدود اختصاصها الإقليمي وكذا الهيئات الخاصة المعتمدة من قبل الوزير المكلف بالتشغيل، في المناطق التي لا تتوفر فيها الوكالة الوطنية للتشغيل على هياكل، استقبال عروض المستخدمين وطلبات عمل المواطنين والقيام بعمليات التنصيب، ضمن شروط تحددها اتفاقيات إلزامية مع الوكالة، كما يجب عليها التقيد بدفاتر أعباء نموذجي.²

تجدر الإشارة إلى أنه وطبقا للمادتين 18، 24 من قانون 19/04 فإنه يتعين على كل مستخدم أن يبلغ الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته، والتي يريد شغلها، وفي حالة مخالفته يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 دج عن كل توظيف تم أو احتياج من اليد العاملة لم يرسل إلى الوكالة المكلفة بالمرفق العمومي للتنصيب.

المبحث الثاني: تفعيل دور الوكالة لتجسيد سياسة التشغيل.

حتى تواكب الوكالة الوطنية للتشغيل التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، ولتحسين تدخلها في عالم الشغل عن طريق تحديث مناهج وأدوات التسيير وزيادة قدرتها على الاستجابة لاحتياجات سوق العمل، وبالتالي توفير فرص العمل حسب المعايير الدولية، استفادت الوكالة من مخطط تأهيل وإعادة اعتبار، يهدف أساسا إلى عصرنه طرق تسييرها وتدخلها في سوق

¹: تعليمة رقم 01 للوزير الأول المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات الوساطة في سوق العمل، الجزائر، 03 فبراير 2014.

²: قانون رقم 04 - 19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425هـ الموافق لـ 25 ديسمبر 2004، والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 83، المواد 8، 9، 10، 11.

العمل تماشياً مع التطورات التكنولوجية الراهنة، لمساهمتها في رسم وتجسيد سياسات التشغيل الوطنية، وكذا تحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها باعتبارها المرفق العمومي المكلف بالتنصيب من جهة، وللشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين من جهة أخرى.

وسنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى:

- برنامج تأهيل وعصرنة الوكالة.
- علاقة الوكالة بالفاعلين الآخرين في سوق العمل.

المطلب الأول: برنامج تأهيل وعصرنة الوكالة.

في إطار تطوير وعصرنة الوكالة الوطنية للتشغيل، سطرت الوكالة برامج تهدف أساساً إلى تقديم خدمة عمومية تتميز بالجودة والسرعة والاحترافية، وتمثل هذه البرامج في:

أولاً: برنامج التوظيف

بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 06 - 77 المؤرخ في 18 فبراير 2006 والمحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، والذي أعاد تنظيم الوكالة في شكل وكالات محلية، ولائية وجهوية، ومن أجل تفعيل دورها في تجسيد سياسة التشغيل، وكذا تنظيم سوق العمل، تم وضع برنامج لتوظيف إطارات جدد ومستشارين في التشغيل، لتحسين معدل تغطية اليد العاملة البطالة وكذا النشطة، خاصة وأن سياسات التشغيل المنبثقة عن برامج الإنعاش الاقتصادي للدولة تهدف إلى خلق العديد من مناصب العمل، إضافة إلى ذلك وباعتبار الوكالة المنظم الوحيد لوضعية سوق العمل، فإن جمعها ومعالجتها وتحليلها لمعطيات سوق الشغل يتطلب تزويدها بمواد بشرية مؤهلة.

ثانياً: برنامج التكوين:

للاستجابة بأكثر فعالية واحترافية لمتطلبات المرفق العمومي للتشغيل، كان لزاماً على الوكالة الوطنية للتشغيل وضع برنامج للتكوين والرسكلة والتأهيل يمس إطارات الوكالة وينمي مهاراتهم.¹

¹: عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع السابق، ص 29.

