

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

قسم الحقوق



الوكالة الوطنية للتشغيل

مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون التنمية الاجتماعية

تحت إشراف الاستاذة:

من إعداد الطالب:

د / حدوش وردية

ياطا نبيل

لجنة المناقشة:

1-الأستاذة فارسي جميلة أستاذة محاضرة"ب".....رئيسا

2-الأستاذة حدوش وردية أستاذة محاضرة"ب".....مشرفا و مقررا

3-الأستاذ موزاوي علي أستاذ مساعد"أ".....ممتحنا

تاريخ المناقشة

2017 /09 /28

إهداء

أهدي هذا العمل

إلى أمي وأبي حفظهم الله وأطال في عمرهم

إلى أختي

إلى أصدقائي الأعماء

إلى زملائي وزميلاتي

إلى من ساعدني بقليل أو بكثير في مشواري الدراسي

كلمة شكر

الحمد لله الذي أعانني على القصد ورزقني من العلم ما لم أكن أعلم وأمدني بالعزيمة والإرادة لانجاز هذا العمل .

لايفوتني أن أشكر كل أساتذة كلية الحقوق عما يبذلونه من جهد متواصل لأجل العلم والمعرفة .

كما أشكر كل من ساعدني في مشواري الدراسي سواء من بعيد أو من قريب خاصة الوالدة الكريمة .

قائمة المختصرات :

Anem : Agence National de l'Emploi

Onamo : Office National de la Main d'Œuvre

Daip : Dispositif d'Aide ç l'Insertion Professionnelle

Cta : Contrat de Travail Aidé

مقدمة

تعتبر الجزائر واحدة من عدة دول التي عملت على إحداث جملة من التغييرات في بنيتها الاقتصادية و ذلك على اثر تدهور النمو الاقتصادي و الاجتماعي فيها.

فبعد 1989 توجهت الجزائر الى نظام اقتصاد السوق و حرية الاستثمار و الذي تبنته بعد الاستقلال، حيث اجتازت الجزائر في هذه الفترة مراحل جد صعبة سواء سياسيا او اقتصاديا او اجتماعيا، و هذا بسبب التغييرات التي احدثتها و على اثرها اصبحت تعاني من هاجس البطالة التي استفحلت بالمجتمع الجزائري، و اصبحت تمس كل الفئات خاصة فئة الشباب.

و لم تعد مشكلة البطالة في الجزائر اليوم بحاجة الى اثبات خطورتها، حيث ان معدلاتها تشهد ارتفاعا متزايدا، و اصبحت تمس كل شرائح المجتمع خاصة الفئة المتعلمة، التي لا تلبث في انهاء دراستها حتى تصطدم بواقع البطالة، خاصة و ان المؤسسات الاقتصادية لم تعد تملك القدرة على استيعاب و تشغيل الشباب المتخرج حديثا نظرا لتزايد الوافدين الى سوق العمل و نقص في فرص التشغيل.

و لقد ادى ارتفاع نسبة البطالة الى اهتمام الجزائر بعملية دعم تشغيل الشباب و محاربة البطالة، و كذلك التشجيع على الادمج المهني من خلال تطبيق اجهزة و برامج ترقية تشغيل الشباب، و كذلك التكفل بحاجيات هذه الفئة الا و هي فئة الشباب نظرا لاهمية هذه الفئة في تطور البلاد و ازدهارها و السعي الى تكوينهم و ادماجهم في عالم الشغل.

و في ظل ما يسمى ببرنامج الانعاش الاقتصادي (2000- 2004) و البرنامج الخماسي لدعم النمو (2006- 2005) فان البطالة قد بدأت في التراجع حيث بدا الاقتصاد الوطني في النمو و التطور خاصة بعد 1999 حيث تعتبر هذه الفترة الانطلاقة الحقيقية للاقتصاد الوطني.

و منذ بداية التسعينات تبنت الجزائر عدة برامج تهدف الى القضاء على البطالة و زيادة مناصب الشغل، و البداية كانت بالبرامج الخاصة لتشغيل الشباب الذي تم تكوينه في 1990، حيث يهدف هذا البرنامج الى مساعدة الشباب على خلق مؤسساتهم الخاصة بهم، و التي تساهم بدورها على افتتاح مناصب شغل جديدة، و التي تتم عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، ليأتي بعدها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي يحمي العمال المسرحين من العمل لاسباب اقتصادية، ثم تم انشاء الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار التي تدعم الاستثمارات الوطنية و كذلك الاجنبية، ليأتي بعد ذلك الدور على المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و التي تعتبر من اهم البرامج التي تدعم فئة الشباب الذين الذين يرغبون في انشاء مؤسسات خاصة بهم.

هذه كلها برامج سطرتهها الدولة بهدف القضاء على البطالة و مكافحتها، و لكن ليس كل الاشخاص لديه المؤهلات الخاصة و الكافية التي تتماشى مع هذه المناصب، و من اجل ذلك تم انشاء الوكالة الوطنية للتشغيل، و هذا بهدف تنسيق مناصب العمل التي تتماشى مع المؤهلات و الخبرة المتوفرة، كما تعتبر ايضا

وسيط هام بين الشباب طالبي العمل و العارضين للعمل من ارباب العمل و المؤسسات الاقتصادية.

تهدف دراستنا هذه الى معرفة الاهمية و الدور الذي تلعبه الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير مناصب الشغل للعاطلين عن العمل خاصة فئة الشباب.

و على هذا الاساس يمكننا طرح الاشكالية التالية: كيف تساهم الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير مناصب الشغل و محاربة البطالة؟

و للإجابة على هذه الإشكالية سنقسم دراستنا هذه إلى فصلين حيث سنتطرق في الفصل الأول إلى ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل، أما الفصل الثاني فسننتطرق إلى تطوير الوكالة الوطنية للتشغيل.

الفصل الأول

الفصل الأول

ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل

بزيادة نسبة البطالة في الجزائر و تأثيرها السلبي على كافة نواحي الحياة سواء كانت إقتصادية أو إجتماعية... الخ، فإن الدولة قد لجأت إلى تكثيف جهودها لمواجهة هذه الظاهرة و ذلك بإتباع سياسات تشغيل عديدة و توفير أكبر قدر من مناصب العمل خاصة لفئة الشباب، و رغم هذا فإن البطالة في تزايد مستمر.

و من بين هذه السياسات نجد أحد الأجهزة الذي أنشأته الدولة الجزائرية و ذلك من أجل محاربة ظاهرة البطالة¹، و الذي يسمى بالوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) ، و التي سنحاول في هذا الفصل التعرف عليها و على أهدافها، و ذلك من خلال تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث سنتناول في المبحث الأول ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل، أما المبحث الثاني فسنتناول المهام الموكلة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل.

¹ بن فايز نوال، إشكالية البطالة و دور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص 75.

المبحث الأول

مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل من بين الأجهزة الجديدة التي إستحدثتها الدولة من أجل مواجهة مشكلة البطالة و تفاقمها و إدماج الشباب و مساعدتهم و دعمهم، حيث تعتبر مسألة إدماج الشباب و تشغيلهم من أهم الأولويات للسلطات العمومية. و عليه سنقسم مبحثنا هذا إلى مطلبين حيث سيتم التطرق إلى مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل في المطلب الأول، أما المطلب الثاني فسنخصصه للتنظيم الهيكلي للوكالة.

المطلب الأول

مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل

الوكالة الوطنية للتشغيل من بين الأجهزة التي أطلقتها الدولة لمجابهة شبح البطالة و الآثار السلبية التي تخلفها في المجتمع.

و في هذا المطلب سنقوم بالتطرق إلى مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين: الفرع الأول يتناول تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل، أما الفرع الثاني فسنتناول فيه النبذة التاريخية حول الوكالة الوطنية للتشغيل

الفرع الأول

تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل

بإنتقال الجزائر إلى نظام إقتصادي جديد، و تفاقم مشكلة البطالة، ظهرت الحاجة إلى وجود هيئات تنظم سوق العمل و تلعب دور الوسيط بين المؤسسات التي توفر فرص العمل و بين الشباب طالبي العمل.

و منه فان الوكالة الوطنية للتشغيل تعتبر الهيئة الأمثل التي تلعب هذا الدور، و بالتالي فإن الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تأسست في 1990، و تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، حيث تنص المادة 02 من هذا المرسوم² على:

² مرسوم تنفيذي رقم 06-77 مؤرخ في 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها.

" الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تخضع لأحكام هذا المرسوم و تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي."

و تنص المادة 03 من نفس المرسوم على:

" توضع الوكالة تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل."

أما مقر تواجد هذه الوكالة فانه قد تم تحديده في المادة 04 من نفس المرسوم و التي تنص على:

" يحدد مقر الوكالة بمدينة الجزائر، و يمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بموجب مرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير الوزير المكلف بالعمل"³.

و من أجل أن تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بدورها على أكمل وجه، فإن الدولة قد زودتها بمديريات جهوية للتشغيل، حيث تمتد إختصاصاتها الإقليمية إلى حدود الولاية، كما

³ مرسوم تنفيذي رقم 06-77، مرجع سابق.

زودتها أيضا بوكالات محلية للتشغيل و يمتد إختصاص هذه الأخيرة إلى عدة بلديات و هذا تقاديا للإكتظاظ المستمر من جهة، و سهولة المعاملات من جهة أخرى⁴.

تلعب الوكالة الوطنية للتشغيل دورا مهما و هو الوساطة بين أصحاب عروض العمل التي تتلقاها من مختلف مؤسسات العمل التي ترغب في توفير فرص العمل للشباب و بين الطالبين للعمل المسجلين على مستوى هذه الوكالة.

كما تقوم أيضا بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل و ذلك بغية ترقبته و العمل على مكافحة البطالة و القضاء عليها⁵.

