

جامعة مولود معمري - تيزي وزو-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

نظام ل م د.

الوساطة في التشغيل

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: قانون الاجتماعي

تحت إشراف الأستاذة:

- د / فتحي وردية

إعداد الطالبتين:

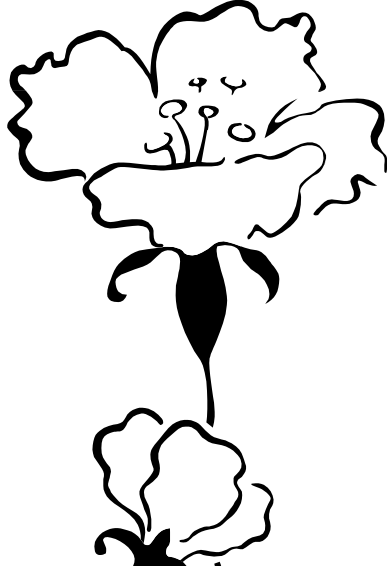
- أكسيل فريدة

- بلعريف فوزية

لجنة المناقشة:

- معاشو نبالي فطة، أستاذة، جامعة مولود معمري.....رئيسة
- د - فتحي وردية، أستاذة محاضرة "أ"، جامعة مولود معمري.....مشرفة و مقررة
- موزاوي علي، أستاذ مساعد"أ" ، جامعة مولود معمري.....ممتحنا

2016-07-03 :



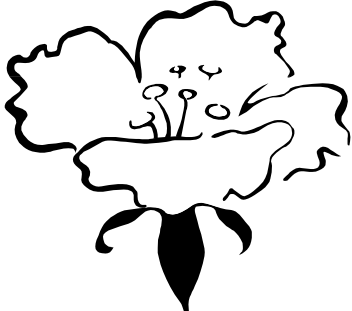
إهداء



أهدي هذا العمل المتواضع :

إلى أحلى و أعذب كلمة تنطق بها الشفاه، إلى من كان
دعائها نور يضيء لي الطريق، أمي حفظها الله.
إلى من علمني أسمي معاني الحياة و حرص على
تعليمي، أبي يحفظه الله و يرحاه.
كل إخواني عزا لدين-شريف
و أخواتي صارة-خلوجة-زاهية
إلى زوجي العزيز مصطفى شريك حياتي رفيق دربي
الذي ساندني و شجعني على مواصلة هذه المذكرة و
عائلته الكريمة.
وكل من ساعدني من قريب أو من بعيد.

فريدة. 



إهداء



أهدي هذا العمل المتواضع:

من ضحت بالكثير من أجل أن اسعد، من ساعدتني
ساندتني، ووقفت إلى جانبي، تحملتني طيلة أعوام
دراستي، أمي الغالية.

من كان سندي و تحمل الكثير من مشقات عملي و
دراستي أبي الفاضل .

كل إخواني مخلوف-مولود.

و أخواتي نسيمة-فريدة- صونيا- لامية و
أزواجهن.

و زميلاتي و زملائي في الجامعة.
و كل أساتذة كلية الحقوق.

فوزية 

شكرًا



يرتبط مفهوم التشغيل ارتباطا وثيقا بعنصر العمل، باعتبار الإنسان عرف العمل منذ ظهوره على سطح المعمورة ، و لم يستطع تحقيق وجوده إلا من خلاله ، لكونه عنصرا جوهريا و أساسيا للإنتاج بشتى مظاهره ، و لكونه أهم مصدر من مصادر الدخل، إذ بفضلها حافظ الإنسان على استمرارية حياته ، و لعل من ابرز التحديات التي تشاهدها العديد من بلدان العالم قضية التشغيل لما لهذه المسألة من ارتباط وثيق بالاستقرار السياسي و التنمية الاقتصادية و الرقي الاجتماعي ، باعتبار ان الشغل حق طبيعي لكل مواطن و شرط من شروط تحقيق الذات و حفظ الكرامة .

أدى التطور التكنولوجي و الأزمة الاقتصادية التي عرفها عالم الاقتصاد بعد الحرب العالمية الثانية إلى تحولات جذرية في مفهوم التشغيل و بلغت البطالة نسبة أصبحت تشكل تهديدا على المجتمع، باعتبارها المشكلة التي تعاني منها غالبية الدول بدرجات متفاوتة ، مما استلزم على المؤسسات البحث باستمرار عن الطرق الناجحة والملائمة من اجل معالجتها والشروع في إجراءات، وتدابير استثنائية للتخفيف من حدتها وانعكاساتها السلبية بإنشاء مؤسسات أو هيئات أو مكاتب وسيطة في التشغيل حيث تتدخل الدولة عن طريق سياسات التشغيل النشيطة وما تتضمنه من آليات كبرامج المساعدة على التشغيل على أن نجاحها يبقى مرتبطا بدرجة كبيرة بمدى فعالية دور التوجيه والإعلام وتقريب كل بطل بجهاز التشغيل الذي بلائمه(1).

سعت الدولة الجزائرية هي الأخرى منذ استقلالها سنة 1962 إلى إعداد برامج لترقية التشغيل و محاربة البطالة و تزايد ذلك مع أواخر الثمانينات سنة 1990 إثر الأزمة الاقتصادية التي عاشتها حيث عملت على مواجهة تدهور سوق الشغل بإنشاء هيئات وسيطة تقوم بالربط بين طالبي الشغل و بين عارضيه ، و هو ما حرصت على ضمانه

1--قلمحية رابع،سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية،جامعة مولود معمري،تيزي وزو، 2014،ص49.

العديد من الدول عن طريق إنشاء مكاتب استخدام خاصة مهمتها الأساسية الوساطة بين أصحاب العمل والعمال والبحث عن فرص عمل لباحثين عنه.

ولا شك أن إنشاء مثل هذه الهيئات الخاصة يتماشى و أحكام الاتفاقية 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة التي تؤكد مهامها (1).

كذلك مست الوساطة الصورة الغير المباشرة للإفراد ذوي الاحتياجات الخاصة فقد اعترفت بموجب إتفاقية حقوق الإنسان ذوي الإعاقة لسنة 2006 بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، و يشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يخطرونه ، إلى جانبه اعترف القانون المعاصر بفئات ذوي الاحتياجات الخاصة ،مؤسسات العمل المحمي من الناس أطلق عليهم اصطلاح "المعاقين" و ذلك عن طريق إعلانات خاصة ،كالإعلان الخاص بحقوق المعاقين الذي أصدرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 02 ديسمبر 1975 (2).

على أساس الأهمية التي تنطوي عليها الوساطة في التشغيل من تقريب بين عارضي العمل و طالبيه ، و أبعادها التي تظهر بصفة خاصة في خلق التوازن في سوق العمل و تجسيد سياسة الدولة في التشغيل و مكافحة البطالة التي سيتم التسأول عن دورها بصفة خاصة في الجزائر و على ضوء تجارب بعض الدول في تحقيق هذه الغاية ؟

بهذا سيتم التطرق إلى الوساطة في التشغيل من خلال التعرض إلى وساطة الدولة في التشغيل عن طريق وكالات متخصصة بما في ذلك الوكالة الوطنية لتشغيل ووكالة التنمية الاجتماعية (الفصل الأول)، إلى جانب الوساطة عن طريق هيئات خاصة مع إبراز أهميتها في عملية التوسط في التشغيل على ضوء تجارب بعض في اللجوء إلى مكاتب الاستخدام الخاصة ، إضافة الى الدور غير المباشر لمؤسسات العمل المحمي في هذا المجال و بالنسبة لفئة خاصة وهي فئة المعوقين (الفصل الثاني).

1- الاتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة المعتمدة من طرف المؤتمر العام الدولي للشغل في دورته الخامسة و الثمانين المنعقدة بجنيف في 03 يوليو 1997. الموقع الإلكتروني.

www.labor-watch.net

2- مديوس فلاح الرشيد، " دور الدولي في موضوع الاعتراف بحقوق الإنسان المعاق و إقرارها وموقف التشريع الكويتي منها "،مجلة الحقوق، العدد 04، جامعة الكويت، 1993، ص231 .

الفصل الأول

قيام الدولة بالوساطة عن طريق وكالات عمومية

عملت الدولة على الاهتمام بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة التي لم تعد في حاجة إلى إثبات وجودها في بلادنا كما هي سائر دول العالم حيث أصبحت تأخذ أبعاداً جديدة فهي تعد من أهم انشغالات الحكومة لذا اتبعت سياسات تشغيلية عديدة تقوم على منهج الوساطة في سوق العمل ذلك عن طريق إنشاء مؤسسات وسيطة تقوم بالربط بين طالبي الشغل وبين المؤسسات والأفراد العارضين لمناصب عمل من خلال وضع برامج ترمي إلى ترقية سوق العمل والشغل بواسطة عقود عمل مؤقتة ومدعمة من طرف الدولة⁽¹⁾.

تتولى تنظيم هذه العقود هيئات عمومية تابعة للدولة بمختلف هيكلها الجهوية والمحلية التي تسهر عن مراقبة تنفيذ هذه البرامج، باعتبارها من أهم البرامج المطبقة حالياً و الموجهة لإدماج الشباب الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة. تتمثل في الوكالة الوطنية للتشغيل (المبحث الأول)، ووكالة التنمية الاجتماعية التي تسهر على تنفيذ مثل هذه البرامج (المبحث الثاني).

1- معاشو نبالي فطة، عقود الإدماج آلية لإنشاء مناصب الشغل ، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية ، العدد 2 ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة مولود معمري ، 2005 ، ص 61 .

المبحث الأول

الوساطة عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل

ساهمت الدولة بوضع هياكل عديدة و متنوعة في مجال الإدماج و التشغيل ولكن يبقى نجاحها مرتبط بدرجة كبيرة بمدى فعالية دور التوجيه و الإعلام و تقريب كل بطل بجهاز التشغيل الذي يتلاءم مع قدراته و استعداداته و تخصصه ، و إذا كان ذلك يدخل ضمن مهام الوكالة الوطنية للتشغيل باعتبارها هيئة عمومية مكلفة بتنظيم و متابعة سوق الشغل فإن ما يمكن قوله هو أن موضوع التوجيه و الإعلام يعتبر أمرا أساسيا في كل أجهزة و برامج التشغيل التي وضعتها الدولة .

تعد الوكالة الوطنية للتشغيل من بين الهياكل التي وضعتها الدولة لتنفيذ برنامج الإدماج ومراقبة التشغيل باعتبارها محرك مؤسسات سوق العمل في الجزائر، هي في الأساس المرفق العمومي للتنصيب العمال والهيئة الوسيطة بين عارضي العمل و طالبيه وذلك في حدود الإمكانيات المتاحة لها⁽¹⁾ ، وكل ذلك تطبيقا للقانون رقم 19-04⁽²⁾ .

تعتمد الوكالة الوطنية للتشغيل على هيكل تنظيمي يمكنها من تحقيق الأهداف التي ترمي إليها من خلال المهام الموكلة لها ولاسيما في إطار عملية التنصيب إلى أسندت لها **(المطلب الأول)** كما تلعب الوكالة دورًا بارزًا في ترقية تشغيل الشباب وتشجيعه من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي وضع تحت تصرفها حيث ساهم هذا الجهاز وبشكل كبير في إدماج وتكوين وتوظيف عدد كبير من طالبي العمل المبتدئين و من ثم تجسيد مهمتها في الوساطة **(المطلب الثاني)**.

1- قصاب سعدية، إختلالات سوق العمل وفعاليات سياسة التشغيل، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2010، ص201.

2- قانون رقم 19-04، مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل، ج ر عدد 83 المؤرخ في ديسمبر 2004.

المطلب الأول

مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل

تتمثل سياسة محاربة البطالة في تلك الخطة الداعمة للتشغل المأجور وتمثل الوكالة الوطنية للتشغيل الهيئة المكلفة بتنفيذ هذه السياسة على مستوى سوق العمل في الجزائر، ولقد تم إنشاء هذه الوكالة سنة 1990 بموجب مرسوم تنفيذي رقم 259-90 مؤرخ في 08 سبتمبر 1990، خلفا للديوان الوطني لليد العاملة⁽¹⁾، وهي تلعب دور الوسيط في سوق العمل، باستثناء طبعاً الإدارة العمومية التي يخضع التوظيف فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي⁽²⁾، و في 2004 أسندت لها في هذا الإطار و تحديدا في إطار تنصيب العمال و مراقبة التشغيل مهمة التوسط بين طالبي العمل و المستخدمين .

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل في هذا الصدد المرفق العمومي للتنصيب، و هي أيضا مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص (**الفرع الأول**) يسيرها مجلس إدارة ويديرها مدير عام (**الفرع الثاني**) وتتولى الوساطة بين الأطراف المعنية بعقد الإدماج (**الفرع الثالث**).

الفرع الأول

تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل

سميت الوكالة الوطنية للتشغيل في بادئ الأمر، الديوان الوطني لليد العاملة، حيث كان يهدف آنذاك لتطبيق سياسة الدولة في مجال التشغيل، باعتباره مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، يتمتع بالشخصية المدنية و الاستقلال المالي، و وضع تحت السلطة المباشرة لوزير العمل و الشؤون الاجتماعية.

1- المرسوم تنفيذي رقم 259-90 مؤرخ في 08 سبتمبر 1990، يعدل ويتمم الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971، والمتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، ج.ر عدد 39 لسنة 1990.
2- لندة كحل الراس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2014، ص91.

و ابتداء من سبتمبر 1990، تم تعديل تسمية المكتب الوطني لليد العاملة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل وهذا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-259 سالف الذكر والملاحظ أن الوكالة و بعد تغيير التسمية تعتبر من أبرز الهيئات العمومية للتشغيل بالجزائر، ومهمتها الأساسية هي تنظيم سوق الشغل و تسيير العرض و الطلب ، و تلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين طالبي العمل و هم البطالين من كل الفئات من جهة و أصحاب العمل و هم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة القطاعين العمومي والخاص⁽¹⁾.

جاء القانون رقم 04-19 ليعزز دور و مكانة الوكالة بصفتها المرفق العمومي الذي يضمن تنصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناءً أن تقوم بهذا الدور من خلال استقبال عروض المستخدمين وطلبات العمل في حدود اختصاصاتها الإقليمية⁽²⁾.

تغيرت في سنة 2006 الطبيعة القانونية للوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-77 من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، كما يحدد موقعها بمدينة الجزائر ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بموجب مرسوم تنفيذي بناء على تقرير الوزير المكلف بالعمل⁽³⁾.

هكذا فاقد تأسست الوكالة الوطنية للتشغيل في العشرية التي تزامنت مع تطبيق الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، فالانتقال إلى نظام اقتصاد السوق استلزم وجود هيئة مؤسساتية لسوق العمل تلعب دور الوسيط بين عارضي العمل وطالبيه قصد خلق توازنه

1- دايم بالقاسم، اتفاقيات منضمة العمل الدولية و التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام معهد الحقوق و العلوم الإدارية ، جامعة الجيلالي اليااس ، سيدي بلعباس ، السنة الجامعية 1994-1995 ص 68 .

2- راجع المادة 7 من القانون رقم 04-19 ، سالف الذكر .

3- المواد 2-3-4 من مرسوم تنفيذي رقم 06-77 مؤرخ في 18 فيفري 2006 يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، ج.ر عدد 09 بتاريخ 2006/02/19، معدل ومتمم بموجب مرسوم تنفيذي رقم 09-273 مؤرخ في 30 أوت 2009، ج.ر عدد 50، صادر بتاريخ 02 سبتمبر 2009.

