



جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

تخصص قانون اداري

بعنوان:

النظام القانوني للوكالة الوطنية للتشغيل في التشريع الجزائري

إشراف الاستاذ:

. بريك عبد الرحمان

إعداد الطالبين:

. سليمي ابراهيم

. دعاس عبدالرزاق

اعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
قادري طارق	أستاذ مساعد	رئيسا
بريك عبدالرحمان	أستاذ مساعد	مشرفا ومقررا
رباطي نورالدين	أستاذ مساعد	ممتحنا

السنة الجامعية: 2018/2017



شكر وعرقان

الشكر لله عز وجل أولا واخرا وقبل الذي أنار لنا الدرب،
وفتح لنا أبواب العلم وأمدنا بالصبر والإرادة وبعدها
نتقدم بالشكر والامتنان لكل من قدم لنا يد المساعدة في
انجاز هذا العمل المتواضع سواء من قريب او
من بعيد ونخص بالذكر الاستاذ المشرف:
"ببريك عبدالرحمان"

كما نتقدم بجزيل الشكر للاستاذ:

"منير بوراس"

على الدعم والتوجيه



إهداء

نهدي هذا العمل الى كل من ساعدنا

على انجازه من قريب او من بعيد

ونخص بالذكر والدينا الكرام أطال الله في اعمارهم

دون ان ننسى اساتذة كلية الحقوق



مقدمة



ترتبط سياسة التشغيل بالنظام الإقتصادي المنتهج و بماهية السياسة الإقتصادية التي تحدد دور الدولة وكيفية تنظيمها للحق في العمل ،هذا الاخير اعترفت به وضمنته في دساتيرها المختلفة ،إلا أن عولمة الاقتصاد و لتحويلات التكنولوجية المتعاقبة جعلتها تتراجع عن موقفها فإحتفظت بالاعتراف به دون ضمانه ،غير ان هذا التنازل لم يجعلها تتخلى كلية عن دورها بل عملت على ترقية سياسة نشطة للتشغيل، كونه العمود الفقري للتنمية والمؤشر الملموس على النهوض بالإقتصاد الوطني وترقية الحياة الاجتماعية .

إذ اصبحت الدولة مطالبة بإحداث التوازن بين الضرورات الاقتصادية والحماية الاجتماعية حيث تجاوز الاهتمام مجرد توفير مناصب عمل الى إمكانية المحافظة عليها او خلق مناصب جديدة وهي التحديات التي حتمت خلق اليات جديدة ومتعددة هدفها التقليل من حدة البطالة بالتحكم في سوق العمل الذي عرف بدوره تحولات كبرى منذ التسعينيات ،والتحكم في الاخير يتطلب قياس البطالة وتتبع مستويات نموها طبعا تحت تاثير النمو الاقتصادي، ولا يخفى انه بسبب برنامج اعادة الهيكلة المطبق على إقتصاد ممرکز قائم على الصناعات الثقيلة ،أدى الى تنوع البطالة إضافة الى انتشار العمل الموازي الذي أخ ذ اشكال وصيغ غير قانونية وهو ما كشف عن حقيقة سوق العمل الجزائري وعدم استعداده لمجابهة التحويلات الجديدة .

امام هذه الوضعية إستلزم تحقيق هذه الأهداف مشروعا إقتصاديا واعداد مؤسسا تستند إليه مختلف الإستراتيجيات القطاعية. منطلقه في ذلك توفير التأطير القانوني المناسب وتذليل كل الصعوبات والعراقيل من أجل فتح المجال أمام إمكانية قيام الدولة بدورها الطبيعي في ظل السياسة الإقتصادية الجديدة ومع ذلك تشير الحقائق العملية إلى إستمرار الوضع السابق وعدم التحكم النهائي في مسببات الأزمة، لتسجل البطالة أعلى مستوياتها، لدى فئة خريجي المعاهد والجامعات على الرغم من كم التدابير والآليات المطبقة و حجم الحافظات المالية المخصصة لذلك.

ومن أجل أن تقوم الدولة بضبط سوق الشغل وتنظيمه لجأت الى خلق مرفق عمومي مكلف بالتشغيل يفتح لهذا الغرض لان تنمية التشغيل تستوجب تواجد قانوني وإداري ومالي لهذا المرفق العمومي المكلف بالوساطة والذي تجسده الوكالة الوطنية للتشغيل هذه

الوساطة تركز على موافقة المشغلين على تطوير أساليبهم ومصاحبة الباحثين عن عمل قصد إدماجهم في سوق الشغل الذي يعرف تحولات سريعة يجب ان تتوازي مع خطوات الدخول الى إقتصاد السوق.

1 - أهمية البحث:

. **الأهمية العملية** : ان هذا المرفق العمومي فيه نوع كبير من الضبابية والخلط لدى المتوافدين عليه وحتى لدى بعض العاملين فيه بينه ومرافق اخرى.
. **الأهمية العلمية**: ندرة وشح الدراسات والبحوث حوله يعتبر دافع للمبادرة بتقديم هذا العمل المتواضع

2 - دوافع اختيار الموضوع:

دوافع دراسة الموضوع هو محاولة منا تقديم ما يمكن تقديمه بحجة قلة الدراسات حول هذا المرفق العمومي، وباعتبار التشغيل الذي يعتبر اول باب يلججه الشاب لدى اقتحامه عالم الشغل فلا بد ان يعرف الهيئة او المرفق المكلف بذلك.