الفرع الثاني

نبذة تاريخية حول نشأة الوكالة الوطنية للتشغيل في الجزائر

تعتبر إدارة و تنظيم سوق العمل من إختصاص الدولة، هذا ما نجده في كافة أنحاء العالم، حيث ظهرت خدمة التوظيف العامة في أواخر القرن 19 و هذا في البلدان

⁴ زايد مراد (مشارك 01)، بن سالم محمد عبد الرؤوف (مشارك 02)، دور سياسات التشغيل في

القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر - حالة الوكالة الوطنية للتشغيل-، ص 09 - 10

⁵ ANEM. DZ

الصناعية، حيث كانت هذه الأخيرة متخوفة من الآثار السلبية للبطالة و هذا من جميع النواحي سواء إقتصاديا أو إجتماعيا⁶.

أما في الجزائر فإن الخدمة الوطنية للتشغيل تعتبر كفاءة وطنية و تتمثل في الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

في 1962 تم إنشاء المكتب الوطني لليد العاملة (ONAMO) ⁷ office national de la main d'œuvre، الذي كان يلعب دور المرفق العمومي للتشغيل حتى سنة 1990 أين أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل و التي أخذت مكان المكتب الوطني لليد العاملة، حيث كلفت بمهمة تنظيم سوق التشغيل إلى غاية 2004 أين تم إصدار القانون المتعلق بتتصيب العمال و مراقبة التشغيل.

⁶ www.masterprorhc.com

⁷ ONAMO : منظمة جزائرية تدير خدمات التوظيف العامة في الجزائر بين 1962 - 1990 و ساهمت في هجرة العمال الجزائريين نحو الخارج.

في 2004 تم تغيير طابع الوكالة الوطنية للتشغيل من هيئة عمومية إدارية إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص⁸.

مثلما سبق الذكر سابقا فإن الوكالة الوطنية للتشغيل كانت تسمى سابقا المكتب الوطني لليد العاملة، و لكن بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل و المتمم للأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة حيث تنص المادة الأولى منه على:

" تتغير تسمية المكتب الوطني لليد العاملة المحدث بالمرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر سنة 1962 المذكور أعلاه، فتصبح " الوكالة الوطنية للتشغيل" و يدعى في صلب النص الوكالة الوطنية"⁹.

كانت الوكالة الوطنية للتشغيل فيما تأخذ فيما سبق صيغة عمومية ذات طابع إداري، لكن بصدور القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 و المتعلق بتتصيب

⁸ عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، مذكرة نهاية الدراسة، سعيدة، 2006، ص 07.

⁹ مرسوم تنفيذي رقم 90-295 مؤرخ في 08 سبتمبر سنة 1990 يعدل و يتم الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو 1971 و المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير تسميته.

العمال و مراقبة التشغيل أصبحت مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، هذا ما نجده في المادة 07 منه في الفقرة 02 و التي تنص على:

" الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تحدد مهامها و تنظيمها و سيرها عن طريق التنظيم"¹⁰.

و هذا ما أكده أيضا المرسوم 06- 77 السابق الذكر في نص مادته الثانية و التي تنص على:

" الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تخضع لأحكام هذا المرسوم و تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي"¹¹.

أما المادة 03 منه فإنها تنص على أن الوكالة توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل هذا بعد أن كانت تحت وصاية الوزير المكلف بالتشغيل و التضامن سابقا.

¹⁰ قانون رقم 04- 19 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل.

¹¹ مرسوم تنفيذي رقم 06- 77، مرجع سابق.

المطلب الثاني

التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل و علاقتها مع الهيئات الخاصة المعتمدة

في هذا المطلب سنتعرض الى التنظيم الهيكلي للوكالة و مساهمة الهيئات الخاصة المعتمدة في ايجاد فرص الشغل و بالتالي سيتم تقسيم هذا المطلب على فرعين حيث سنتناول في الفرع الاول التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل، أما في الفرع الثاني فسننظر إلى علاقة الوكالة الوطنية للتشغيل بالهيئات الخاصة المعتمدة.

الفرع الأول

التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل

سنتناول في هذا الفرع أربع هياكل للوكالة الوطنية للتشغيل حيث سيتم دراستها في أربع نقاط، المديرية العامة (أولاً)، الوكالات الجهوية (ثانياً)، الوكالات الولائية (ثالثاً)، الوكالات المحلية (رابعاً).

أولاً: المديرية العامة

حيث يقتصر دورها في تطبيق العلاقات و الاستشارات القانونية و المراقبة القانونية، إضافة إلى أنها تجمع المعلومات المتعلقة بسوق العمل و هذا عن طريق هيكلها الخارجية أين يتم معالجتها.¹²

ثانياً: الوكالات الجهوية

تعتبر هذه المديرية الرابط بين المقر و الهياكل التي تكون أقل منها (وكالات ولائية، وكالات محلية) و تهدف إلى:

- ضمان سير مهام اللامركزية و موارد المؤسسة على أساس سياسية المشاركة و المسؤولية بين المقر و الهياكل الخارجية.
- توفير الدعم التقني و التسيير للوكالات الولائية و المحلية للتعامل مع المشاكل التي يواجهونها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات¹³.

¹² ANEM.DZ، المرجع السابق.

¹³ ANEM.DZ، المرجع السابق.

ثالثا: الوكالات الولائية

تعتبر الخلية الرئيسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث تستقبل المتعاملين من طالبي العمل أو المؤسسة المستخدمة حيث تركز مهامها في البحث عن عمل لكل طالب عمل، و ذلك حسب مؤهلاته التي يمتلكها، و أيضا تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي¹⁴.

كما تقوم أيضا بالمشاركة في تنظيم و تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقوم الدولة و الجماعات المحلية بتقريرها و إنجازها، كما تضمن تطبيق الرقابة المنبثقة من أحكام القانون رقم 04-19 و المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل.¹⁵

رابعا: الوكالات المحلية

تأتي الوكالة المحلية في أدنى هرم التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل حيث تتواجد على مستوى الدوائر أو البلديات حيث تخصص في البحث عن فرص الشغل لطالبي العمل،¹⁶ وتتمثل مهامها في استقبال و تسجيل الوافدين لطلب العمل من الجنسين و

¹⁴ ANEM.DZ، المرجع نفسه.

¹⁵ Wilayaelouad.com

¹⁶ ANEM.DZ ، المرجع السابق.

توجيههم حسب مؤهلاتهم، كما تقوم بإستقبال الشباب المتخرجين من الجامعات و تسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل كما تقوم بدور التوجيه و السعي على تحسينه ضمن مخطط إصلاح الوكالة فيما يخص علاقتها مع المتعاملين.

و بالتالي فإن استقبال المتعاملين من طالبي العمل في الوكالات المحلية يكون عن طريق مستشار للتشغيل حيث يقدم للمعني بالأمر كل المعلومات المتعلقة بفرص الشغل المتوفرة إبتداء من ملئ السيرة الذاتية و صولا إلى توجيهه للمنصب المتوفر حسب قدراته و إختصاصه.¹⁷

الفرع الثاني

الهيئات الخاصة المعتمدة و علاقتها بالوكالة الوطنية للتشغيل

وفقا لما جاء في المادة 06 من القانون 04-19 السالف الذكر فإن تنصيب طالبي العمل يكون مجانيا، و بالتالي لا يحق للوكالة طلب أي أتعاب أو مصاريف مقابل هذه الخدمات حيث يمكن لأي مواطن التقدم من أحد الوكالات المتواجدة على مستوى البلدية التي يقطن بها من أجل تقديم طلبه للعمل.

¹⁷ Concouredc.blogspot.com

نفس الشيء بالنسبة لأرباب العمل أو المؤسسات المستخدمة، أما في حالة عدم توفر المنطقة على الوكالة فإن المادة 08 من قانون 04-19 تنص على:

"في المناطق التي لا تتوفر فيها الوكالة المنصوص عليها في المادة 07 أعلاه على هياكل، يمكن البلديات إستقبال عروض المستخدمين و طلبات عمل مواطنيها و القيام بعماليات التنصيب في حدود إختصاصها الإقليمي و ضمن شروط تحددها إتفاقية تربطها بالوكالة المذكورة".¹⁸

و في نفس السياق أي المساهمة في الخدمة العمومية يمكن لهيئات خاصة معتمدة توفير مناصب شغل للشباب العاطلين عن العمل، و لقد تم تعريف الوكالة الخاصة للتشغيل على أنها كل شخص طبيعي أو معنوي مستقل عن السلطات العمومية يمكنه توفير مناصب شغل، حيث تساهم بشكل كبير في تحسين سوق التشغيل.

و قد بلغ عدد الهيئات الخاصة المعتمدة التي أبرمت مع الوكالة الوطنية للتشغيل إتفاقية شراكة 22 هيئة خاصة.¹⁹

¹⁸ قانون 04-19، المرجع السابق.

¹⁹ ANEM.DZ، المرجع السابق.

تباشر الهيئات الخاصة المعتمدة عملها تحت إشراف الوزير المكلف بالتشغيل و هذا بعد أخذ رأي لجنة وزارية مشتركة، و أما بشأن تحديد شروط منح و سحب الإعتماد و كفياته و تنظيم و سير اللّجنة عن طريق التنظيم.

و حتى تكون هذه المساهمة قانونية يستوجب على الهيئات الخاصة المعتمدة إبرام إتفاقية مع الوكالة الوطنية للتشغيل، هذا ما إشرطته المادة 10 من قانون 04-19، كما يجب أن تتقيد بدفتر أعباء نموذجي يحدد عن طريق التنظيم.

تنص المادة 12 من قانون 04-19 على:

" تحدد الإتفاقية المنصوص عليها في المادتين 08 و 10 أعلاه، لا سيما ما يأتي:

- المجال الإقليمي و ميدان النشاطات الذي يجب أن يتدخل فيها المستفيدون من الإتفاقية.
- إلتزامات الاطراف و لا سيما الآداءات و الخدمات التي يجب على المستفيدين من الإتفاقية تقديمها، و الوسائل التي يجب عليها توفيرها و كذا المساعدة التقنية الممنوحة لها.