و تسويته في المدى البعيد (1)، و هي المهمة التي سيتم الوقوف عندها لتحديد دور الوكالة في الوساطة في التشغيل .

الفرع الثاني

التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، وحسب المادة 3 منه، فان الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسير خاص و تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي وتطبيقا لأحكام المادة 06 من المرسوم السالف الذكر تضم الوكالة الوطنية للتشغيل أجهزة اتخاذ قرارات المتمثلة في المدير العام (أولاً)، و مجلس إدارة يتولى تسييرها (ثانياً).

أولاً: المدير العام:

يعين المدير العام للوكالة طبقاً لأحكام المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 أعلاه بموجب مرسوم رئاسي باقتراح من الوزير المكلف بالعمل، يساعد المدير العام مدير عام مساعد ومديرين يعينون بقرار من وزير العمل بناءً على اقتراح من المدير العام وتنتهي مهامهم بنفس الأشكال هو ما أكدته المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

يكلف المدير العام للوكالة على الخصوص بما يأتي:

- ضمان تنفيذ قرارات مجلس الإدارة والسهر على تحقيق الأهداف المحدد للوكالة.
- تمثيل الوكالة أمام العدالة وفي كل أعمال الحياة المدنية.
- ضمان التسيير الحسن للوكالة وممارسة السلطة السليمة على جميع مستخدمي الوكالة.

- تعيين المستخدمين الذين لم يقرر التنظيم المعمول به طريقة أخرى لتعيينهم.
- إعداد الحصائل وحسابات نتائج الوكالة وعرضها على مجلس الإدارة ليوافق عليها.

1- بن فايزة نوال، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005، دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009، ص88.

- إبرام كل العقود والصفقات والاتفاقيات والاتفاقات في إطار التنظيم المعمول به.
- يأمر بصرف نفقات الوكالة.
- يقدم في نهاية كل سنة مالية تقريراً سنوياً عن النشاط مرفقا بحصائل وحسابات النتائج يرسلها إلى وزير العمل بعد مصادقة مجلس الإدارة عليها.
- يعد مشروع النظام الداخلي للوكالة ويعرضه على مجلس الإدارة ليصادق عليه ويسهر على تطبيقه⁽¹⁾.

ثانياً: مجلس الإدارة:

يتشكل مجلس الإدارة من الأعضاء الآتي ذكرهم:

- ممثل الوزير المكلف بالعمل، رئيساً، وحالياً هو الوزير المكلف بالعمل والتشغيل كما أكدته المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 09-273 سالف الذكر.
- ممثل الوزير الملف بالداخلية والجماعات المحلية.
- ممثل الوزير المكلف بالشؤون الخارجية.
- ممثل لوزير المكلف بالمالية.
- ممثل الوزير المكلف بالتكوين المهني.
- ممثل الوزير المكلف بالمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
- ممثل السلطة المكلفة بالتخطيط.
- ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- المدير العام للديوان الوطني للإحصاء أو ممثله.
- ثلاثة ممثلين للمنظمات المهنية للمستخدمين العموميين والخواص الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني.
- ثلاثة (03) ممثلين للمنظمة النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني.
- ممثل منتخب عن مستخدمي الوكالة.

1- المادة 23 و24 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77، سالف الذكر.

يمكن لمجلس الإدارة استدعاء كل شخص ذوي كفاءة من شأنه مساعدته في أعماله، كذلك يشارك المدير العام للوكالة في أشغال مجلس الإدارة بصوت استشاري⁽¹⁾.

يعين أعضاء مجلس الإدارة لعهد مدتها 3 سنوات، قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالعمل والتشغيل وباقتراح من السلطة أو المنظمة التي ينتمون إليها. كما تؤكد المادة 8 من المرسوم التنفيذي 06-77 يجتمع أعضاء مجلس الإدارة مرتين في السنة في دورة عادية بناء على استدعاء من رئيسه. ويمكنه أن يجتمع في دورة استثنائية بناءً على استدعاء من رئيسه أو بطلب من ثلثي أعضائه⁽²⁾.

يستدعي الرئيس أعضاء مجلس الإدارة ويرسل إليهم جدول الأعمال مرفوقاً بالوثائق التي يجب أن تصل إليهم قبل 15 يوماً على الأقل من تاريخ اجتماع المجلس، ويمكن أن تخفض المدة على ألا تقل 8 أيام في الدورة الاستثنائية⁽³⁾.

يتولى المدير العام للوكالة أمانة مجلس الإدارة، الذي يشارك في أشغاله بصوت استشاري، وتتخذ مداورات المجلس بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً وتسجل المداورات في محاضر تدون في سجل يرقمه ويؤشر عليه رئيس المجلس، ويرسلها المدير العام إلى الوزير المكلف بالعمل والتشغيل ليوافق عليها خلال 15 يوماً الموالية للمصادقة عليها. وتعد المداورات نافذة خلال 30 يوماً تلي إرسال المحاضر ما لم يبلغ اعتراض في هذه الآجال⁽⁴⁾.

يتداول مجلس الإدارة على الخصوص حول برنامج نشاط الوكالة، مشروع ميزانية الوكالة، برنامج إقامة هياكل الوكالة، التقرير السنوي عن نشاطها وكذا مشاريع الاتفاقيات مع البلديات والهيئات التي ترغب في النشاط في مجال التنصيب وغيرها وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77، سالف الذكر.

1- المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 سالف الذكر .

2- المادة 11 من المرسوم التنفيذي نفسه .

3- المادة 12 من المرسوم التنفيذي نفسه .

4- المادة 14 إلى 16 من المرسوم التنفيذي نفسه

يعين المديرون الجهويون للتشغيل ورؤساء الوكالات الولائية والمحلية للتشغيل من الوزير المكلف بالعمل والتشغيل بناءً على اقتراح من المدير العام للوكالة وتنتهي مهامهم حسب الأشكال نفسها⁽¹⁾.

الفرع الثالث

مهام الوكالة الوطنية للتشغيل

تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بالتوجيه و الإعلام الذي يعد أمراً أساسياً لوضع الاستراتيجيات و تطبيقها عبر فروعها الموجودة عبر كامل مناطق الوطن، كما تقوم بتنظيم سوق العمل و تسيير العرض و الطلب و توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية⁽²⁾.

يتمثل الدور الأساسي للوكالة في الوساطة بين الأطراف المعنية بين طالبي العمل و عارضيه ، مع ذلك لا يقتصر دورها في التقريب بين الطلبات لهؤلاء و إنما تتولى كذلك التنسيق و المراقبة مع مديريات التشغيل لضمان سير الجهاز، كما تراقب تعيين الشباب المستفيدين من عقد الإدماج في منصب عمل يتوافق مع تكوينه و تأهيله و كذا تأطير المستفيدين الشباب حاملي الشهادات خلال فترة الإدماج .

تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل المرفق العمومي للتصويب، باعتبارها مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، و يقصد بالتصويب النشاط الذي يهدف إلى إقامة علاقة بين طالبي العمل و المستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل وفق التشريع و التنظيم المعمول بهما⁽³⁾. ولقد أسندت مهمة التصويب للوكالة و ذلك بموجب المادة 1/7 من القانون رقم 19-04 التي تنص على أنه " تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل المرفق العمومي للتصويب". على أنه في المناطق التي لا تتوفر فيها الوكالة تتولى هذه المهمة البلديات

1- المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 09-273، المؤرخ في 30 أوت 2009 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها ، ج ر عدد 50 لسنة 2009.

2- دايم بلقاسم ، مرجع سابق ، ص 71.

3- راجع المادة 5 من القانون رقم 19-04، سالف الذكر .

فتمنص المادة 8 من نفس القانون على أنه " في المناطق التي لا تتوفر فيها الوكالة المنصوص عليها في المادة 7 أعلاه على هياكل ، يمكن البلديات استقبال عروض المستخدمين و طلبات عمل مواطنيها و القيام بعمليات التنصيب في حدود اختصاصها الإقليمي و ضمن شروط تحددها اتفاقية تربطها بالوكالة المذكورة " .

وفي هذا الصدد ، يقع إلتزام على الوكالة و كذا البلديات، تلبية عرض التشغيل المقدم في ،أجل أقصاه 21 يوما بعد تسجيله ،و في حالة عدم تلبية العرض ،يمكن للمستخدم اللجوء إلى التوظيف المباشر مع إعلام هذه الوكالة بذلك فوراً⁽¹⁾.

على أن هذه الأحكام لا تطبق على التوظيف في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية التي تبقى خاضعة للأحكام الخاصة بها، وكذا على مسيري المؤسسات طبقا للمادة 4 من القانون 19-04.

تأكد دور الوكالة في تنصيب العمال و بصفة خاصة الوساطة في التشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-77 الذي حدد مهام الوكالة في مادته 05 و تتمثل أساسا في:

- تنظيم و الحرص على متابعة تطور السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة و ضمان لكل طالب عمل خدمة خاصة في التشغيل ،و في هذا المجال تتكفل هذه الوكالة بوضع إستراتيجيات في مجال التوجيه و الإعلام تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة و منتظمة و حقيقية على تقلبات سوق التشغيل و اليد العاملة .

- جمع عروض العمل، و طلبات العمل ووضعتها في علاقة فيما بينها،و بهذه الصفة تكلف ب:

- ضمان استقبال طالب العمل و إعلامه و توجيهه و أثناء ذلك يتم تحديد رغباته و تكوينه و قدراته و كذا مستواه الدراسي، للوصول إلى مرحلة النصح و التوجيه، و يتم خلال الاستقبال إعطاء طالب العمل المعلومات الكافية، عن الخدمات التي يمكن أن تقوم بها المصلحة له.

1- راجع المادة 14 من القانون 04-19 سالف الذكر .

- القيام بالبحث عن العروض العمل لدى الهيئات المستخدمة و جمعها من خلال الاتصال المباشر بالمؤسسات العارضة للعمل و كذا مراسلتها ، واللجوء حتى إلى إعلانات الجرائد والتي يمكن من خلالها للوكالة تحديد عروض العمل .
- المشاركة في تنظيم و تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة و الجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية و إعلامها بتسيير البرامج و إنجازها.
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع و التنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب إلى جانب اهتمامها كذلك بالبحث عن فرص عمل والتي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج.
- استقبال طالبي العمل من كلا الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة حوار حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم .
- تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات حسب المهن و القدرات وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل .
- استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات و المعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل⁽¹⁾.

و من خلال المهام المذكورة أعلاه تقوم الوكالة بدورها في التوجيه و تسعى باستمرار إلى تحسينه و في هذا الإطار فإن استقبال طالب العمل في كل وكالة محلية يكون عن طريق مستشار للتشغيل يقدم للبطال كل المعلومات التي يطلبها ثم فرص الشغل المتوفرة ابتداء من كيفية ملئ بطاقة السيرة الذاتية و صولا إلى توجيهه لمنصب متوفر ملائم لقدراته إن أبدى استعدادا لذلك⁽²⁾. وهي بهذا تقوم بمعرفة وضعية السوق أي

1- بن فايزة نوال ، مرجع سابق ، ص 89 .

2- ابن سالم محمد عبد الرؤوف ، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2011 ، ص 121 .

العرض و الطلب و محدداتها، للوصول إلى أفضل تكامل بين الاثنتين عن طريق مساهمتها في التقريب بينهما.

المطلب الثاني

آليات تجسيد وساطة الوكالة الوطنية للتشغيل

اعتمدت الحكومة الجزائرية في إطار النهوض بقطاع التشغيل وتفعيل إستراتيجيتها في ترقية عالم الشغل على منح الأولوية لتكليف خرجي التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل وتحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل ذلك بتخصيص مرافقة أكثر نوعية سواء على مستوى الفرد في وضعه كطالب عمل أو على مستوى المؤسسة الموجودة في وضع إعادة تأهيل بما تتطلبه السوق الحرة وعلى هذا الأساس تم وضع جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي وضع تحت تصرف الوكالة الوطنية للتشغيل حيث ساهم هذا الجهاز بشكل كبير على إدماج وتكوين وتوظيف عدد كبير من طالبي العمل المبتدئين، ليكون أهم آلية لتجسيد الوساطة في التشغيل من قبل الدولة⁽¹⁾.

و لغرض التعرف أكثر على هذا الجهاز من حيث شروطه، تسييره، آليات العمل به سيتم تحديد مفهوم جهاز المساعدة على الإدماج المهني (الفرع الأول)، وكذا آليات العمل به (الفرع الثاني).

1- شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت، رسالة لنيل شهادة الماجستير تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2012، ص150.

الفرع الأول

مفهوم جهاز المساعدة على الإدماج المهني كآلية لتجسيد الوساطة في التشغيل

لتشغيل الشباب وتشجيعه و محاربة البطالة أرسى مخطط العمل ابتداءً من الفاتح جوان 2008، جهازاً جديداً للمساعدة على الإدماج المهني وكان ذلك بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008⁽¹⁾.

يهدف هذا الجهاز إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، المسجلين لدى شبكة الوكالة الوطنية للتشغيل، وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الهادفة إلى ترقية تشغيل الشباب و يتضمن هذا الجهاز ثلاث عقود إدماج تبرم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم والمستفيد.

و قد تم وضع هذا الجهاز تحت تصرف الوكالة الوطنية للتشغيل، التي تسييره بالتنسيق مع مديرية التشغيل لكل ولاية، حيث يمكن تسهيل الاستفادة من منصب عمل مؤقت للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل على المستوى الولائي بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، لاسيما عبر برامج تكوين، تشغيل وتوظيف⁽²⁾.

تتم آلية إدماج هذه الفئات الثلاثة من طالبي العمل في عالم الشغل عبر ثلاثة عقود تبرم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم والمستفيد، حددتها نص المادة الثالثة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 التي تنص على ما يلي: "يوجه الجهاز إلى ثلاث (03) فئات من طالبي العمل المبتدئين:

الفئة الأولى: الشباب حاملو شهادات التعليم العالي والتقني السامين خريجي

المؤسسات الوطنية للتكوين المهني،

1- مرسوم تنفيذي رقم 08-126 مؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج. عدد 22، صادر بتاريخ 30 أفريل 2008
2- شباح رشيد، مرجع سابق، ص15.

الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا،

الفئة الثالثة، الشباب بدون تكوين ولا تأهيل".

بالإضافة إلى هذه العقود فقد يستفيد الشباب في إطار جهاز الإدماج المهني من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم و تحسين مستواهم من اجل تكيفهم لمنصب عمل و تحسين مؤهلاتهم .

تتضم عمليات التكوين وتجديد المعارف إما في هياكل التكوين العمومية أو الخاصة وإما على مستوى المؤسسات العمومية، وإما لدى الحرفيين، حيث تمول عمليات التكوين من جهاز الإدماج المهني في حدود 60% أقصاها 6 أشهر في حالة إنترام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند إنتهاء التكوين ، بالإضافة إلى مساهمة الدولة في الأجور في إطار عقد عمل مدعم ،تم وضع تدابير تشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيض الأعباء الإجتماعية لفائدة المستخدمين ،حيث يستفيد صاحب العمل من تخفيض بعنوان الإشتراك في الضمان الإجتماعي عن كل طالب عمل يتم تشغيله في حدود 3سنوات كحد أقصى، ما دامت علاقة العمال قائمة (1).