ينظم برنامج التكوين، الرسكلة والتأهيل كما يلي:

- الإطارات المسيرة للمديريات الجهوية، الوكالات الولائية، الوكالات المحلية:
 - تحديد الأهداف كمقياس للتقييم والقيادة.
 - التحكم في مختلف مناهج تقييم كفاءة الوكالات و الموارد البشرية
 - التحكم في تسيير الموارد البشرية والوسائل.
 - معرفة استخدام تكنولوجيات الإعلام و الاتصال في سوق التشغيل.
- الإطارات و الأعوان المكلفين بالتدخل في سوق التشغيل:
 - التطورات المرتبطة بمتطلبات التغير الاجتماعي و الاقتصادي المنبثقة من توجه نحو اقتصاد السوق.
 - التحكم في استخدام مختلف آليات و مناهج تسيير سوق التشغيل.
 - المساعدة في البحث عن العمل.
 - تقديم استشارات و توجيه الطالبين للعمل نحو مناصب شغل، تكوين، إنشاء مؤسسات مصغرة و كل مشروع يهدف إلى خلق مناصب شغل.
 - معرفة استخدام تكنولوجيات الإعلام. والاتصال في سوق التشغيل.
 - تحصيل العروض و تقديم استشارات للمؤسسات.
- الإطارات والأعوان المكلفين بجمع، معالجة و نشر المعطيات و تطوير وظيفة ملاحظة سوق التشغيل:
 - إنشاء بنوك للمعلومات لليد العاملة النشيطة، البطالة، التشغيل الموازي، قطاعات النشاطات،...
 - تحليل ومعالجة المعطيات حول تقلبات سوق التشغيل على المستوى المحلي، الولائي، الجهوي والوطني.
 - معرفة المصطلحات الخاصة بتنظيم سوق التشغيل والقيام بدراسات تصورية.
 - معرفة طرق وصف وتحديد متطلبات مناصب العمل.
 - إنتاج معلومات، منتظمة ودقيقة حول وضعية وتطور سوق التشغيل.

تجدر الإشارة إلى أن مشروع دعم قطاع التشغيل في الجزائر (PASEA) ساهم وبشكل كبير في تكوين إطارات الوكالة خاصة في نظام الوساطة.¹

ثالثًا: البرامج الخاصة بتحديث شبكة الوكالة وتطويرها

في إطار تطوير وتحديث آليات ووسائل التدخل وملاحظة سوق الشغل، سطرت الوكالة الوطنية للتشغيل برنامجا يهدف إلى عصرنه وسائل معالجتها وتسييرها للمعطيات المتعلقة بسوق الشغل، ويتمثل هذا البرنامج في وضع شبكة معلوماتية إلكترونية (إنترنت) تربط كل الوكالات، وتهدف إلى تلبية احتياجات الوكالة واحتياجات المرتفقين، وقد انجز عن هذا الإجراء إنشاء البرامج التالية:

• برنامج عملي (3amali):

وهو بوابة تواصل، "أنترانيت" مفتوحة لكل عمال وإطارات الوكالة الوطنية للتشغيل، كما أنه فضاء لنشر المعلومات من أجل تعزيز الحوار، وإثراء الأداء وزيادة إنتاجية عمال الوكالة.

تم إطلاق البرنامج سنة 2016، إذ أنه يسمح لمستخدميه من الإطلاع على المعطيات الجديدة والمحينة عن سوق التشغيل، وكذا التحاليل والدراسات الخاصة بهذا السوق.

• برنامج الوسيط:

في إطار عصرنه الوكالة الوطنية للتشغيل وضعت هذه الأخيرة في 2015/11/18 نظام إعلامي جديد يسمى "بالوسيط"، وهو برنامج معلوماتي يعمل على مقارنة طلبات العمل مع عروض العمل المتوفرة على مستوى الوكالة، ويقدم خدمات عن بعد لطالبي العمل، وذلك بتمكينهم من تسجيل أنفسهم عبر الانترنت وكذلك الحال بالنسبة للمستخدمين الذين يمكنهم من تقديم عروض العمل، وانتقاء المترشحين عن طريق برنامج الوسيط.²

¹ : www.facebook.com/agence_nationale_de_l_emploi, le 01/05/2016, à 00h:15.

²: الخدمات عن بعد سيتم تعميمها على المستوى الوطني في بداية سنة 2017 بعد تطوير برنامج الوسيط، وذلك حسب تصريحات المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل في موقع التواصل الاجتماعي للوكالة:

- أهداف البرنامج:

- تطهير بطاقة طالبي العمل.
- إضفاء السرعة والشفافية على عمل الوكالة.
- تعزيز فرص التشغيل.
- إنشاء بنوك معلومات حول طالبي العمل، عارضي العمل، المهن النادرة،... واستغلال تلك المعلومات بصفة تمكن السلطات العمومية من إعادة النظر في منظومة التكوين الوطنية.
- إن احتواء الوسيط على بوابة تمكن الوكالة من الاطلاع والمرور مباشرة إلى: البطاقة الوطنية للحالة المدنية، السجل التجاري، الجامعات الوطنية، معاهد ومراكز التكوين المهني، من شأنه إضفاء المصداقية على عمل الوكالة خاصة بعد ما أصبح بإمكان الوكالة التأكد من المعلومات المتعلقة بطالبي العمل وكذا المستخدمين باستغلال هذه البوابات.