- يجب أن تأخذ الإتفاقية كذلك بعين الإعتبار الوسائل البشرية و التقنية للمستفيدين من الإتفاقية، خاصة مؤهلات المستخدمين المكلفين بتسيير عمليات التنصيب²⁰

يمكن للإتفاقية المبرمة بين الهيئات الخاصة المعتمدة و الوكالة الوطنية للتشغيل أن تفسخ و ذلك لعدة أسباب تم النص عليها في المادة 13 من قانون 04-19 و هي كالاتي:

- في حالة مخالفة الإلتزامات الناتجة عن الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها.

- في حالة عدم إحترام بنود الإتفاقية أو الشروط المحددة في دفتر الأعباء.²¹

أما بالنسبة لوضعية المستفيد من فسخ هذه الإتفاقية فإنه بفسخها يتم توقف نشاط التنصيب بالنسبة للمستفيد.

تنص المادة 18 من نفس القانون على أنه يجب على كل مستخدم أن يبلغ الوكالة الوطنية للتشغيل أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة في مؤسسته، و كل مخالف لأحكام هذه المادة يتعرض لغرامة مالية من 10.000 دج إلى 30.000 دج عن كل منصب لم يتم التبليغ عنه، و في حالة العود تضاعف الغرامة.

²⁰ قانون 04-19، المرجع السابق.

²¹ قانون 04-19 المرجع نفسه.

أما المادة 19 فإنها تنص أنع على المستخدمين إرسال المعلومات المتعلقة بالإحتياجات من اليد العاملة و كذلك التوظيفات التي قاموا بها إلى الوكالة المؤهلة، و كل مخالف لنص هذه المادة يعاقب بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج، و في حالة العود تضاعف الغرامة.

يعاقب كل صاحب مؤسسة يقوم بإفشاء المعلومات الشخصية التي تمس بالحياة الخاصة لطالب التشغيل بغرامة مالية من 50.000 دج إلى 100.000 دج.²²

المبحث الثاني

تسيير و تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل و المهام الموكلة إليها

في هذا المبحث سنتعرض إلى طريقة تسيير الوكالة الوطنية للتشغيل و كذلك المهام التي تتولاها، و بالتالي قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، حيث يتناول المطلب الأول طريقة تنظيم و تسيير الوكالة الوطنية للتشغيل، أما المطلب الثاني فسنخصصه للتطرق إلى المهام الموكلة لهذه الوكالة.

²² قانون 04-19 المرجع السابق.

المطلب الأول

تنظيم و تسيير الوكالة الوطنية للتشغيل

للوكالة الوطنية للتشغيل طريقة تسيير من أجل ضمان أداء فعال لخدماتها في مواجهة المتعاملين معها، و هذا ما سنراه في هذا المطلب الذي سنقوم بتقسيمه إلى 3 فروع، حيث سندرس في الفرع الأول مجلس الإدارة، أما في الفرع الثاني فسندرس المدير العام للوكالة، أما الفرع الثالث فسنخصصه للتسيير المالي للوكالة الوطنية للتشغيل.

الفرع الأول

مجلس الإدارة

تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل على مجلس إدارة يديرها و يديرها مدير عام مثلها مثل جميع مؤسسات التشغيل الأخرى، حيث يشمل هذا المجلس على الأعضاء التاليين:²³

- ممثل الوزير المكلف بالعمل رئيساً
- ممثل الوزير المكلف بالداخلية و الجماعات المحلية
- ممثل الوزير المكلف بالشؤون الخارجية
- ممثل الوزير المكلف بالمالية
- ممثل الوزير المكلف بالتشغيل
- ممثل الوزير المكلف بالتكوين المهني
- ممثل الوزير المكلف بالمؤسسات و الصناعات الصغيرة و المتوسطة
- ممثل السلطة المكلفة بالتخطيط

²³ مرسوم تنفيذي رقم 06-77، مرجع سابق.

- ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية
- المدير العام للديوان الوطني للإحصاء أو ممثله
- ثلاثة ممثلين للمنظمات المهنية للمستخدمين العموميين و الخواص الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني
- ثلاثة ممثلين للمنظمة النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني
- ممثل منتخب عن مستخدمي الوكالة

كما يمكن لمجلس الإدارة أن يقوم بتكليف أي شخص يرى فيه كفاءة مهنية و على دراية بأمر التسيير و ذلك من أجل مساعدته في أعماله، كما يشارك المدير العام للوكالة في أشغال مجلس الإدارة بصوت إستشاري.²⁴

يتم تعيين أعضاء مجلس الإدارة لعهددة مدتها 03 سنوات قابلة للتجديد و هذا ما تنص عليه المادة 08 من المرسوم التنفيذي 06-77 حيث تنص على:

" يعين أعضاء مجلس الإدارة لعهددة مدتها ثلاث (03) سنوات، قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالعمل و بإقتراح من السلطة أو المنظمة التي ينتمون إليها

²⁴ مرسوم تنفيذي رقم 06-77، المرجع السابق.

تنتهي عهدة الأعضاء المعينين بحكم وظائفهم بإنتهاء هذه الوظائف

و في حالة إنقطاع عهدة أحد الأعضاء يستخلف حسب الأشكال نفسها و يخلفه العضو الجديد المعين حتى إنتهاء العضوية

يساعد رئيس مجلس الإدارة نائب رئيس ينتخبه نظراً له نفس المدة.²⁵

أما عن إجتماعات مجلس الإدارة فإنها تتعقد مرتين في السنة في دورة عادية و ذلك بإستدعاء من رئيسته، كما يمكن أن يجتمع في دورة غير عادية بناء على طلب رئيسته أو من ثلثي (3/2) أعضائه

يقوم الرئيس بإستدعاء أعضاء مجلس الإدارة و يقوم بإرسال جدول الأعمال مرفوقاً بالوثائق اللازمة للإطلاع عليها قبل 15 يوم من إنعقاد الإجتماع، و تنخفض هذه المدة في حالة الدورات غير العادية

يتم إنعقاد الأجتتماع بحضور أغلبية الأعضاء و إذا لم يكتمل العدد اللازم يتم إنعقاد إجتماع ثان و ذلك بإستدعاء آخر من طرف الرئيس، و في هذه الحالة يكون الإجتماع صحيحاً مهما كان عدد الحاضرين سواء كان قليلاً أم العكس.²⁶

²⁵ مرسوم تنفيذي رقم 06-77، مرجع سابق.

يتم إتخاذ القرارات في مجلس الإدارة و ذلك بأصوات أغلبية الأعضاء الحاضرين، و أما في حالة تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس هو المرجح، و تحرر هذه المداولات في محاضر تدون في سجل مرقم و مؤشر عليه من طرف رئيس المجلس، و يتم إرسالها من طرف المدير العام إلى الوزير المكلف بالعمل و ذلك من أجل الموافقة عليها و ذلك في اجل 15 يوم التي تلي المصادقة على هذه المحاضر و تعد نافذة خلال 30 يوما التي تلي إرسال المحاضر ما لم يتم الاعتراض عليها في تلك الآجال.²⁷

أما عن المواضيع التي تشملها إجتماعات الوكالة فقد تم النص عليها في المادة 18 من الرسوم التنفيذي رقم 66-77 السالف الذكر و التي تنص على:

" يتداول مجلس الإدارة على الخصوص فيما يأتي:

- برنامج نشاط الوكالة
- مشروع ميزانية الوكالة
- برنامج إقامة هياكل الوكالة (مديريات جهوية و وكالات ولائية محلية)
- التقرير السنوي عن نشاط الوكالة

²⁶ مرسوم تنفيذي رقم 66-77، المرجع نفسه.

²⁷ مرسوم تنفيذي رقم 66-77، مرجع سابق.

- عمليات توظيف أموال الوكالة
- مشاريع إقْتناء الأملاك العقارية و المنقولة و التصرف فيها و تبادلها
- قبول الهبات و الوصايا
- مشاريع الإتفاقيات مع البلديات و الهيئات التي ترغب في النشاط في مجال التنصيب
- الحصائل و حسابات نتلج الوكالة
- مشاريع الصفقات و الإتفاقيات و العقود و الإتفاقات
- تعيين محافظ الحسابات أو عدة محافظي حسابات
- كل برنامج يهدف إلى إشراك الوكالة في تفعيل و إنشاء هيئات تعمل على تدعيم نشاط الوكالة في مختلف المجالات المرتبطة بصلاحياتها.²⁸

²⁸ مرسوم تنفيذي رقم 06-77، مرجع سابق.

الفرع الثاني

المدير العام

يتم تعيين المدير العام للوكالة بناء على مرسوم رئاسي مقترح من طرف الوزير المكلف بالعمل و تنهى مهامه بنفس الطريقة، و يساعده في العمل مدير عام مساعد و مديرون يتم تعيينهم بقرار من الوزير المكلف بالعمل و ذلك بناء على إقتراح من المدير العام و تنهى مهامه بنفس الطريقة.

تحدد المادة 22 من نفس المرسوم مرتبات وظائف المدير العام و الأعضاء المساعدين له حيث تنص على:

" تدفع مرتبات وظائف المدير العام و المدير العام المساعد و المديرين على التوالي بالإستناد إلى الوظائف العليا في الدولة لرئيس الديوان و المفتش العام و مدير بالإدارة المركزية في الوزارة."

يتم تكليف المدير العام للوكالة بعدة وظائف منها تنفيذ قرارات مجلس الإدارة و السهر على تحقيق الأهداف التي تحدد للوكالة، كما يقوم بتمثيل الوكالة أمام العدالة في حالة

التقاضي، كما يضمن أيضا حسن تسيير وظائف الوكالة، إضافة إلى عدة وظائف أخرى تم تحديدها في المادة 23 من المرسوم التنفيذي 06-77 السالف الذكر.²⁹

الفرع الثالث

التسيير المالي للوكالة الوطنية للتشغيل

تبدأ السنة المالية للوكالة الوطنية للتشغيل في 01 جانفي من كل سنة و تنتهي في 31 ديسمبر من كل سنة، و مثل كل مؤسسة فإن للوكالة أيضا ميزانية تشمل قسم للنفقات و قسم للإيرادات

أما عن قسم الإيرادات فإن الوكالة تستمد مواردها المالية من عدة مصادر منها إعانت الدولة، الهبات و الوصايا و كذلك الإيرادات المرتبطة بنشاط الوكالة أما عن النفقات فإنها تقوم بالنفقات اللازمة بالتسيير، و كذلك النفقات الخاصة بالتجهيز و كل النفقات اللازمة من أجل تحقيق أهداف الوكالة، و يتم إعداد البيانات

²⁹ مرسوم تنفيذي رقم 06-77، مرجع سابق.