3 - الدراسة الاشكالية:

هل وفق المشرع الجزائري في صياغة وإرساء منظومة قانونية

تساعد على تجسيد الاهداف المرجوة من هذا المرفق؟

4 - المنهج المتبع:

نظرا لطبيعة الموضوع يتميز بقلة الدراسات حوله ارتأينا ان نحاول إعطاء صورة توضيحية أو فكرة عن الجانب القانوني لهذا المرفق بتسليط الضوء على البعض من جوانبه منتهجين دراسة تحليلية ووصفية .

5 - الاهداف:

- الوقوف على النظام القانوني لهذا المرفق العمومي المقصود من فئة كبيرة من المجتمع.
- تزويد قائمة المصادر والمراجع المكتبية لكلية الحقوق بموضوع قل ما يتم التطرق اليه.

6 - صعوبات البحث:

صعوبات تتمثل في ندرة وشح الدراسات حول الموضوع. حداثة نشأة المرفق العمومي المكلف بالتشغيل زاد من قلة مصادر المعلومة. ولدراسة الموضوع ارتكزنا على خطة دراسة تم تقسيم العمل فيها الى فصلين الاول تناولنا فيه (ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل) والثاني تناولنا فيه (التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل) طبعاً بعد التطرق الى مقدمة الموضوع و وصولاً الى الخاتمة ،اذ تطرقنا في الفصل الاول الى (مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل ونشأتها) كمبحث اول مقسم الى مطلبين ،ومبحث ثاني تضمن (التنظيم الاداري والهيكلية) مقسم هو الاخر الى مطلبين ، وفي الفصل الثاني درسنا (التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل) انطلاقاً من مهام الوكالة الوطنية للتشغيل) كمبحث اول يحتوي على مطلبين ،ومبحث ثاني يتناول (تقييم دور الوكالة من خلال نمط تنظيمها) يحتوي ايضاً مطلبين اثنين.

الفصل الأول :

ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل



المبحث الاول: مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل ونشأتها

تعتبر الأليات المختلفة التي تبنتها منظمة العمل الدولية لتنظيم المصالح العمومية للتشغيل عن مراحل تطورها وعن الدور الذي لعبته في سياسات التشغيل ، بدءا من إعتبارها مجرد وسيلة للتخفيف من صعوبة ظروف العمل والتشغيل ، إلى مساهمتها في تنظيم الحلول التي تواجه المرحلة الانتقالية والمخلفات السلبية للحرب العالمية الثانية على الإقتصاد العالمي، إلى جعلها وسيلة فعالة في تنفيذ السياسة العمومية للتشغيل من خلال جمعها بين مهام متنوعة ومتجدد حيث نشأت مصالح التشغيل بداية كمؤسسات إجتماعية مكلفة بمنح يد المساعدة للعمال البطالين وهي المرحلة التي سبقت الحرب العالمية الثانية، حيث انحصر الإهتمام بداية بضرورة التخفيف من حدة وصعوبة ظروف العمل وشروط التشغيل. لتعرف المصالح العمومية للتشغيل بعدة تسميات ، حيث سميت بداية بـ "منح العمل" المسيرة مباشرة من قبل المنظمات النقابية كما عرفت بـ "مكاتب البطالة" و"ديوان التنصيب" في حين اعتبرت تسميتها "مكاتب اليد العاملة"¹

المطلب الاول : نشأت الوكالة الوطنية للتشغيل

يتم تنظيم وتسيير سوق الشغل في جميع بلدان العالم من طرف الدولة وذلك عن طريق وهذه المرافق ظهرت في البلدان الصناعية اواخر القرن 19 المرفق العمومي للتشغيل. بسبب مخاوف الاثار الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن البطالة وتعتبر سنة 1945 عن بداية المرحلة التي تتواصل إلى حد الآن، فبعد الإستقرار الجزئي الذي شهده العالم عموما واقتصادياته بصفة خاصة، إعتمدت منظمة العمل الدولية آليتين لمسايرة تطورات المرحلة ، و هما الإتفاقية رقم 88 والتوصية رقم 83 لسنة 1948 والتي إعتبرتا التنظيم العقلاني لسوق العمل ومسايرته التطورات السبيل الوحيد للوصول إلى الاكتفاء في مناصب العمل² .

1 عبدالله فادية - الاطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر اطروحة دكتوراه -جامعة وهران -2010 ص 183.
2 - قرئب أحمد ، " عرض حول التوجيه و الإرشاد في برامج أجهزة التشغيل بالجزائر "، مكتب العمل العربي ، طرابلس 2005 ، ص 04.

