وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المدية -يحي فارس-

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

عنوان المذكـرة

سياسة التشغيل في الجزائر

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد نقدي وبنكي

من إعداد الطالبة :

جريبة حكيمة

تحت إشراف:

د. حميدي كلثوم

أعضـاء لجـنة المناقشة

د. خيرة داود	أستاذة محاضرة أ	جامعة يحي فارس المدية	رئيسًا
د. حميدي كلثوم	أستاذة محاضرة أ	جامعة يحي فارس المدية	مشرفا ومقررا
د. إيمان حيولة	أستاذة محاضرة أ	جامعة يحي فارس المدية	ممتحنا

- السنة الجامعية 2023-2024 -


بسم الله الرحمن الرحيم



كلمة شكر

أشكر الله العلي العظيم الذي وفقني و منحني القدرة لإتمام هذه الرسالة بصدق الوفاء والإخلاص أتقدّ م إلى مشرفتي في هذه الرسالة ، الأستاذة الدكتورة : **حميدي كلثوم** ، بجزيل الشكر و أسمى عبارات التقدير على إشرافها وعلى ما قدمته من نصائح و توجيهات



إهـــداء

أحمد الله عز وجل وأشكره الذي أنار لي طريق العلم.ومنحني القدرة والصبر ووفقني في إنجاز هذا العمل المتواضع الذي أهديه إلى:

من فرحت قبل فرحنا،إلى من وسهرت على سعادتنا، وكانت بمثابة المستقبل الذي يترقب خطواتنا وحلمت دوما أن أكون في أعلى المراتب إليك أنحني إرضاء نقول شكرا "أمي الغالية."

أنت أعز وأحب إنسان في الوجود الذي منحنا كل الحب والحنان وفي نفس الوقت إلى الذي تمنى أن يراني في مثل هذا اليوم إليك انحني إرضاء وأقول شكرا لك " أبي العزيز رحمك الله واسكنك فسيح جناته."

إلى من بوجودهم أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها إلى الذين عشت معهم سنين عمري وشاركوني بسمة الحياة وشقائها إخوتي واخواتي. ليلي، امينة، سعاد، بركاهم وامال، عطاء الله ، صلاح الدين .

وإلى الشخص الذي أكن له كل المحبة وإلى كل الأهل والأقارب مع تمنياتي لهم بالصحة والعافية.

إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا البحث من قريب أومن بعيد ولو بكلمة طيبة أو ابتسامة صادقة.

.

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة سياسة التشغيل في الجزائر و كذلك مختلف البرامج التي انتهجت لهذه سياسات وعوامل تفعيل ونجاح هذه السياسة، إذ يعتبر موضوع التشغيل من المواضيع الهامة الذي ركزت عليها الدولة الجزائرية وكان من أولوياتها منذ الاستقلال و ازدادت أهميتها أكثر في الآونة الأخير ، حيث أن التزايد الكبير لطالبي العمل و فرض العمل منخفضة وهنا كان على الدولة التفكير جديا لإيجاد حل لهذه المشكلة ، من خلال إحداث أجهزة وأساليب تقنية واقتصادية للتكفل بمشاكل الشباب في توفير مناصب شغل فانتهجت الجزائر على إثر ذلك عدة سياسات للتشغيل قصد التخفيف من حدة البطالة وترقية الشغل .

الكلمات الافتتاحية: سياسة التشغيل ، البطالة ، cta الوسيط , جهاز المساعدة على الإدماج المهني .

Summary:

This study aims to know the employment policy in Algeria as well as the various programs that have adopted these policies and the factors of activation and success of this policy ،because the issue of employment is considered as one of the important topics on which the Algerian state has focused and has been one of its priorities since independence and its importance has increased more recently as the Algerian state has been the increase .

As a result, the state has had to think seriously about finding a solution to this problem by creating technical and economic mechanisms and methods to deal with the problems of young people who want to offer jobs As a result, Algeria has adopted several employment policies in order to reduce the severity of unemployment and to promote.

Keywords: operational policy ،unemployment ،Scheme to help with professional integration.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
فهرس المحتويات	II-III
فهرس الجداول	IV
فهرس الأشكال	V
مقدمة عامة	أ-هـ
الفصل الأول: الإطار النظري لسياسة التشغيل والبطالة	
تمهيد	7
المبحث الأول: الإطار النظري لسياسة التشغيل	8
المطلب الأول: سياسة التشغيل	8
المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي البطالة	11
المطلب الثالث: الأبعاد الرئيسة للسياسة التشغيل	18
المبحث الثاني: ألية مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر	22
المطلب الأول: أجهزة وبرامج التشغيل المنتهجة بهدف القضاء على	22
المطلب الثاني: لأنماط التشغيل	31
المطلب الثالث: الإطار القانوني وتحديات سياسة التشغيل	36
المبحث الثالث: الدراسات السابقة	47
المطلب الأول: تحليل الدراسة سياسة التشغيل والبطالة	47
المطلب الثاني: تحليل الدراسة سياسة التشغيل في الجزائر	49
المطلب الثالث: محل الدراسة من الدراسات السابقة	50
خلاصة الفصل	53
الفصل الثاني: دراسة ميدانية لسياسة التشغيل في الجزائر	
تمهيد	55
المبحث الاول: الوكالة الوطنية للتشغيل	56
المطلب الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل	56
المطلب الثاني: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل	65
المطلب الثالث: أهداف الوكالة الوطنية للتشغيل	67
المبحث الثاني : آلية عمل الوكالة الوطنية للتشغيل	69

المطلب الأول: الفرضيات الجزئية المبينة على الدراسة	**69**
المطلب الثاني: المتغيرات الدراسة المعتمدة عليها	**69**
المطلب الثالث: إختبار الفرضيات الجزئية المبنية على الدراسة	**75**
المبحث الثالث: الآليات المستحدثة لعمل الوكالة الوطنية للتشغيل	**76**
المطلب الاول: عملية ا لإدماج في الوظيفة العامة	**76**
المطلب الثاني: استحداث منحة البطالة	**79**
المطلب الثالث: إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل	**82**
خلاصة الفصل	**83**
خاتمة	**86**
قائمة المراجع	**90**

فهرس الجدوال

رقم الجدول	عنوانه	الصفحة
الجدول 1-1	أنواع التمويلات التي تقدمها	28
الجدول1-2	التمويل الثنائي	28

فهرس الأشكال

رقم الأشكال	عنوانه	الصفحة
الشكل 2 -1	الهيكل التنظيمي للوكالة	62

مصطلحات البحث	
Anem	Agence National de l’Emploi
Daip	Dispositif d’Aide l’Insertion Professionnelle
Cta	Contrat de Travail Aidé
ANSEJ	Agence Nationale d’aide a l’emploi des Jeunes
ANGEM	Agence Nationale de Gestion du Microcrédit

مقـــدمـــة

إشكالية البحث:

أصبحت مسألة التشغيل من أكبر التحديات التي تواجهها مختلف الدول في العالم ومن بينها الجزائر التي عرفت اختلالات كبيرة في سوق العمل، بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة وفي نفس الوقت سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، وأصبح بذلك العمل محل اهتمام كبير تتمحور حوله الرهانات فيما يتعلق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

وهنا كان لبرامج التنمية المتعاقبة انطلاقا من المرحلة التخطيطية التي مرت بها الجزائر بعد الاستقلال و التي هدفت إلى النهوض بالاقتصاد الجزائري من خلال بناء قاعدة صناعية للخروج من الأزمة و القضاء على بعض المشاكل الخاصة بخلق مناصب الشغل جديدة عن طريق استثمارات منتجة و بعدها الانتقال إلى اقتصاد السوق المفتوح متزامن مع أزمة سياسية حادة بحيث لم تستطع سياسة التخطيط و المعتمد على مداخيل المحروقات الوقوف أمام المشاكل الاقتصادية و الاجتماعية ، ممادي بوجود سلسة من الاضطرابات و استلزم على الدولة الإسراع في الأخذ التدابير اللازمة و مجموعة من الإصلاحات بعد سنة 1988 مما عملت الدولة على إلغاء الاحتكار في بعض القطاعات و فك بعض القيود على التجارة الخارجية والهدف منها الحصول على رؤوس الأموال ،و لكن أدى بذلك عجز في الميزانية و التضخم المالي وانخفاض قيمة العملة المحلية و خوف المستثمرين الأجانب للاستثمار في الجزائر و البيروقراطية .

وهنا لم تجد السلطة أمامها سوى إبرام اتفاقية مع صندوق النقد الدولي ومن إخلاله انتقلت الدولة إلى اقتصاد الحر.

و في ظل التحولات العالمية والضغوطات الدولية، مما انعكس على الواقع الاقتصاديّ الجزائري منذ ثمانينيات القرن الماضي، بصدور القوانين الجديدة المنظمة لميدان الشغل مع بداية التسعينيات، منها على وجه الخصوص القانون رقم:(90-11)"المنظّم لعلاقات العمل".

فلقد انعكست برامج إعادة الهيكلة و الإصلاحات الاقتصادية ، ونداءات للخصخصة، وضرورة إشراك القطاع الخاص في التنمية الوطنية سلبا على السياسة الاجتماعية التي

كانت أولى نتائجها غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال، وهذا ما ساهم في ارتفاع عدد العاطلين عن العمل فكان من الضروري على السلطات المعنية إعادة النظر في نمط وسياسات التسيير المتبعة في السابق، مع وجود مشكلة لدى معظم الشباب بأن طبيعة عملهم مؤقت ويمكن تسريحهم في أي وقت، وهذا ما يطرح مشكلة عويصة جدا على درجة إحساسهم بعدم الأمان بدون أن ننسى انخفاض النفقات العمومية التي اتسمت بها السياسة الاجتماعية خلال العشرية السوداء في ظل انعدام النمو، هنا ظهرت تحديات جديدة ناجمة عن اتساع الفوارق وانتشار الفقر وارتفاع حدة البطالة.

ولمواجهة تدهور سوق الشغل والامتصاص اكبر قدر من البطالة، أنشأت الدولة أجهزة بديلة جديدة لشباب مهنيا وأجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم الأسباب اقتصادية كوسيلة أنجع وأحسن لتكييف مع الاقتصاد، وبين الجانب الاقتصادي و الجانب الاجتماعي تجسد مشروع دعم الإنعاش النمو الاقتصادي.

ومن خلال ما سبق يمكننا طرح الإشكالية التالية:

ما هي البرامج التي اعتمدتها الجزائر للتخفيف من حدة البطالة؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هي البطالة وما طبيعتها في الجزائر؟
- ما المقصود بسياسة التشغيل؟
- ما هي السياسات المنتهجة من طرف الدولة للتقليص من البطالة والحد منها؟
- إلى أي مدى نجحت السياسة العامة للتشغيل في مكافحة البطالة والحد منها؟

فرضيات البحث:

1-الفرضية الأولى:

إن البطالة في الجزائر هو موضوع يشغل الحكومة لذا ساهمت بمجموعة من البرامج أو الآليات المختلفة من أجل خلق مناصب العمل للشباب للحد من البطالة.

الفرضية الثانية: من اجل خلق مناصب شغل جديدة لشباب والحد من نسبة البطالة فلابد من السير الحسن لسياسة التشغيل.

2-الفرضية الثالثة :

السياسة المنتهجة من الدولة تقوم أساسا على إنشاء أجهزة التشغيل لوكالة الوطنية لتشغيل .

3-فرضية الرابعة:

الحد من البطالة يتوقف بمدى فعالية البرامج المتنوعة و الآليات سياسة التشغيل في الجزائر .

أهمية الدراسة:

- نتطرق في الدراسة إلى الإجراءات والتدابير المتخذة من طرف الحكومة الجزائرية وكذا مختلف البرامج التي تبنتها في إطار سياستها التشغيلية معتمدة.
- تكمن أهمية الموضوع أيضا في إن سياسة التشغيل في الجزائر باتت الانشغال الأساسي لدي سلطات العمومية نتيجة تزايد مستوى الطلب في مستوى سوق الشغل.

-كما أن موضوع التشغيل في الجزائر له صدى واسع بين فئات المجتمع ،كما انه من المواضيع المتداولة في الوسط الاجتماعي والاقتصادي والسياسي ،إذ يمكن الحكم على مدى نجاح حكومة أو نظام سياسي ما بمدى ما يوفره من مناصب شغل ومدى تحكمه في سوق العمل.

أهداف الدراسة:

الهدف من الدراسة التي بين أيدينا هو إظهار سياسة التشغيل في الجزائر، وإبراز أهم الإجراءات المتخذة من الدولة الجزائرية في سياستها، وإبراز طموحاتها وأهدافها المستقبلية في سبيل الحد من البطالة

وإلى النتائج التي توصلت إليها الدولة.

أسباب اختيار الدراسة :

هناك عدة أسباب ذاتية وأخرى موضوعية أدت إلى تناول الموضوع الدراسة ، وذلك فان اختيار الموضوع لم يكن صدفة إنما لأهمية موضوع التشغيل هو قديم و جديد في إن واحد وكوني مستفيدة من هذه السياسات التي يمكن حصرها في:

أ- الأسباب الذاتية:

يتمثل **السبب** الذاتي لاختيار الموضوع هو الرغبة الشخصية للبحث في موضوع "**سياسات التشغيل في الجزائر**"

ب- الأسباب الموضوعية :

- اهتمام الكبير من خرجي الجامعات والمعاهد بالتشغيل والخوف من هاجس البطالة التي بات يؤرق الشباب واتجاههم إلى الإجرام و الهجرة غير الشرعية.
- تركيز الدولة بقطاع التشغيل وإعطاءه أهمية بالغة وذلك بمختلف السياسات والبرامج المنتهجة من اجل الحد من البطالة.
- النظر في سياسة التشغيل وأهم الوكالات أو الأجهزة المقدمة من طرف الدولة لشباب.

منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة المعلومات و للحصول عليها من أجل الوصول إلى النتائج، بغرض الإجابة على إشكاليتنا و كذا صحة الفرضيات المذكورة أعلاه، اعتمدنا على المنهج الوصفي و التحليلي و ذلك من خلال تطرقنا للمفاهيم الأساسية عن السياسة التشغيل و في الحديث عن البطالة ، كما استخدمناه في طرح مضمون سياسية التشغيل والبرامج المنتهجة لهذه السياسة .

أدوات الدراسة:

- **المسح المكتبي:** من خلال الكتب والمذكرات الموجودة في المكتبات.
- **الانترنت:** من خلال تصفح المواقع ذات الصلة بموضوع الدراسة.

صعوبات البحث.

- ❖ أي موضوع يتناول دراسة الواقع يواجه صعوبات يرتبط جزء كبير منها بنقص المعلومات
- ❖ خاصة الحديثة منها، وفي دقة الإحصائيات وتضارب البيانات بين مختلف الهيئات.
- ❖ عدم تجاوب المسؤوليتين في القطاع وتحفظهم حول المعلومات المتعلقة بالتشغيل والبطالة.

هيكل البحث:

اعتمدنا على طريقة امرد في الدراسة و منا تطرقنا إلى فصلين و هما:

الجانب النظري التي تم الذكر فيه عدد من النقاط التالية:

سوف نتطرق إلي الإطار النظري حول التشغيل و سياسة التشغيل و البطالة في المبحث الأول من خلال تفصيلنا للمفهوم سياسة التشغيل و أهدافها و عن البطالة و أنواعها و مسبباتها، و الإبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل.

لنعود في المبحث الثاني بالحديث عن آليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر منها أجهزة وبرامج التشغيل المنتهجة بهدف القضاء على البطالة وأنماط التشغيل والإطار القانوني وتحديات سياسة التشغيل.

- الجانب التطبيقي التي اعتمدنا فيها على معرفة الوكالة الوطنية للتشغيل بالاعتماد على متغيرات الدراسة والتي بنيت على فرضيات فرعية والتي تم اختبارها في أخر الدراسة بالأخذ بالإحصائيات الخاصة بالوكالة.

الفصل الأول:

الإطـار النـظري لسياسـة الـتشغيل والبـطالة

تمهيد:

مع مطلع التسعينات تبنت الدولة الجزائرية اقتصاد السوق كبديل للاقتصاد الموجه ،إلا أن هذه الإصلاحات قد نجم عنها مشكلات اجتماعية، أهمها مشكلة البطالة ،إذ مست هذه الأخيرة فئة الشباب، وأصحاب الشهادات الجامعية، بحيث أكثر من 80 % من البطالين لا يتجاوز سنهم ثلاثين سنة.

بحيث أصبحت مشكلة البطالة ،تأرق الدولة والتي يعود أسبابها إجمالا ،لأسباب خارجة عن سيطرتها من الركود الاقتصادي، وهناك أسباب تدخل في نطاق سيطرة الحكومة، لذا بات من الضروري إعادة النظر في السياسات القائمة والشروع في انتهاج سياسة أكثر نجاعة للتخفيف من حدة البطالة، وإعادة تنظيم المؤسسات وفتح المجال للاستثمار لخلق مناصب شغل جديدة ،ولذا نتطرق أو نتعرض إلى النقاط التالية:

المبحث الاول: الإطار النظري لسياسة التشغيل.

المبحث الثاني: آليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة.

المبحث الأول: الإطار النظري لسياسة التشغيل

تعمل الدولة جاهدة من اجل تحسين من سياسة التشغيل، بغية تقليص من حدة البطالة وكظاهرة تستدعي الاهتمام بها، وإيجاد حلول من اجل تقليص من حدتها، بالرغم من المشاكل الاقتصادية والمتغيرات في اقتصاد السوق والسوق الحرة.

المطلب الأول: سياسة التشغيل

أولا: تعريف التشغيل

للتشغيل مفهومين، مفهوم تقليدي وآخر حديث.

المفهوم التقليدي: يعني أنه تمكين الشخص من الحصول على العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية، بعد الحصول على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين.

المفهوم الحديث: التشغيل بمفهومه الحديث لا يحمل معنى مناقض للبطالة، كما لا يتضمن معنى العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل، ويعطي له حق المشاركة والتمثيل في مختلف التنظيمات والحق في الضمان الاجتماعي، وله الحق في رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب والتقاعد حسب الشروط التي يوضحها القانون في التشغيل يتطابق مع التوظيف، ويؤدي بالضرورة إلى مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة.

- إنّ التشغيل هو ذلك النشاط الذي يستدعي تجديد يد عاملة مؤهلة وكفؤ.

- كما يري بعض الباحثين أن مصطلح الشغل فقد تأسس مع الرأسمالية الحديثة في دائرة مفاهيم القوى العاملة والعرض والطلب والاستقرار المهني في حين هناك من اعتبر التشغيل بمثابة استخدام القوة البشر أو مستوى العمالة في العمل.

- إن التشغيل يعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط جسدي أو ذهني يشغل بها وقته مقابل أجر[1].

[1] سعدية زايدي ، **سياسة التشغيل في الجزائر** ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه LMD في علم الاجتماع تنظيم وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة باتنة ، الجزائر، 1-2018-2019 ص 11.

– كما أن التشغيل يعرف بأنه " توفير عدد من الوظائف ومناصب العمل بشتى ميادين النشاط الاقتصادي، ومختلف مستويات العمل، بالشكل الذي يلبي عدد من طلبات العمل من القوة العاملة، ويتمثل عنصر العمل في كل أشكال الجهد الإنساني المبذول في سبيل الإنتاج سواء كان ذهنيا أو جسديا، ويشمل الأفراد الذين هم في سن العمل ولديهم وظائف ويمكن التمييز بين نوعين من التشغيل.