التقديرية بشأن الإيرادات و النفقات المتعلقة بتدعيم التشغيل منفصلة عن تلك المتعلقة بإيرادات و نفقات تسيير و تجهيز الوكالة

أما عن مراقبة حسابات الوكالة فإن مجلس الإدارة يقوم بتعيين محافظ حسابات للقيام بالمهام الموكلة إليه حسب التشريع و التنظيم المعمول به.³⁰

المطلب الثاني

مهام الوكالة الوطنية للتشغيل

لقد تم تحديد المهام الموكلة للوكالة الوطنية للتشغيل ضمن المرسوم التنفيذي رقم 06-77 السالف الذكر، و هذا ما سنقوم بدراسته في هذا المطلب حيث سنقوم بتقسيمه إلى 4 فروع حيث سيتناول الفرع الأول متابعة تطور وضعية سوق الشغل و اليد العاملة، أما الفرع الثاني فسننظر فيه إلى تحصيل العروض و وضع علاقة بين عرض و طلب العمل، أما بالنسبة للفرع الثالث فسنخصصه لتسيير البطاقة الوطنية لليد العاملة الأجنبية، أما في الفرع الرابع و الأخير فسنقوم بتخصيصه لتتصيب العمال و مراقبة التشغيل.

³⁰ مرسوم تنفيذي رقم 06-77، مرجع سابق.

الفرع الأول

متابعة تطور وضعية سوق التشغيل و اليد العاملة

حيث تتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بوضع منظومة صحيحة من أجل الإطلاع على تقلبات سوق التشغيل، و كذلك تطوير أدوات و آليات و التي من خلالها تتم تنمية وظيفة رصد سوق العمل³¹ و هذا ما نجده في نص الفقرة الأولى من المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 التي تنص على:

" تتولى الوكالة المهام الآتية:

أ- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و تطويرها و ضمان ذلك

و تكلف بهذه الصفة على الخصوص بما يأتي:

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع بكيفية دقيقة و منتظمة و حقيقية على تقلبات سوق التشغيل و اليد العاملة

³¹ عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع السابق، ص 17.

- القيام بكل تحليل و خبرة في مجال التشغيل و اليد العاملة
- القيام بكل دراسة و تحقيق لهما صلة بأداء مهمتهما
- تطوير أدوات و آليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل و تقييمها³²

الفرع الثاني

تحصيل العروض و وضع علاقة بين عرض و طلب العمل

تعد الوكالة الوطنية للتشغيل وسيط بين عارضي و طالبي العمل فهي تقوم بمساعدة الشباب البطالين على إيجاد فرصة عمل من جهة، و من جهة أخرى تساعد عارضي العمل على إيجاد اليد العاملة المؤهلة لتولي منصب العمل المطلوب.

كما تقوم الوكالة بإستقبالهم و توجيههم حسب مؤهلاتهم العلمية و خبرتهم العملية، و كما أشرنا سابقا فإنها تقوم بهذه الخدمات بصفة مجانية كما أنها ملزمة بالحفظ على سرية المعلومات التي يقدمها طالب العمل³³

³² مرسوم تنفيذي رقم 06-77، مرجع سابق.

³³ عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع السابق، ص 17.

و في هذا الصدد نجد الفقرة 02 من المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77

السالف الذكر تنص على:

" ب- جمع عروض و طلبات العمل و وضعها في علاقة فيما بينها و تكلف بهذه الصفة بما يأتي:

- ضمان إستقبال طالبي العمل و إعلامهم و توجيههم و تنصيبهم
- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة و جمعها
- تنظيم المقاصة بين عروض و طلبات العمل على المستوى الوطني و الجهوي و المحلي
- تشجيع الحركة الجغرافية و المهنية لطالبي العمل بتنظيم و تسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة طبقا للتنظيم المعمول به، و بالمشاركة مع المؤسسات و الهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي الخاص يتكئف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة

- المشاركة في تنظيم و تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة و الجماعات المحلية و كل مؤسسة معنية و إعلامها بتسيير البرامج المذكورة أعلاه و إنجازها
- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج
- تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل و أدوات التدخل على عرض و طلب التشغيل و تقييسها
- ضمان عمليات التكوين في مجال الإستشارة في التشغيل و تسيير سوق العمل
- إبرام الإتفاقيات مع الهيئات المعتمدة و البلديات المكلفة بنشاطات التنصيب³⁴

الفرع الثالث

تسيير البطاقية الوطنية لليد العاملة الأجنبية

تعتبر مراقبة تطور اليد العاملة الأجنبية في الجزائر من بين المهام التي أوكلت إلى الوكالة الوطنية للتشغيل، و الأمر يتعلق بالأجانب المقيمين على التراب الجزائري و لكن

³⁴ مرسوم 06-77، مرجع سابق.

بطريقة غير شرعية، الأمر الذي يستوجب عليهم التقدم من أقرب مديرية تشغيل في منطقة إقامتهم و ذلك من أجل تسجيلهم في البطاقة الوطنية للعمال الأجانب هذا من جهة و من جهة أخرى على كل مؤسسة أو مستخدم إعلام مديرية التشغيل بتوظيفه لأجانب و ذلك بإعطائهم المعلومات اللازمة كعدد الموظفين الأجانب المستخدمين، مؤهلاتهم، خبراتهم و المناصب التي يشغلونها³⁵ كما تضمن أيشا حسن تطبيق التدابير الناجمة عن الإتفاقيات و الإتفاقات الدولية في مجال التشغيل و التي تكون طرفا فيها، كما تقوم أيضا بإرسال جميع الوثائق اللازمة و الخاصة باليد الأجنبية في الجزائر.³⁶

الفرع الرابع

تنصيب العمال و مراقبة التشغيل

من المهام الموكلة أيضا للوكالة الوطنية للتشغيل مهمة تنصيب العمال حيث تهدف إلى إقامة علاقة بين طالبي العمل و العارضين له و ذلك بغية إبرام عقود العمل وفق التشغيل دون أن يضطر طالب العمل إلى تحمل أية أتعاب

³⁵ عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع السابق، ص 18

³⁶ عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع نفسه، ص 19

قد يوجد ان لا تتوفر في بعض المناطق على هياكل تابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، في هذه الحالة يمكن للبلدية و في حدود إختصاصها إستقبال عروض و طلبات العمل و كذلك يمكن لها القيام بعمليات التنصيب ضمن شروط تحددها إتفاقيات ملزمة مع الوكالة، و لكن قد يحدث و ان تفسخ هذه الإتفاقيات في حال إذا ما خالفت الإلتزامات التشريعية و التنظيمية، او في حالة عدم إحترامها للبنود المنصوص عليها³⁷

³⁷ عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع السابق، ص 19.

الفصل الثاني

الفصل الثاني

تطوير الوكالة الوطنية للتشغيل

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مصدر هام يعتمد عليه كل من أرباب العمل الذين يسعون لإيجاد الكفاءات التي تلزمهم من أجل تشغيلهم و الإستفادة منها، و الشباب البطالين الذين يسعون لإيجاد فرص عمل.

و في هذا الفصل سنتعرض إلى برامج تطوير الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث سنقسم هذا الفصل إلى بحثين، و سيتناول المبحث الأول برامج تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل و اهدافها، أما المبحث الثاني فسيعرض إلى الأجهزة العمومية لترقية الشغل.

المبحث الأول

برامج تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل و اهدافها

سنتعرض في هذا المبحث إلى دراسة برامج تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل و الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، و ذلك عن طريق تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، حيث سيتناول المطلب الأول دراسة مختلف البرامج المسطرة من أجل تأهيل و تطوير الوكالة الوطنية للتشغيل، أما المطلب الثاني فسنخصصه لدراسة مختلف الأهداف التي ترمي الوكالة إلى تحقيقها.

المطلب الأول

برامج تاهيل الوكالة الوطنية للتشغيل

سنتطرق في هذا المطلب إلى دراسة مختلف البرامج الخاصة التي تهدف إلى تطوير كفاءات الوكالة الوطنية للتشغيل و هذا عن طريق تقسيمه إلى 03 فروع، حيث سنتناول في الفرع الأول البرامج الخاصة بالموارد البشرية، أما الفرع الثاني فسنخصصه للبرامج الخاصة بتحديث شبكة الوكالات، أما الفرع الثالث فسنتطرق فيه إلى تفعيل دور الوكالة الوطنية للتشغيل.

الفرع الأول

البرامج الخاصة بالموارد البشرية

يتمثل المورد البشري في أية مؤسسة في العاملين الذين يعتبرون الركيزة الأساسية لأي مؤسسة و بواسطتهم تحقق التطور و النمو المنشود، حيث تولي له أهمية كبيرة نظرا لإستفادتها من قدراتهم و كفاءتهم خاصة فيما يخص الإطارات و المستشارين.

و بالتالي فإن الوكالة الوطنية للتشغيل تسعى جاهدة لتوفير هذه الفئة و توظيفها في

التشغيل.³⁸

³⁸ محمد أحمد إسماعيل، أهمية العنصر البشري و العملية الإنتاجية، مقال منشور على الأنترنت

أ- برنامج التوظيف

لقد أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل على أنقاض الديوان الوطني لليد العاملة مما جعلها تستفيد من الموارد البشرية المتاحة، غير أنه حالياً تعاني من نقض حاد فيها لكون المورد البشري عنصر هام في ميدان العمل و الأعمال أين يعتبر الفرد عنصر أساسي و فعال في العملية الإنتاجية.