أدى الإعلان عن الإتفاقية رقم 122 والتوصية رقم 122 حول سياسة التشغيل لسنة 1964 إلى تطوير الأفكار والمفاهيم ورسم معالم إستراتيجية جديدة لتسيير سوق العمل. حيث ساهمت الآليات المختلفة لمنظمة العمل الدولية ، في إحداث نقلة نوعية في المفاهيم والوسائل . فبعدما كان يغلب الظن في سنوات الأربعينيات على أن تنظيم سوق العمل هو المنفذ الوحيد للحصول على التشغيل التام والكامل والذي على الدولة أن تتحكم فيه من خلال إحتكارها لعملية التتصيب³ إحتكارها لعملية التتصيب، أصبحت مصالح التشغيل مجرد وسيلة، مهمتها المساهمة في تحديد سياسة التشغيل وتنفيذها وهو المفهوم الذي ظهر مع بداية الستينيات. لتدفع المشاكل الإقتصادية المختلفة، العديد من الدول إلى إتباع سياسات مؤسسة على معرفة دقيقة لمختلف المعطيات والقدرات الإنتاجية والموارد المادية والبشرية ، مايجعل هذه السياسات تعمل بالموازاة ، للنهوض بإقتصاد الدولة وتحسين المستوى المعيشي لأفرادها، والمصالح العمومية للتشغيل تختلف حاليا باختلاف ظروف الدولة وطبيعة نشاطاتها الإقتصادية. كتتظيمات تعهد لها الدولة بمهام ثلاثية الأبعاد لأنها تقوم ب :

- تقديم المساعدات للبطالين والمساعدة على الإدماج أوإعادة الإدماج المهني للأشخاص طالبي العمل.

- تنظيم سوق العمل بطريقة يضمن من خلالها، شغل مناصب العمل الشاغرة بأسرع وقت من قبل العمال الذين يملكون التأهيلات المطلوبة في المنصب، أي تحقيق التوازن بين منصب العمل والمؤهل المطلوب.

- المساهمة في وضع و تطوير المشاريع التي تسمح بخلق مناصب العمل الجديدة والجزائر على غرار الدول حديثة الاستقلال انذاك انشأت الديوان الوطني لليد العاملة في نوفمبر 1962 بمقتضى المرسوم رقم. 99-62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المتعلق بإنشاء الديوان الوطني لليد العاملة وذلك في اطار سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة ويعد الديوان مؤسسة ذات طابع اداري .وفي سنة 1990 تغيرت التسمية واصبحت الوكالة الوطنية للتشغيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259-90 مؤرخ في 08 سبتمبر 1990.

3- فادية عبد الله ،الاطار القانوني لدعم سياسة التشغيل بالجزائر- اطروحة دكتوراه- جامعة وهران 2010 ص 180.

المطلب الثاني : مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل إمتداد للديوان الوطني لليد العاملة الذي تم تنظيمه بموجب الامر رقم : 99-62⁴ وحيث تدخل المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-250-4 ليعدل و يتم النص السابق ، مغيرا بذلك تسمية الهيئة المكلفة بضبط سوق التشغيل مع إعتبارها في النصين مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية القانونية والإستقلال المالي. فالمرونة التي تتطلبها معالجة التشغيل والمسائل المرتبطة به والتغيرات الإقتصادية والإجتماعية التي شهدتها الجزائر في العشرية الأخيرة، كان لها إنعكاسات حادة على سوق العمل، ما فرض حتمية تدخل المشرع الجزائري لإعادة تنظيم وسائل تدخل الدولة حيث ساهمت وضعية المصالح الخارجية لوزارة العمل من جهة ووضعية سوق العمل من جهة أخرى، في ظهور الوعي بضرورة تطوير الوكالة الوطنية للتشغيل وتحيين مهامها و إنعكست الأزمة الإقتصادية العالمية لسنة 1986 سلبا على سوق العمل في الجزائر، كما تسبب التسريح اللاإرادي للعمال من جراء إفلاس المؤسسات و غلقها و ما نتج عن سياسة إعادة الهيكلة المتبعة ،في ضرورة إعادة النظر في التنظيم القانوني لوسائل ضبط سوق العمل و أقل ما يمكن إعادة النظر فيه هو توسيع حجمها ومهامها بداية إن حجم مصالح التشغيل يرتبط أساسا بالمهام التي يوكلها لها المشرع وانه من المنطقي أن المصالح التي تتولى مهام متعددة كالتأمين على البطالة ، التنصيب ، وضع الإحصائيات حول سوق الشغل ، تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل... الخ . تكون بحجم اكبر من تلك التي تكون لها مهمة محددة.

ولقد تسبب التسريح اللاإرادي للعمال من جراء إفلاس المؤسسات و غلقها و ما نتج

4 - المرسوم رقم 99-62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962.

- " تغيير تسمية المكتب الوطني لليد العاملة المحدث بالمرسوم رقم 99-62 ، المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المذكور أعلاه ، و المنظم بالأمر 42-71 المؤرخ في 17 يونيو 1971 المذكور أعلاه ، فتصبح 'الوكالة الوطنية للتشغيل' ، و يدعى في صلب النص الوكالة الوطنية." فالمكتب الوطني لليد العاملة كان عليه أن يلبس ثوبا تشريعيًا جديدًا ، يسمح له بمسايرة التغييرات لحاصلة. - المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-259 ، المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 ، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير تسميته، جريدة رسمية عدد 39 سنة 90 .