الفرع الثاني

آلية وساطة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في مجال التشغيل

نظرا لانتشار ظاهرة البطالة تبنت الحكومة برنامجا خاص للتخفيف من حدتها وأثارها الاقتصادية والاجتماعية و ذلك من خلال إنشاء صيغة جديدة لإدماج الشباب في الحياة المهنية باعتبار أن حلّ البرامج المعتمدة لرفع مستويات التشغيل تمس بشكل كبير الفئة البطالة بغية النظر عن مستوياتها التعليمية، باعتبار أن أغلبها موجهة للشباب الذين هم دون المستويات الجامعية، فقد تم تبني هذا البرنامج للفئة الجامعية بالدرجة الأولى

1- المادة 22 من المرسوم التنفيذي 126-08 سالف الذكر .

خصوصاً وأن المؤسسات العارضة لمناصب عمل تفرض بعض القيود التي يصعب أن يكتسبها خريجو الجامعات مثل الخبرة المهنية لعدة سنوات⁽¹⁾.

يترتب على إدماج فئات طالبي لعمل في عالم الشغل إبرام عقود إدماج بين مصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم والمستفيد. تتخذ عقود الإدماج شكل عقد إدماج حاملي الشهادات (أولاً)، عقد إدماج مهني بالنسبة للفئة الثانية (ثانياً)، عقد تكوين إدماج بالنسبة للفئة الثالثة (ثالثاً)⁽²⁾.

أولاً: عقود إدماج حاملي الشهادات:

هذه الآلية موجهة لشباب طالبي العمل لأول مرة من حاملي شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خريجين المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، ويستفيد حاملي الشهادات من متابعة تهدف إلى تحفيز إدماجهم الدائم، ضمن المؤسسات الإقتصادية العمومية والخاصة والهيئة الإدارية العمومية.

يترتب على توظيف الشباب المستفيدين من عقود الإدماج لدى المؤسسات العمومية و الخاصة، مساهمة الدولة في الأجور في إطار عقد عمل مدعم و تدفع هذه المساهمة لمدة ثلاث سنوات 126-08 كما يلي:

- السنة الأولى: 55% للصنف 11، الرقم الاستدلالي 498.

- السنة الثانية: 45% للصنف 11، الرقم الاستدلالي 498.

- السنة الثالثة: 35% للصنف 11، الرقم الاستدلالي 498⁽³⁾.

ويضمن المستخدم تأطير الشباب حاملي الشهادات الجامعية، والتقنيين السامين، في الوسط المهني والسهر على تقييمهم. بالنسبة لفترة الإدماج فإنها محددة بسنة واحدة قابلة

1- ناصر دادي عدون- عبد الرحمان العايب، لبطالة وإشكاليات التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص284.

2- المادة 3 من المرسوم التنفيذي 126-08، سالف الذكر.

3- المادة 16 من المرسوم التنفيذي نفسه.

للتجديد بطلب من المستخدم، وهذا في الهيئات والإدارات العمومية، أما في القطاع الاقتصادي فإنها محددة بسنة غير قابلة للتجديد و في حالة اقتراح الوكالة الوطنية للتشغيل على الشباب حاملي الشهادات عقد عمل للدعم مستوى مؤسسات طبقا لمؤهلاته، يستلزم عليه قبول الاقتراح. وإلا يفقر حق الاستفادة من عقد إدماج حاملي الشهادات(1).

إلا أنه بصدور المرسوم التنفيذي رقم 11-105 تم تعديل الأجر ليصبح 12000 بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي، وأصبحت تدفع هذه المساهمة بشكل ثابت غير تناقصي، طيلة المدة لتصبح 03 سنوات قابلة للتجديد بالنسبة لحاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني، كما أصبحت المدة سنة (01) قابلة لتجديد للقطاع الاقتصادي و03 سنوات قابلة لتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات العمومية ذات التسيير الخاص(2).

ثانيا: عقود الإدماج المهني:

هذه العقود موجهة للشباب طالب العمل لأول مرة، خرجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، يتم وضع الشباب طالبي العمل والمستفيدين من عقد الإدماج المهني لدى الإدارات والجماعات المحلية و المؤسسات العمومية الاقتصادية أو الخاصة، ويتقاضى الشباب المدمج في إطار عقد الإدماج المهني أجرا شهريا وهذا حسب القطاع :

- 36% للصنف 8، الرقم الإستدلالي 379 في الإدارات و الجماعات المحلية .
- 47% للصنف 8، الرقم الإستدلالي 379 في المؤسسات العمومية الاقتصادية.

1- المادة 05 من المرسوم التنفيذي نفسه .
2- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 11-105، مؤرخ في 06 مارس 2011، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 08-126، ج ر عدد 14 لسنة 2011.

بالنسبة لفترة الإدماج فإنها محدد بسنة واحدة قابلة للتجدد مرة واحدة، بطلب من المستخدم في الهيئات و الإدارات العمومية، أما في القطاع الإقتصادي فإنها محددة بسنة واحدة غير قابلة للتجديد(1) .

بينما حصة اشتراك المستخدم في الضمان الاجتماعي تتكفل بها الدولة من جهة وبغرض تشجيع التوظيف، وإلى جانب الأجر فإن الدولة ستدعم المستخدمين من خلال:

- عقد عمل مدعم لمدة سنتين (02) على نفقة الدولة، وفق صيغة تناقصية تدريجية حيث تحسب مساهمة الدولة كما يلي:

- نسبة 47% من خلال السنة الأولى أي 8000 دج.

- نسبة 35% أي 6000 دج خلال السنة الثانية (2).

علمًا أنه بصدور المرسوم التنفيذي رقم 11-105 أصبحت المنحة الخاصة بفئة عقود الإدماج المهني 8.000 دج والتي تبقى ثابتة في حالة تمديد العقد.

ثالثًا: عقود تكوين الإدماج:

هذا العقد موجه للشباب طالبي العمل لأول مرة بدون مؤهل، و يتم وضعهم في مختلف ورشات العمل التابعة للجماعات المحلية، أو في تكوين لدى الحرفيين المؤطرين لإجراء تربص تكويني لدى حرفي معلم مدته سنة واحدة غير قابلة للتجديد، يدفع مدير تشغيل الولاية منحة شهرية تقدر ب 1000 دج وبعد انتهاء التكوين يمكن للمستفيد إحداث شغل لنفسه أو البحث عن منصب عمل، إذ يلتزم الحرفي عند انتهاء فترة تكوين إدماج تسليم المستفيد شهادة تكوين أو إدماج تبين مدة التكوين ومنصب العمل المشغول، إمّا بالنسبة لورشات الأشغال التابعة للجماعات المحلية، ففترة الإدماج محدد بفترة الورشة(3).

1- المادة 06 من مرسوم تنفيذي رقم 08-126 ، سالف الذكر .

2- المادة 27 من المرسوم التنفيذي نفسه .

3- معاشو نبالي فطة مرجع سابق ص 70 .

ويتقاضى المستفدون منحة شهرية تقدر بـ4000دج لدى حرفين مؤطرين، كما يستفيد الشباب المدمجون في إطار إدماج الحرفيين المعلمين، من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض و الأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية . وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 11-105 وفق التعديل الأخير حددت الأجر بـ12.000دج يدفع كاملا من ميزانية الدولة للمستفيدين عندما يتم إدماجهم في إطار إنجاز الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها القطاعات والجماعات المحلية⁽¹⁾.

فإن هذه العقود تعتبر آلية هامة تجسد وساطة الوكالة الوطنية للتشغيل بين طالبي العمل لأول مرة وعارضيه.

1- المادة 05 من مرسوم تنفيذي 08-126 سالف الذكر: "يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود تكوين-إدماج مما يأتي: ...أجرة شهرية بمبلغ 12.000دج...".

المبحث الثاني

الوساطة عن طريق الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية

تماشياً مع الإصلاحات الهيكلية المتعلقة بالجانب الاقتصادي ومخلفاتها الثقيلة التي تركتها خاصة على المستوى الاجتماعي، قامت السلطات العمومية بالبحث عن أفضل السبل للتخفيف من تلك الآثار، فكانت المعالجة اقتصادية اجتماعية ، و ذلك عن طريق خلق مؤسسات وهيئات جديدة تتولى ذلك من بينها وكالة التنمية الاجتماعية. ، و من زاوية أخرى المساهمة في ترقية التشغيل من خلال وساطتها في هذا المجال ولتوضيح ذلك سيتم تحديد مفهوم الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية **(المطلب الأول)** ثم مظاهر الوساطة غير المباشرة الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية في التشغيل **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول

مفهوم الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية

تعتبر الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية إحدى روافد التنمية بالبلاد إذ تقوم هذه الأخيرة بالتقرب من الفئة الاجتماعية الهشة والمناطق الفقيرة من خلال خلاياها الجوارية المنتشرة عبر بلديات الوطن لرصد انشغالاتها، وتعمل الوكالة على تحقيق منفعة اقتصادية واجتماعية في نفس الوقت من خلال تنمية اجتماعية. وتقوم الخلايا الجوارية للوكالة على الإدماج المهني وخلق مناصب شغل والمرافقة النفسية وتقييم الحاجات، وذلك بوضع بعض الفئات السكانية على اتصال مباشر مع السلطات العمومية⁽¹⁾. ولا شك أن مساهمتها غير مباشرة في التوسط بين عارضي العمل و طالبيه ،وعلى هذا الأساس سيتم تحديد تعريف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية **(الفرع الأول)** ثم الهيكل التنظيمي الذي تتوفر عليه هذه الأخيرة **(الفرع الثاني)** وكذا المهام التي تتكفل بها باعتبارها كوسيط في التشغيل **(الفرع الثالث)**.

1- بن فايزة نوال ،مرجع سابق، ص 92 .

الفرع الأول

تعريف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية

أنشأت الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-232⁽¹⁾ عملاً بأحكام المادة 196 من الأمر رقم 27/95 المؤرخ في 31 ديسمبر 1995 المتعلق بقانون المالية لسنة 1996⁽²⁾.

تعد هذه الوكالة كوسيلة تنفيذية لسياسة دعم الدولة للفئات المتضررة من الإصلاحات الاقتصادية، فتقوم هذه الأخيرة بتصنيف المشاريع وتحديد الدعم والتمويل اللازم لتجسيد هذه المشاريع، وتخضع مختلف نشاطاتها للمتابعة الميدانية من طرف وزير الاقتصاد الوطني بعد ما كانت تابعة للوزارة المكلفة بالتشغيل عند نشأتها. لتسند مهامها لوزارة التضامن بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 08-09⁽³⁾.

تتمتع وكالة التنمية الاجتماعية باستقلالية مالية حيث تسير الصناديق المالية المخصصة من طرف السلطات العمومية للمساعدة الاجتماعية انطلاقاً من صندوق الاجتماعي للتنمية الذي تأسس بموجب المادة 196 من الأمر رقم 57-95⁽⁴⁾ في نفس العام الذي أنشئت فيه وكالة التنمية الاجتماعية، بحيث تم فتح حساب ضمن الحسابات الخاصة للخزينة كحساب تخصيص خاص تحت رقم 085-302 يسمى بالصندوق الاجتماعي للتنمية وتتشكل موارد الوكالة بالإضافة إلى إعانات عمومية وطنية أو دولية⁽⁵⁾.

1- مرسوم تنفيذي رقم 96-232، مؤرخ في 29 جويلية 1996، يتعلق بإنشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحدد قانونها الأساسي، ج.ر عدد 40 لسنة 1996.
2- الأمر رقم 95-27 مؤرخ في 30 ديسمبر 1995، يتضمن قانون المالية لسنة 1996 ج.ر عدد 82 لسنة 1996.
3- المرسوم الرئاسي رقم 08-09، مؤرخ في 27 يناير 2008، الذي يسند لوزير التضامن الوطني سلطة الوصاية على وكالة التنمية الاجتماعية، ج.ر عدد 3، صادر في 4 مايو 2008.
4- المادة 196 من الأمر رقم 57-95، مؤرخ في 30 ديسمبر 1995، يتضمن قانون المالية لسنة 1996، ج.ر عدد 32. صادر في 31 ديسمبر 1995.
5- شباح رشيد، مرجع سابق، ص 143.

الفرع الثاني

التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية

تظم الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية أجهزة اتخاذ القرار والتنفيذ والمراقبة المتمثلة في مجلس التوجيه (أولاً)، ومدير عام (ثانياً) لجنة المراقبة المنبثقة عن مجلس التوجيه (ثالثاً).

أولاً: مجلس التوجيه:

يتكون مجلس التوجيه من عشرة أعضاء يعينهم الوزير المكلف بالتشغيل والحماية الاجتماعية بحكم المنصب حسب تأهيلهم وخبراتهم في الميادين التي تنشط فيها الوكالة بناء على اقتراح هيئاتهم أو مؤسساتهم ويتكون من:

- ممثل الوزارة المكلفة بالعمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني.
- ممثل الوزارة المكلفة بالداخلية والجماعات المحلية والبيئة.
- ممثل الوزارة المكلفة بالمالية.
- ممثل الوزارة المكلفة بالتخطيط.
- ممثل الوزارة المكلفة بالتجهيز والتهيئة العمرانية.
- ممثل الوزارة المكلفة بالفلاحة والصيد البحري.
- أربعة (04) ممثلين عن التنظيمات الجموعية ذات الطابع الاجتماعي والتي يكون هدفها مشابها لهدف الوكالة .

تكون مدة عضوية أعضاء مجلس التوجيه ثلاثة (03) سنوات قابلة للتجديد وينتخب مجلس التوجيه من بين أعضائه رئيساً لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد⁽¹⁾.

يجتمع مجلس التوجيه على الأقل مرتين في السنة بناءً على مبادرة من المدير العام يصدر رئيس مجلس التوجيه جدول الأعمال بناءً على اقتراح المدير العام.

1- المادة 9 من مرسوم تنفيذي رقم 96-232، سالف الذكر.

قبل تاريخ الاجتماع ترسل الإستدعاءات للمعنيين خمسة عشرة (15) يوما على الأقل، يمكن لمجلس التوجيه أن يجتمع في أي وقت في دورات غير عادية بناء على طلب من المدير العام أو من رئيسه بالتماس 3/1 أعضائه وفي هذه الحالة يحدد صاحب المبادرة جدول الأعمال⁽¹⁾.

علمًا أن مجلس التوجيه لا تصح مداواته إلا بحضور نصف عدد أعضائه أو تمثيل من قبل نظرائهم في حدود وكالتين للعضو الواحد أثناء لاستدعاء الأول، أو بحضور ربع الأعضاء أثناء الاستدعاء الثاني والأخير خلال الخمسة عشر (15) يوما، كما أن مجلس التوجيه يتخذ قراراته بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين والمصوتين. إلا أنه يقرّر بالأغلبية المطلقة لأعضائه عند اعتماد اشتراك أو انخراط الوكالة في كل منطقة عمومية أو خاصة وطنية أو دولية تتبع أهداف تتوافق مع الأهداف للمسطرة لها أو قريبة منها⁽²⁾.

ثانيا: المدير العام:

تنص المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 96-232 على أنه "يعين المدير العام للوكالة بموجب مرسوم تنفيذي بناء على اقتراح الوزير المكلف بالتشغيل والحماية الاجتماعية، وتنتهي مهامه بالطريقة نفسها، كما أنه يتمتع بالسلطات الضرورية للتصرف في كل الظروف باسم الوكالة ولحسابها في إطار قانونها الأساسي وبهذه الصفة فهو يقوم بما يأتي:

- يضع حيز التنفيذ مداوات مجلس التوجيه ومقرراته ويقوم بانتظام بمتابعة تنفيذها.
- يحد الدليل الميداني ويقترحه على مجلس التوجيه للمراقبة.
- يعد ميزانية الوكالة وبرنامج نشاطها ويقترحها على مجلس التوجيه للمراقبة.
- يعرض حسابات نهاية السنة للوكالة لموافقة مجلس التوجيه.
- يوظف مستخدمي الوكالة ويتابع سيرها.