و بالتالي أصبح المورد البشري جزء لا يتجزأ في تحقيق نجاح أي مؤسسة و لعل من أهم العناصر فيها هم الإطارات و المستشارين و الذي يشهد نقصا نظرا لعدم توفر الكفاءات اللازمة،³⁹ و بالتالي أصبح لزاما على الوكالة الوطنية للتشغيل و وضع برنامج توظيف و ذلك من أجل تشغيل ما يقارب 2000 موظف، و يعود سبب إتخاذ هذا البرنامج إلى:

1- أخلاقيات المهنة:

حيث أن الوكالة مجبرة على تقديم خدمات ذات نوعية عالية و بالمجان، الأمر الذي لن يتم على أكمل وجه في ظل إحتياجها إلى الإطارات المتخصصين في هذا المجال.

2- هياكل الوكالة:

مع الهيكلة الجديدة للوكالة فقد أصبحت تفتقر إلى المورد البشري الأمر الذي ينعكس سلبا على خدماتها خاصة أن بعض الوكالات المحلية تشهد ندرة في المستخدمين، و بالتالي لا

³⁹ عبد القادر شلالي، دور إدارة الموارد البشرية في صنع القرار بالمؤسسة الإقتصادية، مداخلة مقدمة للمشاركة في الملتقى العلمي الدولي، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 14- 15 /04 /2009، ص

تستجيب بشكل فعال لطلبات العملاء، السبب الذي جعل المشرع يضيف الوكالات الولائية إلى تنظيم الوكالة ليعمم الأمر على جميع ولايات الوطن.⁴⁰

3- تحسين تشغيل اليد العاملة:

حيث تسعى إلى تغطية أكبر عدد من اليد العاملة خاصة أن بعض الوكالات تفتقر إلى الوكالات و بالتالي فهي تعمل على تغطية اليد العاملة.

4- نشر و معالجة الوكالة للمعلومات فيما يخص سوق الشغل:

حيث أن الوكالة مطالبة بنشر و معالجة المعلومات بخصوص سوق التشغيل، مايفهم أنها بحاجة إلى توظيف أكبر قدر من الأعوان من أجل تأدية دورها بشكل فعال.

ب- برنامج التكوين

لكون الوكالة الوطنية للتشغيل مطالبة بالإستجابة لمتطلبات مراقفها، فإنها مجبرة على وضع ما يسمى ببرنامج تكوين و تأهيل و الذي يمس خاصة الإطارات و المكلفين بتسيير و مراقبة نشاطات الوكالة، و أيضا الإطارات المكلفين بتنفيذ المهام التقنية كإستقبال المتعاملين و توجيههم و إعطاء المعلومات اللازمة لهم⁴¹ و يتعلق الأمر أيضا بالأعوان المكلفين بمتابعة معطيات و جديد سوق التشغيل.

يحدد برنامج التكوين على النحو التالي:

1-الإطارات المسيرة للمديريات الجهوية، الوكالات الولائية و المحلية:

⁴⁰ عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، مرجع سابق، ص 28.

⁴¹ عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع السابق، ص 29.

حيث يتم تكوينهم و تنمية قدراتهم و تلقينهم كيفية تقييم كفاءة الوكالات، و كذلك تنمية مهارتهم من أجل تسيير الموارد البشرية و إستخدامهم لمختلف التكنولوجيات بغرض مواكبة تطور سوق العمل.

2-الإطارات و الأعوان المكلفين بالتدخل في سوق التشغيل:

هذه الفئة من الإطارات يتم تكوينها من أجل التحكم في إستخدام مختلف برامج تسيير سوق الشغل، كما يتم تكوينهم من أجل أن يقوموا بتقديم إستشارات للباحثين عن العمل و تقديم معلومات اهم و كذلك الحصول على عروض عمل من المؤسسات أو أرباب العمل و تقديم الخيارات الأفضل لهم.⁴²

3-الإطارات و الأعوان المكلفين بجمع و معالجة و نشر معطيات سوق الشغل:

و ذلك بغرض إنشاء بنوك للمعلومات تخص اليد العاملة النشيطة، و كذلك القيام بتحليل و معالجة المعطيات المتعلقة بسوق التشغيل و تقلباتها سواء محليا أو جهويا أو ولائيا، و كذلك معرفة كيفية تحليل المعلومات الخاصة بوضعية سوق الشغل.

الفرع الثاني

البرامج الخاصة بتحديث شبكة الوكالات و تطوير ربطها

نظرا للإقبال الكبير الذي تشهده الوكالة الوطنية للتشغيل سواء من طرف الشباب الراغبين في الحصول على فرص العمل أو المؤسسات أو أرباب العمل الراغبين في الحصول على أفضل الكفاءات فإن الدولة تعمل على تحديث الوكالة

⁴² دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع السابق، ص 30.

الوطنية للتشغيل، و هذا عن طريق توفير الأجهزة الحديثة و مناخ ملائم للعمل، و كذلك إيصالها بأحدث تكنولوجيا الإعلام و الإتصال و التي تمتاز بالجودة العالية.

أ- برنامج تنظيم شبكة الوكالات:

تتوفر الوكالة الوطنية للتشغيل حاليا على 165 وكالة محلية و أزيد من 11 وكالة جهوية موزعة على التراب الوطني، و بالنظر إلى هذه الأرقام فإنه نستنتج أنها لا تغطي إحتياجات سوق التشغيل نظرا لإرتفاع نسبة البطالة و توقف المؤسسات عن إستقطاب اليد العاملة نظرا للركود الذي يشهده الإقتصاد،⁴³ حيث يستوجب إستحداث المزيد من الوكالات المحلية من أجل مواكبة سوق التشغيل و تخفيف الضغط عن الوكالات الأخرى.

و بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18/02/2006، فإنه نلاحظ أنه قام بتنظيم جديد لهياكل الوكالة و قام بتحويل الوكالات الجهوية إلى مديريات جهوية و إنشاء 48 وكالة ولائية معممة على مستوى الوطن، هذا ما يسمح بتقليص نسبة البطالة خاصة في الجنوب الذي ينعدم فيها شروط العمل و غياب الإستثمار فيها

ب- إنشاء شبكة معلوماتية لربط الوكالات:

تعد الشبكة العنكبوتية من أهم العناصر في العصر الحديث و التي تقوم عليها جميع المؤسسات، و لذلك سطرت الوكالة الوطنية للتشغيل برنامج يهدف إلى عصرنة الوكالة و ذلك من خلال مد جميع الوكالات بشبكة المعلومات و وسائل إعلام عصرية تتواكب و العصر الحديث، و قادرة على تلبية إحتياجات المرفق و تقديم خدمات أفضل

⁴³ دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع السابق، ص 31.

للعلماء، بحيث تكون المعلومات حول سوق العمل متوفرة و في متناول الجميع في أي وقت.⁴⁴

و لكن من أجل بناء شبكة معلومات خاصة بالوكالة يجب أن تكون هذه الشبكة قابلة للتطور و ذلك بهدف مواكبة التطور و تلبية احتياجات المستعملين، كما يجب أن تكون خاصة بالوكالة وحدها و ذلك من أجل التقليل من الأعطال، و تكون آمنة و ذلك بهدف حماية النظام المعلوماتي الخاص بها من القرصنة و تفاديا لتغيير المعلومات، كما يجب أن تتميز ببساطة و سهولة الولوج إليها و إستخدامها ذلك أنه ليس في متناول جميع الأفراد إطلاع علي أسرار و كيفية إستخدام الشبكة المعلوماتية، دون نسيان تحديث صفحة رئيسية خاصة بها على الأنترنت و عرض خدماتها بواسطتها حتى يتمكن الباحثين عن العمل من إختيار ما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية و المهنية و العكس صحيح.⁴⁵

الفرع الثالث

تفعيل دور الوكالة الوطنية للتشغيل

من أجل مواكبة سوق العمل الحديث و تقديم خدمات تتميز بالجودة و الإحترافية و دقة عالية فإنه يستوجب عليها مواكبة و تطوير المؤسسات الإقتصادية الأجنبية نظرا لما وصلت إليه من تقدم و تطور.

⁴⁴ دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع نفسه، ص 32.

⁴⁵ دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع السابق، ص 33.

و يعتمد الامر على إعتقاد الأدوات الحديثة في التسيير كتكنولوجيا الإعلام و الإتصال مثلما سبق و أن ذكرنا سابقا، حيث أن الواقع الحديث يفرض عليها اللجوء إلى تغيير و تحديث نظامها من أجل التأقلم و الوسط الخارجي و ما وصل إليه.⁴⁶

و يعتبر تبني الوكالة لمثل هذه البرامج قفزة نوعية حيث تضمن تقديم خدمات في وقت مختصر و مصاريف أقل مقارنة بالأساليب القديمة التي كانت تستهلك الجهد و الوقت و المال، و بالتالي فإن إستخدامها لشبكة المعلومات الحديثة أحسن حل من أجل ربط جميع الوكالات ببعضها البعض و تقديم خدمات أفضل و ضمان تبادل المعلومات فيما بينها، و لكن هذا يعتمد على مدى كفاءة الأعوان في إستخدام شبكة المعلومات و التحكم فيها، و كذلك ضمان سرية المعلومات الخاصة بالمتعاملين معها.⁴⁷

المطلب الثاني

مهام و أهداف الوكالة الوطنية للتشغيل

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل أداة مهمة و فعالة في مجال ترقية سوق التشغيل، و نظرا لأهميتها فإنها تسعى دوما لضمان تشغيل أكبر قدر من الشباب العاطلين عن العمل و مساعدتهم بفعالية.

و في هذا المطلب سندرس مهام و أهداف الوكالة الوطنية للتشغيل حيث قسمناه إلى فرعين، و سنتناول في الفرع الأول مهام الوكالة الوطنية للتشغيل، أما الفرع الثاني فنخصصه لأهداف الوكالة الوطنية للتشغيل.

⁴⁶ دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع نفسه، ص 34.

⁴⁷ دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع نفسه، ص 35.