• موقع الوكالة الوطنية للتشغيل عبر الإنترنت:

أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل في إطار عصرنتها موقعين عبر الإنترنت:

الموقع الأول: www.anem.dz يحتوي على جميع برامج وخدمات الوكالة.

الموقع الثاني: www.facebook.com/agencenationaledelemploi فهو موقع التواصل الاجتماعي والذي عبره يتابع المرتفقين مستجدات الوكالة وكذا تنشر عبر هذا الموقع عروض العمل الخاصة بجميع شبكات الوكالة.

• المدونة الجزائرية للمهن والوظائف (NAME):

تعتبر مدونة المهن لكل دولة لغة التواصل في سوق الشغل يستعملها النشطاء الاقتصاديين، وكذلك الحال بالنسبة للجزائر، فقد وضعت الوكالة الوطنية للتشغيل في أيدي المتخيلين في سوق

التشغيل مدونة لكل المهن والحرف الجزائرية، وهي تحتوي على 422 مهنة، و5479 تسمية (Appellation)، تسمح لهم بالإطلاع على جميع المهن المتواجدة في الجزائر، وتحديد الكفاءات التي يريدونها.

دام مشروع المدونة الجزائرية للمهن والذي أعدته الوكالة الوطنية للتشغيل بالاشتراك مع شركة (Pole emploi) الفرنسية 5 سنوات، أي من 2009/10/01 إلى 2014/06/01.¹

• إنشاء خلية الإصغاء:

في إطار ديناميكية العصرنة المنتهجة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل لتطوير وتحسين خدماتها اتجاه المواطنين قامت المديرية العامة للوكالة بإنشاء خلية استقبال وإصغاء سنة 2013.

تهدف هذه الخلية إلى ترقية الخدمات التي تقدمها الوكالة عبر شبكاتها، وذلك باستقبال مختلف المتعاملين مع الوكالة من مستخدمين وطالبي عمل للإطلاع على انشغالاتهم، علاوة على ذلك فإنها تقوم بدراسة ومعالجة العرائض المرسلّة إليها سواء عن طريق الإنترنت أو عن طريق الهاتف، خاصة بعد إنشاء مركز النداء في جانفي 2015 وتخصيص الرقم الأخضر المجاني 3005 لشكاوى المواطنين.

• إنشاء وكالات متخصصة للإطارات العليا: (Agence des cadres supérieurs)

من أجل تقديم خدمة نوعية من الوكالة، وتجييدا لمبدأ الاحترافية في نظام الوساطة، أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل حديثا وكالتين 02 محليتين متخصصتين في تنصيب الاطارات العليا ومعالجة العروض الخاصة بهذه الفئة (كروساء المصالح، رؤساء الأقسام، المدراء،...) بولايتي الجزائر العاصمة ووهران على أن تعمم التجربة في جميع أنحاء القطر الوطني في القريب العاجل.

¹ : <http://3amali/anem.dz>, le 10/05/2016, à 14h:35.

المطلب الثاني: علاقة الوكالة بالفاعلين الآخرين في سوق العمل.

تعيش الوكالة الوطنية للتشغيل في محيط يكثر فيه الفاعلون في مجال عملها، ومن أجل تحقيق أهدافها وتلبية رغبات المرتفقين والسلطات العمومية في تجسيد سياسة التشغيل، على الوكالة أن تثبت وجودها وسط هؤلاء الناشطين في سوق الشغل، ولعب دور القائد بينهم نظرا للمكانة التي تحتلها الوكالة في قلب هذا السوق.

أولا: علاقة الوكالة بالسلطات العمومية

تعد السلطات العمومية المركزية والمحلية أول الفاعلين في سوق التشغيل، حيث أنها تضع سياسات التشغيل وتنفذها بمساهمة الهيئات المتعاملة مع سوق الشغل، كما أنها هي التي تمول وبنسبة كبيرة البرامج التي تهدف إلى معالجة أزمة البطالة، بالإضافة إلى كل هذا فإن القرارات السياسية هي التي تحدد الصلاحيات التي يتمتع بها كل فاعل في سوق التشغيل، والوكالة ليست في معزل عن هذا، حيث أن القرار السياسي وحده من أعاد للوكالة روحها، وما البرامج المتعلقة بتأهيل الوكالة وعصرنتها إلا دليل على ذلك.