1- المادة 15 من مرسوم تنفيذي رقم 96-232، سالف الذكر.

2- المادة 16 من مرسوم تنفيذي نفسه .

- يمارس السلطة السليمة على جميع أعوان الوكالة.
- يضمن عند الحاجة خدمات كل مستشار في مصلحة الوكالة.
- يستقبل المداخل الوجهة للوكالة ويسجلها.
- يأمر بصرف نفقات الوكالة.
- يقوم بضمان المسلك الجيد لمحاسبة الوكالة.

يقوم المدير العام علاوة عن ذلك بإبرام كل عقد، صفقة أو اتفاقية أيا كانت طبيعتها والضرورية لسير وتنمية الوكالة، وفقا لمهامها ولدليلها الميداني المعمول به. كما أنه يمثل الوكالة إزاء الغير ويقاضي باسمها ولحسابها ويلتزم المدير العام بعرض تقرير النشاط وحصائل متابعة تنفيذ وتقييم قرارات مجلس التوجيه من هذه الوثائق إلى الوزير المكلف بالتشغيل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني".

ثالثا: لجنة المراقبة:

تتكون لجنة المراقبة من ثلاثة (03) أعضاء من بينهم ممثل واحد (01) للحركة الجمعوية يعينه مجلس التوجيه، تعين لجنة المراقبة رئيساً من بين أعضائها لمدة وكالتها وتتولى هذه اللجنة مهمة ممارسة الرقابة البعدية لتنفيذ قراراتها، وهذا لحساب مجلس التوجيه⁽¹⁾.

تجتمع اللجنة طبقا للمادة 21 من المرسوم التنفيذي 232-69 بحضور المدير العام في نهاية كل واصل وعند الحاجة بطلب من المدير العام أو عضوين منه.

تقدم لجنة المراقبة العام الملاحظات والتوصيات المفيدة بالنسبة للكيفيات الحسنة لتنفيذ برامج مشاريع الوكالة. كما تعطي رأيها في التقارير الدورية لمتابعة التنفيذ والتقييم المعدة من المدير العام، ويقدم لمجلس التوجيه ملاحظاته وتوصياته حول ميزانية الوكالة وبرنامج عملها وكذا حول التقرير السنوي للتسيير المدير العام. كما تباشر بمبادرة منها أو

1- المادة 20 من مرسوم تنفيذي 232-96 سالف الذكر .

بقرار من مجلس التوجيه كل مراقبة أو تدقيق في الحسابات حول استعمال أموال الوكالة ويقول ذلك إلى نهايته على الوجه الأكمل⁽¹⁾.

المطلب الثاني

مظاهر وساطة الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية في التشغيل

تعتبر الوكالة الوطنية لتنمية الاجتماعية هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل و التضامن الوطني هدفها الأساسي التخفيف من حدة نتائج مخطط إعادة الهيكلة على الفئات الاجتماعية الضعيفة و ذلك بوضع تدابير و برامج لمحاربة البطالة و الفقر و التهميش. و تنظيم حملات تحسيسية و إعلامية عامة ثم اتصالات مباشرة بالمواطن سواء فرديا أو عبر الجمعيات للوصول إلى توجيه كل مواطن إلى البرنامج الذي يتلاءم مع حالته الاجتماعية⁽²⁾.

تتجلى مظاهر وساطة الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية من خلال برامج التشغيل والإدماج، حيث تشرف مديرية التشغيل على المستوى الولائي على تسيير أهم برامج التشغيل لحساب الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية مثل برامج عقود ما قبل التشغيل (الفرع الأول) برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (الفرع الثاني) برنامج منصب الشغل المأجور ذات المبادرة المحلية (الفرع الثالث).

الفرع الأول

برنامج عقود ما قبل التشغيل

على اعتبار أن حلّ البرامج المعتمدة لرفع مستويات التشغيل تمس بشكل كبير الفئة البطالة بغض النظر عن مستوياتها التعليمية، وعلى اعتبار أن أغلبها موجه للشباب الذين هم دون المستويات الجامعية، فقد تم تبنى هذا البرنامج للفئة الجامعية بالدرجة الأولى

1- المادة 20 من مرسوم تنفيذي رقم 96-232، سالف الذكر.

2- بن فايز نوال، مرجع سابق، ص 122.

خصوصا وأن المؤسسات العارضة لمناصب العمل النادرة أصلا تفرض بعض القيود التي يصعب أن يكتسبها خريجو الجامعات مثل الخبرة المهنية لعدة سنوات (خمسة سنوات في المتوسط).

و عليه يتوجه هذا البرنامج إلى الشباب الجامعي البطال والتقنيين السامين العاطلين عن العمل والباحثين عن منصب شغل خاصة الذين ليست لديهم خبرة مهنية ويطلبون العمل لأول مرة والبالغين من العمر 18 إلى 35 سنة⁽¹⁾.

وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998م⁽²⁾، يهدف هذا البرنامج إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج الحاصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل يتم توظيف المترشحين المختارين الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل لإبرام عقد ما قبل التشغيل كالجنسية الجزائرية، إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية، حائزين على الشهادات، مثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية بالغيين من العمر من 18 إلى 35 سنة مسجلين كطالبي عمل مبدئيين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم لدى مستخدمين عموميين وخواص لمدة 12 شهراً قابلة لتجديد مرة واحدة لمدة 12 شهراً⁽³⁾.

عقد ما قبل التشغيل هو التزام ثلاثي الأطراف بين المستخدم والمترشح المستفيد والمدير الولائي للتشغيل الذي يعمل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية، بصفتها الهيئة المسيرة للبرنامج يكلف المدير الولائي للتشغيل بالبحث عن عروض التشغيل لدى المستخدمين العموميين والخواص، وتكلف الوكالات المحلية التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل بتسجيل الطلبات وإبلاغها للمدير الولائي للتشغيل.

1- قصاب سعيدة، مرجع سابق، ص78.

2- مرسوم تنفيذي رقم 98-402 ، مؤرخ في 2 ديسمبر 1998 ، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات

التعليم العالي والتقنيين السامين خرجي المعاهد الوطنية للتكوين ، ج ر، العدد 91 لسنة 1998 .

3- دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة تلمسان، 2006، ص187.

إن الهدف التي سطرها برنامج عقود ا قبل التشغيل تنقسم إلى قسمين:

أولا بالنسبة للشباب:

- معالجة مشكل بطالة الشباب الحائز على شهادات والمقصين من البرامج السابقة لتشغيل الشباب.
- السماح للشباب الحائزين على شهادات الاستفادة من خبرة مهنية ومهارة توافق اختصاصهم.
- الرفع من إمكانيات الإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل.

ثانيا بالنسبة للمستخدم:

- تحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال توظيف يد عاملة مؤهلة.
- يطلب من المترشحين المؤهلين الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل والتسجيل في وكالة محلية للوكالة الوطنية للتشغيل،
- تمنح الوكالات للمعنيين شهادة تسجيل وتقوم بإرسال قوائم الأسماء شهريا إلى مندوبيات تشغيل الشباب(1).

و عموما فإن برنامج عقود ما قبل التشغيل يهدف إلى زيادة عرض مناصب الشغل وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة وتتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدمجين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين، كما يستفيد من نظام العلاوات بدفع من طرف صاحب العمل(2).

1- شلالى فارس، دور السياسة التشغيلية في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005، ص102.

2- زايد مراد، بن سالم عبد الرؤوف، " دور سياسة التشغيل في القضاء على البطالة في الجزائر "، الملتقى الدولي حولى إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير مخبر الاستراتيجيات و السياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المدية، خلال الفترة 15-16 نوفمبر 2011، ص 12 إلى 17.

الفرع الثاني

برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف لليد العاملة

يندرج هذا البرنامج ضمن الأجهزة الجديدة المطبقة في الجزائر في إطار محاربة الفقر تم إنشائه منذ سنة 1997 ، وكان الهدف منه هو التكتيف من مناصب الشغل المؤقتة في إطار السعي لمكافحة البطالة وليس هذا وحسب بل يهدف البرنامج كذلك إلى خلق نشاطات اجتماعية من خلال ظهور مؤسسات مصغرة، وتتمثل القطاعات المحددة للاستفادة من برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة لاستعمال المكثف لليد العاملة في قطاع الطرق والغابات، الفلاحة، الري البسيط، صيانة التراث العقاري المدني، التنمية المحلية إلى غير ذلك⁽¹⁾.

بخلاف النشاطات ذات المنفعة العامة الممولة بمنح الشبكة الاجتماعية يرمي برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة إلى تحقيق قيمة اقتصادية مضافة من خلال المشاريع ويعتمد في ذلك على القطاع الخاص قصد تشجيع روح المقولة وإنشاء مؤسسات مصغرة تستدعي أساساً تشغيل يد عاملة بهدف إحداث كثيف لمناصب الشغل على مستوى ورشات للأشغال الخاصة لصيانة شبكة الطرقات والري وحماية البيئة والثروة الغابية⁽²⁾.

و للإشارة أنه تم تطبيق هذا البرنامج بمرحلتين هما:

المرحلة الأولى (1997-2000م): تم تمويل هذا البرنامج من خلال قرض خارجي قيمته 50 مليون دولار 3846 ورشة من طرف البنك الدولي لإعادة الإنشاء والتعمير. أدى هذا الجهاز خلال هذه المرحلة إلى تشغيل حوالي 36 شخص لكل ورشة خصت هذه

1- قندوز سناء، دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ في ترقية الاستثمار الخاص الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005، ص29.
2- ليندة كحل الراس، مرجع سابق، ص96.

المشاريع الميادين الكبيرة المستعملة لليد العاملة (الأشغال العمومية، الزراعة، منشآت الري الصغرى، العمران وأشغال التهيئة)⁽¹⁾.

المرحلة الثانية (2000-2004م): تخص المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد على المرحلة 2001-2004، في هذا الصدد استفادت وكالة التنمية الاجتماعية من غلاف ملي تكميلي قدره 9 ملايين دينار باعتبارها الوكالة المسيرة لهذا البرنامج⁽²⁾.

من بين نتائج هذا البرنامج أنه عمل على إحداث مناصب شغل خاصة في المناطق أو الولايات التي تعاني بشدة من ظاهرة البطالة، بحيث كانت المشاريع الخاصة بهذا البرنامج تشمل عدّة نشاطات في مختلف القطاعات، مثل صيانة الطرق الولائية والبلدية، التحقيق من أثر الحشرات التي تتلف الغابات، والتخفيف من ظاهرة التصحر بواسطة إعادة تجديد مساحات الحفاء بالإضافة إلى صيانة الهياكل الهيدوغرافية والري وذلك كله خاص بالقطاع الفلاحي.

كما كان لهذا البرنامج أثر إيجابي في تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، والدفع بالعمل المقاوالاتي أو المبادرة الخاصة.

و نجد أن جهاز الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة من خلال مشاركته في برنامج الجزائر البيضاء يسمح بترقية هذا البرنامج، والذي يهدف إلى إحداث مناصب شغل إدماجية ونشاطات جوارية وصحية لفائدة مدننا وأحيائنا. يتولى تمويل هذا البرنامج الصندوق الاجتماعي للتنمية الذي تشرف على تسييره وكالة التنمية الاجتماعية⁽³⁾.

1- شلالي فارس، مرجع سابق، ص 101.

2- قندوز سناء ، مرجع سابق، ص 32 .

3- بن فايزة نوال مرجع سابق، ص 78 .

الفرع الثالث

برنامج مناصب الشغل المأجور ذات المبادرة المحلية

هذا البرنامج موجه إلى الشباب البطال الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة حيث يقترح عليهم مناصب شغل تدعيميه ذلك من اجل تعزيز قدرات الجماعات المحلية والوحدات الاقتصادية المحلية يتم تمويل التكاليف الأجرية والأعباء الاجتماعية الخاصة بهذا البرنامج في إطار ميزانية الدولة إذ سمح هذا البرنامج للشباب بتقاضي أجره شهرية تقدر بـ 2700.00 دج والاستفادة من التغطية الاجتماعية.

إن أغلبية العروض الخاصة بمناصب الشغل المأجورة للمبادرة المحلية تصدر من طرف المجالس الشعبية المحلية والوطنية والدوائر والولايات والمؤسسات التابعة لها والمؤسسات الجهوية والوطنية المساهمة في نشاطات التكوين في إطار التشغيل، مقابل تلقيها إعانة مالية من صندوق المساعدة على تشغيل الشباب (ANSEJ) ، الذي تم تعويضه بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب ، الذي يتمتع بصلاحيات أوسع من الصندوق السابق⁽¹⁾.

لقد لقي هذا البرنامج استحسان وإقبال الشباب و الجماعات المحلية، من جهة لأنه يقدم فرصة شغل ولو مؤقتة في ظروف تتميز بندرة مناصب العمل الدائم والمؤقت على حد سواء . أما بالنسبة للجماعات المحلية (الهيئة المستخدمة) فإنها تغطي احتياجاتها من اليد العاملة ضمن برامجها.

1- غانم عبد الله- حمزة فيشوش، "إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر"، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر لاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، خلال الفترة 15-16 نوفمبر 2011، ص1 إلى 6.

الفصل الثاني

الوساطة من خلال هيئات خاصة

ساهمت عدة أسباب في تدخل الدولة في سوق العمل بغرض خلق التوازنات الضرورية فيه ، من بينها الإقرار للمواطن في المواثيق الدولية و الدساتير الوطنية بالحق في العمل مما أدى بها إلى التدخل لغرض تمكين المواطن من الحصول على هذا الحق الدستوري ، كذا معالجة مشكلة البطالة وترقية الشغل بتوفير فرص عمل و التيسير على أصحاب العمل الحصول على احتياجاتهم من العمال . و على هذا اتجهت المعايير الدولية والتشريعات المقارنة إلى إقرار بدور الوساطة في إبرام عقود العمل عن طريق السماح بإنشاء هيئات خاصة، أو مكاتب تشغيل أو استخدام خاصة تمنح خدمات مجانية إلى كل من أصحاب العمل و العمال بغرض التوفيق بين عروض الاستخدام و الطلب (1) و باعتبار نشاط التنصيب و مراقبة التشغيل مهمة المرفق العمومي ، و هو ما يمكن أن تساهم فيه الهيئات الخاصة (2) .

إلى جانب هذه الهيئات الخاصة التي تساهم في التوسط في عملية التشغيل ، ازداد الاهتمام الدولي بالأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة و توفير مناصب عمل ملائمة لهم ، حيث اعترف القانون الدولي المعاصر بفئات معينة من الناس أطلق عليهم تسمية المعاقين و ذلك عن طريق إعلانات خاصة كالإعلان الخاص بحقوق المعاقين الصادر عن الأمم المتحدة عام 1975 حيث اعترف هذا الإعلان حق المعاق في التعليم و التدريب المهني التي تمكنه في إنماء قدراته و مهاراته ، كما له الحق بحسب قدراته في الحصول على عمل و الاحتفاظ به ، أو مزاولة مهنة مفيدة و مريحة ، و في الانتماء إلى نقابات العمال و ما تجدر الإشارة إليه أن هذا الإعلان شدد على حق المعاق في العمل ضمن قدراته الذهنية و الجسدية ودعا إلى ضرورة مساعدة إدماجه و تأهيله ، و ذلك بخلق مراكز مساعدة أو مؤسسات عمل

1- صلاح علي علي حسن، الوساطة في إبرام عقد العمل، دراسة مقارنة بين التشريعات العربية و المستويات الدولية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013 د ب ن، د.ط، ص116.