عن سياسة إعادة الهيكلة المتبعة، في ضرورة إعادة النظر في التنظيم القانوني لوسائل ضبط سوق العمل و أقل ما يمكن إعادة النظر فيه هو توسيع حجمها ومهامها بداية⁵ إن حجم مصالح التشغيل يرتبط أساسا بالمهام التي يوكلها لها المشرع وانه من المنطقي أن المصالح التي تتولى مهام متعددة كالتأمين على البطالة ، التنصيب ، وضع الإحصائيات حول سوق الشغل ، تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل... الخ . تكون بحجم اكبر من تلك التي تكون لها مهمة محددة، كما أن مصالح التشغيل في البلدان التي تكون فيها نسبة البطالة 18 بالمائة مثلا تختلف عن تلك التي لا تتعدى فيها النسبة 02 بالمائة . توجد عوامل اخرى تؤثر على حجم مصالح التشغيل و تتطلب مستخدمين اقل أو أكثر عددا كعدم التوازن بين العرض و الطلب أو بين المؤهل المطلوب والمؤهل الموجود و هذا ما يجعل مهام المصالح أكثر صعوبة

عبرت سنة 1990 عن المجال الزمني الذي جسدت فيه التدابير الفعلية ، نتيجة الإنفتاح على السوق ، لتسجل الدولة إحتكارها لعملية التنصيب، التي إعتبرت المهمة الأولى والرئيسية للوكالة الوطنية للتشغيل مع الإحتفاظ بالشكل القانوني السابق أي أن الوكالة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري ، نظامها إداري خالص والشركاء الإجتماعيون لا يساهمون في إتحاد القرارات المتعلقة بها وتعتبر مشاركتهم إستشارية إن وجدت. موضوعه تحت وصاية وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي الذي تمتد سلطته إلى المستوى الجهوي والمحلي

عرفت هذه الهيئة تغييرا ملحوظا في النظام القانوني المطبق عليها. فبموجب المادة السابعة من القانون 19-04 أصبحت الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص⁵ . ومع هذا إستمر العمل بالنظام القديم للوكالة -مؤسسة عمومية ذات طابع إداري- لتكون سنة 2006 سنة تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع ادري الى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وفق المرسوم التنفيذي رقم 77-06 المؤرخ في 17 محرم الموافق ل 18 فبراير 2006 المتضمن تحديد الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها

5 - المادة 07 فقرة 02 من القانون 19 04 - المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 ، المتضمن تنصيب العمال و مراقبة التشغيل ، جريدة رسمية عدد 83 ، سنة 2004 .

وسيرها والذي يعتبرها تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والعمل تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل⁶.

تؤكد التدخلات المختلفة والمتكررة للمشرع الجزائري في الفترة الأخيرة، نظرية التناسب بين التشغيل والإقتصاد عموما وما يتطلبه ذلك من ضرورة تعزيز عملية الوساطة بين عروض العمل وطلباته وبين إحتياجات سوق التشغيل. ويعبر من جهة أخرى عن إرتباط هذه الهيئة ببعض المعطيات التاريخية المختصرة التي من شأنها أن توضح لنا سبب وجودها والمبادئ التي كانت وراء تأسيسها والمهام الموكلة لها تبعا وأول ما يمكن الإشارة إليه في هذا التغيير، هو التوجه نحو إعطاء أكبر فرصة للهيئة العمومية للتشغيل للعب دورها في تنفيذ سياسة التشغيل والمساهمة في خلق مناصب عمل جديدة. لأن الطابع الخاص للوكالة من شأنه إضفاء المرونة في التسيير وإعطاء إمكانية أكبر لتحويلها إلى هيئة لامركزية عند القيام وبوظائفها كما أن تحسين ظروف وشروط عمل مستخدميها ينعكس ايجابا على المردودية النوعية والكمية المقدمة للمساهمة في توفير مناصب العمل ولما لا ترقيتها. عبرت الإرادة السياسية صراحة على ضرورة النهوض بالهياكل المادية والبشرية لمثل هذه الهيئات من اجل تحضيرها للقيام بالمهام المنوطة بها.

وقد ترجمت ذلك من خلال الشروع في تنفيذ برنامج لإصلاح الوكالة الوطنية للتشغيل إبتداء من الثلاثي الرابع من سنة 2006 ليمتد الى نهاية سنة 2008 هدفه النهوض بها وجعلها آلية فعالة لا مناص منها، في رسم السياسة الوطنية للتشغيل، مسطرا لذلك عدة أهداف اهمها :

- إنماء حصة الوكالة من عروض التشغيل في سوق العمل.
- رفع نسبة الإستجابة للعروض التي تجمعها الوكالة.
- تقليل أجال الإستجابة للعروض و تخفيضها إلى أقل من 21 يوما المعمول بها

6 المرسوم التنفيذي 06-77، المؤرخ في 18 فيفري 2006 المتضمن تحديد مهام، عمل وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، جريدة رسمية عدد 09، سنة 2006.