تنتظر السلطات العمومية من الوكالة لعب دورها الحقيقي في سوق الشغل، وأن تتصرف بالسرعة، والجودة والاحترافية عند تقديم الخدمة العمومية، وأن تكون مساهما في رسم سياسات التشغيل الوطنية وتجسيدها، وأن تقدم نتائج وإحصائيات دقيقة، وتثبت جدارتها ميدانها.¹

ثانيا: علاقة الوكالة بالشركاء الاجتماعيين

العلاقة التي تربط الوكالة مع الشركاء الاجتماعيين يجب أن تبنى على أساس الحوار والتعامل الشفاف، خاصة وأن الوكالة محسوبة على السلطة التنفيذية فهي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وهذا ما قد يخلق نوعا من الحساسية بينها وبين النقابات العمالية، لهذا فإن عليها أن تتجنب كل ما قد يخلق أي نوع من التوتر، في فترة أصبح للشركاء الاجتماعيين وزنا ولهم كلمتهم في توجيه ووضع سياسات التشغيل في الجزائر كمجتمع مدني.

¹: عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع السابق، ص36.

ثالثًا: علاقة الوكالة بالشركاء الاقتصاديين

إن علاقة الوكالة بالشركاء الاقتصاديين تكمن في الخدمات المجانية التي تقدمها الوكالة للمستخدمين، فهي تمكنهم من معرفة سوق العمل والتطور الذي حصل على مستوى السوق لتحديد احتياجاتهم من اليد العاملة كما تضع الوكالة تحت تصرف أرباب العمل بطاقة خاصة بطالبي العمل لتمكينهم من انتقاء يد عاملة مؤهلة وكفؤة،¹ إضافة إلى هذه الخدمات فإن الوكالة تساهم، وبواسطة مستشاريها، في مساعدة المستخدمين في إعداد عقود مستخدميهم، كما أنها وبفضل كشف الحضور (le bulletin de presentation) الذي تسلمه لأرباب العمل الذين يشغلون طالبي العمل المسجلين لدى الوكالة لمدة لا تقل عن 06 أشهر فإنها تمكن هؤلاء المستخدمين من الاستفادة من التحفيزات الخاصة بالاشتراكات المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

وبدورهم الشركاء الاقتصاديين يساهمون في التقليل من أزمة البطالة وذلك بتشغيلهم لطالبي العمل المسجلين على مستوى الوكالة.

رابعاً: علاقة الوكالة بالهيئات الأخرى المكلفة بالتنصيب

إن القانون رقم 04 - 19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل لاسيما المادتين 8، 9 جاء بفكر جديد يتعلق بإعطاء الحق للهيئات الخاصة المعتمدة (OPAP) والتي يبلغ عددها 25 وكالة خاصة، وكذا البلديات، في تلقي عروض المستخدمين وطلبات عمل المواطنين والقيام بعملية التنصيب وذلك في المناطق التي لا تتوفر على هياكل للوكالة بالنسبة للبلديات، وبشرط أن تكون هذه الهيئات معتمدة وأن تبرم اتفاقية مع الوكالة، وهذا ما يخلق نوعاً جديداً من مظاهر التنصيب.

¹ : www.anem.dz, le 01/04/2016, à 23h:15.

لقد أعطى قانون 04 - 19 الحق للوكالة في مراقبة هذه الهيئات المكلفة بالتنصيب، وبين كيفية ممارسة هذه الرقابة وطريقة تدخل الوكالة في حالة ما إذا تبين أن هذه الهيئات لم تحترم الاتفاقية المبرمة أو بنود دفتر الأعباء النموذجي.¹

إن ما يمكن قوله عن العلاقة بين الوكالة الوطنية للتشغيل وهيئات التنصيب الخاصة، هو أن هذه العلاقة يجب أن تكون واضحة، وأنه على الطرفين العمل في إطار من التعاون والشراكة لأن الهدف واحد، ولو أن الوكالة الوطنية للتشغيل تتفوق في هذه المنافسة بخبرتها وإمكانياتها المادية والبشرية خاصة بعد تأهيلها وإضفاء المجانية على خدماتها، كما أنها تتمتع بنوع بسطة الرقابة على عمل الوكالات الخاصة.