التشغيل الدائم :والذي يعني الاستخدام الدائم للعامل بموجب عقد عمل غير محدد المدة، وهو ما يمنحه الشعور بالاستقرار.

التشغيل المؤقت: أحد أشكال الاستخدام المؤقت، يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة، كأن يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الإجازات السنوية، أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة[1].

ثانيا: تعريف سياسة التشغيل

تحظى قضايا التشغيل بأهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية، ولا يقتصر هذا الاهتمام على المستوى المحلي بل يمتد إلى المستوى الدولي، بحيث اتخذ هذا الاهتمام مجالا أوسع يرتبط بمفهوم التنمية الاقتصادية، ومن صور ذلك :

الاهتمام بضمان العمل لكل شخص يرغب فيه، بحيث يكون هذا العمل منتجا ويتم اختياره بحرية تامة، مع الاهتمام أيضا باكتساب المؤهلات الضرورية التي يمكن الاستفادة منها في مجالات العمل بحيث يشغل العامل الوظيفة التي تتناسب مع مؤهلاته.

سياسة التشغيل ":هي مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج."

[1] الهام نايت سعيدي، "**اليات تفعيل ونجاح سياسة التشغيل في الجزائر**" ، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بسكرة، جامعة محمد خيضر، 13 و14 أفريل 2011، ص: 314.

وتشكل سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات النوعية والتي موضوعها سوق الشغل ،وتؤثر هذه الإجراءات على جهة الطلب والجزء الآخر على جهة العرض، كما يمكن التأثير على الجهتين معا.

لقد اتخذت سياسات التشغيل بعدين رئيسين، يقتصر البعد الأول منها على مجال إيجاد فرص العمل التي يمكن الحصول عليها من مكاتب العمل أو سوق العمل أو غيرها من الجهات، أما البعد الآخر فيمتد إلى إدارة أسواق العمل وأطراف الفاعلة وإيجاد العمل اللائق من حيث التشغيل الملائم من زاوية التعليم والتدريب ،وكذلك توفير ظروف العمل المناسبة والاهتمام بالأجور، وتحسين الإنتاجية عن طريق سياسات الحوافز، والاهتمام بمعالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم والنوع والزمان والمكان جنبا إلى جنب مع الاهتمام بالعمالة الوافدة [1].

إن سياسة التشغيل هي مجموع الإجراءات الهادفة إلى خلق مناصب شغل دائمة أو مؤقتة من خلال تشجيع العمل المأجور أو تحفيز المبادرات الفردية، والتي تصب مجتمعة في هدف أساسي يتمثل في تحقيق توازن سوق العمل، والحد من مشكلة البطالة في المجتمع[2].

ثالثا: أهداف سياسة التشغيل:

يمكن حصر أهم الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل في:

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
- رفع مستوى معيشة المواطنين عن طريق زيادة دخل الأفراد.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب.

[1] سعدية زايدي، مرجع سابق.

[2] قميحة رابح،**سياسة التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص :التنظيم والسياسات العامة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،مدرسة دكتوراه القانون والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر ،ص17.

- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
- تنظيم أساليب وإدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل[1].

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي البطالة

اولا: تعريف البطالة

1-المفهوم اللغوي:

فقد ورد في معجم اللغة العربية أن البطالة مشتقة من بطل، بمعنى لم يعد صالحا أو أنه فقد وابطال الشخص العاطل عن العمل يعني أنه فقد حقه وصلاحيته، في حين أن البطالة في اللغتين الإنجليزية والروسية لا تعني أكثر من الانقطاع عن العمل، وبالتالي الشخص المتعطل يمر بمرحلة عدم النشاط ممكن أن تعقبها مرحلة نشاط آخر مكثف، وفي اللغة الفرنسية كلمة تعني البطالة، مشتقة من فعل بطل أي تعطل عن العمل فعلChômage .

يعني أيضا أن العاطل عن العمل، ذلك الشخص الذي سيتريح في الظل ومن ثم يستأنف عمله .

2-المفهوم العلمي

أن البطالة كلمة تحمل في طياتها مضمونا قيما أو أخلاقيا حيث إنها مستمدة من الباطل عكس الحق، خاصة إذا كان العاطل ذلك الشخص الموجود داخل قوة العمل، وعمره محصور بين 16 و 64 سنة يعمل بأجر ولو مدة محددة وقادر على العمل و راغبا فيه .

[1]عبد اللطيف بن أشنهو، **التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1980 -1968**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الأولى ، 1982 ،ص 125

وبينما يرى" William Nordhaus Paul A. Samuelson أن العاطلين عن العمل هم المجموعة التي تضم عدد من الأفراد غير العاملين، والذين يبحثون عن منصب شغل أو ينتظرون العودة لعملهم".

أما البطالة حسب منظمة العمل الدولية (1985)، هو لفظ يشمل كل الأشخاص العاطلين عن العمل رغم استعدادهم أو وقيامهم بالبحث عنه بأجر لحسابهم الخاص، وقد بلغوا سن قانوني يؤهلهم للشغل.

تعريف الديوان الوطني للإحصائيات الجزائري للبطالة:

إن مصطلح" بدون عمل "يقصد به" بطال "ويتمثل في الشخص الذي يستوفي في آن واحد على النقاط التالية[1] :

- ❖ أن يكون من سن العمل أي بين 16-60 سنة.
- ❖ بدون عمل أثناء فترة التحقيق.
- ❖ أن يكون قام بالبحث الجاد عن العمل.

تعريفات أخرى للبطالة:

- ❖ يعرف العاطل عن العمل بأنه كل شخص راغب في العمل وقادر عليه وباحث عنه ولم يجده .
- ❖ تعرف البطالة بأنها الانقطاع الإجباري أو اللاإرادي عن العمل لعدد معين من أفراد القوة العاملة .
- ❖ تعرف البطالة بأنها :عدم ممارسة الفرد لأي عمل ما سواء كان ذهنيا، أو عضليا أو غير ذلك من الأعمال وسواء كان عدم الممارسة الناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غير إرادية.

[1] ميلودي امحمد و نواري اسماعيل، **سياسة العامة لتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر**، مذكرة ماستر في العلوم السياسية تخصص تنظيمات سياسية وادارية، جامعة ادرار،الجزائر، 2021-2022،ص 18.

- ❖ من وجهة نظر اقتصادية البطالة: تعني أن عرض العمل هو أكبر من طلب العمل من المستخدمين فهو يسبب انفصالا لسوق العمل.
- ❖ تعرف البطالة وفق لهذا المفهوم بأنها"الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه استخداما كاملا، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه.

ثانيا: أنواع البطالة

هناك أنواع البطالة حسب العوامل التي ترتبط بها وهي[1]

1-البطالة الدورية:

تحدث هذه البطالة في فترات الكساد التي يتعرض لها الاقتصاد بين فترة وأخرى، ذلك أن الاقتصاد في كل دول العالم تقريبا يتعاقب عليه فترات من الازدهار والكساد تعاقبا دوريا، ففي فترة الازدهار يكون معدل البطالة منخفضا وفي فترة الكساد يكون هذا المعدل مرتفعا . ومن بين طرق معالجتها استخدام طرق أدوات السياسة المالية والسياسة النقدية التوسعية لغرض زيادة الطلب الكلي ،من خلال زيادة الإنفاق الحكومي وخفض الضرائب و زيادة معدل عرض النقود إلى جانب الكفء الضريبي

2-البطالة الاحتكاكية:

هناك بعض الناس عاطلين عن العمل لكونهم لم يتمكنوا بصورة مؤقتة من العثور على عمل يلائم كفاءاتهم، ولكن عندهم خبرات عمل تجعلهم يتوقعون الحصول على عمل بسرعة، وربما يكونوا على معرفة بأن هناك عملا معينا وهم ينتظرونه، و يطلق هذا النوع من البطالة

[1]الدكتور مدني بن شهرة، **الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة 1 ص 233.

اصطلاحا" البطالة الاحتكاكية"، و السبب في ظهور هذا النوع من البطالة، هو أن الفرد في أثناء فترة الانتقال يقوم بتسجيل نفسه في مكاتب العمل بوصفه في حالة بطالة.

وتتميز البطالة الاحتكاكية بتواجدها في الاقتصاديات كافة أيا كان مستوى نموها ومهما اختلفت طبيعتها وذلك لان سوق العمل يتميز بطبيعته الحركية، كما أن تدفق المعلومات لا يتم بالصورة المثلى، ولان بحث العمال عن الوظائف وبحث أصحاب الأعمال عن العمال عادة ما يأخذ بعض الوقت .

3- البطالة الهيكلية:

نسمي هذه البطالة بالهيكلية لأنها بحصول تغيير أساسي في الهيكل الصناعي، اي في البنية الصناعية، وتظهر البطالة الهيكلية كنتيجة لبعض التغيرات الهيكلية في الاقتصاد الوطني كالتطور التكنولوجي فيجد العامل أن مهاراته لم تعد تتناسب مع فرص العمل المتاحة، وينتج عن هذه التغيرات الهيكلية انخفاض الطلب على بعض المهن، وارتفاع الطلب على مهن أخرى، و أصحاب المهن التي انخفض الطلب عليها يتعرضون إلى هذا النوع من البطالة، لأنه يصعب إعادة تأهيلهم .

4-البطالة المقنعة:

تعرف البطالة المقنعة على أنها" حالة التحاق بعض الأفراد بوظائف معينة ويتقاضون عليها أجور في حين أن إسهامهم في إنتاجية العمل لا يكاد يذكر، فالاستغناء عليهم لا يؤثر بأي حال على حجم الإنتاج فهي عمالة يمكن سحبها من موقع الإنتاج دون تأثير عن الكمية المنتجة ولحل مشكل البطالة المقنعة يجب تحديد عدد الموظفين والعمال وتختار ما يناسبها من العمالة.

5- البطالة السافرة:

تعني وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل ولكنهم متعطلون وعاجزون عن الحصول على أية فرصة عمل برغم رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه، والبطالة السافرة تظهر بشكل واضح

في فائض العرض في سوق العمل مقارنا بالطلب عليه، خاصة وإن قطاعات الاستيعاب في سوق العمل.

6-البطالة الموسمية:

وهي مرتبطة بحالة الطقس، أو بمتغيرات موسمية في العرض، وهي صفة لبعض القطاعات الاقتصادية، وقد تختلف من دولة الى أخرى بسبب العادات والتقاليد والمناسبات، منها ما يحصل في نهاية كل عام دراسي، حيث يشكل الطلب وخصوصا خريجي الجامعات، ضغطا على سوق العمل فينخفض العرض من الأيدي العاملة من الطلبة بعد بداية العام الدراسي .

7-البطالة الاختيارية:

تشمل هذه البطالة الأفراد القادرين على العمل إلا أنهم لا يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة بالرغم من وجود وظائف شاغرة لهم مثل الأغنياء الذين يعزفون عن قبول العمل في ظل الأجور المتاحة وكذلك الأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون منها على أجور عالية، غير أن هذا النوع من البطالة لا يدخل ضمن حساب قوة العمل في المجتمع.

8-البطالة المتبقية:

في جميع المجتمعات تقريبا يوجد عنصر يوصف بالبطالة المتبقية وتتألف هذه البطالة من أفراد يصعب أو يتعذر استخدامهم بشكل دائم وثابت ،وأنهم يجدون من العسير عليهم أن يتلائموا أو يتكيفوا مع مستلزمات و المطالب التي توجهها طرق الإنتاج الحديثة، و ما يستدعيه العمل المنظم من الدقة و الانضباط في السلوك.

9- بطالة الفقر:

هي تلك الناتجة بسبب النقص في التنمية، والغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الدائم والمستمر، وتسود هذه البطالة في الدول القليلة النمو والتي

يسودها الركود وضعف التنمية كما ينشأ لدى أفرادها ميل إلى الهجرة الخارجية ولهذا تسمي هذه الدول"دول الإرسال" والدول الموظفة لهذه العمالة "دول الاستقبال"[1].

ثالثا: أسباب البطالة

أن البطالة من أكبر المشكلات الاقتصادية التي يعاني منها العالم أجمع، وهو الأمر الذي دفع كافة المهتمين في جميع المجالات إلى البحث عن أسبابها والآثار الناجمة عنها، وهذا حتى يتم التعامل معها في إطار الإصلاح الاقتصادي السليم، فهناك أسباب الخارجية، وأخرى تابعة من الاتجاهات الدولة الجزائرية، ولكن كل منها يؤثر على المجتمع ويزيد من مشكلة البطالة، بهذا التنوع والاختلاف في الأسباب يمكن أن تحصر ذك فيما يلي:

1-الأسباب الخارجية عن إرادة الدولة:

1-1 انخفاض أسعار المحروقات:

إن الجزائر بلد طاقي ويحتل فيه المحروقات على أهمية كبيرة بحيث يعتمد على إنتاج وتصدير المحروقات بنسبة 96 %، مما أدى إلى انكماش اقتصادي في الجزائر نتيجة إتباع سياسات تقليدية بسبب تدهور الريع البترولي، وهذا ما أدى إلى تقلص حجم الاستثمارات المحلية، ومن ثم تقلص إيجاد مناصب عمل جديدة.

1-2 تدهور شروط التبادل التجاري الدولي:

إن انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي أي الدولار، وهذا أدى إلى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية لان الجزائر تتعامل في محروقاتها بالدولار الأمريكي وبالتالي تأثير استيراداتها من السلع التامة الصنع وكل ذلك أثر على حجم المبادلات التجارية، أي يؤثر على مستوى الدخل القومي الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة.

[1] ميلودي امحمد ونواري إسماعيل، مرجع سابق، ص21

1-3 القضية السكانية:

يساهم السكان في أي مجتمع دورا أساسيا في تحديد حجم المعروض من القوى العاملة، حيث تؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان مع الزيادة الإنتاج بغرض ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه إلى انخفاض مستوى المعيشة و تلاقي انتشار البطالة بصورها المختلفة، فقد عرفت الجزائر منذ الاستقلال تضاعف عدد السكان بثلاث مرات بنسبة مئوية للنمو الديمغرافي تجاوز ثلاثة بالمئة 3%، وهكذا أصبحت مشكلة تزايد السكان مع عدم وجود سياسة واضحة لامتصاص نسبة التزايد مما أدى إلى تفاقم البطالة.

2-الأسباب التابعة من الاتجاهات الدولة الجزائرية:

إن السياسات المتعاقبة بينت مدى هشاشة القرارات الحكومية في زيادة حدة البطالة بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشر وتتمثل هذه السياسات فيما يلي:

2-1 التوقف على تعيين الخرجين:

من الأسباب أيضا التي تؤدي إلى البطالة الخلل في السياسات التعليمية التي تتبعها الدولة والجامعات تعمل دون خطة لتخرج، أي تخرج آلاف الخريجين في تخصصات لا يحتاج إليها في عالم الشغل وبالتالي شبح البطالة يتزايد.

2 -2 عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل:

إن مدة التعليم و من ثم مدة التكوين أو التدريب تتطلب تكاليف كثيرة يتحملها الفرد و المجتمع معا و هذه التكاليف يبررها العائد الاجتماعي الخاص من جهة ومن جهة نظر الفرد الحصول على أفضل الوظائف و أحسن اجر و كذلك العائد الاجتماعي من وجهة نظر المجتمع و يتمثل في الارتفاع بالإنتاجية العمالة المؤهلة ككل ،و إن عدم التناسق بين التعليم و التوظيف قد أدى إلى تراجع عائد التعليم و هذا نتيجة الحصول على مناصب دون مراعاة التخصصات التعليمية ،حيث ان هذه الأخيرة نمطية و غير متطورة ،مما أدى إلى تزايد أعداد الخريجين و خاصة ذوى المؤهلات المتوسطة، مما أدى إلى زيادة في المعروض من الخريجين عن حاجة سوق العمل ،و عدم تجانس في هيكله بحيث كان

هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في التخصصات أخرى مع عدم وجود مواكبتها لمتطلبات سوق العمل [1]

2-3 -زيادة السكان:

إن التزايد غير المخطط للسكان تنجم عنه أثر سلبي، فتأثر قطاعات الدولة تأثر مباشر، وهذه الزيادة مقاربة بمعدلات النمو الاقتصادي المتواضع، نتج عنها مشاكل عويصة، إذا العلاقة بين معدل النمو الاقتصادي ومعدل النمو السكاني المستمر غير متلائم، مع وجود عدد كبير من العاطلين عن العمل، كما أن ارتفاع عدد السكان دون القدرة على استثمار أو الزيادة في عملية الإنتاج هنا يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة' [2].

2-3 انعدام تكافؤ فرص العمل

إن التوظيف لم يعد للأكفأ ولم يعد لمن يستحق وإنما أصبح لمن له وساطة، فالوساطة أصبحت لها دور كبير في توفير فرص العمل سواء في القطاع الحكومي أو الخاص وعدم وضع الإنسان المناسب في المكان المناسب، وهنا ما يصيب الشباب بالإحباط والشعور بالظلم وبفقدان الرغبة في العمل.

2-4 تفشي الفساد في الأجهزة ومؤسسات الدولة:

من أخطر المشكلات التي تواجهها الدول وخاصة الدولة النامية هو الفساد في مؤسسات الدولة وفي النشاط الاقتصادي وهذا ما ينجم عنه أثار سيئة، فالفساد هنا يمس جوانب عديدة كنهب الأموال وموارد الدولة، وكذلك عدم التوزيع العادل للثروة وكما يؤثر على قرارات السياسية الصحيحة التي تتماشي مع الواقع الدولة، والتي تعالج قضايا كبيرة منها مشكلة البطالة.

[1] الدكتور مدني بن شهرة، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة 1، ص 255.

[2] ميلودي امحمد ونواري اسماعيل، مرجع سابق، ص31

2-5 - التوزيع الجغرافي للسكان:

تعاني الجزائر من اختلال في توزيع السكان وكثافتهم في المناطق حيث شهدت الجزائر نموا سريعا في إنشاء عدد المدن، حيث ارتفع عدد المدن مما أدى إلى انخفاض عدد السكان الأرياف بحسب الهجرة الداخلية المرتبطة أساسا بالبحث عن العمل ،كما أن الهجرة الداخلية ليس فقط من الريف إلى المدينة، بل أيضا من الولايات الأقل جانبية لفرص العمل إلى الولايات الكبرى ،الأكثر جاذبية لفرص العمل، وذلك سبب إلى غياب سياسة توزيعية واضحة للإنفاق العام وتمركز المؤسسات في المدن الشمالية[1].

2-6 الخوصصة:

انطلقت فكرة الخوصصة في الجزائر في أواخر الثمانينات، التي جاءت مع فكرة التحول إلى اقتصاد السوق التي تعتبر بمثابة الحل الوحيد بسبب الوضعية المتدنية التي وصل إليها الاقتصاد الجزائري في مختلف الميادين ،وتندرج فكرة الخوصصة ضمن الإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها الجزائر خاصة برنامج الاستقرار الاقتصادي، وبرنامج التعديل الهيكلي والذي يؤكد على ضرورة الخوصصة كوصفة مقدمة من قبل الصندوق النقد الدولي ،وبنك العالمي من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية على أنها أداة حتمية لإصلاح الاقتصاد الوطني، وعصرنته فيجب الأخذ بعين الاعتبار رغبة الجزائر في إرساء علاقات تعاون دولية كذلك إستراتجية مع الشركات المتعددة الجنسيات في إطار العولمة[2].