- سابقا واصبحت لا تتعدى 5 ايام من تاريخ ايداع عرض العمل
- تمكين المتعاملين من الوصول إلى المعلومة والتسجيل والإطلاع على عروض العمل بالإضافة إلى الإستشارة و التوجيه.
 - تحسين نسبة تأطير السكان العاملين ونسبة تأطير البطالة.
 - تحسين ظروف إستقبال الباحثين عن العمل.

المبحث الثاني: التنظيم الإداري والهيكل للوكالة الوطنية للتشغيل

نظرا للطابع الخاص لهذه المصالح ، فان العديد من الدول و تحت ضغط نقابي منحتها نظاما قانونيا مستقلا ، يوضع بواسطة قانون يحدد المجال العام لعملها ، طريقة تمويلها ، كفاءات تسييرها و مراقبتها . غالبا ما توضع تحت وصاية الوزارة المكلفة بالتشغيل، وفي هذا الإطار يوجد نوعين من أنظمة الاستقلالية:

-الاعتماد على اعتبارها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري (وفي حالات اخرى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص)

المطلب الاول: - التنظيم الإداري للوكالة الوطنية للتشغيل

تتمتع الوكالة الوطنية للتشغيل بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي ، وهي موضوعة تحت الوصاية المباشرة للوزير المكلف بالتشغيل، يحدد برنامج عمل الوكالة والأولويات المطلوب منها تحقيقها ، من قبل مجلس الإدارة والمدير العام ، على أن حدد القانون المنشئ لها طريقة التسيير والإدارة وكيفية التنسيق بينهما⁷.

يعتبر مجلس الإدارة الهيئة المكلفة بتسيير الوكالة الوطنية للتشغيل من خلال اعتماد برنامج عمل يضمن تنفيذ المهام المسطرة من قبل السلطة الوصية على مستوى الهياكل المركزية والمحلية للوكالة، حيث يتشكل من عدد من الأعضاء يمثلون السلطة الوصية والوزارات المعنية بتنفيذ سياسة التشغيل وبعض الإدارات وعدد من ممثلي العمال والمستخدمين إضافة إلى ممثل عن مستخدمي الوكالة وأي شخص يرى المجلس ضرورة الإستعانة به للإستفادة من كفاءته ، زيادة على المدير العام الذي يشارك بالصوت الاستشاري.⁸

7- المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 77-06 تنص على مايلي "يسير الوكالة مجلس الإدارة و يديرها "المدير العام"

8 - المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 77-06.

الملاحظ هو إضافة ممثلي للنقابات العمالية الأكثر تمثيلا بجانب ممثلي المنظمات المهنية للمستخدمين ، و هو ما لم يكن موجود في المرسوم التنفيذي رقم: 90-259 .

- كما أن التنظيم السابق للوكالة الوطنية للتشغيل كان يعتمد على مجلس التوجيه بدلا من مجلس الإدارة.

يتم تعيين الأعضاء لعهددة، مدتها ثلاث سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالعمل ، بناء على إقتراح من السلطة أو المنظمة التي ينتمون إليها⁹

يتعين على مجلس الإدارة التداول على مجموعة من البرامج أو النشاطات التي تخص الوكالة بالإضافة إلى عمليات توظيف أموالها وبرنامج إقامة هياكلها ومشاريع إقتناء الأموال المنقولة والعقارية والتصرف فيها وتبادلها وقبول الهبات والوصايا وكل مشاريع الإتفاقيات مع البلديات والهيئات التي ترغب النشاط في مجال التصيب. حيث يضمن مجلس الإدارة من خلال مداولاته التي لا تصح إلا بحضور أغلبية الأعضاء على الأقل، الموافقة أو عدم الموافقة على مجموع النقاط المذكورة أعلاه ، والتي يتم تحريرها في محضر يدون في سجل مرقم ومؤشر عليه من قبل رئيسه ليتولى المدير العام للوكالة في حالة الموافقة ، إرساله إلى السلطة الوصية في غضون خمسة عشرة يوما التي تلي المصادقة عليه ، للموافقة عليه¹⁰. لذلك لا تكون مداولات المجلس نافذة إلا بعد الموافقة النهائية والصريحة عليها من قبل الوزير المكلف بالعمل أو بعد إنتهاء مهلة ثلاثين يوما التي تلي إرسال المحاضر ما لم يصدر إعتراض صريح خلال نفس الاجل¹¹ .

يعتبر المدير العام الهيئة المكلفة بالإدارة على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل، يعين بموجب مرسوم رئاسي بناء على إقتراح من وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ، يساعده في ممارسة مهامه مدير عام مساعد ومدراء مركزيين ، يعينون بقرار من الوزير المكلف بالعمل¹² .

9 - المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 77-06.

10 - المادة 13 ، المادة 16 ، من المرسوم التنفيذي رقم 77-06.

11 - المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

12 - المواد(20-21) من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 .