¹: قانون رقم 04 - 19 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425هـ الموافق لـ 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 83، المادة 10، 11، 12، 13.

خاتمة

لقد سعينا من خلال هذه الدراسة الإلمام قدر الإمكان بموضوع أجهزة التشغيل في الجزائر ودورها في تجسيد سياسة التشغيل من الناحيتين العلمية والعملية.

فبعد دراستنا وتحليلنا للمفاهيم العامة للبطالة والتشغيل، حاولنا التعريف بأسباب البطالة وخصائصها في الجزائر، وتم التوصل إلى أن تفشي البطالة في الجزائر يعود إلى عدة عوامل أبرزها التزايد الرهيب لمعدل النمو السكاني، وعجز الجهاز الإنتاجي عن خلق الفرص الملائمة لتشغيل هذا التفجير السكاني.

ثم استعرضنا التطور التاريخي لسياسية التشغيل في الجزائر والتي مرت بعدة مراحل آخرها تبني الحكومة لمجموعة من الإجراءات والسياسات لضبط اختلال وتدهور سوق العمل، فقد أنشأت السلطات العمومية أجهزة وبرامج للتشغيل تهدف إلى تشجيع الاستثمار وخلق مناصب الشغل، بداية بالبرامج الخاصة بتطوير المقاولة ودعم التشغيل والتي تتولاها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) والذي يسعى أيضا إلى حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، ثم تلك التي ترمي إلى ترقية الشغل المأجور وهو ما يدخل ضمن مهام الوكالة الوطنية للتشغيل ومديريات التشغيل، ومنها ما تهدف إلى محاربة البطالة والهشاشة عن طريق الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للبطالين وهو ما كلفت به كل من الوكالة الوطنية للقرض المصغر (ANGEM) ووكالة التنمية الاجتماعية (ADS)، وأخيرا إنشاء وكالات تعنى بدعم وترقية الاستثمار أهمها الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI).

ومن أجل تحقيق هذه البرامج، ومساعدة طالبي العمل على الظفر بمناصب عمل تتماشى ومؤهلاتهم وخبراتهم المهنية، وكذا تلبية حاجات الهيئات المستخدمة من اليد العاملة المؤهلة، وغيرها من المهام، استفادت الوكالة الوطنية للتشغيل من برامج إعادة اعتبار وعصرنة يؤهلها للمساهمة في رسم وتجسيد سياسة التشغيل بالجزائر.

بعد هذه الحوصلة الموجزة للبحث، توصلنا في ختام هذه الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات يمكن تلخيصها فيما يلي:

• النتائج:

1. استطاعت الجزائر إلى حد ما من خلال برامج التشغيل التقليل من حدّة البطالة خصوصا تلك المرتبطة باليد العاملة المؤهلة، من خلال وضع مجموعة من التدابير التي سمحت بتحسين قابلية تشغيل الشباب وإدماجهم في الحياة المهنية، وإعطاء نفس جديد لمبادرات خلق مناصب الشغل وسياسة ترقية التشغيل.

2. السياسة التي اتخذتها الدولة لمواجهة مشكل البطالة في الجزائر، ركزت أساسا على الاهتمام وإعطاء الدعم الكامل لأجهزة الشغل، مما أدى إلى انحرافان لا بد من معالجتهما في قضية التشغيل: يتمثل الانحراف الأول في اعتبار قضية التشغيل «قضية حكومة» في حين أن التشغيل هو عملية مرتبطة بالبنية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع، أي لا بد من تقويم ومعالجة فلسفية لقيمة العمل في المجتمع، إذ لا يمكن إقناع أفراد بالعمل وهم ألفوا العيش والكسب من دون عمل.

أما الانحراف الثاني فيتمثل في طغيان المعالجة الاجتماعية، وحتى السياسية، في سياسات التشغيل على حساب المعالجة الاقتصادية، وقد ترتب على هذا الانحراف تحول التشغيل إلى مجرد امتصاص الشباب البطال والعاطل عن العمل، أو بالأحرى امتصاص الضغوط الاجتماعية.

3. يلاحظ على سياسات التشغيل التي اتبعتها الجزائر، كثرة الأجهزة التي تتولى كل منها برنامجا خاصا بفئة معينة من اليد العاملة، هذه النقطة التي يرى فيها البعض أنها إيجابية من حيث تقسيم العمل والمهام وتحديد الأهداف لكل جهاز، غير أنها تقلل من الفعالية في العمل كون أنها تنصب جميعا في قطاع التشغيل، خاصة في ظل غياب التنسيق الدائم والجددي بين هذه الأجهزة.