الفرع الأول

مهام الوكالة الوطنية للتشغيل

لقد تم تحديد المهام الموكلة للوكالة الوطنية للتشغيل ضمن المرسوم التنفيذي رقم 06-77 السالف الذكر، و هذا ما سنقوم بدراسته في هذا الفرع.

أولاً: متابعة تطور وضعية سوق التشغيل و اليد العاملة:

حيث تتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بوضع منظومة صحيحة من أجل الإطلاع على تقلبات سوق التشغيل، و كذلك تطوير أدوات و آليات و التي من خلالها تتم تنمية وظيفة رصد سوق العمل⁴⁸ و هذا ما نجده في نص الفقرة الأولى من المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 التي تنص على:

" تتولى الوكالة المهام الآتية:

أ- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و تطويرها و ضمان ذلك

و تكلف بهذه الصفة على الخصوص بما يأتي:

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع بكيفية دقيقة و منتظمة و حقيقية على تقلبات سوق التشغيل و اليد العاملة
- القيام بكل تحليل و خبرة في مجال التشغيل و اليد العاملة
- القيام بكل دراسة و تحقيق لهما صلة بأداء مهمتهما

⁴⁸ عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع السابق، ص 17.

- تطوير أدوات و آليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل و تقييمها⁴⁹

ثانيا: تحصيل العروض و وضع علاقة بين عرض و طلب العمل

تعد الوكالة الوطنية للتشغيل وسيط بين عارضي و طالبي العمل فهي تقوم بمساعدة الشباب البطالين على إيجاد فرصة عمل من جهة، و من جهة أخرى تساعد عارضي العمل على إيجاد اليد العاملة المؤهلة لتولي منصب العمل المطلوب.

كما تقوم الوكالة بإستقبالهم و توجيههم حسب مؤهلاتهم العلمية و خبرتهم العملية، و كما أشرنا سابقا فإنها تقوم بهذه الخدمات بصفة مجانية كما أنها ملزمة بالحفظ على سرية المعلومات التي يقدمها طالب العمل⁵⁰

و في هذا الصدد نجد الفقرة 02 من المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 السالف الذكر تنص على:

"ب- جمع عروض و طلبات العمل و وضعها في علاقة فيما بينها و تكلف بهذه الصفة بما يأتي:

- ضمان إستقبال طالبي العمل و إعلامهم و توجيههم و تنصيبهم
- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة و جمعها
- تنظيم المقاصة بين عروض و طلبات العمل على المستوى الوطني و الجهوي و المحلي
- تشجيع الحركة الجغرافية و المهنية لطالبي العمل بتنظيم و تسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة طبقا للتنظيم المعمول به، و

⁴⁹ مرسوم تنفيذي رقم 06-77، مرجع سابق.

⁵⁰ عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع السابق، ص 17.

- المشاركة مع المؤسسات و الهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي الخاص يتكيف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة
- المشاركة في تنظيم و تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة و الجماعات المحلية و كل مؤسسة معنية و إعلامها بتسيير البرامج المذكورة أعلاه و إنجازها
- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج
- تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل و أدوات التدخل على عرض و طلب التشغيل و تقييسها
- ضمان عمليات التكوين في مجال الإستشارة في التشغيل و تسيير سوق العمل
- إبرام الإتفاقيات مع الهيئات المعتمدة و البلديات المكلفة بنشاطات التنصيب⁵¹

ثالثا: تسيير البطاقة الوطنية لليد العاملة الأجنبية

تعتبر مراقبة تطور اليد العاملة الأجنبية في الجزائر من بين المهام التي أوكلت إلى الوكالة الوطنية للتشغيل، و الأمر يتعلق بالأجانب المقيمين على التراب الجزائري و لكن بطريقة غير شرعية، الأمر الذي يستوجب عليهم التقدم من أقرب مديرية تشغيل في منطقة إقامتهم و ذلك من أجل تسجيلهم في البطاقة الوطنية للعمال الأجانب هذا من جهة و من جهة أخرى على كل مؤسسة أو مستخدم إعلام مديرية التشغيل بتوظيفه لأجانب و ذلك بإعطائهم المعلومات اللازمة كعدد الموظفين الأجانب المستخدمين،

⁵¹ مرسوم 06-77، مرجع سابق.

مؤهلاتهم، خبراتهم و المناصب التي يشغلونها⁵² كما تضمن أيشا حسن تطبيق التدابير الناجمة عن الإتفاقيات و الإتفاقات الدولية في مجال التشغيل و التي تكون طرفا فيها، كما تقوم أيضا بإرسال جميع الوثائق اللازمة و الخاصة باليد الأجنبية في الجزائر.⁵³

رابعاً: تنصيب العمال و مراقبة التشغيل

من المهام الموكلة أيضا للوكالة الوطنية للتشغيل مهمة تنصيب العمال حيث تهدف إلى إقامة علاقة بين طالبي العمل و العارضين له و ذلك بغية إبرام عقود العمل وفق التشغيل دون أن يضطر طالب العمل إلى تحمل أية أتعاب.

قد يوجد ان لا تتوفر في بعض المناطق على هياكل تابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، في هذه الحالة يمكن للبلدية و في حدود إختصاصها إستقبال عروض و طلبات العمل و كذلك يمكن لها القيام بعمليات التنصيب ضمن شروط تحددها إتفاقيات ملزمة مع الوكالة، و لكن قد يحدث و ان تفسخ هذه الإتفاقيات في حال إذا ما خالفت الإلتزامات التشريعية و التنظيمية، او في حالة عدم إحترامها للبند المنصوص عليها.⁵⁴

الفرع الثاني

أهداف الوكالة الوطنية للتشغيل

حيث تسعى الوكالة إلى تشغيل أكبر قدر من الشباب و ذلك من خلال خلقها لفرص العمل و محاربة البطالة في صفوف الشباب، كما ترمي أيضا إلى إبرام عقود عمل مع الهيئات و المؤسسات قصد الحصول على أكبر عدد ممكن من المناصب و بأجر مقبول

⁵² عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع السابق، ص 18

⁵³ عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع نفسه، ص 19

⁵⁴ عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع السابق، ص 19.

خاصة مع الركود الإقتصادي الذي جعل معظم المستخدمين ينفرون من العقود الكلاسيكية التي تجبرهم على دفع الأجرة و بالتالي أصبحوا يلجأون إلى الوكالة لضمان كفاءة مقبولة من جهة و التزام الدولة بدفع أجرته من جهة أخرى.⁵⁵

أولاً: التشغيل بأجر:

حيث تسعى الوكالة إلى تشغيل أكبر قدر من الشباب و ذلك من خلال خلقها لفرص العمل و محاربة البطالة في صفوف الشباب، كما ترمي أيضا إلى إبرام عقود عمل مع الهيئات و المؤسسات قصد الحصول على أكبر ممكن من المناصب و بأجر مقبول خاصة مع الركود الإقتصادي الذي جعل معظم المستخدمين ينفرون من العقود الكلاسيكية التي تجبرهم على دفع الأجرة و بالتالي أصبحوا يلجأون إلى الوكالة لضمان كفاءة مقبولة من جهة و التزام الدولة بدفع أجرته من جهة أخرى.⁵⁶

ثانياً: التشغيل الذاتي:

بتوفر الشبكة المعلوماتية أصبح الشباب و كذلك المستخدمين غير مجبرين على الانتقال إلى مقر الوكالة من أجل الإستفسار، بل يمكنهم البحث ذاتيا عن طريق موقع الوكالة على الأنترنت و تسجيل المعلومات الخاصة بهم و تلقي النتائج مباشرة.⁵⁷

ثالثاً: تنمية الكفاءات:

⁵⁵ Anapej.org

⁵⁶ Anapej.org

⁵⁷ [Www.moh.gov.sa](http://www.moh.gov.sa)

بحيث يتمحور دورها أيضا في تنصيب كل عامل في المكان الذي يتلائم و المستوى العلمي و المهني له، كما أن تكوينهم يساهم في تنمية قدراتهم المهنية و تجعلهم أكثر قدرة على الإنتاج.⁵⁸

المبحث الثاني

الأجهزة العمومية لترقية الشغل

في اطار مساعدة الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب الذين يبحثون عن فرص عمل فان الوكالة تتوفر على نظامين من أنظمة التشغيل وهما جهاز المساعدة على الأدماج المهني أو مايعرف بـ DAIP، والنظام الثاني يتمثل في عقد العمل المدعم أو مايعرف بـ CTA وهذا ماسنتطرق اليه في هذا المبحث حيث سنقسمه الى مطلبين، حيث سيتناول المطلب الأول جهاز المساعدة على الأدماج المهني، أما المطلب الثاني فهو يتناول عقد العمل المدعم.

المطلب الأول

جهاز المساعدة على الإدماج المهني

يُجد هذا الجهاز أساسه القانوني في المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 ويتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، حيث يقوم هذا الجهاز على مجموعة من الشروط للاستفادة منه، وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب حيث سنقسمه إلى ثلاث فروع، حيث سنتناول في الفرع الأول شروط وأهداف جهاز المساعدة على الإدماج المهني، أما الفرع الثاني فإنه يتناول الأجرة التي تمنح للمستفيدين منه وتكوينهم و الفرع الثالث فإنه سيتطرق إلى التدابير المحفزة على التوظيف.

الفرع الأول

أهداف و شروط جهاز المساعدة على الإدماج المهني

يهدف جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى تشجيع المبتدئين على الإدماج في عالم الشغل و المضي فيه، كما يهدف إلى تشجيع جميع التدابير التي من شأنها أن تساهم في ترقية الشباب و تشغيلهم حيث يتم توزيعهم إلى 03 فئات:⁵⁹

تتمثل الفئة الأولى في حاملي شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين، خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

⁵⁹ المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، و يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

أما الفئة الثانية فتتمثل في خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربضا تمهيديا.

أما الفئة الثالثة فتتمثل الشباب الذين هم بدون تكوين أو تأهيل، فتعمل الوكالة على إدماجهم في مناصب تتلائم مع مستواهم العلمي و المهني.