المطلب الثالث: الإبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

لقد كانت سياسة التشغيل دوما جزءا لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، على اعتبار انه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، وبحكم أن الهدف من التنمية في النهاية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش

[1] ميلودي امحمد ونواري إسماعيل، مرجع سابق، ص32.

[2] مدني بن شهرة ، مرجع سابق، ص 262.

الكريم للمواطن، وهو ما يتأتى إلا بتوفير فرص العمل لكل القادرين على العمل، والباحثين عنه، ووضع البرامج الناجعة لمتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة.

وان كان من الصعب في استعراض مختلف الأبعاد والأهداف الرئيسية لسياسات التشغيل والعمل على الحد من البطالة التي تم انتهاجها خلال الفترات السابقة بشكل دقيق، والتي كانت تحكمها عوامل وظروف من المؤكد أنها تختلف عن العوامل والظروف الحالية ، بغض النظر عن نجاحها أو فشلها ،فانه يمكن القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب ، منها ما هو اجتماعي ،ومنها ما هو اقتصادي، ومنها ما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلي ، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

أولا: البعد الاجتماعي

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة ، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة ، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع ، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء وما يترتب على ذالك من أفكار وتصرفات اقل ما يقال عنها تضر بهؤلاء الشباب أولا ونقصد بها اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من المتوسط ،وما يترتب على ذلك من مخاطر الموت في البحر ،والإدمان على المخدرات وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية متعدد الأوجه، و بما فيها الجرائم الإرهابية ، والانتحار والتمرد ،على قيم وتقاليد وقوانين البلاد، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة .

ثانيا: البعد الاقتصادي

يرتكز البعد الاقتصادي على ضرورة استثمار القدرات البشرية، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما

يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودة ومنافسة المنتج الأجنبي ، وربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.

ثالثا: الأبعاد التنظيمية والهيكلية

بينما ترمي هذه الإبعاد لسياسة التشغيل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من المخطط الوطني لترقية الشغل، ومحاربة البطالة المعتمد من قبل الحكومة، والتي ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتعدد الأبعاد، يمكن إيجاز أهمها فيما يلي :

- ❖ الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل.
- ❖ تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
- ❖ تكييف الطلب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجيا على توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل[1] .
- ❖ العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
- ❖ تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق وتحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل ودعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة.
- ❖ ترقية التكوين المؤهل، لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني، لتسيير الإدماج في عالم الشغل.
- ❖ ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات التي تشجع على خلق مناصب الشغل.
- ❖ محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية .
- ❖ تنمية روح المقاولاتية لاسيما لدى الشباب.

[1] ميلودي امحمد و نواري اسماعيل، مرجع سابق، ص46-47

- ترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى القصير والمتوسط، وتكييف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل
- دعم استثمار لخلق لفرص العمل، ودعم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف الدائم.
- عصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم، وإنشاء هيئات قطاعية للتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل.
- العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل، ومعرفته أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات وبنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل.

يتضح مما سبق إن سياسة التشغيل في الجزائر في السنوات الأخيرة، أصبحت تقوم على مجموعة من الأبعاد المتعددة الجوانب، ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية والهيكلية، الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق هذه الأهداف على مجموعة من الآليات القانونية والتنظيمية والبرامج والمخططات العلمية.[1]

[1] احمية سليمان، محاضرة بعنوان :**السياسة العامة للتشغيل في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر**، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة، الجزائر ،2009

المبحث الثاني: آليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر

إن مسألة البطالة التي مست كل الفئات الاجتماعية، لا سيما الشباب وأصحاب الشهادات العلمية، أصبحت تمثل تهديدا على المجتمع، وهذا ما استلزم على الحكومة الشروع في إجراءات وتدابير استثنائية للتخفيف من حدتها وانعكاساتها السلبية خاصة في أوساط فئة مهمة وهي فئة الشباب، وتمثلت هذه الإجراءات في وضع برامج عديدة لترقية الشغل[1].

إن الجزائر تحاول من خلال هذه السياسات تأمين فرص عمل بالنسبة للبطالين رغم أن هذه المناصب غير دائمة، ولا تلبي حاجات طالبي العمل داخل السوق، وبالتالي سنحاول من خلال هذا المبحث التعرف على أهم الإجراءات والسياسات التي سطرتها الدولة الجزائرية للتخفيف من حدة البطالة.

إن اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة استلزم توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة، وذلك بوضع هياكل قوية ومتخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها، وتم بذلك إنشاء وزارة خاصة بالتشغيل والتضامن الوطني مهيكلة أساسا على المستوى المركزي في مديريتين عامتين واحدة للتشغيل وأخرى للتضامن الوطني متفرعتين إلى عدة مديريات مركزية ،وعلى المستوى المحلي في مديريتين ولائيتين، الأولى للتشغيل والثانية للنشاط الاجتماعي، إضافة إلى الوكالات المتخصصة القديمة والجديدة التي وضعت تحت الوصاية المباشرة للوزارة .

وتتمحور الأهداف الإستراتجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق الشغل، من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية الشغل المشار إليها التي تمولها الدولة، والتي تعتبر إحدى ركائز المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني.

[1] سعدية زايدي، مرجع سابق، ص 89

المطلب الأول: أجهزة وبرامج التشغيل المنتهجة بهدف القضاء على البطالة

1- الوكالة الوطنية للتشغيل

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، يعود تسييرها الشخصي وتغطيتها المالية إلى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 259 / 90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم 42 / 71 :المؤرخ في 17 جوان 1971المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 99 / 62 :المؤرخ في :29 نوفمبر .1962 .[1]

وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، تهدف إلى تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات من جهة، وأصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العام والخاص من جهة ثانية، باستثناء الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها إجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للوظيفة العمومية.

وقد جاء القانون رقم 19 / 04 :المؤرخ في 25 :ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيأة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية.[2]

وحتى تواكب التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وحتى تقوم بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية، استفادت الوكالة من مخطط تأهيل وإعادة الاعتبار يهدف أساسا إلى تحقيق ما يلي:

---

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، العدد 39 الصادرة بتاريخ 12 سبتمبر 1990 .

[2] القانون رقم04-19 المؤرخ في: 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل ،الجريدة الرسمية ، العدد 83 ، الصادرة بتاريخ: 26 ديسمبر 2004 ، ص 09

– تدعيم بالإمكانيات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل

– اتخاذ إجراءات عصرنة طرق تسييرها وتدخلها تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة

– تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل وأصحاب العمل.

ونشير أن مخطط التأهيل وإعادة الاعتبار تمت المصادقة عليه بموافقة الشركاء الاجتماعيين من نقابة العمال أصحاب منظمات، كما أبدى مكتب الجزائر للمنظمة الدولية للعمل موافقته على تقديم المساعدة ومرافقة تجسيد هذا المخطط الإصلاحي

أما من جانب التنظيم فإن الوكالة مهيكلة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن وتتكون هياكلها من:

أ–المديرية العامة:

يتمثل دورها في تطبيق العلاقات والاستشارات القانونية والمراقبة التقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هياكلها الخارجية أين يتم معالجتها.

ب–الوكالات الجهوية للتشغيل

يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة ولايات، وتعد جسر امتدادا بين المديرية العامة والهياكل الخارجية

(وكالات ولائية، وكالات محلية) ويهدف إلى:

- ضمان التسيير اللامركزية للمناصب والموارد الموضوعة حسب سياسة تقاسم المسؤولية بين المديرية العامة والهياكل الخارجية.
- توفيرالدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل التي يواجهونها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات.

ج–الوكالات الولائية للتشغيل

تعتبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تقوم باستقبال المتعاملين سواء من طالبي العمل أو المستخدمين وتتلخص مهامها فيما يلي:

- ❖ البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته المطلوبة وهذا العمل من اختصاص" مصلحة طالبي العمل "المتكون من موظفين متخصصين تقع على عاتقهم مهمة التنصيب وتقديم المشورة والمعلومات والتوجيه.
- ❖ تنفيذ الأجهزة والبرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي مع الشركات وهذا العمل يقدم من طرف مصلحة المستخدمين.
- ❖ تقديم الدعم التقني في المتابعة الإدارية أي معالجة عروض العمل، استدعاء ومتابعة طالبي العمل
- ❖ المساهمة في تنفيذ تشجيع سياسة التشغيل المقدمة من طرف الدولة.

د- الوكالات المحلية للتشغيل :

تعتبر كملاحق أو مرافق للولاية تتميز بنسبة عالية من الكثافة السكانية والأنشطة، الوكالات المحلية تأتي في المستوى الأخير في تنظيم هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل، تكون على مستوى الدوائر أو البلديات، تتخصص في البحث عن فرص العمل أينما كانت وتوجيه عروض العمل إلى السكان المقيمين.[1]

تعتبر الوكالة المحلية للتشغيل الخلية الأساسية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل، ويمكن تلخيص مهامها كما يلي:

- ❖ استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى.
- ❖ تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات، وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيادات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل، واستقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية

[1] الوكالة الوطنية للتشغيل. الموقع الإلكتروني http://www.anem.dz/ar /.

لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب التخصص، وتسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل .

ومن خلال المهام المذكورة أعلاه تقوم الوكالة بدورها في التوجيه وتسعى باستمرار إلى تحسينه خاصة ضمن مخطط إصلاح الوكالة في جانبه المتعلق مع المتعاملين.

وفي 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 ملء بطاقة السيرة الذاتية وصولا إلى توجيهه إما لمنصب متوفر وملائم لقدراته وإما لأحد أجهزة التشغيل الأخرى إن أبدى استعدادا لذلك وحتى إلى التكوين المهني إن كان بدون مؤهلات[1].

ثانيا : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في سنة1996 ، وقد تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996هي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، مكلفة بتشجيع وتدعيم ومراقبة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة ، تقدم للشباب صاحب المشروع خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعها ما يلي:

- ❖ إعانات مجانية(استقبال، إعلام، تكوين)
- ❖ امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال)

[1] الحبيب بن باير، محمد عبد العزيز بن كاملة، **التشغيل في الجزائر مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية**، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بسكرة يومي 13 و14 أفريل، 2011، ص 148

❖ الإعانات المالية (قرض بدون فائدة تخفيض نسب الفوائد البنكية)وضعت الوكالة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل وتضطلع بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية، بالمهام الرئيسة الآتية:

- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تسيير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لا سيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالعمل والتشغيل تحت تصرفها.[1]
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.
- تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.

وتتمثل أهداف جهاز دعم تشغيل الشباب:

- يشكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكلة البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري.
- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.

[1] سعدية زايدي، مرجع السابق، ص93.

أ- شروط **الاستفادة من هذا الجهاز**

الجهاز موجه للشباب ممن تتوفر فيهم الشروط الستة التالية:

- أن يتراوح بين 19 – و 35 سنة، ويمكن أن يصل السن إلى 40 سنة بالنسبة لمسير المؤسسة على أن يتعهد بتوفير ثلاثة (3) مناصب عمل دائمة(بما فيها الشركاء)
- أن يكون لديه تأهيل مهني .
- أن يستفيد صاحب المشروع من تكوين قبل بداية مرحلة الإنجاز .
- أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة .
- أن لا يكون شاغلا وظيفة مأجورة عند تقديم طلب إحداث المؤسسة المصغرة.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل بطال.[1]

ب- أنواع التمويلات التي تقدمها ANSEJ

تمول المؤسسات المصغرة وفق شكلين أساسيين:

-**التمويل الثلاثي :في** هذه الصيغة يضاف إلى المساهمة الشخصية قرض غير مكافأ (بدون فائدة) يمنح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وقرض بنكي بدون فائدة و تتكون تركيبة هذه الصيغة التمويلية من مستويين:

جدول رقم 1-1: أنواع التمويلات التي تقدمها

نسبة المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	نسبة القرض البنكي
المستوى الأول		
%1	%29	%70

[1] وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، "السياسة الوطنية للتشغيل"، الموقع الإلكتروني : ./http://www.mtess.gov.dz/ar

المستوى الثاني		
%2	%28	%70

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على أطروحة لنيل شهادة دكتورة

ج- التمويل الثنائي :في هذه الصيغة يضاف إلى المساهمة الشخصية قرض غير مكافأ (بدون فائدة)يمنح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

جدول رقم 1-2: أنواع التمويلات التي تقدمها (التمويل الثنائي)

نسبة المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
المستوى الأول	
%1	%29
المستوى الثاني	
%2	%28

المصدر: من إعداد الطالبة

ثالثا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14 / 04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ، يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني، تعود بداية إلى (1999) إلا أنه لم يعرف في صيغته السابقة النجاح الذي كانت تتوخاه السلطات العمومية منه، بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء مراحل إنضاج المشاريع ومتابعة إنجازها، وقد تبين ذلك خلال الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 حول موضوع " تجربة القرض المصغر في الجزائر ، وبناء على التوصيات المقدمة خلال

هذا التجمع، الذي ضم عددا معتبرا من الخبراء في مجال التمويل المصغر، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر[1]

والقرض المصغر عبارة عن قرض يمنح لفئات المواطنين بدون دخل أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر، وغير المنظم يهدف إلى الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للمواطنين المستهدفين عبر إحداث الأنشطة المنتجة للسلع والخدمات، ويقدر ب 50.000 دج كحد أدنى، ولا يمكنه أن يفوق 400.000دج

تشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة من خلال قيامها ب:

تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما.

- تدعم المستفيدين من القرض المصغر وتقدم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم.
- منح قروض بدون فوائد.
- إبلاغ المستفيدين، ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز، بمختلف المساعدات التي تمنح لهم.
- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربط هؤلاء المستفيدين بالوكالة بالإضافة إلى مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم[2].

وبذلك فإن القرض المصغر موجه إلى فئات اجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود ليمكنهم من الاستفادة من تمويل لمبادراتهم، ومن بين الفئات الاجتماعية التي يقصدها البرنامج نجد المرأة الماكثة بالبيت وذلك بمساعدتها على تطوير نشاط بيتها يعود عليها وعلى عائلتها بالمنفعة.

أما صيغة التمويل فإنها تنقسم إلى مساهمة مالية شخصية من المبادر، وقرض بنكي بفوائد مخفضة، قرض بدون فوائد من الوكالة، حيث يمكنها منح قرض قدره 29 % من الكلفة

[1] الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، "تقديم الوكالة"، الموقع الإلكتروني:www.angem

[2] المرسوم الرئاسي رقم 04 – 13 مؤرخ في 22 يناير 2004 المتعلق بجهاز القرض المصغر، الجريدة الرسمية، العدد 06.

الإجمالية في نمط التمويل الثلاثي، وتمنح أيضا قرض بدون فوائد لشراء المواد الأولية مقدرة ب 100% من الكلفة الإجمالية للمشروع والتي لا يمكن إن تفوق 100.000 دج وقد تصل إلى 250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب [1]

تنظيم الوكالة يرتكز على مديرية عامة وفروع جهوية تسمى التنسيقيات الولائية موجودة في كل ولاية إلى جانب ممثل الوكالة في كل دائرة ويسمى المرافق.

وتعتمد الوكالة على هياكلها بالتنسيق مع باقي هيئات ووكالات التشغيل، وإشراك جمعيات من المجتمع المدني من أجل الوصول إلى أكبر عدد من أصحاب المبادرات وذلك بتنظيم حملات إعلامية وتحسيسية وبالاحتكاك المباشر، بالفئات التي يقصدها الجهاز.

وإذا كانت تجربة القرض المصغر في الجزائر قد بدأت عام 1999 إلا أنها لم تعط النتائج المرجوة، وما يميز الصيغة الجديدة هو إنشاء وكالة خاصة بتسيير البرنامج وهذا ما سيسمح لا محالة من بلوغ أهداف وتحقيق نتائج أحسن في المستقبل، لأنه فإن أهداف القرض المصغر هامة وهي تجربة حققت نجاحا كبيرا في العديد من الدول في مجال محاربة البطالة وتحسين أوضاع المواطن كونه موجه إلى فئات اجتماعية واسعة.

رابعا: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

تم إنشاء هذا الصندوق بموجب المرسوم التشريعي رقم 11 – 94 المؤرخ في 26 مايو 1994 ، المتضمن إحداث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، إما في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم سواء في القطاع الخاص أو القطاع العمومي[2].

[1] الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، مرجع سابق

[2] المادتين 2و 3 من المرسوم التشريعي رقم 94 – 11 المؤرخ في 26 مايو 1994، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادرة في 01جوان 1994.

وحددت المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 188 – 94 المؤرخ في 6 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، المهام الأساسية لهذا الأخير فيما يلي:[1]

- يضبط باستمرار بطاقية المنخرطين ويضمن تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته.
- يسير الأداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه.
- يساعد ويدعم بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية، إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونيا من أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشيطة.
- ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة.
- يؤسس ويحفظ صندوق الاحتياط حتى يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.

ويحرم من الاستفادة من أداءات التأمين عن البطالة:

- المؤجرون ذوي عقد محدود الفترة، العمال الموسميين، العمال في المنازل، العمال ذوي أصحاب العمل المتعدد، العمال عند أنفسهم.
- العمال الذين فصلوا لأسباب تأديبية عن عملهم.
- العمال المستقلين أو تركوا اختياريا عملهم.
- العمال في توقيف مؤقت أو مستمر للعمل بسبب كارثة طبيعية.
- العمال الذين وصلوا إلى السن الشرعي للتقاعد أو تتوفر فيهم شروط الاستفادة بالتقاعد المسبق.

[1] الجريدة الرسمية، العدد 44 الصادرة في 7 جويلية 1994، ص06

المطلب الثاني: أنماط التشغيل

أولا: برنامج تشغيل الشباب

يعتبر هذا البرنامج خاصا وذا أهمية كبيرة بالنسبة لمحور الشغل، انطلق عام 1988 وأولت الحكومة اهتماما بالغا به، ووضعت له استراتجيه من أجل الوصول إلى السبل الكفيلة بالاستثمار في الطاقات الحية العاطلة عن العمل.

لقد وضع هذا البرنامج لتجاوز العقبات التي تصادف الشباب يوميا حيثما ذهب سواء في المؤسسات الخاصة بالتشغيل، أو مكاتب اليد العاملة التي لا نجد حلا للطلبات الكثيرة والقادمة باستمرارية، ويشمل برنامج تشغيل الشباب على محورين:

-1-**أولهما** يتعلق بتوفير مناصب عمل لصالح الشباب في مختلف النشاطات الزراعية الري والهياكل القاعدية والاقتصادية والاجتماعية.

-2- **ثانيهما** يتعلق بالتكوين في المراكز والمؤسسات والمعاهد وكذا التكوين بالمراسلة، وكان الهدف المقرر من هذا البرنامج التكفل الشباب عاطل عن العمل والمخصص للشباب النشطين غير الحاصلين عن العمل والبالغين 16 إلى 24 سنة، الحد الأدنى تم تمديده إلى 27 سنة عام وهذا عن طريق منحهم تأهيلا يسمح لهم بالاندماج المهني في أشغال ذات منفعة [1]

ثانيا: جهاز الإدماج المهني للشباب

يهدف هذا الجهاز إلى إزالة وتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب والى تشجيع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص لترقية روح المبادرة، اشتمل هذا الجهاز على ثلاث فروع.