2- المادة 9 من القانون 19-04 سالف الذكر .

محمي تتكفل بتوفير مناصب عمل لفائدة العمال المعاقين و تشجيع إدماجهم⁽¹⁾، و من ثم التوسط بصفة غير مباشرة بينهم و بين عارضي العمل، و ذلك بغرض إدماجهم .

على هذا الأساس سيتم التطرق إلى وساطة الهيئات الخاصة في التشغيل **(المبحث الأول)** ثم المساهمة غير المباشرة لمؤسسات العمل المحمي في الوساطة في التشغيل **(المبحث الثاني)** .

1- حمدي باشا عمر، " الحماية القانونية الوطنية و الدولية لذوي الاحتياجات الخاصة"، مجلة الفكر البرلماني، العدد 21، الجزائر، نوفمبر 2008، ص154

المبحث الأول

وساطة الهيئات الخاصة في التشغيل

أدى تراجع دور الدولة في التشغيل الناتج عن سياسة تحرير اقتصاد السوق، وما خلفه من نتائج سلبية إلى فتح المجال للقطاع الخاص للقيام بدور بارز في التشغيل من خلال تشجيع الهيئات الخاصة، مكاتب استخدام، للقيام بدور الوساطة في التشغيل ، و ذلك بين عارضي العمل و طالبه ، و البحث عن فرص عمل للباحثين عنه، و إن تراجع دور الدولة في التشغيل و عجز إدارات التشغيل الحكومية دعا إلى ضرورة البحث عن كيانات أخرى لسد العجز الحاصل في إدارات التشغيل بإعطاء الفرصة لهيئات خاصة للقيام بدورها في الوساطة نظرا لتزايد أهميتها في سوق العمل لتلعب دورا أكثر جدية في التشغيل⁽¹⁾.

تستدعي أهمية هيئات التنصيب الخاصة في التوسط في التشغيل التطرق الى تدخلها في ذلك **(المطلب الأول)** وعند اعتماد التشريعات المقارنة على مكاتب استخدام خاصة للوساطة و للتأكيد على أهميتها على المستوى الدولي وتبنيها في التشريعات المقارنة و فعالية دورها في الوساطة في التشغيل **(المطلب الثاني)**.

1- صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص118.

المطلب الأول

تدخل هيئات التنصيب الخاصة في الوساطة في التشغيل

يهدف القانون رقم 19-04 إلى تحديد شروط تنصيب العمال و مراقبة التشغيل وبالرجوع إلى المادة السابعة (07) منه تتحدد دور الهيئات الخاصة في تنصيب العمال وهو ما تدعم بصور المرسوم التنفيذي 123-07 المؤرخ في 24 أبريل 2007 ، و الذي يضبط شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال، و سحبه منها ومراقبتها⁽¹⁾ ليتجسد ذلك بموجب القرار المؤرخ في 7 أبريل 2015 الذي يتضمن اعتماد هيئات خاصة لتنصيب العمال ، و تقابلها في التشريعات المقارنة مكاتب الاستخدام الخاصة التي تقوم بدور الوساطة بين طالبي العمل و العارضين له ، و بناء على هذه النصوص القانونية سيتم تحديد المقصود بالهيئات الخاصة بتعريفها و شروط اعتمادها (الفرع الأول) ، ليتم بعدها التركيز على مهام هذه الأخيرة (الفرع الثاني) .

الفرع الأول

تعريف الهيئات الخاصة و شروط اعتمادها

أنشأ القانون رقم 19-04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل ، هيئات خاصة تتولى تنصيب العمال و هي المكلفة وفقا للتشريع الجزائري بعملية التوسط ما بين عارضي العمل و طالبيه وبالرجوع إلى المادة 2 من المرسوم التنفيذي 123-07 فيقصد بالهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب ، في مفهوم هذا المرسوم ، كل شخص من القانون الخاص يكلف بتقديم خدمات تتعلق بسوق العمل، لاسيما في مجال التقريب بين عروض وطلبات الشغل دون أن تصبح الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب طرفا في علاقات العمل التي يمكن أن تنتج عنها البحث عن الشغل .

1- المادة 3 من مرسوم التنفيذي 123-07 مؤرخ في 24 أبريل 2007 ، بضبط شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه منها ، و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال ج ر عدد 28 لسنة 2008 .

فهي بهذا شخص من أشخاص القانون الخاص مهمته الرئيسية التوسط بين طالب العمل وعارضيه و ذلك في إطار تنفيذ الوساطة في التشغيل.

حدد نص المادة 7 من المرسوم رقم 123-07 شروط منح الاعتماد لهيئات خاصة، من أجل إحداث هيئة خاصة معتمدة لتنصيب العمال ،فيجب على كل شخص مقيم بالجزائر ويرغب بإحداث هيئة خاصة معتمدة لتنصيب العمال ،أن يقدم طلبا بذلك إلى الوزير المكلف بالتشغيل مرفقا بملف إداري وتقني يتضمن الوثائق التالية:

أولا بالنسبة للشخص الطبيعي:

- مستخرج من شهادة الميلاد و السوابق العدلية .
- شهادة الجنسية
- بيان و صفى للوسائل البشرية و المادية التي يجب ان يوفرها طالب الاعتماد .
- تقرير زيارة يعد مسبقا بصفة مشتركة بين مديرية التشغيل للولاية و المصالح المحلية .

ثانيا بالنسبة للشخص المعنوي:

- الوثائق المذكورة في الفقرة الأولى، بالنسبة للمؤسس.
- نسخة من القانون الأساسي للهيئة .

كما يجب على طالب الاعتماد أن يودع الملف الإداري و التقني مرفقا بالاكتتاب في دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، لدى مديرية التشغيل للولاية التي تتأكد من مطابقته بالنظر إلى شروط دفتر الأعباء و تسلم له اعتماد مؤقت ،كذلك يجب عليه التسجيل في السجل التجاري تطبيقا لنص المادة (07) الفقرة الأخيرة (1) ، ثم يرسل طلب الاعتماد و كذا الملف الإداري و التقني مرفقا بدفتر الأعباء ونسخة من السجل التجاري إلى الوزير المكلف بالتشغيل الذي يخطر اللجنة الوزارية

1- المادة 8 من مرسوم تنفيذي رقم 123-07، سالف الذكر

المشتركة للاعتماد قصد إبداء الرأي⁽¹⁾ ، في شهر واحد ابتداء من تاريخ استلام الملف ويمكنها ، عند الاقتضاء ، طلب معلومات إضافية أو مطابقة الملف لشروط دفتر الأعباء ، يرسل الملف المرفق بالرأي المسبب للجنة الوزارية المشتركة للاعتماد إلى الوزير المكلف بالتشغيل في اجل ثمانية (08) أيام ، ليتخذ هو الآخر القرار في أجل خمسة عشرة (15) يوما، ويبلغ القرار إلى المعني بالأمر في أجل (15) يوما ، ويمكن لطالب الاعتماد في حالة ما إذا رفض طلبه أن يقدم طعنا لدى الوزير المكلف بالتشغيل في أجل 30 يوما ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.⁽²⁾

يمنح اعتماد الهيئة الخاصة للتنصيب بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد ، بعد أن يقدم مسؤول الهيئة طلب تجديد الاعتماد لا يتعدى أشهر (06) قبل انقضاء مدة الاعتماد حسب الأشكال نفسها ، و يتعين على هذه الهيئة أن تمارس نشاطها خلال 3 أشهر التي تلي اعتمادها⁽³⁾ .

نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي 123-07 على إمكانية سحب الاعتماد ، وذلك في حالة الإخلال بالالتزامات الناتجة عن الأحكام التشريعية و التنظيمية ، و كذا عدم احترام شروط الاتفاقية أو الشروط المحددة في دفتر الأعباء ، إلى جانب وجود اختلال أو توقيف نشاط الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب، علما أن سحب الاعتماد يتم بموجب قرار من الوزير المكلف بالتشغيل ، يترتب عن هذا السحب إبطال الاتفاقية و توقيف نشاطات التنصيب ابتداء من التاريخ المحدد في القرار الذي يتضمنه.

إلى جانب الهيئات الخاصة تبنت التشريعات المقارنة هي الأخرى مكاتب الاستخدام الخاصة حيث نصت المادة (01) من الاتفاقية 181 المنعقدة بجنيف في 03 يوليو 1997⁽⁴⁾ "تعد مكاتب الاستخدام الخاصة مهما كان شكلها القانوني سوءا نجدها أشخاص طبيعية أو

1- المادة 10 من مرسوم تنفيذي رقم 123-07 سالف الذكر.

2- المادة 13 من مرسوم تنفيذي نفسه .

3- المادة 14 من المرسوم التنفيذي نفسه.

4- الاتفاقية رقم 181، مرجع سابق.

معنوية و أنها مستقلة عن السلطات العامة بتقديم خدمة أو أكثر من خدمات سوق العمل " ونجد فيها خدمات التي ترمي إلى الموافقة بين عروض الاستخدام والطلب وكذا البحث عن وظائف تحدها السلطة المختصة بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل ، وقد وردت في المنظمة العمل الدولية بأن وكالات الاستخدام الخاصة تتعامل بالتعاقد مقابل تعويض مالي ، وعلى القيام بالوساطة بين الأشخاص و المنشآت المتعاملة معها من خلال سعيها إلى تسهيل الحصول على عمال أو الإسراع به، أو على ممارسة مهنة أو وظيفة شاغرة .

وعليه فمكاتب الاستخدام الخاصة مهما كان شكلها القانوني سواء نجدها شركات خاصة، أو هيئات تقوم بدور الوساطة في إبرام عقود العمل عن طريق التوفيق بين طالبي العمل و المعروف من فرض العمل تحت إشراف و رقابة من جانب الدولة و أنها تربط مع الأطراف بالعلاقة التعاقدية التي تجمع بين مكاتب الاستخدام و الأطراف المتعاملة معها وهذه العلاقة التعاقدية تعني ضرورة توقيع عقود رسمية مكتوبة تدخل أثارها في اختصاص القضاء إذا أثير حولها نزاع .

وهذا بنظر عن طبيعة الرأسمال المستعمل في هذه الشركات يكون لها ميزانية ممنوحة من قبل الدولة في شكل إعانة أو مشاركة في الاستثمار الربح، كما لو قامت به (1).

الفرع الثاني

دور الهيئات الخاصة في التوسط في التشغيل

حددت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 123-07 مهام الهيئات الخاصة لتنصيب

العمال وهي:

- التقريب بين عروض و طلبات الشغل، دون أن تصبح الهيئة الخاصة المعتمدة لتنصيب طرفا في علاقات العمل التي يمكن أن تنتج عليها.

1- مجدي فؤاد عبد القادر، المسؤولية المدنية لشركات إلحاق العمالة بالخارج، دار النهضة العربية، القاهرة 2011، ص93.

- البحث عن الشغل باستثناء :
 - تنصيب طالبي الشغل بالخارج.
 - تنصيب اليد العاملة الأجنبية بالجزائر.
 - وضع اليد العاملة تحت التصرف لصالح الغير سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا.
- يكون تنصيب طالبي العمل مجاني بمعنى انه لا يمكن أن توضع على عاتق طالب العمل أي أتعاب أو مصاريف⁽¹⁾.

توظف الهيئة الخاصة للتنصيب المعتمدة مستخدمين ذو كفاءات، قادرين على القيام بالنشاطات المرتبطة بتنصيب العمال و على ممارسة الأعمال المهنية المناسبة، يوضع هؤلاء المستخدمون تحت قيادة مسؤولين، بشكل فعال و دائم ، يجب أن تتوفر فيهم الشروط الآتية:

- أن يكون لهم تكوين في مجال التشغيل أو تسيير الموارد البشرية و أن يثبتوا خبرة أو كفاءة مهنيين من ثلاث (03) إلى خمس سنوات في هذين المجالين.
- أن يكونوا متمتعين بأخلاق حسنة .
- أن يكونوا موضوع عقوبة مشينة⁽²⁾.

تتمثل عملية التنصيب الممارسة من الهيئة الخاصة المعتمدة لتنصيب العمال في عمليات تسجيل العمال و انتقائهم و تقديمهم للهيئات المستخدمة قصد تنصيبهم، و كذا في عملية البحث عن عروض الشغل واستقبالها و جمعها و توزيعها⁽³⁾، فهي بهذا تتوسط في عملية التشغيل.

1- المادة 6 من قانون رقم 19-04 سالف الذكر.
2- المادة 9 من المرسوم التنفيذي 123-07 سالف الذكر
3- المادة 3 من المرسوم التنفيذي نفسه .

و من خلال هذه المهام فان هذه الهيئات الخاصة تساهم في إطار تنفيذ السياسة الوطنية لتشغيل في الجهد الوطني لتنمية التشغيل و ترقيته و في مكافحة البطالة و بالإضافة إلى هذه المهام تلتزم الهيئات الخاصة بـ:

- عدم طلب أي أتعاب و مصاريف لطالب التشغيل.

- كما تمتنع في نشاطاتها ، عن كل أشكال التفرقة أو الإقصاء المبنية عن التمييز و بهذه الصفة تضمن معاملة متساوية لكل فئات الأشخاص التي تتوجه إليها ، و تمتنع عن جمع أو تسجيل كل تنويه يظهر بصفة مباشرة أو غير مباشرة كما يجب أن تكون المحادثة فردية و شخصية ، قصد الحفاظ على سرية المعلومات التي يقدمها طالب التشغيل خلال التسجيل⁽¹⁾ .

لم تعرف هذه الهيئات الخاصة لها وجود في الجزائر ،ومن ثم يصعب تقييم دورها في الوساطة في التشغيل و كذا فعاليته ، فهي لم تنشأ إلا في سنة 2015 حيث منح الاعتماد لهيئة خاصة لتنصيب العمال المسماة "الوطنية للتشغيل"⁽²⁾ .

وتقابل هذه الهيئات الخاصة في التشريعات المقارنة مكاتب الاستخدام الخاصة التي تتولى بدورها مهام الوساطة في إبرام عقد العمل بين أصحاب الأعمال و العمال الباحثين عن فرص عمل نظرا لتزايد أهميتها في سوق العمل في ظل تراجع دور الدولة في أعمال الوساطة ، مما يقع العبء على هذه الوكالات لتلعب دورا أكثر جدية في توفير فرص للعاملين الراغبين في العمل و القادرين عليه و ذلك من اجل الحد من مشكلة البطالة أو على الأقل التخفيف من حدتها⁽³⁾ .

اعتمدت منظمة العمل الدولية لسنة 1997 الاتفاقية الدولية رقم 181 الخاصة بوكالات التشغيل الخاصة ،التي جاءت لتعدل الاتفاقية رقم 96 لسنة 1994 حول مكاتب التشغيل الخاصة بمقابل ، بهدف الحد من التجاوزات ، و ضمان ظروف العمل اللائق ، ففي

1- المادة 4 من القانون 19-04 سالف الذكر .

2- قرار مؤرخ في 7 أبريل 2015 ،يتضمن اعتماد هيئة خاصة لتنصيب العمال ، ج ر عدد 49 ، صادر بتاريخ 16 سبتمبر 2015 .

3- همام محمود زهران، قانون العمل الفردي ، دار الجامعة الجديد ، الإسكندرية ، 2007 ، ص 119.