تتخذ عقود الإدماج عدة أشكال نصت عليهم المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 126-08 و التي تنص على:

" : يترتب على إدماج فئات طالبي العمل المذكورين في المادة 3 أعلاه إبرام عقود إدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل و المستخدم أو الهيئة المكونة و المستفيد، تتخذ عقود الإدماج الشكل الآتي:

- عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة للفئة الأولى
- عقد إدماج مهني بالنسبة للفئة الثانية
- عقد تكوين - إدماج بالنسبة للفئة الثالثة

تحدد نماذج عقود الإدماج المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل.⁶⁰

حيث يتم تنصيب الفئة الأولى و الثانية لدى المؤسسات العمومية و الخاصة و المؤسسات و الإدارات العمومية، أما الفئة الثالثة فإنه يتم تنصيبها في مختلف ورشات الأشغال كحرفيين مثلا.

⁶⁰ المرسوم التنفيذي رقم 126-08، المرجع السابق.

تختلف مدة تحديد عقد الإدماج على حسب الفئات حيث تحدد بسنة واحدة غير قابلة للتجديد مرة واحدة و هذا بناء على طلب المستخدم فيما يخص قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية، أما فيما يخص فئة الحرفيين فإنها تحدد بسنة واحدة غير قابلة للتجديد.

و حتى يتمكن المبتدؤون من الإستفادة من عقود الإدماج المهني فإنه يجب أن تتوفر فيهم مجموعة من الشروط نصت عليهم المادة 13 من المرسوم 08-126 السابق الذكر حيث تنص على:

" للإستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز يجب على طالبي العمل المبتدئين أن يكونوا:

- ذوي جنسية جزائرية
- بالغين من 18 إلى 35 سنة
- مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية
- حائزين على الشهادات و مثبتين لمستواهم التعليمي و التأهيلي و المؤهلات المهنية
- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.⁶¹

أما المادة 14 فإنها تنص على أنه يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة لطالبي العمل المبتدئين شرط متابعة تكوينهم في التخصصات التي تعرف عجزا في سوق العمل.

⁶¹ المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المرجع السابق.

الفرع الثاني

أجرة و منح المستفيدين من عقد الإدماج المهني

يتقاضى الشباب حاملي الشهادات و المستفيدين من عقود الإدماج أجرة شهرية تتمثل في 15.000 دج هذا بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي، و 10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين، أما المستفيدين من عقود الإدماج المهني فإنهم يتقاضون أجرة 8.000 دج، أما المستفيدين من عقود التكوين و الإدماج فإن الأجرة تكون كالتالي:

- 12.000 دج بالنسبة للشباب المدمج في مختلف الورشات و يتضمن أجر منصب العمل مساهمة الدولة بقيمة 6000 دج، أما بالنسبة للذين يشغلون مناصب لدى الحرفيين المعلمين فإنهم يتقاضون مبلغ 4000 دج.⁶²

كما يمكن للشباب المندمجين الإستفادة من تكوين تكميلي لد المؤسسات التي يشتغلون بها، كما يمكنهم الإستفادة من عقود تكوين التشغيل و تمويل في حدود 60% لمدة 6 أشهر و ذلك في التخصصات التي تعرف عجزا في سوق الشغل، حيث تنظم هذه العمليات لفائدة الشباب ما بين 16 - 20 سنة.⁶³

الفرع الثالث

⁶² أنظر المواد 20 - 21 - 22 - 23 - 24 - 25 من المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126، المرجع السابق.

⁶³ L'agence Nationale de l'Emploi (anem), extrait du EL MOUWATIN.

تسيير و متابعة الجهاز

لضمان تسيير الجهاز تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع مديرية التشغيل مع الولاية و التي تحدد علاقة العمل بينهما بناء على منشور صادر من الوزير المكلف بالتشغيل، حيث تضمن متابعة المستفيدين من عقود الإدماج كما تضمن تقييمهم و مراقبتهم طبقا لما جاء في التزامات العقد.

و تتمثل مراقبة الوكالة الوطنية للتشغيل و مديرية التشغيل في إيجاد مناصب عمل تتوافق مع مؤهلات الشباب، و تتم عملية المراقبة من خلال أوراق الحضور feuilles de pointage و التي يقوم بإحضارها المستفيد إلى مقر الوكالة مع ضمان توقيها من طرف المستخدم و هذا مرة كل شهر، و عند إنتهاء فترة الإدماج فإنه يتم إرسال نسخة من عقد العمل و الإلتحاق بالضمان الإجتماعي، كما يتسلم شهادة الإدماج عند إنتهاء هذه الفترة و لم يتم توظيفهم بعد⁶⁴

المطلب الثاني

عقد العمل المدعم

من بين أجهزة ترقية الشغل نجد عقد العمل المدعم و الذي يشجع الشباب المبتدئين الذين لا يملكون خبرة في سوق التشغيل، و هذا ما سندرسه في هذا المطلب من خلال تقسيمه إلى 3 فروع حيث سنتناول في الفرع الأول تعريف عقد

⁶⁴ المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المرجع السابق.

العمل المدعم، و في الفرع الثاني إلتزامات الشباب المدمج، أما الفرع الثالث فسنخصه لإلتزامات المستخدم.

الفرع الأول

تعريف عقد العمل

عقد العمل المدعم هو عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 و المتعلق بعلاقات العمل، حيث يقوم على تشجيع الشباب الطالبين للعمل، و هو عقد يوقع بين المستخدم و المستفيد و وكالة التشغيل لمدة 3 سنوات غير قابلة للتجديد، حيث يتقاضى الشباب أجور وفقا لسلم الأجور المهنية المستخدمة حيث يتم دفع أجر المنصب على النحو التالي:

- 12.000 دج بالنسبة للجامعيين

- 10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين

- 8.000 دج بالنسبة لعقود الإدماج المهني

و تقدر نسبة مساهمة الدولة ب 6000 دج.⁶⁵

الفرع الثاني

إلتزامات الشباب المدمج و المستخدم

أولا: إلتزامات الشباب المستخدم:

⁶⁵ L'agence Nationale de l'Emploi (anem), extrait du EL MOUWATIN, op

يترتب عن كل فسخ عقد الإدماج من طرف الشباب المدمج بدون سبب مبرر قانونا فقدان حقه في الاستفادة من الإدماج، كما أن ملزم بإنهاء مدة الإدماج المحددة في العقد و في حالة فسخ العقد لأسباب مبررة قانونا يمكنهم الاستفادة من عقد إدماج جديد.

يتعين على الشباب المدمج في إطار هذا الجهاز إحترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة و عدم الإخلال به، و في حالة إقتراح عقد عمل مدعم مطابق لمؤهلات الشاب حامل الشهادة خلال فترة الإدماج لدة المؤسسات و الإدارات العمومية يلتزم الشاب بقبول هذا العرض تحت طائلة فقدان الحق في الحفاظ على عقد إدماج حاملي الشهادات أو عقد الإدماج المهني

ثانيا: إلتزامات المستخدم:

لا يمكن للمستخدم أن يفسخ العقد دون مبررات قانونية و إذا حدث فإنه يتعين عليه إخطار الوكالة ب 07 أيام على الأقل قبل فسخ العقد، فيه يبرر أسباب لجوئه إلى الفسخ، و يؤدي هذا الفسخ إلى توقف الأجرة.⁶⁶

الفرع الثالث

التدابير التحفيزية للتوظيف

بحيث يتم تخفيض حصة صاحب العمل في الإشتراك في الضمان الإجتماعي لمدة 03 سنوات كآلاتي:

- ✓ 40% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل.
- ✓ 80% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ.
- ✓ 95% لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا و الجنوب.

⁶⁶ المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المرجع السابق.

كما يستطيع المستخدم في قطاعات السياحة و الصناعة التقليدية و الثقافة و الفلاحة و البناء و الأشغال العمومية و الري أو في المؤسسات الخدمائية و قام بتوظيف طالب شغل من ستة (06) إلى إثني عشرة (12) شهرا، في هذه الحالة تكون حصة الإشتراك كالتالي:

✓ 20% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل.

✓ 18% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ.

✓ 16% لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا و الجنوب.

كذلك هناك تخفيضات لرب العمل حيث يستطيع المستخدم الإستفادة لمدة ثلاثة سنوات من إعانة شهرية للشغل عن كل توظيف عندما يكون عقد العمل المبرم غير محدد المدة، كما يتم الإعفاء من الإشتراكات الإجمالية لكل مستخدم يقوم بعمليات التكوين و تجديد المعارف لصالح عماله.

كما يتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالإشتراكات الإجمالية للضمان الإجتماعي لمدة يمكن أن تصل إلى ثلاثة أشهر.

كما يتم التخفيض في نسبة الإشتراك لأرباب العمل ب 80% و يمكن أن تصل هذه النسبة إلى 95% بالنسبة لولايات الهضاب العليا و الجنوب.

المطلب الثالث

تطورات ومؤشرات سوق العمل في الجزائر

منذ انطلاق أشغال الوكالة في سوق العمل كمسير و وسيط فاعل بين عارضي العمل و طالبيه لم توفر جهدا من أجل توفير مناصب عمل للراغبين فيه من مختلف فئات

المجتمع في حدود الإمكانيات المتاحة، كما عملت على إعطاء أفضل المعلومات الإحصائية للمؤشرات الثلاثة الرئيسية (الطلب، العرض و التوظيف) وربطها بأهم متغيرات سوق العمل الأخرى.⁶⁷

الفرع الأول

مدى نجاح عمليات التوظيف التي تقوم بها الوكالة الوطنية للتشغيل

معدل الرضا (نسبة الوظائف المحققة إلى إجمالي عرض العمل) سجل سنة 2002⁶⁸ حوالي 86.3%، ثم بدأ في النقصان تدريجيا حتى بلغ 72.5% سنة 2009، ثم ارتفع إلى 75.4% سنة 2010.⁶⁹

⁶⁷ الوكالة الوطنية للتشغيل التقارير السنوية لسوق العمل، للمزيد أنظر الملحق رقم 01

⁶⁸ للمزيد أنظر الملحق رقم 01 ، المرجع السابق.