4. إن فصل سياسة التشغيل عن سياسة التعليم والتكوين من شأنه إحداث خلل في سوق الشغل، كون أن أصحاب الشهادات هم الأكثر عرضة للبطالة في الجزائر.

5. ضعف مساهمة القطاع الصناعي في التشغيل والاعتماد المفرط على قطاع النفط والغاز سيؤدي إلى تعطيل سياسة التنمية في حالة انهيار أسعار المحروقات كما هو الحال.

6. جمود التشريعات المنظمة لسوق العمل، حيث أن القيود المفرطة والصرامة تؤدي إلى التقليل من الفرص المتاحة للشركات الاستثمارية، وبالتالي انخفاض الإنتاجية وانتشار ظاهرة البطالة المقنعة والقطاع غير الرسمي.

• التوصيات:

من خلال النتائج التي تمت الإشارة إليها آنفا يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

1. إن معالجة قضية البطالة والتشغيل ينبغي أن تقوم على رؤية إستراتيجية شاملة أي تكون عميقة وطويلة الأمد ومتعددة الأبعاد، تبنى على مجموعة من السياسات والبرامج لكل هدفه ووسائله، وبالتالي فإنه لا يمكن لأي سياسة محددة الآجال والموارد تحقيق جميع هذه الأهداف، كما أن اشتراك الخبراء والباحثين الاقتصاديين في تقييم سياسات التشغيل سيساهم حتما في تحديد نقائصها وتداركها.

2. إن جهاز كوكالة الوطنية للتشغيل يستطيع أن يتكفل بنظام التأمين عن البطالة، مساعدة الشباب في خلق مؤسساتهم الخاصة، التكفل بالقرض المصغر لخلق نشاطات اقتصادية مصغرة، إدماج الشباب مهنيا، بل أن هذه المهام من صلب عمل المرافق العمومية للتشغيل في كثير من البلدان العربية نذكر منها (تونس والمغرب).

3. ضرورة الربط بين مخرجات منظومتي التعليم والتكوين والمتطلبات النوعية المتنامية لسوق العمل من أجل تحقيق توافق مستمر.

4. يتوقف استكمال تنفيذ أي سياسة تشغيلية على مدى توفر واختلاف مصادر التمويل، وعلى هذا الأساس يجدر بالحكومة الجزائرية التنويع في مصادر تمويل سياساتها التنموية، من خلال وضع إجراءات وتدابير تهدف إلى تطوير القطاع الصناعي والإنتاجي ورفع تنافسيتها من أجل زيادة حجم الصادرات خارج قطاع المحروقات.

5. فتح أبواب الاستثمار أمام الخواص وتحسين مناخه باعتباره المساهم الأول في خلق الثروة وتوفير مناصب العمل، واتخاذ تدابير تحفيزية في مجال الاستثمار، فالمؤسسات الاقتصادية تتحمل أعباء

اجتماعية ضخمة (اشتراكات الضمان الاجتماعي، الضرائب... الخ)، وهذا على حساب تطورها وتوسعها.

وأخيراً تجدر الإشارة إلى أن عملية التشغيل ليست مرتبطة حصراً بسياسات التشغيل خلال فترة ما، فسياسات دعم الاستثمار، وسياسات الإنفاق العام المجسّدة في مختلف البرامج التنموية وسياسات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسياسات التنمية الريفية وغيرها كلها تنطوي على أهداف تشغيلية.

قائمة

المصادر والمراجع

• قائمة المصادر والمراجع بالعربية:

أولاً: المصادر

I. الاتفاقيات الشارعة:

1. مؤتمر العمل الدولي، واشنطن، الاتفاقية رقم (2) المتعلقة بالبطالة، يوم 29 أكتوبر 1919.

II. النصوص التشريعية والتنظيمية:

أ. القوانين:

1. قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410هـ الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بتنظيم علاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17.

2. قانون رقم 19/04 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 الموافق لـ 25 ديسمبر 2004، والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 83.

ب. المراسيم الرئاسية:

1. المرسوم الرئاسي رقم 234/96 المؤرخ في 16 صفر 1417هـ الموافق لـ 02 يوليو 1986م، والمتعلق بدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 41.