مفهوم هذه الاتفاقية تعني عبارة " وكالات الاستخدام الخاصة " أي شخص طبيعي أو اعتباري يستقل عن السلطات العامة ، يقدم خدمة أو أكثر من خدمات سوق العمل ، و عليه فان الاتفاقية رقم 181 حددت لهذه الوكالات الخاصة المهام التالية:

- خدمات ترمي إلى التوفيق بين العروض الاستخدام، و الطلب عليه دون أن تصبح وكالة الاستخدام الخاصة طرفا في علاقات الاستخدام التي قد تنشأ عن ذلك.
- الوساطة في إيفاد العمال إلى الخارج أو إنتداب عمال وافدين من الخارج.
- المساعدة على إعادة الإدماج المهني للمفصولين عن العمل.
- مجانية الخدمات الموجهة إلى طالب الشغل، أي إخضاع العمال لأي أجر، في حين إن الخدمات الموجهة إلى الهيئة المستخدمة تخضع لمقابل (1).
- الحفاظ على الحقوق الأساسية للعمال ، و منها الحريات النقابية و المفاوضة الاجتماعية و الأجر الأدنى و الحماية الاجتماعية و الحصول على التدريب.
- توسيع دائرة الإحاطة بطالبي الشغل من مختلف المستويات و في كل المناطق و كذا العمل على توفير إمكانيات إضافية لطالبي الشغل ، للحصول على شغل أو تدريب أو تمويل مشروع.
- إقرار مبدأ عدم التمييز بمختلف أشكاله (النوع الاجتماعي، العمر، مستوى الكفاءة، العرف، المعتقدات السياسية... الخ) (2).

إلا انه و مع بداية التسعينات شهدت سوق العمل آلية أخرى ، و هي الوسيط التكنولوجي عبر مواقع الواب على الانترنت ، و هذا الوسيط التكنولوجي أثر تأثيرا بالغا على الوساطات التقليدية ، حيث يتم من خلالها نشر عروض العمل عبر مواقع الواب بمقابل تدفعه المؤسسة المستخدمة ، و الاطلاع عليها من قبل طالب الشغل يكون مجانا ، فكل هذه التطورات تعكس تغير سلوكيات التعامل مع سوق العمل سواء بالنسبة لطالب الشغل أو

1- المادة (7/1) من الاتفاقية 181، مرجع سابق.

2- المادة (5/1) من الاتفاقية 181 ، المرجع نفسه .

أصحاب العمل على حد سواء ، وهو ما يطرح مصداقية مؤسسات الوساطة التقليدية كمرفق عمومي . (1)

المطلب الثاني

مكانة مكاتب الاستخدام الخاصة في التشريعات المقارنة

أدت التغيرات الدولية والمحلية في سياسات التشغيل إلى ضرورة الاعتراف بأهمية مكاتب الاستخدام الخاصة، للقيام بدور الوساطة بعد تراجع دور الدولة في القيام بها بسبب التغيرات التي طرأت ، وأدت إلى زيادة حجم مشكلة البطالة ، وصلت إلى الحد الذي لا تستطيع فيه مكاتب التوظيف العمومية القيام بهذه العملية ، اثر التعقيدات الإدارية التي تعرف عمل مكاتب التوظيف العمومية ، حيث شهد سوق العمل في الفترة الحالية والسنوات السابقة اختلال التوازن بين الكم والنوع (2)، فاحتلت بذلك مكاتب الاستخدام الخاصة مكانة هامة في بعض تشريعات الدول نظرا لإسهامها في إعادة التوازن في سوق العمل ، و بصفة خاصة دورها في التقريب بين طالبي العمل و عارضيه ، و هو ما سيتم الوقوف عنده بالتطرق إلى مكانتها في التشريع المصري (الفرع الأول) ، ثم التشريع الليبي و كذا اللبناني (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مكانة مكاتب الاستخدام الخاصة في التشريع المصري

نظم المشرع المصري توظيف العاطلين عن العمل عن طريق جهات حكومية تتولى وزارة القوى العاملة تلك المهمة في مجال القطاع العام و تتولى ذلك مكاتب القوى العاملة ذات المهمة في علاقات العمل في القطاع الخاص ، و لكل قادر على العمل أن يتقدم لقيده

1- علي حميدي ، " تنظيم و تطوير أسواق العمل " ، مجلة العمل العربية ، العدد 86 ، فبراير - مارس 2009 ص 89.

2- احمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الاجتماعي ، الجزء الثاني ، شرح عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2002 ص 264.

إسمه بمكتب القوى العاملة مع بيان إسمه و مهنته و مؤهلاته و خبراته السابقة و يقوم المكتب بقيد هذه الطلبات و ذلك بدون مقابل⁽¹⁾.

و لقد إهتم المشرع المصري بالوساطة من خلال تنظيمه للتشغيل بعد قيام ثورة يوليو 1952 كنتيجة للأخذ بسياسة الاقتصاد الموجه الذي طبقتة الدولة، و لكن مع اتجاه الدولة في منتصف الثمانيات نحو الأخذ بالاقتصاد الحر، حدث تحول في سياسة التشغيل و أخذ بها قانون العمل رقم 12 لسنة 2002 المتعلق بسياسات التشغيل حيث لم يعد مبدأ احتكار الدولة بدور الوساطة في إبرام عقد العمل هو السائد، لكن سمح هذا القانون لمكاتب التشغيل العمومية بقيام بدور الوساطة في إبرام عقد العمل بشروط معينة⁽²⁾.

و في سنة 2003 تدخل المشرع المصري بموجب قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 بالسماح للوكالة الخاصة بالقيام بدور الوساطة في إبرام عقد العمل، حيث جاء في نص المادة 17 منه على أنه « مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل تكون مزاوله عمليات إلحاق المصريين للعمل في الداخل أو في الخارج عن طريق :

(أ)- الوزارة المختصة. (ب)- الوزارات و الهيئات العامة . (ج)- الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. (د)- شركات القطاع العام و القطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها و طبيعة نشاطها . (ه)- شركات المساهمة و شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسؤولية المحدودة ، بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، (و)- النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط »⁽³⁾ .

و بهذا يكون لمكاتب الاستخدام الخاصة ممارسة دور في مجال الوساطة في التشغيل على أن تدخلها يكون بحصولها على ترخيص و أداء مهامها يكون مجاني في مواجهة العامل و يجوز أن يكون بمقابل من صاحب العمل. و أكد المشرع المصري على ان الترخيص يكون لمدة خمس (05) سنوات قابلة للتجديد وفقا للقواعد و الإجراءات التي يصدر بها قرار

1- عبد الودود يحي، شرح قانون العمل، ب د ن ط، دار الفكر العربي، ص 147.

2- مجدى فؤاد عبد القادر ، مرجع سابق، ص58.

3- صلاح علي علي حسن ، مرجع سابق ، ص 135 .

من الوزير المختص و مقابل أداء رسم يحدده دون أن يتجاوز خمسة آلاف جنيه . و منح التراخيص أو تجديدها يكون في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية (1) أي يسمح بخلق التوازنات الضرورية .

الفرع الثاني

مكانة مكاتب الاستخدام الخاصة في التشريع الليبي و اللبناني

لقد خصص المشرع الليبي الفصل الثاني من الباب الأول لمكاتب الاستخدام الخاصة ، حيث نص في مادته الرابعة (4) على انه " لكل قادر على العمل و يرغب فيه أن يطلب قيد اسمه في مكتب الاستخدام الذي يقع في دائرة إقامته مع بيان سنه ، و مهنته و مؤهلاته و خدمته السابقة " و تقيد هذه المكاتب الطلبات بأرقام سلسلة و تمنح الطالب للعمل شهادة القيد و على هذا الأساس يلتزم صاحب العمل بتبليغ مكتب الاستخدام كتابة عن الوظائف الخالية ، مع بيان المؤهلات المطلوبة، و ذلك خلال سبعة أيام(7) من تاريخ خلوها ، كما يجب إخطار مكتب الاستخدام سبعة أيام من تاريخ شغل الوظيفة الخالية ، بإسم العامل و شهادة القيد الخاصة بالعامل إلى المكتب الذي صدرت منه ، و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الليبي خص وكالات الاستخدام العمومية مهام القيام بالوساطة و سمح لبعض الهيئات الخصوصية القيام بدور الوساطة (2).

وتخضع مكاتب الاستخدام الخاصة في القانون اللبناني حتى المجانية منها لترخيص وزير العمل، إذ يجب على هذه المكاتب المنشأة أن تتقدم خلال فترة ثلاثة أشهر بطلب الترخيص إلا انه يجوز لوزير العمل إلغاء الترخيص في حالة عدم تقيد المكتب بالهدف الذي أنشئ من أجله أو إلحاقه الضرر بمصلحة أصحاب العلاقة و عليه يشترط للموافقة في طالب الترخيص أن يكون شخصا طبيعيا بالغا سن الحادية و العشرين ، و إن يكون متمتعا بجميع الحقوق المدنية و غير محكوم عليه بجناية أو جنحة شائنة أو جريمة من جرائم المخدرات .

1- صلاح علي علي حسن ، مرجع سابق، ص 137 .

2- همام محمود زهران ، مرجع سابق ، ص 125 .

إلا أنه مع تزايد نسبة البطالة و نظرا إلى المخاطر السلبية الناتجة عن مكاتب الاستخدام الخاصة و المؤسسات الخاصة المشابهة لها نتيجة للاستخدام الأجنبي و تشغيلهم لدى المؤسسات الأفراد، تدخل المشرع اللبناني لإلغاء التراخيص الصادرة عن وزير العمل و منع كافة المؤسسات الخاصة المرخصة و الغير المرخصة ممارسة أي نشاط لصالح الغير يتعلق باستخدام الأجنبي في لبنان و تشغيلهم آيا كان عمل هذه المؤسسات الخاصة وطبيعتها القانونية و آيا كان مصدر الترخيص به (1).

1- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، د ط، ص 275.

المبحث الثاني

المساهمة غير المباشرة لمؤسسات العمل المحمي في الوساطة في التشغيل

إن حماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة مشتقة من حماية الإنسان كإنسان أولاً، ثم من الاعتراف بخصوصية هذه الفئة عن بقية الناس من جهة أخرى و بهذا الشأن أولت التشريعات المقارنة اهتماماً كبيراً بهذه الفئة تقرر فيه للمعاق الحق في التعليم والتدريب والتأهيل المهنيين ، وفي خدمات التوظيف التي تمكنه من إنماء قدراته و مهاراته و تعجل بعملية إدماجه أو إعادة إدماجه في المجتمع كما له الحق بحسب قدراته في الحصول على عمل أو مزاولة مهنة مفيدة و مريحة، تتيح له إمكانيات كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية إذا كانت الفرصة الحقيقية الوحيدة المتاحة للمعوقين هي العمل في ما يسمى بالمرافق المحمية (1) ، كما دعت إلى ضرورة قيام كل دولة بوضع سياسة وطنية لتأهيل المعاقين وتشغيلهم و ضمان مبدأ تكافؤ الفرص بينهم و بين العمال العاديين من جهة و بين المعاقين من كلا الجنسين من جهة أخرى و أكد على أهمية حق المعاقين في تكوين منظمات خاصة بهم.

فبعدما كانت حقوق المعاق عبارة عن مجموعة من التدابير وإجراءات غير منظمة تم التفكير بصورة جدية في إعطاء المعاق الحق الكامل في التشغيل و إعادة التأهيل. وفي هذا الإطار أنشأت مراكز المساعدة عن طريق العمل التي هي مؤسسات عمل محمي مكلفة بتوفير مناصب عمل لفائدة العمال المعاقين وبمقتضى ذلك استوجب تعريف مؤسسات العمل المحمي (المطلب الأول)، وإبراز دورها كوسيط في التشغيل (المطلب الثاني).

1- مديوس فلاح الرشيد ، مرجع سابق ، ص 233 .

المطلب الأول

مفهوم مؤسسات العمل المحمي

أنشأت مؤسسات العمل المحمي بالمصالح التابعة للوزارة المكلفة بالتضامن الوطني وهي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي، وتتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي وهذا حسب المادة 2 و3 و4 من المرسوم التنفيذي رقم 83-08 المؤرخ في 4 مارس 2008 وهي مكلفة بتوفير مناصب العمل وتجهيزاته لفائدة العمال المعوقين الشغاليين، وضمان جميع شروط الوقاية الصحية والأمن وطلب العمل لهم طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول به والمتعلق بالعمل، و هذه المؤسسات تتلقى مساهمات مالية من الدولة والجماعات المحلية والهيئات العمومية والخاصة طبقاً للأحكام التشريعية المعمول بها لاسيما في إطار الاتفاقيات الخاصة بتهيئة مناصب العمل وتجهيزاته لفائدة العمال المعوقين⁽¹⁾. و رغم هذا الدور الاجتماعي ، فهي في إطار جهودها لتوفير مناصب العمل لهذه الفئة تعمل على التوسط بين عارضي العمل و طالبيه من هذه الفئة.

و على هذا الأساس سيتم تعريف مؤسسات العمل المحمي و شروط إنشائها (الفرع الأول) وكذا التنظيم الهيكلي الذي تقوم عليه (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف مؤسسات العمل المحمي وشروط إنشائها

هي مؤسسة مكلفة بتوظيف العمال المعوقين الذين تساوي قدرة عملهم الفعلية على الأقل ثلث قدرة عامل سليم بنفس المهام لممارسة النشاط المهني في ظروف مكيّفة حسب إمكانياتهم وهي توفير جميع الشروط الضرورية للعمال المعوقين المشغلين لتحقيق الأهداف المحدد في الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في هذا المجال، و هي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي و تجاري ، تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي⁽²⁾.

1- المادة 2، 3، 5، 6، من مرسوم تنفيذي رقم 83-08، مؤرخ في 26 صفر عام 1429 الموافق ل 4 مارس 2008 يحدد شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي و تنظيمها و سيرها، ج ر عدد 13 صادر بتاريخ 09 مارس 2008.
2- المادة 2 من المرسوم التنفيذي نفسه .

علما انه لا يمكن لأي شخص أن ينشأ أو يدير مؤسسة العمل المحمي إلا إذا توفرت فيها الشروط التالية:

- يكن جزائري الجنسية.
- يملك الشهادات والمؤهلات المطلوبة.
- يتمتع بحقوقه المدنية.
- كان محل عقوبة مشينة، وحسب المادة 09 من المرسوم التنفيذي 83-08 المحدد لشروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي و تنظيمها و سيرها ، يخضع إنشاء مؤسسات العمل المحمي من طرف جمعية إلى ترخيص مسبق من الوزير المكلف بالتضامن الوطني، على أساس ملف إداري وتقني واكتساب في دفتر أعباء مؤرخي بالملحق الثاني في هذا المرسوم.
- كما يتضمن الملف الإداري والتقني المذكور في المادة 09 من المرسوم أعلاه الوثائق الآتية:

- شهادة ميلاد مدير المؤسسة.
- شهادة جنسية مدير المؤسسة.
- مستخرج من صحيفة السوابق القضائية لمدير المؤسسة.
- نسخة من قانون أساسي للجمعية.
- الأهداف الاقتصادية والمالية للمؤسسة.
- قائمة المستخدمين الإداريين والتقنيين.
- تقرير زيادة مسبقة للمحلات تعده المديرية الولائية المكلفة بالنشاط الاجتماعي بالاشتراك مع مصالح الحماية المدنية.
- السند القانوني لشغل المحلات.
- بيان وصفي للمحلات والتجهيزات والوسائل المادية والضرورية.
- بطاقة تقنية تبين طاقة استيعاب المؤسسة ومكانها.

و حسب المادة 11 من المرسوم التنفيذي 83-08، يجب أن تودع الجمعية الملف الإداري والتقني المرفق بالاكتتاب في دفتر الأعباء النموذجي لدى المديرية الولائية المكلفة بالنشاط الاجتماعي، لمكان إنشاء المؤسسة و يمنح وصل إيداع الملف للجمعية .