⁶⁹ للمزيد أنظر الملحق رقم 02 .

والملاحظ أن هذه المعدلات كبيرة نوعا ما، ولكن لماذا لا تكون بنسبة 100% أو على الأقل قريبا منها بما أن هذه المناصب معروضة فعلا، أولما لا تكون نسبة الرضا تقاس أساس تقارن على أساس الطلب على العمل، ففي سنة 2010 بلغ التوظيف 17705 منصب وبلغ عدد طالبي العمل 1090693، وبحساب نسبة تغطية التوظيف للطلب نجدها فقط 16.23% وهي نسبة ضعيفة جدا مقارنة بالنسب السابقة.⁷⁰

الفرع الثاني

إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل حول العرض والطلب لشهر جانفي 2017

حسب المعلومات الإحصائية لفائدة الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل، نلاحظ أولا في مجال الوساطة الكلاسيكية، ما يتعلق بطالبي العمل فعدد طلبات الذكور تفوق عدد طلبات الإناث سواء عند البطالين الطالبين الأول مرة 24719 طلب عند الذكور مقابل 16722 طلب عند البطالين الذين لم يسبق و أن عملوا خاصة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 -24 سنة، و 6231 طلب مقابل 750 طلب عند البطالين الذين سبق و أن عملوا.

كما سننتظر الي عروض العمل المسجلة في القطاعات العملية و القانونية فنلاحظ أعلى نسبة للعروض من المؤسسات العمومية على غرار المؤسسات الوطنية الخاصة و كذا الأجنبية ب 3382 عرض مقابل 8137 عرض من المؤسسات الوطنية الخاصة.

⁷⁰ للمزيد أنظر الملحق رقم 02 ، المرجع نفسه.

خاتمة

و في الأخير نستخلص أنه و بالرغم من النتائج المحققة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل إلا أنها مازالت تعاني من بعض النقائص التي تحول دون تحقيق أهدافها بشكل كامل و القيام بدورها عل أحسن وجه و من بين اهم المشاكل التي تعاني منها ضعف الموارد المالية و الميزانية المخصصة لها مما يجعلها تتراجع في أداء وظائفها.

كذلك ضعف الشراكة بين الدولة و القطاع الخاص، كما أن مساهمة الدولة ب منحة 6000دج بالنسبة للعقود التي تبرمها الوكالة يعتبر مبلغ زهيد جدا.

و في سبيل تطوير الوكالة الوطنية للتشغيل و تطوير آفاقها فإنه يمكن معالجة بعض المشاكل بعدة طرق كزيادة المخصصات أو الميزانية المالية للوكالة بطريقة تتمكن من خلالها من توسيع نشاطها و البحث عن فرص عمل للعاطلين عن العمل، كما يمكن أن تخلق شراكات عمل مع القطاع الخاص مع العمل على إمكانية زيادة طفيفة في الأجور العمل على إستغلال المجال الإعلامي بحيث تعمل على طرح المشاكل الخاصة بها و إيجاد حلول لها.

تعاني الوكالة من نقص حاد في الإمكانيات البشرية و الكفاءات المتخصصة لذلك يمكن العمل على خلق برامج تكوين لها .

الملحق رقم 01:

تطورات (الطلب، العرض و التوظيف) في سوق العمل في الفترة (2010-2002)

المتغيرات السنوات	طلب الشغل	تطور الطلب	عرض الشغل	تطور العرض	التوظيف	تطور التوظيف
2002	182678	_	31358	_	27047	_
2003	234093	%28,15	47057	%50,06	39205	%44,59
2004	572600	%144,6	73448	%56,08	57198	%45,89
2005	505287	%11,76_	86067	%17,18	64092	%12,05
2006	712136	%40,94	132117	%53,50	96850	%51,11
2007	887097	%24,57	168950	%27,88	125641	%29,73
2008	1176156	%32,58	213194	%26,19	155272	%23,58
2009	963016	%18-	235606	%11	170858	%10
2010	1090693	%13	234666	%0,3-	177050	%4
توقعات 2011	1199762	%10	243706	%3,8	184132	%4

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل، التقارير السنوية لسوق العمل: 2008، 2009 و 2010 .

الملحق رقم 02 :

تطورات معدل الرضا في العرض من خلال التوظيف خلال الفترة 2000-2010

2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	السنوات المتغيرات
234666	235606	213194	168950	132117	86067	73448	47057	31358	العرض
177050	170858	155272	125641	96850	64092	57198	39205	27047	التوظيف
%75.4	%72.5	%72.8	%74.4	%73.7	%74.5	%77.8	%83.3	%86.3	معدل الرضا

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل، التقارير السنوية لسوق العمل من: 2007 إلى 2010.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: النصوص القانونية

- 1- مرسوم تنفيذي رقم 08-126 مؤرخ في 19 أبريل 2008 و يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.
- 2- مرسوم تنفيذي رقم 06-77 مؤرخ في 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها.
- 3- قانون رقم 04-19 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتصويب العمال و مراقبة التشغيل.
- 4- مرسوم تنفيذي رقم 90-295 مؤرخ في 08 سبتمبر سنة 1990 يعدل و يتم الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو 1971 و المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير تسميته.

ثانياً: المذكرات

- 1- بن فايز نوال، إشكالية البطالة و دور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2008-2009.
- 2- عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، مذكرة نهاية الدراسة، سعيدة، 2006.

ثالثاً: المقالات

- 1- محمد أحمد إسماعيل، أهمية العنصر البشري و العملية الإنتاجية، مقال منشور على الأنترنت

رابعاً: المداخلات

1- عبد القادر شلالي، دور إدارة الموارد البشرية في صنع القرار بالمؤسسة الإقتصادية، مداخلة مقدمة للمشاركة في الملتقى العلمي الدولي، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 14-15 /04 /2009.

2- زايد مراد (مشارك 01)، بن سالم محمد عبد الرؤوف (مشارك 02)، دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر- حالة الوكالة الوطنية للتشغيل-

خامساً: مصادر الأنترنيت

1- Anapej.org

2- Anem.dz

3- Concouredc.blogspot

4- Kenanaonline.com

5- L'agence nationale de l'emploi, (ANEM), extrait du el mouwatin.

6- Masterprorhc.com

7- Moh.gov.sa

8- Wilaya elouad.com

الفهرس

01.....	المقدمة
03.....	الفصل الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل
04.....	المبحث الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل
04.....	المطلب الأول: مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل
05.....	الفرع الأول: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل
07.....	الفرع الثاني: نبذة تاريخية حول نشأة الوكالة الوطنية للتشغيل
	المطلب الثاني: التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل و علاقتها مع الهيئات
11.....	الخاصة المعتمدة.....
11.....	الفرع الأول: التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل
12.....	أولاً: المديرية العامة.....
12.....	ثانياً: الوكالات الجهوية.....
13.....	ثالثاً: الوكالات الولائية.....
13.....	رابعاً: الوكالات المحلية.....
14.....	الفرع الثاني: الهيئات الخاصة المعتمدة و علاقتها بالوكالة الوطنية للتشغيل
18.....	المبحث الثاني: تسيير و تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل
19.....	المطلب الأول: تنظيم و تسيير الوكالة الوطنية للتشغيل
20.....	الفرع الأول: مجلس الإدارة.....

- 25.....الفرع الثاني: المدير العام.....
- 26.....الفرع الثالث: التسيير المالي للوكالة الوطنية للتشغيل.....
- المطلب الثاني: الفرق بين وكالة التشغيل « ANEM » و بين برامج « DAS »
- 27.....
- الفرع الأول: الفرق بين الصندوق الوطني للتأمين على البطالة « CNAC » و
- 28.....الوكالة الوطنية للتشغيل « ANEM ».....
- الفرع الثاني: الفرق بين و الوكالة الوطنية للتشغيل « ANEM » و وكالات التنمية
- 31.....الإجتماعية « ADS ».....
- 32.....الفصل الثاني: تطوير الوكالة الوطنية للتشغيل.....
- 32.....المبحث الأول: برامج تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل و أهدافها.....
- 33.....المطلب الأول: برامج تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل.....
- 33.....الفرع الأول البرامج الخاصة بالموارد البشرية.....
- 34.....أ- برنامج التوظيف.....
- 35.....ب- برنامج التكوين.....
- 36.....الفرع الثاني: البرامج الخاصة بتحديث شبكة الوكالات و تطوير ربطها.....
- 38.....الفرع الثالث: تفعيل دور الوكالة الوطنية للتشغيل.....
- 39.....المطلب الثاني: مهام وأهداف الوكالة الوطنية للتشغيل.....
- 40.....الفرع الأول: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل.....

- 43..... الفرع الثاني: أهداف الوكالة الوطنية للتشغيل
- 45..... المبحث الثاني: الأجهزة العمومية لترقية الشغل
- 45..... المطلب الأول: جهاز المساعدة على الإدماج المهني
- 46..... الفرع الأول: أهداف و شروط جهاز المساعدة على الإدماج المهني
- 48..... الفرع الثاني: أجرة و منح المستفيدين من عقد الإدماج المهني
- 49..... الفرع الثالث: تسيير و متابعة الجهاز
- 50..... المطلب الثاني: عقد العمل المدعم
- 50..... الفرع الأول: تعريف عقد العمل المدعم
- 51..... الفرع الثاني: إلتزامات الشباب المدمج و المستخدم
- 52..... الفرع الثالث: التدابير التحفيزية للتوظيف
- 53..... المطلب الثالث: تطورات و مؤشرات سوق العمل في الجزائر
- الفرع الأول: مدى نجاح عمليات التوظيف التي تقوم بها الوكالة الوطنية
للتشغيل.....
- 54.....
- الفرع الثاني: إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل حول العرض و الطلب لشهر جانفي
2017.....
- 54.....
- 57..... خاتمة

قائمة المراجع

الفهرس