2. المرسوم الرئاسي رقم 104/11 المؤرخ في 1 ربيع الثاني 1432هـ الموافق لـ 6 مارس 2011 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 02/04 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424هـ الموافق لـ 3 يناير 2004 والمحدد لشروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30-50 سنة ومستوياتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14.

ج. المراسيم التنفيذية:

1. المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 18 صفر 1411هـ الموافق لـ 08 سبتمبر 1990، المعدل والمتمم للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العامل وتغيير تسميته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39.
2. المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق لـ 06 يوليو 1994م، والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44.
3. المرسوم التنفيذي رقم 05/02 المؤرخ في 7 ذي القعدة 1422هـ الموافق لـ 21 يناير 2002م، المحدد للقواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06.
4. المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 19 محرم 1427هـ الموافق لـ 18 فبراير 2006، المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09.
5. المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429هـ الموافق لـ 19 أبريل 2008، والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22.
6. المرسوم التنفيذي رقم 305/09 المؤرخ في 20 رمضان 1430هـ الموافق لـ 10 سبتمبر 2009، والمتعلق بجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 40.
7. المرسوم التنفيذي رقم 105/11 المؤرخ في 1 ربيع الثاني 1432هـ الموافق لـ 06 مارس 2011م، المعدل والمتمم والمرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429هـ الموافق لـ 19 أبريل 2008، والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14.

قائمة المصادر والمراجع:

8. المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المؤرخ في 29 جمادى الأولى 1434هـ الموافق لـ 10 أبريل 2013م، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429هـ الموافق لـ 19 أبريل 2008م، والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21.

9. المرسوم التنفيذي رقم 253/13 المؤرخ في 23 شعبان 1434 الموافق لـ 02 يوليو 2013 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 290/30 المؤرخ في 09 رجب 1424هـ الموافق لـ 6 سبتمبر 2003م، المحدد لشروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستوياتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 35.

د.القرارات:

1. قرار وزاري مؤرخ في 6 محرم 1428 الموافق لـ 25 يناير 2007، المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32.

هـ. التعليمات:

1. تعليمة رقم 01 للوزير الأول المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات الوساطة في سوق العمل، الجزائر، 03 فبراير 2014.

2. تعليمة صادرة عن وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، والمتعلقة بالتكفل بفئة المعاقين، رقم 051، المؤرخة في 14 مارس 2011.

3. تعليمة صادرة عن المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل، بخصوص فتح وكالات محلية للتشغيل، رقم 56، المؤرخة في 2015/12/24.

ثانيا: المراجع

I. المراجع باللغة العربية:

أ. المراجع العامة:

1. الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي العام للعامل، لم ترد السنة، لم ترد الطبعة.
2. أحمد زكي بدوي وكمال مصطفى، معجم مصطلحات القوى العاملة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1984.
3. أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
4. خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، الطبعة 1، 2004.
5. رفعت المحجوب، الطلب الفعلي، دار النهضة، مصر، ط1، 1971.
6. زينب صالح الأشوح، الأترد والبيئة ومدولة البطالة، دار غريب للطباعة، القاهرة، 2003.
7. شبل بدران، التعليم والبطالة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002.
8. عارف دليمة، الاقتصاد السياسي، دار النشر غير مبينة، الجزائر، 1979.
9. عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997.
10. محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
11. محمد عبد الله مغازي، البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
12. محمد علي الليثي وآخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، مصر، 1997.

13. مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة 2000.

ب. المراجع الخاصة:

ب/1: المذكرات والرسائل:

1. بن فايزة نوال، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2005-1990)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009.

2. بوجمعة كوسة، التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة، دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء بسطيف، رسالة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006.

3. سعيدة حمود، برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، سنة 2007.

4. شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2001-2004)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005.

5. عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق، مذكرة نهاية الدراسة، وزارة الداخلية والجماعات المحلية، المدرسة الوطنية، الجزائر، 2006.

6. عبد الله بلوناس، الاقتصاد الجزائري، الانتقال من الخطة إلى السوق ومدى إنجاز أهداف السياسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005.

7. فاطمة الزهراء بوكابوس، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة البويرة، 2012.

قائمة المصادر والمراجع:

8. قصاب سعدية، برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، رسالة ماجستير لم تنشر، جامعة الجزائر، 1995.

9. مصطفى شريف، تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية لم تنشر.