تتمثل أعمال الإدارة التي يشرف عليها المدير العام في ضمان تنفيذ قرارات مجلس الإدارة والسهر على تحقيق الأهداف المحددة للوكالة مع تمثيلها أمام العدالة وفي كل أعمال الحياة المدنية، بالإضافة إلى ضمان التسيير الحسن وممارسة السلطة السلمية على جميع مستخدمي الوكالة. كما يقوم بإعداد النظام الداخلي للوكالة، الذي يلزم عليه عرضه أمام مجلس الإدارة للمصادقة عليه. ونظرا لتشعب مهامه وكثرتها، مكنه القانون من تفويض إمضائه للموظفين الموضوعين تحت سلطته المباشرة في حدود الصلاحيات الممنوحة له وتحت مسؤوليته.

يتولى المدير العام أمانة مجلس الإدارة وهو الأمر بالصرف لنفقات الوكالة ، سواء المتعلقة بنشاطها الداخلي أي تسيير وتجهيز الوكالة أو تلك المرتبطة بنشاطات تدعيم التشغيل ، التي تعد وتقدم بصفة منفصلة عن الأولى¹³. حيث تسيير الوكالة الوطنية للتشغيل بطريقة تسمح بعدم احتكار سلطة القرار في يد جهة واحدة وإشراك كل الفاعلين ، في تصور طريقة عمل وتنظيم الوكالة.

إن طريقة توزيع السلطات والصلاحيات وعدم تركزها في جهة واحدة هو تعبير واضح عن عدم التركيز الإداري الذي تسيير بها الوكالة الوطنية للتشغيل والذي تتمثل إيجابياته في إطلاق العنان للمبادرة والتشاور والإشراك في إتخاذ القرار . مع هذا لا يخلو نمط التسيير المتبع من السلبيات التي يمكن حصرها عموما في العراقيل التي قد تواجه عمل الوكالة من جراء تعدد الجهات التي يتعين عليها إبداء الرأي والموافقة بالرغم من تحديد الاجال ، لأن الوكالة تعتبر آلية للتدخل والتنفيذ ، ما يستدعي المرونة الكافية لإتخاذ القرارات فأين تكمن هذه المرونة علما أن الوكالة إتخذت شكل المؤسسة العمومية التي تخضع للتسيير الخاص؟

13 - المواد (22-26, 31) من المرسوم التنفيذي 77-06

المطلب الثاني: - التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل

نصت المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 06 77- على مايلي:
"يحدد التنظيم الداخلي للوكالة وكذا عدد المديريات الجهوية والوكالات الولائية والوكالات المحلية بقرار من الوزير المكلف بالعمل".

عملا بأحكام المادة السالفة الذكر ، صدر القرار الوزاري المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل والذي نص في مادته الثانية، على أنه يتم تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل بالإعتماد على الهياكل المركزية والهياكل المحلية، الموضوعة تحت السلطة المباشرة للمدير العام الذي يساعده المدير العام المساعد¹⁴.

يعبر التنظيم المركزي للوكالة الوطنية للتشغيل عن المحاور الكبرى المسطرة على مستوى الوزارة ، الهادفة إلى جعلها وسيلة فعلية و نشيطة في تنفيذ سياسة القطاع¹⁵ حيث تتمثل الهياكل المركزية للوكالة الوطنية للتشغيل في سبع مديريات رئيسة ، يتفرع عنها مديريات فرعية ، يتراوح عددها بين إثنين إلى أربعة مديريات .

تكلف مديرية تنظيم سوق التشغيل عن طريق مديرياتها الفرعية¹⁶ بتنظيم نشاطات الوساطة وتسيير سوق التشغيل والمشاركة في تنظيم وتنفيذ برامج التشغيل التي تقرها الدولة، إضافة إلى تسيير أعمال الشراكة مع الهيئات الخاصة المعتمدة والبلديات التي تمارس نشاطات التنصيب وتطويرها ، على أن تضمن مهام الرقابة

14 - المواد (01-02) من القرار المؤرخ في 25 يناير 2007 ، المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل ، جريدة رسمية عدد 32 ، 16 ماي سنة- 2007.

15 - هذا ما يؤكد بان مصالح التشغيل في مختلف الدول عموما ، نشأت بداية في شكل مديريات تابعة للوزارة المكلفة بالتشغيل و بالتالي كانت تابعة لإدارتها ، القرارات المتعلقة بعملها و تنظيمها يعبر عن الاستعمال العادي لسلطات الدولة و ميزانيتها جزء من ميزانية الوزارة التابعة لها ، التي تغذى عموما من إيرادات الدولة كما أن إخوانها يخضعون لنظام الوظيفة العمومية.

16 - حيث يتم تنفيذ هذه المهام من خلال فتح أربع مديريات فرعية هي:

*المديرية الفرعية للتنصيب و التعويض

*المديرية الفرعية لتسيير و متابعة أجهزة التشغيل.

*المديرية الفرعية للشراكة.

*المديرية الفرعية للمحافظة على التشغيل و إعادة التأهيل المهني.