تتأكد المديرية الولائية المكلفة بالنشاط الاجتماعي من صحة الملف الإداري والتقني من صحة الملف الإداري و التقني وترسله إلى الوزير المكلف بالتضامن الوطني مرفوقاً بالرأي المبرر للمدير الولائي، المكلف بنشاط الاجتماعي، في أجل لا يتعدى شهرا واحدا (01) ابتداء من تاريخ إيداع الملف.(1).

و حسب المادة 13 من المرسوم أعلاه فان الوزير المكلف بالتضامن الوطني يبت في طلب إنشاء المؤسسة في اجل شهرين (02) ابتداء من تاريخ استلام الملف، و يمكنه عند الاقتضاء، طلب معلومات تكميلية، و يبلغ الوزير قراره إلى الجمعية في اجل خمسة عشرة يوما (15).

في حالة رفض طلبها، يمكن للجمعية تقديم طعن لدى الوزير المكلف بالتضامن الوطني في مدة شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار(2).

الفرع الثاني

التنظيم الهيكلي لمؤسسات العمل المحمي

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي 83-08 المؤرخ في 4 مارس 2008، المحدد لشروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي و تنظيمها و سيرها، و حسب المادة 18 منه فان مؤسسات العمل المحمي يسيرها مجلس الإدارة، و يديرها مدير.

1- المادة 12 من المرسوم التنفيذي 83-08 سالف الذكر .

2- المادة 14 من المرسوم التنفيذي نفسه .

أولا مجلس الإدارة:

يتشكل المجلس الإدارة من:

- ممثل عن الوزير المكلف بالتضامن الوطني رؤسا .
- ممثل عن الوزير الكلف بالمالية .
- ممثل عن الوزير المكلف بالفلاحة والتنمية الريفية.
- ممثل عن الوزير المكلف بالصحة والسكان وإصلاح المستشفيات.
- ممثل عن الوزير المكلف بالصحة والتكوين والتعليم المهنيين.
- ممثل عن الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
- ممثل عن الغرفة الصناعة التقليدية والحرف.
- ممثل عن الغرفة الوطنية للفلاحة.
- ممثل عن الغرفة الوطنية للتجارة والصناعة. ممثل عن الوزير المكلف بالصيد البحري والموارد الصيدلية.
- ثلاثة (03) ممثلين عن الجمعيات الوطنية الناشطة في مجال الإدماج الاجتماعي والمهني للأشخاص المعوقين، بالنسبة للمؤسسات العمومية.
- ثمانية (08) ممثلين عن الجمعية من بينهم ثلاث (03) أعضاء مؤسسين منتخبين من جمعيتها العامة بالنسبة للمؤسسات المنشأة من طرف جمعية (1).

ينتخب رئيس مجلس الإدارة للمؤسسات المنشأة من طرف الجمعية من قبل جمعيتها العامة، كما يمكن لمجلس الإدارة استدعاء كل شخص يراه كفاء لمساعدته في أشغاله، يحضر مدير المؤسسة اجتماعات مجلس الإدارة بصوت استشاري يضمن أمانته.

يعين أيضا أعضاء مجلس الإدارة بقرار من الوزير المكلف بالتضامن الوطني، بناء على اقتراح السلطات والمنظمات التابعين لها لمدة لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد، وفي حالة انقطاع عهدة أحد أعضاء مجلس الإدارة يتم تعويضه حسب نفس الأشكال

1- المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 08-83، سالف الذكر.

ويستخلفه العضو الجديد المعين أو المنتخب كمن طرف الجمعية العامة إلى غاية انتهاء عهدة التي تنتهي بحكم صفتهم بانتهاء هذه الأخيرة (1).

يتداول أعضاء مجلس الإدارة طبقاً للقوانين و الأنظمة المعمول بها ، في المسائل التي تهم المؤسسة لا سيما ما يأتي :

- النظام الداخلي للمؤسسة وتنظيمها الداخلي.
- مخطط أعباء المؤسسة، لاسيما نشاطات إنتاج السلع والخدمات والمقولة من الباطن.
- مشروع ميزانية المؤسسة وحساباتها.
- الصفقات والعقود والاتفاقات والاتفاقيات.
- الاقتناء والتصرف في الأملاك المنقولة والعقارية.
- عقود الإيجار.
- مشاريع وتوسيع المؤسسة أو تهيئتها.
- برامج المحافظة والصيانة للبنىات والتجهيزات.
- قبول الهبات والوصايا ورفضها.
- التقرير السنوي عن نشاطات المؤسسة يعده ويقدمه مدير المؤسسة (2).

يجتمع مجلس الإدارة في دورة عادية مرتين (02) في سنة باستدعاء من رئيسه يمكن أن يجتمع في دورة غير عادية بطلب من ثلثي 3/2 أعضائه أو من الوزير المكلف بالتضامن الوطني، ولا تصح مداولات مجلس الإدارة إلا بحضور نصف أعضائه على الأقل وإذا لم يكتمل النصاب يجتمع مجلس الإدارة بعد استدعاء جديد في الخمسة (15) يوماً الموالية لتاريخ الاجتماع المؤجل ولا تصح مداولاته عندئذ مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين(3).

1- المادة 20 من المرسوم التنفيذي 08-83، سالف الذكر

2- المادة 21 من المرسوم التنفيذي نفسه .

3- المادة 23 من المرسوم التنفيذي نفسه .

تتخذ قرارات مجلس الإدارة بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين وفي حالة تساوي عدد الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحاً.

تدون مداوالات مجلس الإدارة في محاضر تسجل في سجل خاص مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس مجلس الإدارة التي يوقع عليها الرئيس وأمين الجلسة المحاضر ثم ترسل إلى الوزير المكلف بالتضامن الوطني وإلى أعضاء مجلس الإدارة⁽¹⁾.

ثانيا مدير المؤسسة:

يعين مدير المؤسسة العمومية بقرار من الوزير المكلف بالتضامن الوطني. وتنتهي مهامه حسب الأشكال نفسها، ينتخب من قبل جمعية من طرف جمعيتها العامة، و يضمّن السير الحسن للمؤسسة، ويكلف بهذه الصفة بما يلي:

- تنفيذ مداوالات مجلس الإدارة.
- تمثيل المؤسسة أمام العدالة وفي جميع أعمال الحياة المدنية.
- تحضير مشروع ميزانية المؤسسة وحساباتها.
- الأمر بنفقات وإيرادات المؤسسة.
- إبرام كل صفقة وعقد اتفاق واتفاقية طبقاً للتشريع المعمول بها.
- تعيين المستخدمين الذين لم تتقرر وطريقة أخرى لتعيينهم.
- إعداد مشاريع التنظيم الداخلي والنظام الداخلي للمؤسسة.
- إعداد التقرير السنوي من نشاطات المؤسسة⁽²⁾.

1- المادة 23 من المرسوم التنفيذي 83-08 سالف الذكر .

2- المواد 24-25 من المرسوم التنفيذي نفسه .

المطلب الثاني

دور مؤسسات العمل المحمي كوسيلة في التشغيل

تلعب مؤسسات العمل المحمي دورًا كبيرًا في الترقية المهنية للعمال ذوي الحقوق باعتبارها وسيطة في التشغيل، و تضمن إدماج هذه الفئة على الصعيدين الاجتماعي والمهني، لاسيما بتوفير مناصب عمل متناسبة و طبيعة الإعاقة و إتاحة الفرصة له لكسب الرزق، في إطار عمل يتلاءم وطبيعة الإعاقة، و الاعتراف للمعوق بصفة العامل و توجيهه و تعيين المؤسسات و المصالح التي تساهم في استقبال الأشخاص المعاقين وإدماجهم مهنيًا⁽¹⁾.

يعد موضوع التشغيل المعاقين من المواضيع المهمة والأساسية والضرورية التي يجب أن تؤخذ باعتبار الوضع الاقتصادي العام للدولة أو البلد الذي يعيش فيه المعاق يؤثر بصورة مباشرة على إمكانية تشغيل المعاقين و هذا ما يستوجب ضرورة تحديد مهام المؤسسات العمل المحمي (الفرع الأول) و كذا ترقية تشغيل الأشخاص المعاقين من خلال هذه المؤسسات (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مهام مؤسسات العمل المحمي

تتمثل مهمة مؤسسات العمل المحمي في الإدماج الاجتماعي و الترقية المهنية للعمال المعوقين حيث تتيح هذه المؤسسات لهؤلاء العمال ذوي الحركة المحدودة ممارسة نشاط مهني مأجور ضمن شروط مكلّفة حسب إمكانياتهم و هو ما تضمنته نص المادة 15 من المرسوم التنفيذي 83-08 السالف الذكر .

1- المرسوم التنفيذي رقم 82-180 المؤرخ في 15 ماي ، المتعلق بالشروط و الأحكام الخاصة بتشغيل العمال المعاقين و إعادة تأهيلهم ، ج ر العدد 20 لسنة 1982 .

الورشة المحمية هي مؤسسات العمل المحمي تكلف النشاط إنتاج السلع والخدمات والمقولة الباطنة وتشغل عمالا معوقين ضمن الشروط، خاصة العمل كتهيئة المنصب وتكييف وتيرة العمل وتتكلف هذه المهمة وضع في حالة عمل الأشخاص المعوقين غير القادرين على ممارسة نشاط مهني في وسط عادي وهذا حسب المرسوم التنفيذي 08-8.

- توفير شروط المناسبة للعمل وتهيئة المنصب وتكييف العمل مع طبيعة إعاقة الأشخاص المستقبليين.
- تنظيم نشاطات الإنتاج والمقولة من الباطن وتجارة المنتوجات المنجزة من قبل المؤسسة.
- إبرام عقود المقولة من الباطن وأداء الخدمات والجماعات المحلية والهيئات العمومية الخاصة.
- تحضير العمل للمعوقين لممارسة عمل في وسط عادي.
- تشغيل الورشة لمحمية 80% على أقل من عمالها من بين الأشخاص المعوقين غير أنه تمكنها التوظيف حسب الضرورات الإنتاج الأجراء الساكنين في حدود 20% من تعدادها.

و تنص المادة 17 من المرسوم التنفيذي 08-83 على انه "يعتبر مركز توزيع العمل في المنزل مؤسسة عمل محمي تسمح بالممارسة نشاط مهني في المنزل للأشخاص المعوقين غير القادرين على ممارسة هذا النشاط لا في ورشة محمية ولا في وسط عادي لأسباب مرتبطة بظروفهم البدنية أو المادية أو المحيطية توفر هذه المؤسسة للعمال المعوقين أشغالا ذات طبيعة يدوية أو فكرية وذلك بجميع طلبات العمل وتوزيعها على هؤلاء العمال.

و تكلف بهذه الصفة، لاسيما بما يأتي:

- القيام بالمساعي لدى الهيئات العمومية والخاصة لإبرام عقود المقولة من الباطن وأداء الخدمات.

- توفير أعمال ذات طابع يدوي أو فكري للعمال المعوقين، وذلك بجمع طلبات العمل وتوزيعها على هؤلاء العمال.
- استرجاع الأعمال المنجزة وتسليمها للهيئات المعنية⁽¹⁾.

الفرع الثاني

ترقية تشغيل الأشخاص المعاقين

لضمان إدماج الأشخاص المعاقين على الصعيدين الاجتماعي و المهني صدر القانون رقم 09-02 المؤرخ في 08 مايو 2002 المتعلق بالأشخاص المعاقين ، الذي كان يهدف إلي التعريف بالأشخاص المعاقين و تحديد المبادئ المتعلقة بحمايتهم و ترقيتهم حيث "تشمل الحماية كل شخص مهما كان سنه و جنسه ، يعاني من إعاقة أو أكثر ، وراثية او خلقية أو مكتسبة ، تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية ، الشخصية و الاجتماعية ، نتيجة لإصابة وظائفهم الذهنية أو الحركية أو العضوية الحية" (2) .

و سعيا لترقية تشغيل المعاقين و تشجيع ادماجهم الاجتماعي و المهني تم إنشاء أشكال تنظيم عمل تكيف و طبيعة إعاقتهم الذهنية و البدنية ، لا سيما عبر الورشات المحمية و مراكز توزيع العمل في المنزل، أو مراكز المساعدة عن طريق العمل و في هذا الخصوص صدر إلى جانب المرسوم التنفيذي 09-02 المرسوم التنفيذي رقم 02-08 المحدد لشروط إنشاء المؤسسات المساعدة عن طريق العمل و تنظيمها و سيرها⁽³⁾.

مؤسسات المساعدة عن طريق العمل حسب المادة الأولى من هذا المرسوم هي مراكز مساعدة عن طريق العمل، و تتمثل مهمة هذه المؤسسات في ترقية الاستقلالية المهنية للأشخاص المعاقين.

1- المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 08-83، السالف الذكر.

2- المادة 2 من القانون رقم 09-02 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين و ترقيتهم ، ج ر العدد 34 لسنة 2002 .

3- المرسوم التنفيذي رقم 02-08 المحدد لشروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل و تنظيمها و سيرها ، المؤرخ في 2 جانفي سنة 2008، ج ر العدد 02 لسنة 2008 .

تعد مراكز المساعدة عن طريق العمل مؤسسات عمل محمي، تتكفل باستقبال المعاقين البالغين 18 سنة على الأقل، الذين يتابعون تكويناً مهنيًا، ولا تسمح قدراتهم بالعمل في وسط عادي والحاجة إلى دعم طبي اجتماعي وتربوي.

و من المهام التي كلف بها هذا المركز حسب المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 02-08 هي:

. وضع في حالة عمل الأشخاص المعاقين غير قادرين على ممارسة نشاط مهني في وسط عادي ولا في ورشة محمية.

. السهر على تهيئة العمل وشروطه حسب طبيعة إعاقة الأشخاص المستقبليين.

ترقية إلتحاق الأشخاص المعاقين الذين سجلوا نتائج مرضية في مراكز المساعدة عن طريق العمل بتشغيل في الورشة المحمية .

و فيما يخص الضمان الاجتماعي، نصت المادة 163 من الأمر 95-27 و المتضمن القانون المالية لسنة 1996 و التي تنص على "تخفيض حصة صاحب العمل المستحقة بالنسبة 50% عن تشغيل كل شخص معوق أو الأشخاص المعاقين الذين يشتغلون عنده، تتكفل الدولة بالفارق الناتج عن هذا التخفيف، تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم "

و قصد ضمان ظروف معيشة هذه الفئة نصت المادة 05 من قانون 11-83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم كما يلي: "يستفيد من الاداءات العينية، الأشخاص المعوقين بدنيا أو عقليا الذين لا يمارسون أي نشاط مهني". (1)

1- القانون رقم 11-83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج ر عدد 28 مؤرخ في 05 جويلية 1983 المعدل و المتمم بالأمر 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج ر عدد 42 المؤرخ في 07 جويلية 1996 .

فالمشرع الجزائري، بحكم المادة 05 المذكورة أعلاه، خص هذه الفئة بحماية خاصة من أجل الحفاظ على كياناتهم الاجتماعي، و ذلك بإفادتهم من اداءات الضمان الاجتماعي بالرغم من أنهم غير ملزمين بدفع أي اشتراك لهذه الصناديق، فالأصل أن المستفيدين من أداءات الضمان الاجتماعي هم الذين يثبتون اشتراكاتهم لدى صناديق الضمان الاجتماعي.

كما نص القانون 09-02 المتعلق بالأشخاص المعاقين، على أن يستفيد الأشخاص المعاقين الذين تقدر نسبة عجزهم ب100%، تخفيضاً في مبلغ الإيجار و شراء سكنات الاجتماعية التابعة لدولة أو لجماعات الإقليمية⁽¹⁾.