ولقد كانت المبادئ الأساسية لهذا البرنامج تهدف أساسا إلى ترقية روح المبادرة والمقاولة لدى الشباب وتنميتها سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو من خلال جمعياتهم، وتنمية المبادرات

[1] سعدية زايدي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه LMD، مرجع السابق، ص104

المحلية وتثمين الطاقات مع استغلال كل الإمكانيات المتاحة للتشغيل بإعطاء الأولوية للعمل الدائم.[1]

1-الأنظمة الجهاز:

أ- برنامج عقود ما قبل الإدماج (التشغيل)

أنشئ برنامج عقود ما قبل التشغيل سنة 1998 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 402 98 -المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 والمتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي، وكذا الحاصلين على شهادات التعليم العالي، والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين.

بحيث يسمح هذا البرنامج الحصول على تكوين تطبيقي بالتكيف مع منصب العمل لأول مرة، وتم عملية الإشراف عليه من خلال وزارة العمل، والحماية الاجتماعية وكذا وكالة التنمية الاجتماعية

(ADS) يهدف هذا الجهاز إلى مكافحة البطالة بصفة عامة، واكتساب الخبرة المهنية وتحقيق تكوين تطبيقي للمستفيدين منه بصفة خاصة ،وهذا في حالة إدماجهم مهنيا، وتدوم فترة التشغيل 12 شهرا قابلة للتمديد 06 أشهر بطلب من الهيئة والمؤسسة المستخدمة وكذا من طرف المستفيد.

وتتمثل أهداف البرنامج فيما يلي:

- التخفيف من البطالة الخاصة في وسط الطبقة المتعلمة سواء الحاصلة على تأهيل جامعي أو تأهيل مهني.
- تحقيق تكوين وخبرة مهنية تؤهل المستفيدين من هذا الجهاز الاستفادة من تشغيل منصب دائم بخبرة مهنية مسبقة خاصة وأنّ أغلب طلبات التوظيف تشترط الخبرة المهنية في هذا المجال.

[1] سناء قندوز،"**دور الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في ترقية الاستثمار الخاص الجزائري**، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2004 – 2005، ص30

شروط الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل

يشترط في المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل حسب المادة الثالثة من نفس المرسوم:

- أن يكونوا حاصلين على شهادة التعليم العالي والتقنيين الساميين والمتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين.
- أن يكون من جنسية جزائرية.
- أن تتراوح أعمارهم من 19 إلى 35 سنة.
- أن يكونوا من طالبي التشغيل للمرة الأولى.

أن يكون معفيين من التزامات الخدمة الوطنية. [1]

ويتم إدماج البطالين المستفيدين من هذا العقد لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ويتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية مناسبة لمستوى تكوينهم، وتحدد مدة عقد التشغيل الأولى بسنة واحدة يمكن تمديدها مرة واحدة لمدة 06 أشهر

وتحدد مستويات الأجر التي تتحملها الدولة والمخصصة لفائدة الشباب المستفيدين من عقد تشغيل في إطار عقود ما قبل التشغيل كالآتي:

-ب- جهاز المساعدة على الإدماج المهنيDAIP "

يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني أحدث برنامج تسهر الحكومة الجزائرية على تطبيقه وتنفيذه، حيث خرج إلى حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126 / 08 المؤرخ في 19 أفريل2008، حيث هذا يهدف هذا الجهاز حسب ما ورد في المادة الثانية من المرسوم إلى: [2]

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي الشغل المبتدئين.

[1] الجريدة الرسمية، العدد 91، الصادرة في 06 / 12 / 1998 ، ص28 .

[2] الجريدة الرسمية، العدد 22 ، الصادرة في: 30 / 04 / 2008 ، ص 20.

- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما عبر برامج تكوين تشغيل وتوظيف، ما يميز هذا الجهاز عن الأجهزة السابقة هو أنّه موجه لعدة فئات من طالبي الشغل المبتدئين حسب مستوياتهم التعليمية والتكوينية وهي تشكل في مجموعها تقريبا كل فئات الشباب وحددتها المادة الثالثة في :

- **الفئة الأولى** :الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- **الفئة الثانية** :الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينينا.
- **الفئة الثالثة** :الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

وينصب المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات والإدارات العمومية، بينما ينصب المستفيدون من عقود تكوين إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط، وإما لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين.[1]

مدة عقد الإدماج

تتحدد مدة عقد الإدماج حسب المرسوم رقم 126 / 08 كما يأتي: سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

- ❖ سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
- ❖ سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة لتكوين لدى الحرفيين المعلمين.

وخلال سنة 2011 تم تعديل مدة عقد الإدماج لتصبح كما يلي:

- ❖ 03سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.
- ❖ سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.

[1] سعدية زايدي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه LMD، مرجع السابق، ص109

❖ سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة لتكوين لدى الحرفيين المعلمين.

ب –شروط الاستفادة من جهاز الإدماج المهني

يجب على الشباب البطال الراغب في الاستفادة من توظيف في إطار جهاز المساعدة على

الإدماج المهني أن يتوفر على الشروط التالية:

❖ أن يكون طالب جديد للشغل.

❖ أن يحمل الجنسية الجزائرية.

❖ أن يتراوح سنه بين 18 و 35سنة، بالنسبة لعقود التكوين إدماج السن المطلوب هو 16 –

❖ بشرط أن يقبل المرشح مزاولة تكوين.

❖ أن يكون حائزا على الشهادة ومثبتا لمستواه التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية.

❖ أن يكون مسجلا كطالب شغل لدى الوكالة المحلية للتشغيل التابعة لمقر سكناه.[1]

ثالثا: استحداث منحة البطالة

منحة البطالة هي برنامج لمرافقة طالبي العمل لأول مرة وتحفيزهم والتكفل أثناء مرحلة بحثه عن العمل، وتعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل المسؤول الأول عن تسيير إجراءات الاستفادة من المنحة البطالة وتطبيق الأحكام القانونية المنظمة لها.

70المؤرخ بتاريخ 10 فبراير– 2022 وقد حددت شروط الاستفادة من هذه المنحة بموجب المرسوم التنفيذي 22–70

الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة.

للاستفادة من منحة البطالة، يجب على البطالة أن يستوفي الشروط الآتية :

–طالب الشغل لأول مرة

[1] بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08 / 126 المؤرخ في 19 أفريل2008

-أن يكون من جنسية جزائرية.

-أن يكون مقيما بالجزائر.

-أن يبلغ سنه ما بين 19 و 40 سنة.

-أن يكون مسجلا كطالب الشغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل.

-ألا يتوفر على دخل مهما تكن طبيعته.

-أن يبرر وضعيته تجاه الخدمة الوطنية

-ألا يكون مسجلا في مؤسسة التعليم العالي أو تكوين المهني.

-ألا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية لدعم إحداث وتوسيع النشاطات والمساعدة عمى الإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية.

-ألا يتوفر الزوج على أي دخل مهما تكن طبيعته

يقدر مبلغ المنحة ب 13000.00 دج يدفع كل شهر إلى غاية حصول المعني على العمل أو فقدانه لأحد شروط الاستفادة منها [1]

المطلب الثالث: الإطار القانوني وتحديات سياسة التشغيل

أولا: المعاهدات الدولية الخاصة بالعمل

لقد جاءت هذه الاتفاقيات لتأطير علاقات العمل وتهتم بالجانب الإنساني للعامل، مما يسمح بحمايته من جميع أشكال الاستغلال، فهي توفر للعامل حماية أكثر من خلال تدعيم هذه الاتفاقيات لإنشاء جمعيات العمال، النقابات، مفتشيات العمل ومن جهة أخرى تمنع القيام بعمليات تشغيل الأطفال إضافة إلى العديد من الأحكام الخاصة بالعديد من الفئات كما تحدد الراحة القانونية وتراعى العديد من الجوانب المتعّلقة بالعامل كضمان التامين، الصحة.

- أهم الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر لما لذلك من اثر على علاقات العمل وسياسة التشغيل بصفة عامة.

[1] المرسوم التنفيذي 22-70 المؤرخ في 10 فبراير 2022 يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات 2022 المستفيدين منها، الجريدة الرسمية العدد 11

– أ–الاتفاقيات الدولية الخاصة بعلاقات العمل

لقد سعت الجزائر إلى التوقيع على العديد من المعاهدات الدولية في مجال علاقات العمل كالآتي:

– اتفاقية دولية حول حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، تمت المصادقة عليها في 19أكتوبر1962

– اتفاقية دولية تقر المساواة في الأجور، تمت المصادقة عليها في 19 أكتوبر1962

– اتفاقية الدولية تتعلق بالحد الأدنى لسن العمل لسنة 1973 ، تمت المصادقة عليها في 30 أفريل 1984

– اتفاقية حضر أسوا أشكال عمل الأطفال لسنة 1999 ، تمت المصادقة عليها في 09 فيفري2001

– اتفاقية منع التمييز في العمل وشغل الوظائف، تمت المصادقة عليها في 12 جوان1969

1– تحديد السن الأدنى للشغل:

وفقا للمرسوم 83 المؤرخ في 1983/09/03 تمت المصادقة على الاتفاقية رقم 138 /09/ 518 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل، الموافق عليها في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1973/06/26.

بالرجوع إلى النصوص التي أشارت إليها الاتفاقية الدولية، فيما يتعلق بتحديد السن الأدنى للشغل من طرف المكتب الدولي للعمل نجد أنه: "تم انعقاد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في جنيف في دورته الثامنة والخمسين في 06 يونيو 1973، حيث اعتمد المجلس الاعتماد في الاتفاقيات على ما يلي :

المادة الأولى " : كل دولة تصادق على هذه الاتفاقية ، عليها إتباع سياسة وطنية ترمي للقضاء فعلياً على عمل الأطفال ورفع الحد الأدنى لسن الشغل أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني."

آما فيما يخص تحديد السن الأدنى للاستخدام، فحسب الاتفاقية يجب أن لا يكون أقل من سن إنهاء الدراسة الإلزامية ولا يجوز أن يقل عن 15 سنة.

ومن جهة أخرى يتم رفع الحد الأدنى لسن العمل إلى 18 سنة، عندما يتعلق الأمر ببعض الأعمال التي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث، بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدى فيها.

كما يرى المجلس أيضاً أنه بالإمكان أن يكون الاستخدام بدءا من سن16 ، شريطة أن تكون صحة وسلامة وأخلاق الأحداث مصانة، وأن يتلقى هؤلاء تدريباً مهنياً عن العمل المقصود.[1]

ب الراحة القانونية والعطل والتغيب:

نجد أن القانون90 – 11المؤرخ في 21 أفريل * 1990 المتعّلق بعلاقات العمل أشار في المادة 33 – إلى حق العامل في الراحة بيوم كامل في الأسبوع .كما أشارت المادة الموالية إلى الأعياد والعطل المدفوعة الأجر، كما أشار القانون أيضَا إلى أن الراحة الأسبوعية العادية تكون يوم الجمعة ويمكن تأجيل الراحة الأسبوعية والتمتّع بها بيوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية.

كما خصت المادة 39 من نفس القانون90 –11أن لكل **عامل الحق في عطلة سنوية** مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم، وقد تزداد مدة هذه العطلة عند الأخذ بعين الاعتبار ظروف وطبيعة العمل وماله من أثر على صحة العمال وأداءهم، حيث أشارت المادة 42 إلى منح عطلة إضافية لا يمكن أن تقل عن 10 أيام في سنة العمل الواحدة في المناطق الجنوبية، وتحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف في كل شهر عمل. [2]

[1] الاتفاقية الدولية بشأن الحد الأدنى للاستخدام رقم 138 موقع عليها خلال الندوة العامة لمنظمة العمل الدولية

[2] القانون 90–11 ، الجريدة الرسمية رقم 27 مؤرخة في 25 افريل 1990

ج- المعاهدات الدولية الخاصة في مجال حماية العمال

لم يتوقف الأمر فقط بالمصادقة على لوائح ونصوص المكتب الدولي للعمل فيما يخص علاقات العمل، بل تمت الاستعانة بها أيضا في مجال توفير الحماية للعمال .وفي هذا الإطار تتم إبرام المعاهدات الدولية التالية:

- المعاهدة رقم 13 المتضمنة حماية الأمومة.
- المعاهدة رقم 17 المتضمنة التعويض عن حوادث العمل.
- المعاهدة رقم 24 المتضمنة التأمينات.
- المعاهدة رقم 44 المتضمنة الحماية من البطالة.
- المعاهدة رقم 62 المتضمنة التشغيل في قطاع البناء.
- المعاهدة رقم 77 المتضمنة الفحص الطبي المؤهل للعمل.

تساهم المعاهدات الدولية في إثراء النصوص القانونية الوطنية، التي تؤمن الحماية للعمال فقانون العمل هو قانون اجتماعي بالدرجة الأولى، ويهدف إلى حماية العامل من كافة الأخطار التي قد تنجم عن علاقة العمل .فقد تكون هذه الأخطار ناجمة عن صاحب العمل كقيامه بالاستغلال، التسريح التعسفي، أو عن طبيعة العمل كتعرض العامل إلى حوادث العمل أو الإصابة بأمراض مهنية، أو غيرها من العوارض طيلة الحياة المهنية.

د- اتفاقية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة

تقدم المكتب الدولي للعمل بمجموعة من المقترحات في شكل اتفاقية دولية رقم 168 وذلك في يونيو 1988 حيث أكد على" ضرورة اتخاذ إجراءات لتنسيق نظام الحماية من

البطالة لكل دولة عضو، ولابد أن يساهم نظام الحماية ولاسيما طرق التعويض عن البطالة في تعزيز العمالة الكاملة"، وعلى كل دولة عضو أن تعد برامج خاصة تسمح بخلق مناصب شغل وتعين على إيجاد فرص عمل وخاصة لبعض الفئات التي تواجه صعوبات في العثور على عمل دائم مثل النساء، الشباب، المعوقين المسنّين من العمال المتعطلين عن العمل لفترات طويلة، العمال المهاجرين المقيمين في البلد بصورة قانونية والعمال المتأثرين بالتغيرات الهيكلية"، كما أشارت الاتفاقية إلى ضرورة دفع إعانات في حالة البطالة الكاملة بشكل دوري إذ يسمح بتعويض جزئي مؤقت عن فقد كسبه، وتساهم في القضاء على المخلفات الناجمة عن البطالة[1].

كما تنوه بضرورة أخذ بعين الاعتبار فئة الباحثين الجدد عن العمالة الذين لم يعترف بهم أبداً من قبل كعاطلين، ولذا وجب أن يتلقوا إعانات اجتماعية، كما أن قانون العمل تكّفل بحماية حقوق العامل وعمله من تعسف المستخدم[2].

الجزائر عرفت إصلاحات اقتصادية واسعة مع تطبيق مخطط التعديل الهيكلي أدى إلى غلق وتصفية العديد من المؤسسات الاقتصادية العمومية، ونجم عن ذلك تسريح العمالة الفائضة سعيا لتقليص التكاليف والأعباء وتحسين المردودية .

فالقانون الجزائري الذي يعتبر البطالة" بأنها تعني من كانوا قد اشتغلوا سابقاً ومن بلغوا السن القانوني للعمل ولم يشتغلوا بعد وهم يبحثون عنه .فبالنسبة للفئة الأولى" الذين كانوا يشتغلون "فإن فقدان العمل يكون لأسباب تضمنتها المادة 66 من القانون90 -11والشيء الجديد في ذلك هو فقدان العمل بسبب التسريح للتقليص من عدد العمال، لوضع حد لأي تعسف في هذا المجال، وهدا ما نصت علية المادة 69 من نفس القانون" أنه يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا برر ذلك لأسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد ينبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويّتخذ قراره بعد

[1] المادة 8 من الاتفاقية الدولية رقم 168

[2] المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 168 للمكتب الدولي للعمل جنيف 1988

تفاوض جماعي ."ولا يجوز للمستخدم الذي قام بالتقليص أن يقوم بتوظيف جديد لنفس الأصناف المهنية المعنية بالتقليص وفى المؤسسة ذاتها، ونص نفس القانون90 -11في المادة 70 إلى أن اللجوء إلى عملية التقليص نفسها يأتي بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما:

- ❖ توقيف العمل بالساعات الإضافية.
- ❖ العمل الجزئي.
- ❖ الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به.
- ❖ دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو

تحويلهم لهيئات أخرى إذا لم يرغبوا في ذلك.

- ❖ استفادة من التقاعد المسبق.
- ❖ توقيف التوظيف الجديد بالنسبة للأصناف المعنية بالتسريح.

يظهر اهتمام القانون الجزائري بحماية الأجور والمرتبات من خلال إثراء هدا الجانب تم بالتوقيع على المعاهدات الدولية التالية:

- ❖ المعاهدة الدولية رقم 63 المتعلقة بإحصاء الرواتب وساعات العمل.
- ❖ المعاهدة الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور.
- ❖ المعاهدة الدولية رقم 99 المتضمنة تحديد الأجور الدنيا في المجال الفلاحي.
- ❖ المعاهدة رقم 100 المتضمنة العدالة في دفع الأجور والمرتبات بين الرجال والنساء.

تعتبر هذه المعاهدات مكملة للنصوص التي أقرتها التشريعات الوطنية، إذ تراعي أن تكون الأجور محددة بشكل عقلاني دون تعسف من طرف المستخدم، وتجّنب كل استغلال حيث:

أشارت المادة 80 من القانون90-11 بأن للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل .كما تضمن التفرقة بين الدخل والراتب[1].

الأحكام الجديدة الخاصة ببعض الفئات العمالية

إضافة إلى القوانين السابقة التي تسري على جميع العمال، نجد أن هناك أحكام تتعلق ببعض الفئات دون غيرها كما هو الحال بالنسبة للمرأة التي تستدعى طبيعتها الفيزيولوجية أن تنفرد ببعض الامتيازات كعطلة الأمومة، فترة الإرضاع، عدم القيام بأعمال يمكن أن تلحق ضرر بصحتها... ونفس الشيء بالنسبة للأطفال حيث تم تحديد السن القانوني للعمل والمتفق عليه دوليا، واتخذ إجراءات عقابية لمن يخالف ذلك .ومن جهة أخرى هناك فئة المعوقين والتي تكاد تكون محرومة من الظفر بمنصب العمل .ولذا كان من الضروري إيجاد قانون لحمايتها ويلزم بتشغيلها وذلك حسب طبيعة العمل ووفق شروط معينة إضافة إلى أحكام أخرى تتعّلق بالأجانب والهدف منها هو حماية العمالة الوطنية

من المنافسين الأجانب وذلك بإعطاء الأولوية لها في شغل المناصب.

أ- الأحكام الخاصة بعمل النساء والأطفال" الأحداث"

الأحكام الخاصة بعمل النساء من حيث المبدأ العام تخضع النساء العاملات إلى نفس الالتزامات وتتلقى نفس الحقوق المطبقة على كافة العمال دون تمييز، سواء على أساس الجنس أو العرق، وهذا تطبيقا لمبدأ المساواة في علاقات العمل .غير أن طبيعة التكوين الفسيولوجي إضافة للعادات والتقاليد، يجعل المرأة تنفرد بأحكام خاصة فيما يخص طبيعة ونوعية الأعمال التي يجب أن تشارك فيها المرأة، ومنعها من أداء أعمال تشكل خطورة عليها . ولهذا" تمنع مختلف القوانين العمالية في الجزائر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والتي تكون مصدر خطر مضر بصحتهن، أو تلك التي تنعدم فيها النظافة وما إلى ذلك من الأعمال

[1]انظر المادة 66-69-70-80 من القانون 90-11.