المسندة إليها بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما. كما تضمن مديرية تنظيم سوق التشغيل، تنفيذ المحاور التي وضعتها المديرية العامة للتشغيل و الإدماج المهني الموجودة على مستوى الإدارة المركزية للوزارة المكلفة بالتشغيل ، فيما يتعلق بالترتيبات الخاصة بضبط سوق التشغيل. بينما تعمل مديرية الدراسات والإعلام والتوثيق¹⁷ على تنظيم وضمان معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها، باستغلال المعطيات الإحصائية التي تقدمها مختلف المصادر والقيام بكل الدراسات والتحليل والتحقق المرتبطة بالتشغيل. وهي المكلفة بتنظيم مصالح التوثيق والأرشيف للوكالة وتسييرها¹⁸ . مع تنظيم تسيير الشبكة المعلوماتية وصيانتها وتطوير التطبيقات المعلوماتية وتحسينها.

تتكون مديرية الإعلام الآلي من ثلاث مديريات فرعية، مهمتها تنفيذ المحاور المذكورة أعلاه¹⁹ ، زيادة على مديرية المالية والمحاسبة و مديرية اليد العاملة الأجنبية والتنصيب بالخارج، توجد مديرية الموارد البشرية و الوسائل، التي تعمل على ضمان التكوين والتأطير الملائم لمستخدمي الوكالة و تزويدها بمختلف الوسائل التي تساعد الوكالة و هيكلها المختلفة على تنفيذ برنامج الإصلاح المعتمد.

تسمح دراسة الهياكل المركزية للوكالة الوطنية للتشغيل بإظهار عملية التدرج الهيكلي والتسلسل الواضح في توزيع المهام المنبثق من الإدارة المركزية أي الوزارة ،التي خصصت مديرية رئيسية مهمتها عصرنه إدارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي وأخرى تتولى عصرنه وتطوير أنظمة الإعلام والدراسات المختلفة²⁰ .

17- تتكون مديرية الإعلام و الدراسات و التوثيق ثلاث مديريات فرعية هي:

*المديرية الفرعية للدراسات.

*المديرية الفرعية للإحصاء.

*المديرية الفرعية للتوثيق و الأرشيف

18 - المادة 07 من القرار المؤرخ في 25 يناير 2007.

19 - المادة 08 من القرار المؤرخ في 25 يناير 2007..

20 - فادية عبدالله ،الاطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر- اطروحة دكتوراه - جامعة وهران ص رقم (149-165)

تتمثل المهمة الأساسية للهيكل المركزية في تصور و تسطير برنامج عمل، مختلف الهياكل وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية التي تساهم في تنفيذ ذلك ، إلا أن عملية التنفيذ من اختصاص الهياكل الموزعة عبر كامل التراب الوطني و هي ما تعرف بالهيكل المحلية ، فكيف نظمت الهياكل المحلية للوكالة و ما مدى مساهمة هذا التنظيم في تنفيذ مهام الوكالة المختلفة ؟

تنظم الهياكل المحلية للوكالة الوطنية للتشغيل في شكل هرم تدرجي يضم كل من، المديرية الجهوية للتشغيل، الوكالات الولائية للتشغيل، الوكالات المحلية للتشغيل²¹ كما زودت الوكالة الوطنية للتشغيل بإحدى عشر مديريةية جهوية للتشغيل، ويمتد إختصاصها الاقليمي الى عدة ولايات²²

تتكون كل مديريةية جهوية من مصلحة الإدارة والوسائل ، مصلحة الإعلام والتسيير المعلوماتي، مصلحة تنشيط الوكالات الولائية والوكالات المحلية للتشغيل وتنسيقها ومراقبتها تكلف عن طريق مصالحها بضمان عدد من المهام، يمكن حصرها في تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية، بالإضافة إلى تسيير الشبكة المعلوماتية الجهوية وتسيير الإعلام على مستوى سوق التشغيل الجهوية مع تقديم الدعم التقني للوكالات الولائية والوكالات المحلية للتشغيل.

تعتبر المديرية الجهوية للتشغيل بمثابة حلقة الوصل بين مديريات الإدارة المركزية المكلفة بالتشغيل وبين الوكالات الولائية والمحلية للتشغيل ، حيث تقوم بتنشيطها وتوجيهها وتنسيق العمل بينها في إطار تنفيذ سياسة القطاع على المستوى المحلي، كما تقوم بمراقبتها وتنظيم عملها وهذا ما يظهر جليا من توزيع مصالحها و المهام المسندة لهذه المصالح يثير التنظيم الجديد للوكالة الوطنية للتشغيل على المستوى الجهوي

21 - المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 77-06.

- المادة 12 من القرار المؤرخ في 25 يناير 2007.

- من أهم الإصلاحات التي مست هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل، والتي تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 77-06 ، إضافة الوكالات الولائية.