1- المادة 31 من القانون 09-02، سالف الذكر .

خاتمة

اتبعت الحكومة سياسة التشغيل لتوفير اكبر عدد ممكن من مناصب الشغل وخاصة لفئة الشباب من بين أهم هذه مظاهر تدخلها إتباع منهج الوساطة في سوق العمل ، و ذلك بإنشاء هياكل و مؤسسات وسيطة تقوم بالربط بين عارضي العمل و طالبيه من مؤسسات اقتصادية سواء كانت عامة أو خاصة ، من بين أهم هذه المؤسسات الوكالة الوطنية للتشغيل التي ساهمت في التقليل من ظاهرة البطالة بعدما أصبحت هذه الأخيرة مشكلة بارزة في بلادنا كما هي في سائر دول العالم خاصة الدول النامية.

إلا أنه رغم كل هذه المزايا التي تتسم بها هذه الهيئات إلا أنها لا تخلو من عيوب حيث مازالت لم تتمكن من التحكم في سوق العمل بالشكل المطلوب حيث لا تزال تسير بنفس الهياكل القديمة بالنسبة للموارد المالية و البشرية بما فيها الوكالة الوطنية للتشغيل إذ أن هذه الأخيرة تحقق أهدافها المرجوة بنسب قليلة و هو ما يفسر ضعف تدخلها في سوق العمل كعنصر فعال في تحديد السياسة التشغيلية و في ممارسة دور الوسيط في التشغيل كما أنها تعاني من عدة نقائص بما في ذلك نقص المعلومات التي تمكنها من تقييم وضعية سوق العمل إلا أنه رغم كل هذه النقائص التي تعاني منها هذه الهيئات إلا أنها ساهمت بشكل كبير في إنشاء عدد كبير من مناصب العمل مما يؤكد اعتماد الدولة عليها لمكافحة مشكلة البطالة.

أما فيما يخص مكاتب الاستخدام الخاصة باعتبارها شركات خاصة أو هيئات فهي الأخرى تقوم بدور الوساطة في إبرام عقود العمل عن طريق الموافقة بين طالبي العمل العارضون له تحت إشراف ورقابة من قبل الدولة.

إلى جانبها اعتمدت التشريعات المقارنة على مكاتب الاستخدام الخاصة للقيام بالوساطة مع السماح لبعض الهيئات الخصوصية القيام بها في حين منح التشغيل عن طريق مقاولات التشغيل المؤقت.

و لحماية حقوق المعاق وضمان جميع شروط الوقاية الصحية و الأمن تم إنشاء مؤسسات العمل المحمي التي سعت جاهدة للاهتمام بشريحة المعاقين فبعد أن كانت حقوق المعاق عبارة عن مجموعة من التدابير و إجراءات غير منظمة تم التفكير بصورة جدية في إعطاء المعاق الحق الكامل في الإطلاع على كل ما يعنيه من خلال تجميع كل المراسيم والتدابير التي تعني و تخص حقوق المعاق حيث ساهمت هذه الأخيرة في الترقية المهنية للعمال ذوي الحقوق و إدراجهم في السلك المهني، إلا إن هذه المؤسسات ليس لها دور في الواقع لأنه و لحد الآن لا نجد ولا مساهمة لهذه المؤسسات لكونها تهتم بالوساطة إلا بنسبة قليلة للمعوقين.

إن اهتمام الدولة بقضايا التشغيل و تكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة التي أصبحت تشكل تهديدا على المجتمع استلزم توفير كافة الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة و ذلك بوضع هياكل قوية أو مكاتب خاصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها و عليه يجب تدعيم استمرار كل برامج التشغيل و تحسينها لبلوغ نتائج أحسن و توفير العمل لأكبر عدد من المواطنين مع تجنيد اكبر لكل الطاقات لتفادي النقائص المسجلة مع متغيرات سوق الشغل و التطورات الجديدة مع منح الوكالات الاستخدام الخاصة حرية القيام بدور الوساطة و تعميمها في كل دول العالم بهدف تخفيف الضغط على سوق الشغل باعتبارها إحدى الركائز الرامية إلى محاربة البطالة ، مع وضع إستراتيجية طويلة المدى و ليست مؤقتة من اجل امتصاص هذه الظاهرة إلى جانب إعلام الشباب البطال بعمليات التوظيف بكل شفافية عن طريق فتح مواقع الالكترونية و هذا من اجل إلغاء الحواجز و الغموض بين الشريكات و البطالين عن طريق فتح مسابقات التوظيف والتخصصات المطلوبة أي تكون هناك علاقة مباشرة طالب العمل و عارضه و الاهتمام أكثر بالفئة المعوقة و ذلك بمنح مؤسسات العمل المحمي دور اكبر في الواقع و رفع نسبة تشغيلها و إدراجها في السلك المهني، و ذلك بالأخذ بعين الاعتبار ببعض التجارب الدولية في القضاء على مشكل البطالة أو التقليل منها ووضع حد لظاهرة البيروقراطية الإدارية .

قائمة المراجع

أ- الكتب:

- 1- البرعي حسن احمد، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002.
- 2- زهران همام محمود محمود، قانون العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
- 3- صلاح علي علي حسن، الوساطة في إبرام عقد العمل، دراسة مقارنة بين تشريعات العربية والمستويات الدولية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013.
- 4- عدون ناصر دادي- العايب عبد الرحمان، البطالة وإشكاليات التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 5- مجدي فؤاد عبد القادر، المسؤولية المدنية لشركات إلحاق العمالة بالخارج، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011.
- 6- منصور محمد حسين، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، د ط
- 7- يحي عبد الودود، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، الإسكندرية، د.س.ن.

ب- الرسائل والمذكرات الجامعية:

• الرسائل الجامعية:

- 1- قصاب سعاد، اختلالات سوق العمل وفعالية سياسة التشغيل، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2010

ج - المذكرات الجامعية:

- 1- ابن سالم محمد عبد الرؤوف، دور الوكالة الوطنية لتشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2001، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2011.
- 2- أدريوش دحماني محمد، إشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة تلمسان، 2006.
- 3- بن فايزة نوال، إشكالية البطالة ودور المؤسسات في سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005 -دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل-، رسالة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005.
- 4- دايم بلقاسم ، اتفاقيات منظمة العمل الدولية و التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ،معهد الحقوق و العلوم الإدارية ، جامعة الجيلالي الياس ،سيدي بلعباس ،السنة الجامعية 1994،1995 .
- 5- شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارات، رسالة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة ، تلمسان، 2012.
- 6- شلالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2004، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر، 2005.
- 7- قندوز سناء، دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في ترقية الاستثمار الخاص بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر، 2005.

8- **قميحة رابح**، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2014.

9- **كحل الراس لينة**، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال فترة 2000-2010، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2014.

د- المقالات:

1- **حمدي علي**، الحماية القانونية الوطنية والدولية لذوي الاحتياجات الخاصة مجلة الفكر البرلماني، العدد 21، الجزائر، نوفمبر 2008.

2- **مديوس فلاح الرشيد**، دور القانون الدولي في موضوع الاعتراف بحقوق الإنسان المعاق وإقرارها وموقف التشريع الكويتي منها، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد الرابع، 1993، ص 231 إلى ص 244 .

2- **معاشو نبالي فطة** ، عقود الإدماج آلية لإنشاء مناصب الشغل ، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية ، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، 2005 ص 60 الي ص 85 .

3- **حميدي علي**، تنظيم وتطوير أسواق العمل، مجلة العمل العربية ، العدد 86، فبراير- مارس 2009 ص 81 الي 94 ص

د - المداخلات:

4- **زايد مراد- بن سالم عبد الرؤوف**، "دور سياسة التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر"، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المدية، 15-16 نوفمبر 2011.

5- غانم عبد الله- حمزة فيشوش، "إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر"، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.

ت- النصوص القانونية:

• النصوص التشريعية:

- 1- قانون رقم 83-11 مؤرخ في 02 جويلية 1982، متعلق بالتأمينات الإجتماعية ج ر عدد 28 صادر بتاريخ، 05 جويلية 1983 معدل ومتمم بأمر 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج ر عدد 42 صادر بتاريخ 07 جويلية 1996.
- 2- أمر رقم 95-57، مؤرخ في 30 ديسمبر 1995، المتضمن قانون المالية لسنة 1996. ج.ر عدد 32 صادر في 31 ديسمبر 1995.
- 3- أمر رقم 95-27 مؤرخ في 30 ديسمبر 1995، يتضمن قانون المالية لسنة 1995 ج ر العدد 82 لسنة 1996.
- 4- قانون رقم 02-09، مؤرخ 8 ماي 2002 يتعلق بحماية أشخاص المعوقين و ترقيةهم ج ر عدد 34 صادر بتاريخ في 24 ماي 2002.
- 5- قانون رقم 04-19، مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، متعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل، ج.ر عدد 83، صادر بتاريخ في 26 ديسمبر 2004 .
- 6- مرسوم رئاسي رقم 08-09 مؤرخ في 27 يناير 2008، يسند لوزير المرسوم التضامن الوطني سلطة الوصاية على وكالة التنمية الاجتماعية، ج.ر عدد 3 صادر بتاريخ 4 مايو 2008.
- 7- قرار مؤرخ في 7 أبريل 2015 يتضمن اعتماد هيئة خاصة لتنصيب العمال، ج ر عدد 49 لسنة 2015 .

• النصوص التنظيمية:

8- مرسوم تنفيذي رقم 402-98 مؤرخ في 2 ديسمبر 1998، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، ج ر عدد 91، لسنة 1998.

9- مرسوم تنفيذي رقم 232-96، مؤرخ في 29 جوان 1996، يتعلق بإنشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحدد قانون الأساسي، ج.ر عدد 40 لسنة 1996، صادر بتاريخ 4 ماي 2008.

10- مرسوم التنفيذي رقم 180-82 المؤرخ في 15 ماي 1982 ، المتعلق بالشروط والأحكام الخاصة بتشغيل العمال المعاقين و إعادة تأهيلهم ، ج ر العدد 20 لسنة 1982 .

11- مرسوم تنفيذي رقم 77-06 مؤرخ في 18 فيفري 2006، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 273-09 مؤرخ في 30 أوت 2009، متعلق بتحديد مهام الوكالة الوطنية لتشغيل وتنظيمها وسيرها، ج.ر عدد 9 صادر بتاريخ 2 سبتمبر 2009.

12- مرسوم تنفيذي رقم 83-08، مؤرخ في 4 مارس 2008، يحدد شروط إنشاء المؤسسات العمل المحمي وتنظيمها وسيرها، ج.ر عدد 13، صادر بتاريخ 9 مارس 2008 .

13 - مرسوم تنفيذي رقم 126-08، مؤرخ في 19 أبريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج.ر عدد 22 لسنة 2008، صادر بتاريخ في 30 أبريل 2008، معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي رقم 11-105، مؤرخ في 06 مارس 2011، ج ر عدد 14، صادر بتاريخ 6 مارس 2011 معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي 13-242، مؤرخ في 10 أبريل 2013، ج.ر عدد 21 لسنة 2013، صادر بتاريخ 3 أبريل 2013

14- مرسوم التنفيذي رقم 02-08 المؤرخ في 2 جانفي 2008 ،المحدد لشروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل و تنظيمها و سيرها ، ج ر العدد 02 لسنة 2008

15- مرسوم تنفيذي رقم **11-105**، مؤرخ في 06 مارس 2011، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج.ر عدد 14، صادر بتاريخ 6 مارس 2011.

16- مرسوم التنفيذي رقم 07-123 المؤرخ في 24 أبريل 2007، يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه منه و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال ، ج ر ، عدد 28 صادر بتاريخ 28 ماي 2007 .

د- الوثائق:

1- الاتفاقية رقم **181** بشأن وكالات الاستخدام الخاصة المعتمدة من طرف المؤتمر العام الدولي لشغل في دورته الخامسة والثمانين المنعقدة بجنيف في 03 يوليو 1997، بتاريخ فاتح مارس 2001.الموقع الالكتروني [WWW.LABOR-](http://WWW.LABOR-WATCH.NET)

[WATCH.NET](http://WWW.LABOR-WATCH.NET)

- 1.....مقدمة:
- 3.....الفصل الأول: قيام الدولة بالوساطة عن طريق وكالات عمومية
- 4.....المبحث الأول: الوساطة عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل
- 5.....المطلب الأول: مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل
- 5.....الفرع الأول: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل
- 7.....الفرع الثاني: التنظيم الهيكل للوكالة الوطنية للتشغيل
- 7.....أولاً: المدير العام
- 8.....ثانياً: مجلس الإدارة
- 10.....الفرع الثالث: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل
- 13.....المطلب الثاني: آليات تجسيد وساطة الوكالة الوطنية للتشغيل
- الفرع الأول: مفهوم جهاز المساعدة على الإدماج المهني كآلية لتجسيد الوساطة في التشغيل
- 14.....
- 15.....الفرع الثاني: آلية وساطة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في مجال التشغيل
- 16.....أولاً: عقود إدماج حاملي الشهادات
- 17.....ثانياً: عقود الإدماج المهني
- 18.....ثالثاً: عقود تكوين الإدماج
- 20.....المبحث الثاني: الوساطة عن طريق الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعي
- 20.....المطلب الأول: مفهوم الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية
- 21.....الفرع الأول: تعريف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية
- 22.....الفرع الثاني: التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية
- 22.....أولاً: مجلس التوجيه
- 23.....ثانياً: المدير العام

- 24.....ثالثاً: لجنة المراقبة
- 25.....المطلب الثاني: مظاهر وساطة الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية في التشغيل
- 25.....الفرع الأول: برنامج عقود ما قبل التشغيل
- 28.....الفرع الثاني: برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف لليد العاملة
- 30.....الفرع الثالث: برنامج مناصب الشغل المأجور بمبادرة محلية
- 31.....الفصل الثاني: الوساطة من خلال هيئات خاصة
- 33.....المبحث الأول: وساطة الهيئات الخاصة في التشغيل
- 34المطلب الأول: تدخل هيئات التنصيب الخاصة في التوسط في التشغيل
- 34.....الفرع الأول: تعريف الهيئات الخاصة في التوسط في التشغيل
- 37.....الفرع الثاني: دور الهيئات الخاصة في التوسط في التشغيل
- 41.....المطلب الثاني: مكانة مكاتب الاستخدام الخاصة في التشريعات المقارنة
- 41.....الفرع الأول: مكانة مكاتب الاستخدام الخاصة في التشريع المصري
- 43.....الفرع الثاني: مكانة مكاتب الاستخدام الخاصة في التشريع الليبي والبناني
- المبحث الثاني: المساهمة غير المباشرة لمؤسسات العمل المحمي في الوساطة في التشغيل
- 45.....
- 46.....المطلب الأول: مفهوم مؤسسات العمل المحمي
- 46.....الفرع الأول: تعريف مؤسسات العمل المحمي
- 48.....الفرع الثاني: التنظيم الهيكلي لمؤسسات العمل المحمي
- 48.....أولاً: مجلس الإدارة
- 51.....ثانياً: مدير المؤسسة
- 52.....المطلب الثاني: دور مؤسسات العمل المحمي كوسيط في التشغيل
- 52.....الفرع الأول: مهام مؤسسات العمل المحمي
- 54.....الفرع الثاني: ترقية تشغيل الأشخاص المعوقين

57.....	خاتمة
59.....	قائمة المراجع:
65.....	الفهرس