الأخرى من نفس الطبيعة والظروف" كما يجب الأخذ بعين الاعتبار حالة المرأة الحامل التي قد يؤدي عملها لتشكيل خطر عليها وعلى صحة جنينها.

ومن جهة أخرى نجد أن تشغيل النساء في الأعمال الليلية، لا يسمح به إلا في حالة خاصة وبترخيص من مفتش العمل في بعض المؤسسات التي تستدعى ظروف العمل تشغيل النساء ليلاً "وذلك بعد توفير الأمن والحماية لهن.

ولقد أشارت المادة 28 من قانون علاقات العمل لسنة 1990 أنه" لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذي تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي "وأكدت المادة 29 من نفس القانون على أنه" يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في الأعمال الليلية، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخصة عندما يبرر ذلك بضرورة تستدعيها طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل "ويستثنى من هدا الحكم حرية المرأة المتزوجة واحتياجها لموافقة زوجها.

ب .الأحكام الخاصة بالأحداث

لقد تناول قانون علاقات العمل هذا الجانب في العديد من المواد 2 فحددت المادة 15 من قانون علاقات العمل سن العمل ب 16 سنة، وهو السن الذي أقرته الاتفاقية الدولية للعمل، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود االتمهين، وكل من يخالف ذلك تترتب عنه عقوبة حيث أشارت المادة 140 من نفس القانون بأنه" :يعاقب بغرامة مالية على كل توظيف عمل قاصر لم يبلغ السن المقررة، إلا في حالة عقد التمهين المحررة طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما."

ورغم وجود هده الأحكام الخاصة لحماية هده الفئات فان التجاوزات لها عديدة، وتكاد أن تكون بشكل علني بسبب الإهمال من طرف الهيئات المراقبة، وما يلاحظ هو أن عدم الامتثال لهده الأحكام غالبا ما يكون في القطاع الخاص الذي يسعى إلى تشغيل الأيدي العاملة الرخيصة

من فئة الأطفال يستغلون عادة في أعمال تتطلب مجهود يفوق سنهم" عمليات الشحن والإفراغ، أشغال البناء التنظيف، الدهن" ، مما يعرضهم للخطورة والضرر [1]

ثانيا: أطر سياسة التشغيل القانونية والتنظيمية

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

- المحافظة على التشغيل وترقيته.
- الدراسات الإستشرافية المتعلقة بالتشغيل.
- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته.
- أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل.
- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره" [2].

و القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل، الذي حدد أهدافه في مادته الأولى منه، و التي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة و مختلف أشكال المساعدة و المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها وسيرها، التي كلفتها

[1] ايت عيسى عيسي سياسة التشغيل في الجزائر في ظل التحولات الاقتصادية–كلية العلوم الاقتصادية والتسيير –جامعة الجزائر 3ص 211

[2] القانون 04–19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال، ومراقبة التشغيل

السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل و رصد تفاعلات سوق العمل، يمكن أن نذكر منه على سبيل المثال:

- ❖ تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك.
- ❖ تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل وتقسيمها.
- ❖ تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل، والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكييف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.
- ❖ المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية، وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة وإنجازها.
- ❖ البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج.
- ❖ تطوير مناهج تسيير سوق العمل، وأدوات التدخل على عرض وطلب العمل وتقييسها.
- ❖ متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب، وتنظيم البطاقية الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها

والمرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين، وتشغيل وتوظيف.

إلى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتلك المتعلقة ببعض الهيئات والأجهزة الأخرى الناشطة في

مجال التشغيل إما بصفة مباشرة أو غير. مباشرة، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وهيئات التنصيب الخاصة[1].

ثالثا: تحديات ومعوقات سياسة التشغيل

أن حجم المعوقات والتحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة ومعقدة باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع ويمكننا حصر التحيات في النقاط التالية:

- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- وجود اختلال بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل .
- عد توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والدي يشكل عائقا أما الاستثمار .
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على القروض البنكية.

وباعتبار الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية لاسيما أما تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وانجاز المشاريع المشاة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والتقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق أو بسبب مواجهة الأزمات الاقتصادية أو المالية ، ومن بين التحديات التي تواجهها هذه الدولة في مجال العمل الغير منظم أو ما يعرف:

[1] المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006 . الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و تسييرها

- ضعف أو ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة ، وهذا النوع من العمل.الذي يشكل بؤر استغلال فاحش للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال سواء في ظروف مجال العمل أو في الأجور أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية.
- من التحديات التي تعيق نجاح التجارب والبرامج العديدة التي قامت بها الدولة للحد من بطالة الشباب والتي تشكل في نفس الوقت إحدى معوقات عمل هيئات التشغيل والتحكم في سوق العمل تكمن في عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب و الاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل مما يعني تكوين مزيد من الإطارات والعمال الذين سوف يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعل مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجي .
- من الآثار السلبية الناتجة عن البطالة في أوساط الشباب، ونقصد بها الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف أو الجريمة وتعاطي المخدرات والعنف ضد المرأة ، والهجرة الغير الشرعية نحو البلدان الأوروبية.
- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة ولاسيما التي كلفت بتنظيم و تأطير سوق الشغل ، مثل الوكالة الوطنية للتشغيل التي تفتقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب ، إلى جانب عدم الانسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة ، والتشغيل ، مما يعرقل الجهود المعتبرة التي تم القيام بها من اجل التقليص من هذه من هذه الظاهرة.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

لقد شكل موضوع البطالة وسياسة التشغيل نظرا لأهميته ميدانا خصبا للبحث العلمي، إذ تناولته العديد من المقالات ورسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه، كما نظمت بشأنه العديد من الملتقيات والندوات والتي ركزت في معظمها على الجانب الاقتصادي وبدرجة أكبر على الجانب القياسي .و رغم ارتباط الموضوع بالعلوم السياسية ارتباطا مباشر باعتبار أن البطالة هي في الحقيقة نتاج لمجموعة من السياسات سواء الاقتصادية، الاجتماعية و التعليمية و التكوينية، و سياسة التشغيل وهي من صميم السياسات العامة.

المطلب الأول: تحليل الدراسة سياسة التشغيل والبطالة

الدراسة الأولى:

صاحب الدراسة: مدني بن شهرة

دراسة بعنوان: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل– التجربة الجزائرية، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008.

أهمية الدراسة:

نعرض فيها إلى ركائز التشغيل في الجزائر في ظل برامج الإصلاح الاقتصادي، من خلال تتبع نماذج الإصلاح المقترحة من قبل صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، ثم أعطى تحليلا لتطور سياسات التشغيل في الجزائر من سنة 1999/1966 وكما أبرز أهم الهيئات والآليات المعتمدة في مجال مكافحة البطالة وترقية التشغيل، وتوصل إلى إن إلى إن الدولة تلعب دور الداعم والمرافق لاندماج الشباب في سوق العمل

أهداف الدراسة:

– نتائج تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر قي تفاقم مشكلة البطالة

–تقييم سياسة الإصلاح الاقتصادي المطبق في الجزائر مع الأخذ الأثر الذي أحدث هذا البرنامج على سياسة التشغيل ومعالجة البطالة.

الدراسة الثانية:

صاحب الدراسة: ميلودي أمحمد – نواري إسماعيل

دراسة بعنوان – «**السياسة العامة لتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر**" مذكرة لنيل شهادة ماستر، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة دراية أدرار، دفعة – 2022/2021.

أهمية الدراسة:

نعرض فيها أهم الأسباب تفشي ظاهرة البطالة وماهي البرامج الموضوعة من طرف الدولة التي ساهمت ويشكل كبير لتقليل من حدة البطالة، إلا أن سوق العمل في الجزائر مرتكز على النمو الاقتصادي لذا استطاعت الدولة النهوض من جديد وتجاوز العديد من العقبات لإيجاد حلول مناسبة وتحيين سياسات التشغيل للجد من البطالة.

أهداف الدراسة:

- ❖ توضيح مدى فعالية الجهود المبذولة من طرف الدولة في تفعيل سياسة التشغيل.
- ❖ إبراز طموحات الدولة وهدافها المستقبلية في سبيل القضاء عمى البطالة.
- ❖ إعطاء نظرة قريبة من الواقع عن نسب التشغيل والبطالة في الجزائر.
- ❖ إبراز المعوقات التي تحول دون تحقيق أهداف سياسة التشغيل المرجوة.

الدراسة الثالثة:

صاحب الدراسة: شلغيم سعاد

دراسة بعنوان: " **أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر**" أطروحة شهادة الدكتوراه ، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية ،جامعة الجزائر 3 ، دفعة 2015 /2016 .

أهمية الدراسة:

نعرض فيها أزمة البطالة وتأثيرها الكبير على كافة المستويات مما أدي بالدولة اتخاذ مختلف المخططات التنموية بتوفير مناصب الشغل وامتصاص جزء من البطالة.

أهداف الدراسة:

تحليل مختلف المحطات التي مرت بها البطالة في الجزائر منذ الاستقلال وإبراز الأسباب الحقيقية التي جعلتها تأخذ البعد المتأزم، وتحليل طبيعتها من ثمة الوقوف على سياسات التشغيل الموضوعة خلال هذه المحطات ومدى فعاليتها.

الدراسة الرابعة:

صاحب الدراسة: ايت عيسى عيسى

دراسة بعنوان: " **سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر**" أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر3 ، 2010 .

أهمية الدراسة:

نعرض فيها مختلف سياسات التشغيل التي تبنتها سياسة التشغيل في الجزائر منذ الاستقلال و إن سوق العمل رهينة الأزمات الاقتصادية و إن سياسة التشغيل هي مزيج بين السياسة و الاقتصاد الذي يظهر البعد الاجتماعي و السياسي في ظل الإصلاحات الهيكلية التي تساهم في فرض فرص العمل و الحد من البطالة.

أهداف الدراسة :

-تبيان الأهمية البالغة لعملية تقييم سياسة العمومية , و مساهمتها في تفعيل و تحسين أداء الحكومي في اتخاذ القرارات العمومية السليمة و أكثر فعالية .

- الوصول إلى حكم على مدى نجاح سياسة التشغيل في الجزائر.

-الإشارة إلى أهم العراقيل و الصعوبات التي تواجه سياسة التشغيل بالجزائر

المطلب الثاني: تحليل الدراسة سياسة التشغيل في الجزائر

الدراسة الخامسة:

صاحب الدراسة: سعدية زايدي

دراسة بعنوان: " **سياسة التشغيل في الجزائر** " أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 1، دفعة 2019/2018

أهمية الدراسة:

- ❖ تعرض فيها إلى مفهوم سياسة التشغيل ومختلف معاييرها وأهدافها.
- ❖ أهمية موضوع الأمن الوظيفي من المنظور السوسيولوجي للعاملين، وما يرتبط به من استقرار ورضا وظيفي واندماج مهني وما ينتج عنه من التزام تنظيمي اتجاه المؤسسات، ارتباط موضوع السياسات التشغيلية المختلفة بالأمن الوظيفي للعاملين.

أهداف الدراسة:

- ❖ إلقاء الضوء على سياسات التشغيل في الجزائر ودورها في تحقيق الأمن الوظيفي.
- ❖ التعرف على واقع سياسات التشغيل في الجزائر، وانعكاساتها على الأمن الوظيفي من خلال التركيز على نماذج من آليات التشغيل المعتمدة في الدولة الجزائرية.

العنوان السادسة :

صاحب الدراسة: عطية مفيدة

دراسة بعنوان: « محاولة تقييم سياسة التشغيل في الجزائر" مذكرة لنيل شهادة ماجيستر ، قسم : اقتصاد و تسيير عمومي ، العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قسنطينة ، عبد الحميد مهري ، كلية دفعة 2012/2008

أهمية الدراسة:

نعرض فيها التجارب التي عاشتها الجزائر خلال فترة الإصلاح الاقتصادي و الآثار السلبية الناتجة عن هذا الإصلاح و الجهود الدولة التي سطرتها فيما يخص إستراتيجية ترقية الشغل ومكافحة البطالة و ضرورة تقييم السياسات العمومية في مجال الشغل و كيفية التحليل ة صياغة الحلول و الاقتراحات ثم اتخاذ القرارات النهائية.

أهداف الدراسة:

- ❖ ظهار البعد الاقتصادي لسياسة التشغيل التي اعتمدتها الدولة
- ❖ تقييم مدى مساهمة في تنمية مختلف القطاعات

المطلب الثالث: مقارنة دراستنا بالدراسات السابقة

1-الدراسة الأولي:

فقد تناول الباحث: مدني بن شهرة في الكتاب تحت عنوان " الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل- التجربة الجزائرية" و الذي تطرق فيه تحليل سوق العمل و الإصلاح الاقتصادي من خلال تتبع نماذج الإصلاح المقترحة من قبل صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، ثم أعطى تحليلا لتطور سياسات التشغيل في الجزائر من سنة 1999/1966 .

اما الدراسة التي قمنا بها عن الآليات المتخذة منها الأجهزة التشغيل من طرف الدولة للحد من البطالة

2-الدراسات الثانية:

فقد تناولت الباحثة: عطية مفيدة في مذكرة ماجيستير تحت عنوان " محاولة تقييم سياسة التشغيل في الجزائر، جامعة قسنطينة " و التي تناولت في بحثها التجارب التي عاشتها الجزائر خلال فترة الإصلاح الاقتصادي و الآثار السلبية الناتجة عن هذا الإصلاح و الجهود الدولة التي سطرتها فيما يخص إستراتيجية ترقية الشغل ومكافحة البطالة و تقييم السياسات العمومية في مجال الشغل.

أما الدراسة التي قمت بها الآليات المستحدثة لوكالة التشغيل الوطنية.

3-الدراسة الثالثة :

فقد تناولت الباحثة: شلغيم سعاد في مذكرة تحت عنوان " أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر"التي تناولت فيها أزمة البطالة وتأثيرها الكبير على كافة المستويات ومختلف المخططات التنموية بتوفير مناصب الشغل وامتصاص جزء من البطالة.

أما الدراسة التي قمت بها في سياق الموضوع مفهوم م البطالة وأنواعها وأسبابها والبرامج أو الإستراتيجية الدولة في الحد من البطالة.

4-الدراسة الرابعة :

فقد تناول الباحث ايت عيسي عيسي في المذكرة تحت عنوان "سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر" و الذي تطرق في بحثه مختلف سياسات التشغيل التي تبنتها سياسة التشغيل في الجزائر منذ الاستقلال و إن سوق العمل رهينة الأزمات الاقتصادية و إن سياسة التشغيل هي مزيج بين السياسة و الاقتصاد و الإصلاحات الهيكلية التي تساهم في فرض فرص العمل و الحد من البطالة .

أما الدراسة التي قمنا بها عن الآليات المتخذة منها الأجهزة و أنماط التشغيل من طرف الدولة للحد من البطالة .

5-الدراسة الخامسة:

فقد تناولت الباحثة سعدية زايدي في مذكرة دكتوراه تحت عنوان "" **سياسة التشغيل في الجزائر** " .

تعرض فيها إلى مفهوم سياسة التشغيل ومختلف معاييرها وأهدافها، والتي تناولت في موضوع الأمن الوظيفي من المنظور السوسيولوجيا للعاملين، ارتباط موضوع السياسات التشغيلية المختلفة بالأمن الوظيفي للعاملين.

أما الدراسة التي قمت بها الآليات المستحدثة لوكالة التشغيل الوطنية.

6-الدراسة السادسة:

فقد تناول الباحثان ميلودي أمحمد – نواري إسماعيل في مذكرة تحت عنوان " السياسة العامة لتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر"الذي تناول وضعية التشغيل ومؤشرات البطالة في الجزائر متطرقا إلى تحديات ة أفاق سياسة التشغيل في الجزائر.

أما الدراسة التي قمنا بها في سياق الموضع بما يخص في بحثها سياسة التشغيل في الجزائر وأبعادها الرئيسية وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل.

خلاصة الفصل :

إن مشكلة التشغيل هي مشكلة قديمة حديثة تتداخل أبعادها الاجتماعية والاقتصادية، كما تتداخل الأبعاد الزمنية لحلها، ومن تم فانه لابد من النظرة المتكاملة وليست الجزئية لهذه القضية للوصول إلى حل متوازن، ولنجاح سياسات التشغيل لابد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك وكذلك التنسيق بين كل القطاعات والهياكل، وتدعيم وتحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل، و العمل على عصرنه قطاع التشغيل و ربطه بسوق العمل.

إن الجزائر ورغم معاناتها في ظل مرحلة التسعينات بدءا بالتعديل الهيكلي، وتردي الوضع الأمني، وتفاقم معدلات البطالة خلال هاته الفترة وتأثيراتها الوخيمة على واقع المجتمع الجزائري، إلا أنها قادرة على تجاوز المشكلة بمواردها البشرية والمالية عن طريق النظرة الثاقبة لأسباب المشكلة والتسيير الجيد لها.

الفـــصل الـــثانـي

دراســة ميدانيــة لسيــاسة التــشغيل

في الجزائر

تمهيد:

إن مشكلة البطالة هي من اكبر التحديات التي تواجهها الجزائر في الوقت الراهن مما استدعي الحكومة إلى تبني سياسة التشغيل قصد الحد من ظاهرة البطالة ، وذلك بإتباع سياسات تشغيل عديدة وتوفير أكبر قدر من مناصب العمل خاصة لفئة الشباب ، ورغم هذا فان البطالة في تزايد مستمر، ومن بين هذه السياسات نجد أحد الأجهزة الذي أنشأته الدولة الجزائرية من أجل محاربة ظاهرة البطالة ألا وهو الوكالة الوطنية للتشغيل التي سنسعى بهذا الفصل إلى التعرف عليها.

ولذا نتطرق أو نتعرض إلى النقاط التالية:

- **المبحث الأول:** الوكالة الوطنية لتشغيل
- **المبحث الثاني:** آلية عمل الوكالة الوطنية للتشغيل
- **المبحث الثالث:** الآليات المستحدثة لعمل الوكالة الوطنية للتشغيل

المبحث الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل

بهدف القضاء على البطالة ومكافحتها ومن اجل ذلك تم إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل و هذا بهدف تنسيق مناصب العمل التي تتماشى مع المؤهلات و الخبرة المتوفرة، كما تعتبر أيضا وسيط هام بين الشباب طالبي العمل و العارضين للعمل من أرباب العمل والمؤسسات الاقتصادية.

تهدف دراستنا هذه إلى معرفة الأهمية والدور الذي تلعبه الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير مناصب الشغل للعاطلين عن العمل خاصة فئة الشباب.

المطلب الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل

أولا- مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77، المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الوكالة الوطنية للتشغيل من بين الأجهزة التي أطلقتها الدولة لمجابهة شبح البطالة و أخذت الوكالة دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى الوكالة ، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره ، كما تعتبر الأداة الفعالة للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل، حيث تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل وترقية التشغيل ومحاربة البطالة [1].

[1] المرسوم التنفيذي رقم06-77المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006.

1- تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل

إن انتقال الجزائر إلى نظام اقتصادي جديد مع تفاقم مشكلة البطالة، ظهرت الحاجة إلى وجود هيئات تنظم سوق العمل وتلعب 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 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006[1].

من أجل أن تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بدورها على أكمل وجه، فإن الدولة قد زودتها بمديريات جهوية للتشغيل، حيث تمتد اختصاصاتها الإقليمية إلى حدود الولاية، كما زودتها أيضا بوكالات محلية للتشغيل ويمتد اختصاص هذه الأخيرة إلى عدة بلديات وهذا تفاديا للاكتظاظ المستمر من جهة، و سهولة المعاملات من جهة أخرى.