ب/2: البحوث والتقارير:

1. بيان اجتماع مجلس الوزراء، برنامج التنمية الخماسي، انعقد يوم 24 ماي 2010.
2. درحمن هلال، مداخلة تنظيم ملتقى علمي دولة بعنوان "إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2011.
3. رحيم حسين، سياسات التشغيل في الجزائر، بحوث اقتصادية عربية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، العدد 61-62، 2013.
4. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة التشغيل، الدورة العامة العشرون، لجنة علاقات العمل، الجزائر، جوان 2002.
5. محرز آيت بلقاسم، التأمين عن البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول التأمين عن البطالة والاقتصاديات العربية في مواجهة رهانات العولمة، فندق الأوراسي، الجزائر، 2004.

ج. الدوريات:

1. مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2010-2011، مجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، عدد 10، 2012.

• قائمة المصادر والمراجع باللغة الأجنبية:

أولاً: المصادر

I. النصوص القانونية والتنظيمية:

أ. التعليمات:

1. Instruction de Monsieur le Directeur générale de l'emploi et de l'insertion, N°668, du 05/02/2015.

ثانياً: المراجع

I. المراجع العامة:

1. Abdelkader Ahmed, Développement sans croissance d'expérience des économies pétrolières du tiers monde, OPU, Alger, 1983.

II. المراجع الخاصة:

أ. البحوث والتقارير:

1. Bureau international du travail, la normalisation internationale du travail, nouvelle série 53, Genève, 1953.
2. L'office national des statistiques, l'emploi et le chômage, données statistiques, N°226, éditions ONS, Algérie, 1995.
3. René Dirobotto, marché du travail, emploi, chômage, polycopie du cours d'économie licence de sociologie^{er} Année, université Victor Segalen, Bordeaux 2, 2003.
4. S. OUZZIR, séminaire portant sur « l'analyse et la régulation du marché du travail », institut national du travail, Alger, année 2012.

ب. مواقع إلكترونية:

1. زياني عبد القادر، الشركات المتعددة الجنسيات وأثرها على التشغيل:

<http://algerianexpert.maktooblogo.com>

2. <http://www.cnac.dz>

3. www.ansej.org.dz

4. www.radioalgerie.dz

5. www.industrie.gov.dz

6. www.andi.dz

7. www.anem.dz

8. www.facebook.com/agencenationaleledel'emploi

9. <http://3amali/anem.dz>

10. www.almaani.com : معجم المعاني الجامع، معجم عربي عربي

الملاحق

الملحق رقم 01

الملحق رقم 02

الملحق رقم 03

الملحق رقم 04

الملحق رقم 05

الملحق رقم 06

الفهرس

فهرس الموضوعات

كلمة شكر وعرفان.

الإهداء.

مقدمة..... أ

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة والتشغيل

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول البطالة والتشغيل..... 3

المطلب الأول: البطالة..... 3

المطلب الثاني: أهم النظريات حول التشغيل..... 12

المبحث الثاني: مراحل التشغيل في الجزائر وأطره القانونية..... 18

المطلب الأول: مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر..... 18

المطلب الثاني: الإطار القانوني للتشغيل..... 27

الفصل الثاني: آليات ترقية الشغل ومكافحة البطالة

المبحث الأول: أجهزة التشغيل المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل..... 34

المطلب الأول: أجهزة دعم التشغيل وتطوير المقاولات..... 34

المطلب الثاني: أجهزة ترقية الشغل المأجور..... 39

المبحث الثاني: برامج التشغيل المسيرة من طرف وزارة التضامن ووزارة الصناعة..... 57

المطلب الأول: برامج التشغيل المسيرة من قبل وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة..... 57

المطلب الثاني: الأجهزة المسيرة من طرف وزارة الصناعة وترقية الاستثمار..... 63

الفصل الثالث: سياسة التشغيل في الجزائر -الوكالة الوطنية للتشغيل- نموذجًا

| | |
|----|-------------------------------------------------------------|
| 71 | المبحث الأول: هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل ووظائفها |
| 71 | المطلب الأول: تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل |
| 75 | المطلب الثاني: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل |
| 79 | المبحث الثاني: تفعيل دور الوكالة لتجسيد سياسة التشغيل |
| 80 | المطلب الأول: برنامج تأهيل وعصرنة الوكالة |
| 85 | المطلب الثاني: علاقة الوكالة بالفاعلين الآخرين في سوق العمل |
| 89 | خاتمة |
| 94 | قائمة المصادر والمراجع |

الملاحق

الفهرس