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

كما تقوم أيضا بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل وذلك بغية ترقيته والعمل على مكافحة البطالة.

2-نشأة وتطور الوكالة الوطنية للتشغيل

تعتبر إدارة وتنظيم سوق العمل من اختصاص الدولة، هذا ما نجده في كافة أنحاء العالم، حيث ظهرت خدمة التوظيف العامة في أواخر القرن 19 وهذا في البلدان الصناعية، حيث كانت هذه الأخيرة متخوفة من الآثار السلبية للبطالة وهذا من جميع النواحي سواء اقتصاديا أو اجتماعيا.

[1] المرسوم التنفيذي رقم06-77المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006.

أما في الجزائر فان الخدمة الوطنية للتشغيل تعتبر كفاءة وطنية وتتمثل في الوكالة الوطنية للتشغيل.

وفي عام 1962 تم إنشاء المكتب الوطني لليد العاملة الذي كان يلعب دور المرفق العمومي للتشغيل حتى سنة 1990 أين أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل، والتي أخذت مكان المكتب الوطني لليد العاملة، حيث كلفت بمهمة تنظيم سوق التشغيل إلى غاية 2004 أين تم إصدار القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

في 2004 تم تغيير طابع الوكالة الوطنية للتشغيل من هيئة عمومية إدارية إلى مؤسسة ذات تسيير خاص[1].

وبالتالي فان لوكالة الوطنية للتشغيل كانت تسمى سابقا المكتب الوطني لليد العاملة.

لكن بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90 –259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمتمم للأمر رقم71–42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة حيث تنص المادة الأولى منه على:

"تتغير تسمية المكتب الوطني لليد العاملة المحدد بالمرسوم رقم 62–99 المؤرخ في 29نوفمبر 1962 المذكور أعلاه، فتصبح " الوكالة الوطنية للتشغيل " ويدعى في صلب النص الوكالة الوطنية [2].

–كانت الوكالة الوطنية للتشغيل فيما سبق تأخذ صبغة ذات طابع إداري، لكن بصدور القانون رقم04 –19المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل أصبحت مؤسسة عمومية ذات الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، هذا ما نجده في المادة 07 منه في الفقرة 02 والتي تنص على :

[1]ونيس باباي، **دور استخدام تكنولوجيا الاتصال في تحسين خدمة الوكالة الوطنية للتشغيل**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم لاجتماع اتصال، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، الجزائر، ص36.

[2]المرسوم التنفيذي رقم 90 –259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990.

"وكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تحدد مهامها وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم "[1]

وهذا ما أكده أيضا المرسوم 06-77 السابق الذكر في نص مادته الثانية والتي تنص على :

"الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تخضع لأحكام هذا المرسوم وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي[2]

تستند سياسة التشغيل في الجزائر أساسا على مخطط وطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة الذي تم المصادق عليه من قبل الحكومة في سنة 2008

يرتكز هذا المخطط على مسعى شامل ومتناسق يأخذ بعين الاعتبار:

- واقع السياق الاقتصادي والاجتماعي.
- تطور الإطار الاقتصادي الكلي.
- مختلف العوامل المؤثرة في التشغيل، لاسيما الاستثمارات والنمو خارج المحروقات.
- مساهمة الفاعلين في مكافحة البطالة.
- ضرورة تعزيز المرفق العمومي للتشغيل من اجل تسيير سوق العمل بكفاءة.
- ضرورة إرساء مسعى قطاعي مشترك لمعالجة مسالة التشغيل والبطالة.

الأهداف الرئيسية:

- محاربة البطالة عن طريق مقاربة اقتصادية تفضل دعم الاستثمار المنتج، المحدث لفرص العمل.
- تنمية الموارد البشرية من خلال تنفيذ سياسة تكوين تلبي احتياجات سوق العمل.
- تنمية روح المقاولاتية، لاسيما عند الشباب.
- تحسين وتعزيز الوساطة في سوق العمل.

[1] القانون رقم 04-19المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

[2] المرسوم التنفيذي رقم06-77المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير2006، ص32.

- دعم الاستثمار بالقطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل من خلال تنفيذ التدابير الضريبة وشبه ضريبة والعقارية وتسهيل الحصول على القروض البنكية والعقارات الصناعية.
- ترقية التكوين المؤهل لاسيما في الموقع بغرض تحسين قابلية التشغيل للوافدين الجدد في سوق العمل وتسهيل الإدماج بعالم الشغل.
- تشجيع سياسة تحفيزية اتجاه المؤسسات قصد تعزيز توظيف طالبي العمل لاسيما من خلال تخفيضات هامة في اشتراكات صاحب العمل في مجال الضمان الاجتماعي، وتمديد فترات الإعفاء الضريبي و ما إلى ذلك.
- ترقية تشغيل الشباب من خلال دعم روح المقاولاتية والعمل المأجور.
- تحسين وعصرنه تسيير سوق العمل، لاسيما عن طريق إعادة تأهيل الوكالة الولائية للتشغيل، وفتح مجال الوساطة للقطاع الخاص.
- متابعة ومراقبة وتقييم آليات تسيير سوق العمل[1].

ثانيا: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل

أولا: المديرية العامة.

حيث يقتصر دورها في تطبيق العلاقات والاستشارات القانونية والمراقبة القانونية إضافة إلى أنها تجمع المعلومات المتعلقة بسوق العمل وهذا عن طريق هياكلها الخارجية أين يتم معالجتها.

ثانيا: الوكالات الجهوية.

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

[1] www .anem .dz

–ضمان سير مهام اللامركزية و موارد المؤسسة على أساس سياسية المشاركة والمسؤولية بين المقر و الهياكل الخارجية.

–توفير الدعم التقني و التسيير للوكالات الولائيةو المحلية للتعامل مع المشاكل التي يواجهونها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات.

ثالثا: الوكالة الولائية

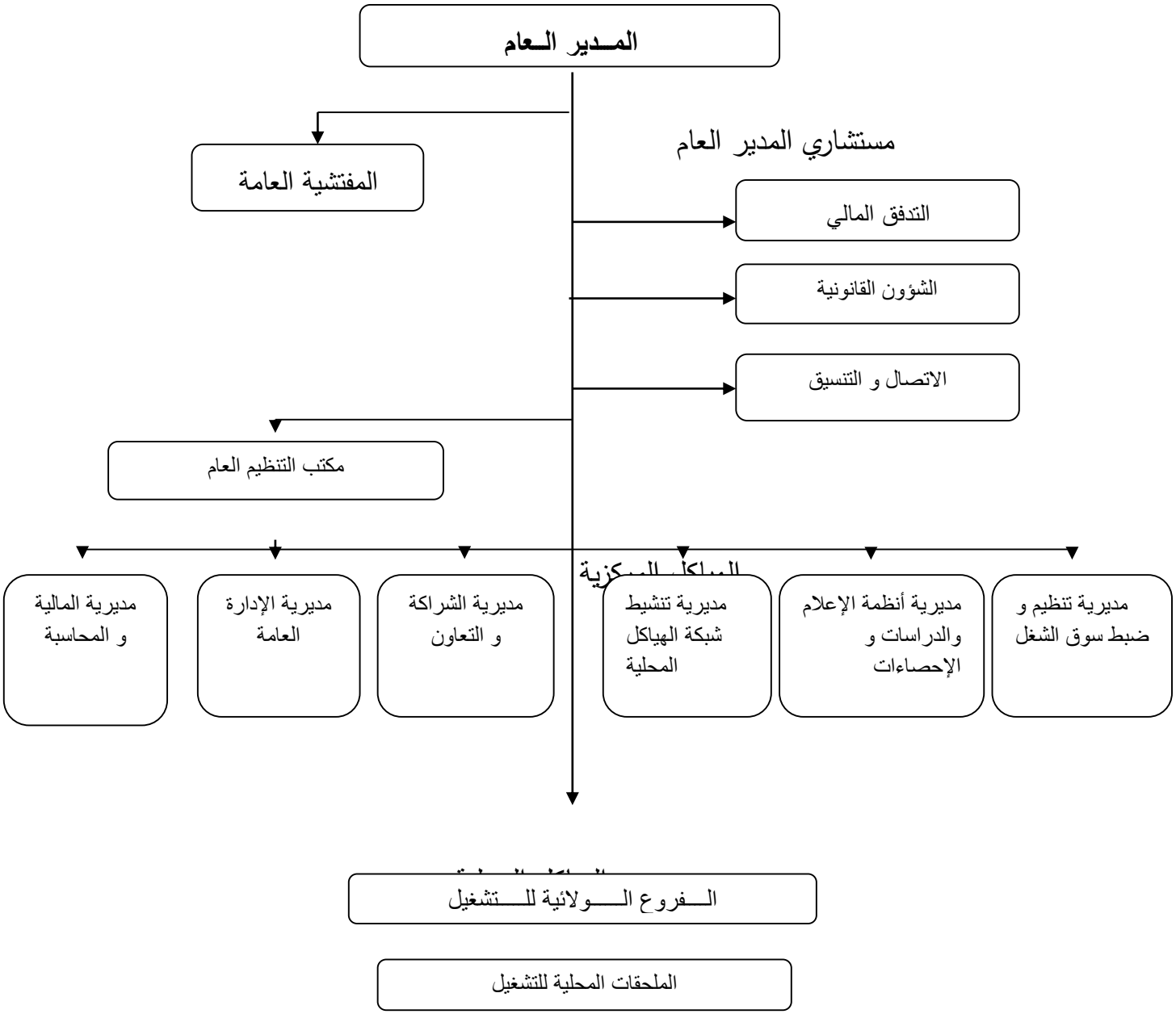
تعتبر الخلية الرئيسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث تستقبل المتعاملين من طالبي العمل أو المؤسسة المستخدمة حيث ترتكز مهامها في البحث عن عمل لكل طالب عمل، وذلك حسب مؤهلاته التي يمتلكها، وأيضا تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي، كما تقوم أيضا بالمشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقوم الدولة والجماعات المحلية بتقريرها وإنجازها، كما تضمن تطبيق الرقابة المنبثقة من أحكام القانون 04–19 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

رابعا: الوكالات المحلية.

تأتي الوكالة المحلية في أدنى هرم التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل حيث تتواجد على مستوى الدوائر أو البلديات حيث تتخصص في البحث عن فرص الشغل لطالبي العمل، وتتمثل مهامها في استقبال وتسجيل الوافدين لطلب العمل من الجنسين وتوجيههم حسب مؤهلاتهم، كما تقوم باستقبال الشباب المتخرجين من الجامعات وتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل كما تقوم بدور التوجيه والسعي على تحسينه ضمن مخطط إصلاح الوكالة فيما يخص علاقتها مع المتعاملين.

وبالتالي فإن استقبال المتعاملين من طالبي العمل في الوكالات المحلية يكون عن طريق مستشار للتشغيل حيث يقدم للمعني بالأمر كل المعلومات المتعلقة بفرص الشغل المتوفرة إبتداءا من ملئ السيرة الذاتية وصولا إلى توجيهه للمنصب المتوفر حسب قدراته واختصاصه.

الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل



الشكل 2 –1 من إعداد الطالبة تبعا للمصدر : www .anem .dz

ثالثا: الوكالة الوطنية للتشغيل وعلاقتها بالهيئات الخاصة بالتشغيل

إن تنصيب طالبي العمل يكون مجانيا، وبالتالي 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، وهذا وفقا لما جاء بالنص المادة 06 من القانون 04-19.

وفي المناطق التي لا تتوفر فيها الوكالة على هياكل، يمكن البلديات استقبال عروض المستخدمين وطلبات عمل مواطنيها والقيام بعمليات التنصيب في حدود اختصاصها الإقليمي و ضمن شروط تحددها اتفاقية تربطها بالوكالة.

وفي نفس السياق أي المساهمة في الخدمة العمومية يمكن لهيئات خاصة معتمدة توفير مناصب شغل للشباب العاطلين عن العمل، ولقد 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.

تباشر الهيئات الخاصة المعتمدة عملها تحت إشراف الوزير المكلف بالتشغيل وهذا بعد أخذ راي لجنة الوزارية مشتركة، وأما بشأن تحديد شروط منح وسحب الاعتماد وكيفياته وتنظيم وسير اللّجنة عن طريق التنظيم.

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

تنص المادة 12 من قانون 04-19

"تحدد الاتفاقية المنصوص عليها في المادتين 08 و 10 ما يأتي :

-المجال الإقليمي وميدان النشاطات الذي يجب أن يتدخل فيها المستفيدون من الاتفاقية.

-التزامات الأطراف و لا سيما الآداءات والخدمات التي يجب على المستفيدين من الاتفاقية تقديمها، و الوسائل التي يجب عليها توفيرها و كذا المساعدة التقنية الممنوحة لها.

يجب أن تأخذ الاتفاقية كذلك بعين الاعتبار الوسائل البشرية والتقنية للمستفيدين من الاتفاقية، خاصة مؤهلات المستخدمين المكلفين بتسيير عمليات التنصيب"

يمكن للاتفاقية المبرمة بين الهيئات الخاصة المعتمدة والوكالة الوطنية للتشغيل أن تفسخ وذلك لعدة أسباب تم النص عليها في المادة 13 من قانون 04- 19 كالآتي:

- في حالة مخالفة الالتزامات الناتجة عن الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.
- في حالة عدم احترام بنود الاتفاقية أو الشروط المحددة في دفتر الأعباء.

أما بالنسبة لوضعية المستفيد من فسخ هذه الاتفاقية 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، وكل مخالف لأحكام هذه المادة يتعرض لغرامة مالية من 10000 دج إلى 30000 دج عن كل منصب لم يتم التبليغ عنه، وفي حالة العود تضاعف الغرامة.

أما المادة 19 فإنها تنص أنه على المستخدمين إرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة وكذلك التوظيفات التي قاموا بها إلى الوكالة المؤهلة.

وكل مخالف لنص هذه المادة يعاقب بغرامة من 10000دج إلى 30000دج، وفي حالة العود تضاعف الغرامة، يعاقب كل صاحب مؤسسة يقوم بإفشاء المعلومات الشخصية التي تمس بالحياة الخاصة لطالب التشغيل بغرامة مالية من 50000 دج إلى 100000 دج.[1]

[1] القانون 04-19 المرجع السابق

المطلب الثاني: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل

اولا: متابعة سوق الشغل واليد العاملة

لقد تم تحديد المهام الموكلة للوكالة الوطنية للتشغيل ضمن المرسوم التنفيذي رقم06-77 السالف الذكر وهنا نتطرق هنا إلى متابعة سوق الشغل واليد العاملة التي من خلالها تتم تنمية وظيفة رصد سوق العمل وهذا ما نجده في نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 06- 77و التي تنص على[1]:

"**تتولى الوكالة المهام الآتية:**

أ) تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك وتكلف بهذه الصفة على الخصوص بما يأتي:

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.
- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.
- القيام بكل دراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتهما.
- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمه.

ثانيا: الوساطة بين عرض وطلب العمل تحصيل العروض

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

كما تقوم الوكالة باستقبالهم وتوجيههم حسب مؤهلاتهم العلمية وخبرتهم العملية، و كما أشرنا سابقا فإنها تقوم بهذه الخدمات بصفة مجانية كما أنها ملزمة بالحفظ على سرية المعلومات التي يقدمها طالب العمل[2].

[1] المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المرجع السابق

[2] عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، المرجع السابق، ص 05

وفي هذا الصدد نجد الفقرة 02 من المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم06-77 السالف الذكر تنص على[1]:

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

- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.
- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
- تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي
- تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل بتنظيم، وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة طبقا للتنظيم المعمول به، وبالمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي الخاص بتكييف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.
- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة أعلاه وإنجازها.
- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج
- تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل وأدوات التدخل على عرض وطلب التشغيل وتقييسها
- ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل
- إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب.

ثالثا: تنصيب العمال ومراقبة التشغيل

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

[1] المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المرجع السابق

قد يوجد إن لا تتوفر في بعض المناطق على هياكل تابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، في هذه الحالة يمكن للبلدية وفي حدود اختصاصها استقبال عروض وطلبات العمل وكذلك يمكن لها القيام بعمليات التنصيب ضمن شروط تحددها اتفاقيات ملزمة مع الوكالة، ولكن قد يحدث و ان تفسخ هذه الاتفاقيات في حال إذا ما خالفت الالتزامات التشريعية والتنظيمية، أو في حالة عدم احترامها للبنود المنصوص عليها[1].

المطلب الثالث: أهداف الوكالة الوطنية للتشغيل

حيث تسعى الوكالة إلى تشغيل أكبر قدر من الشباب وذلك من خلال خلقها لفرص العمل ومحاربة البطالة في صفوف الشباب، كما ترمي أيضا إلى إبرام عقود عمل مع الهيئات والمؤسسات قصد الحصول على أكبر عدد ممكن من المناصب وبأجر مقبول.

أولا: تشغيل بالأجر:

حيث تسعى الوكالة إلى تشغيل أكبر قدر من الشباب ودالك من خلال خلقها لفرص العمل ومحاربة البطالة في صفوف الشباب، كما ترمي أيضا إلى إبرام عقود عمل مع الهيئات والمؤسسات قصد الحصول على أكبر عدد ممكن من المناصب وبأجر مقبول خاصة مع الركود الاقتصادي الذي جعل معظم المستخدمين ينفرون من العقود العمل التي تجبرهم على دفع الأجرة وبالتالي أصبحوا يتجهون إلى الوكالة لضمان كفاءة مقبولة من جهة والتزام الدولة بدفع أجرته من جهة أخرى.

ثانيا: التشغيل الذاتي

بتوفر الشبكة المعلوماتية أصبح الشباب وكذاك المستخدمين غير مجبرين على الانتقال إلى مقر الوكالة من اجل الاستفسار، بل يمكنهم البحث ذاتيا عن طريق موقع الوكالة على الانترنيت وتسجيل المعلومات الخاصة بهم وتلقي النتائج مباشرة.

[1] عبد القادر خياطي، مرجع سابق، ص19 .

بحيث يتمحور دورها أيضا في تنصيب كل عامل في المكان الذي يتلاءم والمستوى العلمي والمهني له

ثالثا: تنمية الكفاءات

بحيث يتمحور دورها أيضا في تنصيب كل عامل في المكان الذي يتلاءم والمستوى العلمي والمهني له، كما أن تكوينهم يساهم في تنمية قدراتهم المهنية وتجعلهم أكثر قدرة على الإنتاج.[1]

وإستنادا إلى اهداف وكالة التشغيل يجب بناء فرضيات جزئية وعلى هذا سوف نتطرق إليها في النقطة الموالية

[1] ياطا نبيل ، **الوكالة الوطنية للتشغيل** ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون التنمية الاجتماعية ، ص 45-44.

المبحث الثاني: آلية عمل الوكالة الوطنية للتشغيل

في إطار مساعدة الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب الذين يبحثون عن فرص عمل فان الوكالة تتوفر على نظامين من أنظمة التشغيل وهما جهاز المساعدة على الإدماج المهني"DAIP " والنظام الثاني يتمثل في عقد العمل المدعم "CTA "

المطلب الأول: الفرضيات الجزئية المبنية على الدراسة

الفرضية الأولى: مساهمة الوكالة الوطنية للتشغيل في استغلال كل فرص التوظيف لفئة الشباب من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالمهام الموكلة إليها بتوظيفهم في إطار عقود ما قبل التشغيل في قطاع الإدارات العمومية، بغية تسهيل إدماجهم في عالم الشغل.

الفرضية الثانية: مساهمة الوكالة الوطنية للتشغيل في استغلال كل فرص التوظيف لفئة الشباب، والتفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة لفائدة حاملي الشهادات.**CTA**

الفرضية الثالثة: عصرنة و تحديث تسيير و المراقبة بنظام معلوماتي " الوسيط " بغية مواصلة إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل بتحديث هياكلها و يسهل مهامها في عملية إدماج الشباب في عالم الشغل.

المطلب الثاني: المتغيرات الدراسة المعتمدة عليها

أولا: جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يجد هذا الجهاز أساسه القانوني في المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19افريل 2008 ويتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، حيث يقوم هذا الجهاز على مجموعة من الشروط للاستفادة منها.

1-أهداف جهاز المساعدة على الإدماج المهني

يهدف جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى تشجيع المبتدئين على الإدماج في عالم الشغل والمضي فيه، كما يهدف إلى تشجيع جميع التدابير التي من شأنها أن تساهم في ترقية الشباب وتشغيلهم حيث يتم توزيعهم إلى 3 فئات:

- الفئة الأولى من حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين وخريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- الفئة الثانية تتمثل في خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهيديا.
- الفئة الثالثة تتمثل في الشباب الذين هم بدون تكوين أو تأهيل، فتعمل الوكالة على إدماجهم في مناصب تتلاءم مع مستواهم العلمي والمهني.

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

«يترتب على إدماج فئات طالبي العمل في المادة 3 إبرام عقود إدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد، 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 بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل.

حيث يتم تنصيب الفئة الأولى والثانية لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية، أما الفئة الثالثة فإنه يتم تنصيبها في مختلف ورشات الأشغال كحرفيين.[1]

2- شروط جهاز المساعدة على الإدماج المهني

وحتى يتمكن طالبي من الاستفادة من عقود الإدماج المهني فإنه يجب أن تتوفر فيهم مجموعة من الشروط نصت عليهم المادة 13 من المرسوم 08-126.

حيث تنص على:

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

- ذوي جنسية جزائرية.
- بالغين من 11 إلى 33 سنة.
- مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية.
- حائزين على الشهادات ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية.
- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم."[2]

3- تسيير ومتابعة الجهاز

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

وتتمثل مراقبة الوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية التشغيل في إيجاد مناصب عمل تتوافق مع مؤهلات الشباب، وتتم عملية المراقبة من خلال أوراق الحضور والتي يقوم

[1] المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008، ويتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

[2] المرسوم التنفيذي 08-126، مرجع سابق.

بإحضارها المستفيد إلى مقر الوكالة معfeuilles de pointage ضمان توقيعها من طرق المستخدم وهذا مرة كل شهر[1].

ثانيا: عقود العمل المدعمة CTA

من بين أجهزة ترقية الشغل نجد عقد العمل المدعم والذي يشجع الشباب المبتدئين الذين لا يملكون خبرة في سوق التشغيل، يعتبر عقد العمل بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم90 -11والمتعلق بعلاقات العمل، ويدخل في الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني تساهم الدولة في اجر المنصب لتشجيع توظيف طالبي العمل المبتدئين بدون خبرة

1- تعريف عقد العمل

عقد العمل المدعم هو عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 -04-1990و المتعلق بعلاقات العمل، حيث يقوم على تشجيع الشباب الطالبين للعمل، وهو عقد يوقع بين المستخدم والمستفيد ووكالة التشغيل لمدة 03 سنوات غير قابلة للتجديد.

المستفيدون من الجهاز:

- شباب حاملي الشهادات العليا.
- شباب خريجي التعليم الثانوي من وزارة التربية والتعليم.
- شباب خريجي مراكز التكوين المهني.
- شباب بدون تكوين ولا تأهيل.

حيث يتقاضى الشباب أجور وفقا لسلم الأجور المهنية المستخدمة حيث يتم دفع أجر المنصب على النحو التالي:

- 12000دج بالنسبة للجامعيين.
- 10000دج بالنسبة للتقنيين السامين.

[1]المرسوم التنفيذي 08-126، المرجع السابق.

- 8000دج بالنسبة لعقود الإدماج المهني.
- وتقدر نسبة مساهمة الدولة ب 6000 دج .

2- التزامات الشباب المدمج والمستخدم

1-التزامات الشباب المستخدم.

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 وفي حالة فسخ العقد لأسباب مبررة قانونا يمكنهم الاستفادة من عقد إدماج جديد.

يتعين على الشباب المدمج في إطار هذا الجهاز احترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة وعدم الإخلال به، وفي حالة اقتراح عقد عمل مدعم مطابق لمؤهلات الشاب حامل الشهادة خلال فترة الإدماج لدى المؤسسات والإدارات العمومية يلتزم الشاب بقبول هذا العرض تحت طائلة فقدان الحق في الحفاظ على عقد إدماج حاملي الشهادات أو عقد الإدماج المهني.

2-التزامات المستخدم

لا يمكن للمستخدم أن يفسخ العقد دون مبررات قانونية وإذا حدث فإنه يتعين عليه إخطار الوكالة ب 37 أيام على الأقل قبل فسخ العقد، فيه يبرر أسباب لجوئه إلى الفسخ، ويؤدي هذا الفسخ إلى توقف الأجر.[1]

3- التدابير التحفيزية للتوظيف

بحيث يتم تخفيض حصة صاحب العمل في الاشتراك في الضمان الاجتماعي لمدة 3 سنوات كالآتي:

- 40 % إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل.
- 80 % إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ.

[1] المرسوم التنفيذي 08-126، المرجع السابق.

- 95% لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب.

كما يستطيع المستخدم في قطاعات السياحة والصناعة التقليدية والثقافة والفلاحة والبناء والأشغال العمومية والري أو في المؤسسات الخدماتية وقام بتوظيف طالب شغل من ستة (06) اشهر إلى إثني عشرة (12) شهرا، في هذه الحالة تكون حصة الاشتراك كالتالي:

- 20% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل.
- 18% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ.
- 16% لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب.

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

كما يتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالاشتراكات الإجمالية للضمان الاجتماعي لمدة يمكن أن تصل إلى ثلاثة أشهر، كما يتم التخفيض في نسبة الاشتراك لأرباب العمل ب 80 % ويمكن أن تصل هذه النسبة إلى 95 % بالنسبة لولايات الهضاب العليا والجنوب.[1]

ثالثا: نظام المعلوماتية

اعتمدت الوكالة الوطنية للتشغيل في إطار تطوير وعصرنه خدماتها العمومية، تماشيا مع متطلبات العصر نظام جديد أطلقت عليه اسم " نظام الوسيط"

1- نظام الوسيط

حيث يعتبر " الوسيط " نظاما معلوماتيا من اجل عصرنه مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل وهذا يرمي لضمان معالجة طلبات وعروض التشغيل، كما يطمح إلى تحسين

[1] المرسوم التنفيذي 08-126، المرجع السابق.

التكفل بالشباب طالبي العمل، وتلبية لاحتياجات المستخدمين في مجال اليد العاملة المؤهلة وتسهيل الوساطة بين عرض التشغيل المعبر عنه من طرف المستخدم والطلب الخاص بطالبي العمل.

2-أهداف نظام الوسيط

يهدف هذا نظام الوسيط لضمان شفافية في معالجة عروض العمل و ضمان أكثر سرعة وفعالية و توفير خدمات ذات نوعية أفضل لفائدة طالبي العمل و المستخدمين ، وذلك من خلال بطاقة وطنية موحدة لطالبي العمل ، حيث مكن هذا النظام من ضبط البطاقية الوطنية بشكل محكم ، على غرار ما كان عليه في النظام الكلاسيكي سابقا و التي كانت تشكل عائق في ضبط الإحصائيات ، ضف إلى ذلك توحيد قاعدة البيانات على المستوى الوطني التي تفيد كثيرا في عملية التحكيم في العمل بين الموظفين أي توحيد لغة العمل ، حيث مكن هذا النظام لطالب العمل من التسجيل في أي وكالة على مستوى الوطني.[1]

3- أهمية نظام الوسيط

حيث أصبح من خلال نظام الوسيط معالجة العرض والطلب على العمل أكثر احترافية من السابق وأكثر نجاعة وخصوصا فيما يتعلق بالتوجيه وتقليص مدة الانتظار لتكفل بملفات طالبي العمل على مستوى وكالات التشغيل.

اما من جانب الإحصائيات فأصبح أكثر موثوقية ودقة سواء من حيث الضبط أو المعالجة والنوعية وهذا ما يساعد في عملية التوجيه والدراسة التي تهتم بها مصالح التشغيل على المستوى المركزي من اجل تحليل المعطيات.

[1] الوكالة الوطنية للتشغيل www.anem.dz

ولضمان السير الحسن يطلب من طالبي العمل التقرب من مصالح وكالتهم المحلية للتشغيل قصد استكمال وتحيين إن لزم الأمر المعلومات الخاصة بهم وتأكيد تسجيلهم من خلال تجديد بطاقة وتسجيلهم حسب المدة المتعامل بها (06 أشهر و10ايام) وإلا سيتم إلغاء الطلب اتوماتكيا من قبل الوسيط.

ولذا يجب عليهم التقيد بالمدة المحددة لتحبين طلباتهم وإلا سيفقدون الأولوية في اختيارهم من طرف " الوسيط "، لاسيما اقدمية التسجيل التي تتيح لهم هذه الفرصة.

المطلب الثالث: إختبار الفرضيات الجزئية المبنية على الدراسة

من خلال الدراسة والتحليل للموضوع يمكن القول بان:

- **الفرضية الأولى:**

مساهمة الوكالة الوطنية للتشغيل في استغلال كل فرص التوظيف لفئة الشباب من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالمهام الموكلة إليها بتوظيفهم في إطار عقود ما قبل التشغيل في قطاع الإدارات العمومية، بغية تسهيل إدماجهم في عالم الشغل وذلك من خلال قرارات مجلس الحكومة المنعقد بتاريخ20 نوفمبر 2019 متعلق عملية الإدماج على مراحل، حسب الأقدمية المكتسبة في أجهزة الإدماج المهني أو الاجتماعي، على تمتد على مدار ثلاث سنوات وحددت عملية الإدماج إلى غاية سنة2023 وهذا ما يثبت صحت الفرضية.

- **الفرضية الثانية:**

مساهمة الوكالة الوطنية للتشغيل في استغلال كل فرص التوظيف لفئة الشباب ، والتفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة لفائدة حاملي الشهادات **CTA** ، وهي الصيغة التي تمكن المرور من منصب عمل بعقد إدماج على نفقة الدولة إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من الدولة ومنح المستخدمين امتيازات جبائية وشبه جبائية و ذلك من خلال النصوص القانونية ، الامر06-21 في هذا الشأن ،المتضمن التدبير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل و الذي ينص على الإعفاء و التخفيف من الأعباء

الاجتماعية لفائدة المستخدم و اللذين يساهمون في توفير مناصب العمل ' و هذا ما يثبت صحت الفرضية.

- **الفرضية الثالثة:**

إن عصرنة و تحديث تسيير و المراقبة بنظام معلوماتي " الوسيط " بغية مواصلة إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل بتحديث هياكلها و يسهل مهامها في عملية إدماج الشباب في عالم الشغل ، ربطها بشبكة الانترانت قصد شفافية في معالجة عروض العمل و ضمان أكثر سرعة وفعالية و توفير خدمات ذات نوعية أفضل لفائدة طالبي العمل و المستخدمين و ذلك من خلال إطلاق نسخة الثانية من منصة " الوسيط"و التي تعني بعملية المقاربة بين طلبات و عروض العمل و التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي في إطار تجسيد عملية الرقمنة التي أوصي بها رئيس الجمهورية , **و هذا ما يثبت صحت الفرضية.**

المبحث الثالث: الآليات المستحدثة لعمل الوكالة الوطنية للتشغيل

يعد الاهتمام بتوظيف المستفيدين من أجهزة المساعدة للإدماج المهني والاجتماعي تتويجا لسياسة التشغيل المعتمدة في مختلف أبعادها الاقتصادية والاجتماعية، والكفيل بتوفير الرأسمال البشري وذلك في إطار معالجة قضية إدماج وتوظيف المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل في مناصب قارة في المؤسسات والإدارات العمومية وإدماج وتحويل العقود في الوظائف العامة لفائدة الفئات المعنية والمؤهلة وفي استحداث منحة البطالة.

المطلب الأول: عملية ا لإدماج في الوظيفة العامة

أولا: كيفية إدماج

تطرقت نصوص وأحكام كل من المرسوم التنفيذي رقم19-336 والتعليمة الوزارية المشتركة رقم 25 إلى كيفيات الإدماج في رتب ومناصب وفقا لمستوى التأهيل؛ وتجسيدا لهذه العملية وفقا لقرارات مجلس الحكومة المنعقد بتاريخ 02 نوفمبر 2019 تتم عملية الإدماج على مراحل، حسب الأقدمية المكتسبة في أجهزة الإدماج المهني أو الاجتماعي، على تمتد على مدار ثلاث سنوات، حددتها التعليمة: الوزارية المشتركة، كما تم تمديد عملية الإدماج إلى غاية سنة2023

- بعنوان السنة المالية 2019 يدمج الأعوان المستفيدون إلى غاية 31أكتوبر 2019، أقدميه تفوق أكثر من ثماني سنوات.
- بعنوان السنة المالية 2020 يدمج الأعوان المستفيدون إلى غاية 31أكتوبر 2019، أقدميه فعلية تتراوح من ثلاث إلى ثماني سنوات.
- بعنوان السنة المالية 2021 يدمج الأعوان المستفيدون إلى غاية 31أكتوبر 2019، أقدميه أقل من ثلاث سنوات[1].

[1] التعليمة الوزارية المشتركة رقم25 المؤرخة 16-12-2019 في المحددة لكيفيات تطبيق المرسوم رقم 19-336.

ثانيا : كيفية تحويل العقود

بالنسبة للمستفيدين من جهاز نشاط الإدماج الاجتماعي، فقد جاء المرسوم التنفيذي رقم 22-85 المؤرخ في 27-02-2022 المحدد لشروط وكيفيات تحويل عقود جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي إلى عقود محددة المدة بالتوقيت الجزئي، وجاءت التعليمة الوزارية المشتركة رقم 01 لتحدد كيفية تحويل هذه العقود إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي.

فيما يخص الأعوان ضمن هذا الجهاز، يتم تحويل عقودهم على أساس ملف إداري، يكلف مدراء النشاط الاجتماعي والتضامن في الولاية بتقديمه وإرساله إلى المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، ويتم تحويل هذه العقود من باب أولى على مستوى الإدارة المستخدمة، وبصفة استثنائية على مستوى مؤسسة أإدارة عمومية أخرى، أو لدى القطاع الاقتصادي الذي يعبر عن احتياجاته، في إطار إعادة الانتشار، ويكون ذلك بم وجب اللجنة الولائية المذكورة سابقا، ويخضع الأعوان المستفيدون من تحويل العقد إلى فترة تجريبية.[1]

ثالثا: شروط الإدماج

التطرق إلى مدى أعمال مبدأ المساواة في ظل عملية الإدماج، يقتضي منا

- تناول الشروط العامة والخاصة في ظل كل من المرسوم التنفيذي رقم 19-336
- والمرسوم التنفيذي رقم 22-85

1-: شروط الإدماج في ظل المرسوم التنفيذي رقم 19-336

من الشروط العامة التي ينبغي توفرها في أي مترشح للوظيفة العامة، وفقا لأحكام المادة 75 من الأمر رقم 06-03المتعلق بالقانون الأساس ي العام للوظيفة العمومية، والمادة 16 من المرسوم الرئاسي 07-308رقم المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد

[1] جاء المرسوم التنفيذي رقم 22-85 المؤرخ في 27-02-2022 المحدد لشروط وكيفيات تحويل عقود جهاز نشاطات الادماج الاجتماعي إلى عقود محددة المدة بالتوقيت الجزئي.

المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، هو ضرورة التمتع بالجنسية الجزائرية والحقوق المدنية، وإثبات الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية، والتمتع بالقدرة البدنية والذهنية وإثبات المؤهلات المطلوبة لشغل الرتبة أو المنصب المعني.

بالإضافة إلى الشروط الخاصة التي نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 19- 336 السابق الذكر، حيث حدد الأعوان المعنيين بتدابير هذا الإدماج، فحسب المادة01و 02 منه، هم الأعوان الذين يزاولون نشاطهم في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني والاجتماعي لحاملي الشهادات والمتواجدون في وضعية الخدمة

في المؤسسات والإدارات العمومية بتاريخ 31 أكتوبر 2019 ، وكذلك حيازة المستفيد من عقد إدماج في إطار جهاز المساعدة.

2- شروط تحويل العقود: في ظل المرسوم التنفيذي رقم 22-85 على خلاف العملية الأولى فإن المستفيدين من عملية تحويل عقود التوظيف في ظل هذا المرسوم يتم من خلال تحويل عقودهم الأصلية في إطار جهاز النشاط الاجتماعي إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي، لأن الأعوان المعنيين هنا هم الذين كانت لديهم عقود (DAIS) جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي والذين لم يستفيدوا من عملية الإدماج التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 19- 336 السابق الذكر.

من الشروط الخاصة التي تضمنها المرسوم التنفيذي رقم22 -85 السابق الذكر، هو تحديد الأعوان المعنيين بتدابير تحويل العقود، المتواجدين في وضعية نشاط إلى غاية 31 ديسمبر 2021والمتحصلين على عقود جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي، وهو ما نصت عليه المادة 02 من ذات المرسوم[1].

[1] د. حميش محمد، **الإدماج في الوظيفة العامة بين متطلبات سياسة التشغيل ومبدئي المساواة والجدارة**، جامعة وهران 2 ،الجزائر، 2022،

المطلب الثاني: استحداث منحة البطالة

أولا: تعريف منحة البطالة

تم اعتماد منحة البطالة لأول مرة في الجزائر سنة 2022 من خلال قانون المالية لسنة2022 ، حيث نصت المادة 19 ومنه على أنه " تؤسس منحة للبطالة تمنح للبطالين طالبي الشغل لأول مرة المسجلين لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل ويتبين من هذه المادة أن الحكومة تبنت حلا مؤقتا لمشكلة البطالة يتمثل في منحة البطالة وفق شروط جديدة، والجدير بالذكر هنا بيان اختلاف منحة البطالة عن تعويض التأمين على البطالة.

حيث يعتبر هذا الأخير نظاما تأميني مكرسا لفائدة العمال الأجراء المنتمين للقطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية للأسباب اقتصادية إما في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم، كما يعتبر تعويض التأمين ضد البطالة حقا مكتسبا لفائدة العامل المؤمن ضد البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة في إطار سياسة التأمين من المخاطر، على عكس منحة البطالة التي تقع ضمن السياسات الاجتماعية للدولة ولا تعالج أثار خطر فقدان العمل بل عدم القدرة الحصول عليه في الأصل.

حسب المرسوم التنفيذي رقم 22- 70 مؤرخ في 10 فبراير 2022، يحدد شروط و كيفيات الاستفادة من منحة البطالة و مبلغها وكذا الالتزامات المستفيدين منها[1].

ثانيا: شروط الاستفادة من منحة البطالة

نصت المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 70 - 22 المتعلق بشروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، على أن شروط الاستفادة من منحة البطالة تتمثل فيما يلي:

- توفر الجنسية الجزائرية.

[1]المرسوم التنفيذي رقم 22- 70 مؤرخ في 10 فبراير 2022.

- الإقامة بالجزائر.
- أن يبلغ سن ما بين 19 و 40سنة.
- أن يكون مسجلا كبطال طالب شغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل.
- ألا يتوفر على دخل مهما تكن طبيعته.
- أن يبرر وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية.
- ألا يكون مسجلا في مؤسسة للتعليم العالي أو التكوين المهني.
- ألا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية لدعم إحداث وتوسيع النشاطات والمساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية.
- ألا يتوفر الزوج على دخل مهما تكن طبيعته، الزوجة أي دخل مهما كانت طبيعتها باستثناء المداخيل التي لا يتجاوز مبلغها 15000دج الناتجة عن معاشات أو ريوع أو منح التقاعد المنقولة.
- ويتضح من الشروط الموضوعة للاستفادة من منحة البطالة، أن الحكومة استهدفت فئة خاصة من المواطنين، تتمثل في شريحة الشباب البطال الذي لا يملك دخلا؛ بحيث تسعى إلى الحد من الضغط الاجتماعي المسلط على فئة الشباب البطال وتحسين أوضاعهم المعيشية على الأقل إلى الدرجة التي تخرجهم من دائرة الفقر كما تسعى إلى امتصاص غضب الجبهة الاجتماعية وتهدئة الشارع الجزائري من خلال إصلاحات اجتماعية واسعة على رأسها رفع الأجور واعتماد منحة البطالة[1].

ثالثا: الوثائق المطلوبة وحالات توقف عن دفع منحة البطالة

1-الوثائق المطلوبة لمنحة البطالة

-وصل موعد المقابلة بالملحقة (مستخرج من الموقع).

-شهادة تعهد والتزام موقعه (مستخرجة من الموقع).

[1]المرسوم التنفيذي رقم 22- 70 مؤرخ في 10 فبراير 2022 يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفدين منها.

-نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية.

-صك حساب بريدي جاري ccp مشطوب.

- إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية.

-شهادة عائلية بالنسبة للمتزوجين.

-نسخة من شهادة التعليم العالي أو التكوين المهني

دفع منحة البطالة: تتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بالدفع الشهري لمبلغ منحة البطالة اي يتلقي المستفيد من منحة البطالة رسالة نصية قصيرة عبر هاتفه النقال تعلمه بصب المنحة في حسابه البريدي الجاري.

2- حالات توقف دفع منحة البطالة:

يوقف دفع منحة البطالة في حالة في البطالة في حال تغير وضعية طالب العمل او سقوط أي شرط من شروط الاستفادة منها:

- في حالة تجاوز سن الأربعين (40) .
- بطلب من المستفيد.
- تنصيب او الزوجة في منصب شغل أو في إطار أجهزة التشغيل العمومية.
- رفض المستفيد تكوين قصير المدى يرمي إلى تحسين قابلية تشغيله.
- في حال أي تصريح كاذب، وفي هذه الحالة (يعرض المستفيد إلى إرجاع كل المبالغ المدفوعة والى متابعة قضائية
- وفاة المستفيد[1].

[1]www.anem.dz

المطلب الثالث: إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل

أولا: إحصاء عملية ا لإدماج في الوظيفة العامة:

تطبيق لقرارات الحكومة الرامية إلى تسوية وضعية كافة المدمجين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني diap الذين لايزالون في وضعية إدماج إلى غاية تاريخ 31 أكتوبر 2019 والبالغ عددهم 416081 حالة على إن تتم هذه العملية وفقا لتسهيلات تم إقرارها قصد تجسيد هذا القرار في أحسن الظروف.

ويتم إدماج مجمل المتواجدين ضمن هذا الجهاز على مراحل والتي تتم على مدار 03 سنوات حيث سيتم إدماج المعنيين بالإدارات العمومية والبالغ عددهم 347304ويكون على النحو التالي

- 160 ألف مستفيد قبل نهاية سنة 2019، بالنسبة التي يفوق نشاطهم الفعلي8 سنوات.
- 105 ألف خلال 2020 بالنسبة للذين تتراوح نشاطهم الفعلي بين 3-8 سنوات.
- إدماج باقي المستفيدين الذين تقل اقدميتهم عن 03 سنوات والتي يفوق تعدادهم 100 ألف خلال سنه 2021 تاريخ إنهاء العملية

ثانيا: إحصاء المستفيدين من منحة البطالة.

إن عدد المستفيدين من منحة البطالة بلغ شهر أكتوبر 2023 الماضي 1985186 مستفيدا، وفي 07 نوفمبر 2023 تم تسجيل 3375مستفيد من ذوي الاحتياجات الخاصة وكما تم توجيه 279787 مستفيد لعرض عمل بينما تم تنصيب 28659 مستفيد في مناصب عمل

و بلغ عدد التنصيبات في القطاع الاقتصادي إلى 292823 منها 30407 تنصيب في ولايات الجنوب، 84 بالمائة منها في القطاع الخاص.

خلاصة الفصل:

جاء كل من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في2019/12/08المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، والمرسوم التنفيذي رقم 22-85 المؤرخ في 27-02-2022 المحدد لشروط وكيفيات تحويل عقود جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي إلى عقود محددة المدة بالتوقيت الجزئي، كتتويج لسياسات سابقة للتشغيل المتضمنة برامج المساعدة على الإدماج المهني والاجتماعي، ولوضع إطار قانوني يكتسي طابعا استثنائيا وخاصا، من خلاله يتم إدماج وتحويل عقود المستفيدين من برامج الإدماج المهني والاجتماعي في رتب ومناصب قارة في المؤسسات والإدارات العمومية.

هذا الإجراء يهدف لمحاولة القضاء على ظاهرة البطالة التي طالت الشباب حاملي الشهادات، ومن أجل استثمارهم كرأسمال بشري، لاسيما الذين اكتسب والخبرة المهنية والكفاءة في مختلف المؤسسات والإدارات العمومية، وإدماجهم في الوظيفة العامة، والذي يحقق النتائج الكلية التالية:

- عملية الإدماج تستهدف الأعوان المستفيدين من برامج المساعدة على الإدماج المهني والاجتماعي فقط، والذين هم في وضعية الخدمة عملية استثنائية، وخاصة ولا تعتبر نمط من أنماط التوظيف المعمول بها في الوظيفة العامة، وإن كانت تستعمل بعض الوسائل والآليات نفسها المعمول بها في التوظيف ،عملية ظرفية ومحددة بتاريخ مسبق ،تجسد نوعا من المساواة بين الفئات المستفيدة من برامج المساعدة على الإدماج المهني والاجتماعي، لكن تبقى مجحفة في حق الفئات الأخرى التي لم تستفد ولم تتح لها الفرصة في المشاركة في أنماط التوظيف التي جمدت بسبب إتمام عملية الإدماج.
- وأن انتقاء المرشحين التي يتم عن طريق المسابقة، وإن كان في طياته موجهه للأعوان الذين استفادوا من خبرات مهنية في المؤسسات والإدارات العمومية ما يؤهلهم للوظيفة العامة.

- ومن الاقتراحات التي يمكن أن نراها في هذه العملية ضرورة تثمين الطاقات البشرية، من خلال توفير المناصب المالية التي تتوافق مع رتب ومناصب المستفيدين ومؤهلاتهم.
- الإدماج بالمشاركة بنسب مئوية في أنماط التوظيف من المناصب المالية المفتوحة.
- توفير الإطار القانوني لإدماج الأعوان المستفيدين من عقود الإدماج المهني في القطاع الاقتصادي

خاتمة

الخـــاتمة:

تعد البطالة من بين أهم التحديات التي تواجه الدولة الجزائرية، ذلك أن ارتفاع نسبة البطالة والتي كانت تدق ناقوس الخطر خاصة خلال العشرية السوداء، فباتت من الانشغالات التي توليها الدولة اهتماما خاصا .

من خلال انتهاج سياسة تشغيلية جديدة من خلال التركيز على العاطلين عن العمل من أجل تسهيل عملية إدماجهم في عالم الشغل، وتركيز أيضا على خلق النشاطات المهنية ورفع الحواجز البيروقراطية لتمويل مشاريع الشباب من قبل البنوك. حيث يتم التركيز على جهاز واضح للمراقبة والمتابعة وكذا تسيير حركية اليد العاملة عبر الوطن مع تشجيع كل ما يتعلق بالحرف وضمان الاستفادة من هذه السياسة لكن رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة ورغم كل السياسات التي اعتمدتها الدولة للتخفيف من حدة البطالة وإدماج الشباب في ميدان الشغل، إلا أنه كان لها انعكاسات سلبية على العمال إذ سادت حالة من الخوف وعدم الأمن لدى العمال على مستقبلهم الوظيفي وهذا نتيجة تحويل عقود العمل من عقود دائمة إلى عقود تعاقدية.

لذا عملت الجزائر على إتباع سياسة إصلاحية من أجل تصحيح هذه الاختلالات، وقد اشتملت البرامج والآليات وإجراءات عديدة تمثلت في سياسة التشغيل من خلال إنشاء مجموعة من الأجهزة والبرامج للخروج من هذه المشكلة التي باتت تهدد استقرار هؤلاء الشباب و إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، في مناصب دائمة في الوظيفة العمومية و استحداث منحة البطالة التي تخص الشباب العاطل عن العمل لا ريثما يجد عمل.

اختبار الفرضيات

من خلال الدراسة والتحليل للموضوع يمكن القول بان:

الفرضية الأولى:

إن البطالة في الجزائر هو موضوع يشغل الحكومة لذا ساهمت بمجموعة من البرامج أو الآليات المختلفة من أجل خلق مناصب العمل للشباب للحد من البطالة.

ذلك من خلال ما يلي:

اتخاذ الجزائر تدابير جديدة لمكافحة البطالة تمثلت في برامج إنشاء مناصب الشغل وبتخفيض

من حدة البطالة منها:

- أشغال العمومية التي تحتاج عدد كبير من اليد العاملة.
- المساعدة على الإدماج المهني والقروض المصغرة والمسيرة من طرف وكالات متخصصة
- يتم استكمال التامين عن البطالة للعمال الذين يفقدون مناصبهم لأسباب اقتصادية عن طريق الصندوق الوطني للتامين عن البطالة.
- ترقية الاستثمارات التي تدعم التي تتابع من طرف الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار ولجان دعم وترقية الاستثمارات وتحديد مواقعها.

وهذا **ما يثبت صحة الفرضية**

2-الفرضية الثانية: من اجل خلق مناصب شغل جديدة لشباب والحد من نسبة البطالة فلابد من السير الحسن لسياسة التشغيل.

ذلك من خلال ما يلي:

- أن سياسة التشغيل هو الأسلوب الذي تتبناه الحكومة إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة في إعداد وتكوين أفرادها في تنظيم العلاقات العمل عن طريق التعليمات

والقواعد والقوانين، أما البطالة هي وجود قوة بشرية قادرة على العمل وترغب فيه وتبحث عنه ولا تجده. وهذا ما **يثبت صحة الفرضية**

3-الفرضية الثالثة:

السياسة المنتهجة من الدولة تقوم أساسا على إنشاء أجهزة التشغيل التابعة لوكالة الوطنية لتشغيل.

وذلك من خلال ما يلي:

- أن السياسات المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل تقوم أساسا على إنشاء وتمويل أجهزة التشغيل.
- المتمثلة أساسا في برامج الوكالة الوطنية للتشغيل وكذلك تشجيع المبادرات الفردية على استحداث مؤسسات مصغرة من خلال أجهزة وصناديق دعم التشغيل والاستثمار.
- استحداث منحة البطالة لفئة الشباب الذين لم يجدوا عمل و طالبي العمل لأول مرة .

وهذا **ما يثبت صحة الفرضية**

4-الفرضية الرابعة:

الحد من البطالة يتوقف بمدى فعالية البرامج المتنوعة والآليات سياسة التشغيل في الجزائر

وذلك من خلال ما يلي:

- أن الجزائر من المجتمعات التي لديها كثافة شبابية كبيرة تحتاج للعمل، وهذا ما يعيق تحديات سياسة التشغيل في الجزائر يكمن فيما يلي:
  - عدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب عن العمل (سوق الشغل)
  - عدم تكييف البرامج التعليمية والتكوينية مع الاحتياجات التي يتطلبها عالم الشغل.
  - انعدام المرونة في الجانب الإداري والمالي والذي يشكل عائق أمام الاستثمار..

وهذا ما **يثبت ان الفرضية خاطئة**

نتائج البحث:

تعتبر الجزائر واحدة من بين هده البلدان النامية التي تعاني من مشكل البطالة التي هي ظاهرة سلبية يهدد استقرار الاقتصادي والذي أثر بالسلب على الجاني المعيشي للفرد وتسعى الدولة سعيا حثيثا لأجل الحد من البطالة بشتى الوسائل والسياسات بحيث تقف هده الظاهرة كعائق أمام الاقتصاد الجزائري.

الأمر الذي دفع الدولة إلى تبني عدة سياسات واليات تشغيلية للتخفيف من حدة البطالة والعمل على خلق واستحداث مناصب عمل دائمة أو مؤقتة و استحداث منحة البطالة و خاصة لفئة الشباب بغية تلبية حاجياتهم ومتطلباتهم، مع رفع المستوى المعيشي للأفراد من خلال تشجيع الشباب البطال على إنشاء مؤسسات مصغرة ومتوسطة تعود عليهم بالمنفعة، وعلى المجتمع ككل و على الاقتصاد الجزائري خاصة و ذلك دفع عجلة التنمية في الاقتصاد.

إلا أن هذه السياسات لازالت بحاجة إلى تفعيل أكثر ومراجعة لتحقيق أهداف الكلية لسياسة التشغيل بما يتماشى مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية

إلا أنها عرفت نقائص تكمن في

–سوء التنسيق بين مختلف أجهزة الشغل وتداخل المهام فيما بينها هو ما ينقص من مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها

– ضعف مساهمة القطاع الصناعي في التشغيل رغم أنه القطاع الوحيد القادر على التحسين من أوضاع عدة على راسها التشغيل.

التوصيات:

- دعم استمرار كل برامج وآليات التشغيل ومتابعتها وتحسينها للتخفيف من حدة البطالة.
- العمل على تحسين سياسة التشغيل بالاعتماد على معطيات اجتماعية..
- العمل على التنسيق بين التعليم والمعاهد والجامعات وسوق الشغل.
- العمل على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل.
- تشجيع وخلق مؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يمكن أن تلعب دورا في خلق المزيد من فرص العمل.
- إزالة المعوقات وتسهيل عملية القروض من طرف البنوك.
- تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي.
- تفعيل سياسة التشغيل باستحداث المشاريع على جميع الأصعدة.
- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر والمحلي لدوره الكبير في خلق مناصب شغل.
- البحث عن آليات جديدة لمكافحة البطالة بشكل أكبر.
- استثمار في القطاع الصناعي والفلاحي من اجل خلق فرص عمل جديدة لشباب.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولا: النصوص القانونية

1. الاتفاقية الدولية رقم 168 للمكتب الدولي للعمل.
2. التعليمة الوزارية المشتركة رقم25 المؤرخة 16-12-2019 في المحددة لكيفيات تطبيق المرسوم رقم 19-336.
3. جاء المرسوم التنفيذي رقم 22-85المؤرخ في 27-02-2022 المحدد لشروط وكيفيات تحويل عقود جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي إلى عقود محددة المدة بالتوقيت الجزئي.
4. الجريدة الرسمية، العدد22 ، الصادرة في :2008/04/30.
5. الجريدة الرسمية، العدد 44 الصادرة في 7 جويلية1994 .
6. القانون 90-11 ، الجريدة الرسمية رقم 27 مؤرخة في 25 أفريل1990 .
7. قانون رقم 04-19مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.
8. المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006. الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وتسييرها.
9. المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.
10. المرسوم التنفيذي رقم 08-126 مؤرخ في 19 أفريل 2008 ويتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.
11. المرسوم التنفيذي رقم 22- 70 مؤرخ في 10 فبراير 2022 يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفدين منها.
12. المرسوم التنفيذي رقم 90-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 يعدل و يتمم الأمر 71-42المؤرخ في 17 يونيو 1971، و المتضمن تنظيم المكتب الوطني

لليد العاملة و تغيير تسميته، المادتين2و3 من المرسوم التشريعي رقم 11 – 94 المؤرخ في 26 مايو1994 ، الجريدة الرسمية، العدد،34 ، الصادرة في 01جوان 1994.

ثانيا: المقالات

1. إبراهيم سعاد، سياسة العامة لتخفيف من حدة الفقر في الجزائر منحة البطالة نموذجا، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 15 ، العدد 02 ، 2023/05/19. الجزائر.

ثالثا: المذكرات

2. احمية سليمان، محاضرة بعنوان :السياسة العامة للتشغيل في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة،2009
3. ايت عيسي عيسي، سياسة التشغيل في الجزائر في ظل التحولات الاقتصادية– أطروحة دكتورة في علوم تخصص تسسير، كلية العلوم، الاقتصادية و التسيير – جامعة الجزائر، 2010.
4. الحبيب بن باير، محمد عبد العزيز بن كاملة، التشغيل في الجزائر مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية، الملتقى الوطني :سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بسكرة يومي 13–14 أفريل 20211.
5. د .حميش محمد –الإدماج في الوظيفة العامة بين متطلبات سياسة التشغيل ومبدئي المساواة والجدارة جامعة وهران 2 –2022، مجلة حقوق الإنسان وحرية العمل، العدد 2 المجلد 7.
6. الدكتور مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) – دار الحامد للنشر و التوزيع – عمان، 2008(الأردن) .

7. سعدية زايدي، سياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه LMDفي علم الاجتماع تنظيم وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا. جامعة باتنة. **2018-2019**

8. سناء قندوز، دور الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في ترقية الاستثمار الخاص الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، 2004-2005، جامعة الجزائر.

9. شليغم سعاد، أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسة، 2015-2016 جامعة الجزائر 3.

10. عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، سعيدة ،2006.

11. عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط - 1962 1980، الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية .1982

12. قميحة رابح، سياسة التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012 مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية تخصص :التنظيم والسياسات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مدرسة دكتوراه القانون والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية جامعة مولود معمري، تيزي وزو. 2014/2013

13. ميلودي أمحمد ونواري إسماعيل، سياسة العامة لتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، مذكرة ماستر في العلوم السياسية تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، جامعة ادرار 2022/2021

14. الهام نايت سعيدي، "آليات تفعيل ونجاح سياسة التشغيل في الجزائر"، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بسكرة، جامعة محمد خيضر.

15. ونيس باباي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم لاجتماع اتصال، دور استخدام تكنولوجيا الاتصال في تحسين خدمة الوكالة الوطنية للتشغيل، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي. 2021/2020

16. ياطا نبيل، الوكالة الوطنية للتشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون التنمية الاجتماعية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2017

رابعا: مصادر الأنترنت

1. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي" .السياسة الوطنية للتشغيل ."الموقع الإلكتروني www.mtess.gov.dz/ar/ ،تاريخ التحميل فيفري 2024
2. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر" .تقديم الوكالة ."الموقع الإلكتروني: www.angem.dz، تاريخ التحميل فيفري 2024
3. الوكالة الوطنية للتشغيل .الموقع الإلكتروني./ www.anem.dz/ar ، تاريخ التحميل فيفري 2024