22 - المديرية الجهوية للتشغيل الموجودة على المستوى الوطني هي:

الجزائر ،البلدية،تيزي وزو،الشلف،وهران ،سعيدة،قسنطينة،عنابة ،خنشلة ،ورقلة،بشار

التساؤل حول الإستقلالية الممنوحة لها والشكل المعتمد في تسييرها ، خاصة ان هذه المديرية عرفت في شكل وكالات جهوية عندما كانت الوكالة الوطنية للتشغيل تعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع إداري²³ الا ان مهام الربط، التنسيق والمراقبة التي تقوم بها المديرية الجهوية في علاقتها مع الإدارة المركزية والوكالات الولائية والمحلية ، من شأنه أن يفسر جانبا من طابع التسيير الخاص الذي طبعت به الوكالة الوطنية للتشغيل إبتداءا من 2004²⁴

تتوسط الوكالات الولائية للتشغيل، الهرم المكون للهيكل المحلية للتشغيل ، فهي تنظيم جديد ، أضيف بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-77. حيث تتوفر كل ولاية على وكالة ولائية ، يمتد اختصاصها الإقليمي إلى حدود الولاية ، تكلف عن طريق مصالحها المتمثلة في مصلحة طالبي الشغل ، مصلحة المستخدمين ومصالح التدخل في سوق الشغل المحلية ومتابعتها بضمان تنظيم سوق الشغل المحلية، عن طريق التقريب بين عروض وطلبات التشغيل وتسييرها والمشاركة في تنفيذ الأجهزة وبرامج التشغيل في الولاية، إضافة إلى تقديم كل المعطيات و المعلومات الخاصة بسوق التشغيل المحلية وإعداد تقرير عن نشاطها بصفة شهرية. ومن أجل إتمام هذه النشاطات، يكلف رئيس الوكالة بمهمة الإدارة التي تسمح له، بتنسيق نشاطات الوكالة المحلية ومتابعتها بالإضافة إلى مساعدتها في علاقاتها مع المستخدمين ومختلف الشركاء مع دعم جميع المعلومات التي تقدمها²⁵.

يعبر تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل على مستوى الولاية عن طبيعة المهام المكلفة بها وبالخصوص المهام التقليدية، مجال التدخل العملي لمصالح التشغيل عموما.

23 - تطبيقا للمرسوم التنفيذي رقم 90-259.

24 - وهذا بموجب القانون 19-04 المتضمن تنصيب العمال و مراقبة التشغيل.

25 - المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77، المواد (12-14-15) من القرار المؤرخ في 25 يناير 2007.

تعتبر الوكالة المحلية للتشغيل ، إمتداد للتنظيم الهيكلي الذي ظهرت به الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 1990 من جهة وللوكالات الولائية المستحدثة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-77 من جهة أخرى ، حيث حدد القرار المؤرخ في 25 يناير 2007 ، مائة و تسعون (190)،²⁶ وكالة محلية موزعة على كامل التراب الوطني ، على أن يمتد الاختصاص الإقليمي لكل وكالة إلى بلدية أو عدة بلديات.

إعتمد في هذا التوزيع على عدة معايير ، أهمها الكثافة السكانية للبلدية ، الأنشطة والخدمات المتوفرة إمكانيات الإستثمار المفتوحة مع مراعاة المسافة بين الوكالة و البلدية²⁷.

تكلف الوكالة المحلية للتشغيل، باستقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم، في المنصب الذي يسعون إليه أو توجيههم وفقا لإستعداداتهم إلى برامج أخرى. كما تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات، حيث تبادر في هذا المجال إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق العمل. بالإضافة إلى إستقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية، لتسجيلهم في برامج التشغيل التي تسعى الدولة إلى تحقيقها، من ذلك برنامج المساعدة على الإدماج المهني تمثل الوكالة المحلية للتشغيل التي يجري العرف على تسميتها بمكاتب التشغيل،الخلية الأساسية في هذا التنظيم وفي عمل الوكالة الوطنية للتشغيل عموما ، وإن كان تنظيمها لا يختلف كثيرا عن تنظيم الوكالة الولائية للتشغيل ، إلا أن الدور الذي تلعبه أكبر بكثير من الدور الذي تلعبه الوكالة الولائية ، بسبب إتصالها المباشر بطالبي العمل و المستخدمين²⁸ .

26- على الرغم من استحداث عدد لا بأس به من الوكالات المحلية ، إلا أن العديد من الوكالات تعاني من تغطية عدد كبير من البلديات ، الأمر الذي يؤثر على نوعية الخدمات المقدمة.

27 - المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

28 - وكالات التشغيل يجب أن تصل إلى الأحياء و البلديات الفقيرة ، هذا ما صرح به السيد الطيب لوح وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي لحصة تحولات ، للإذاعة الوطنية بتاريخ 26 مارس 2006 على الساعة منتصف النهار.

الفصل الثاني :

التنظيم الداخلي للمحكمة

الوطنية للتشغيل



شكل إعتبار الوكالة الوطنية للتشغيل الوسيلة الأساسية في سياسة التشغيل، أهم الأسباب التي ساهمت في تحديد مهامها. هذه الأخيرة تم تأكيدها بإعتماد هدف مزدوج. فالوكالة الوطنية للتشغيل لم تتواجد لتكون مؤسسة تفكير، دراسة أو تحضير فهي لا تضع سياسة التشغيل وهي المهمة التي تتولاها السلطة التنفيذية عموماً، بما في ذلك الوزارة المكلفة بالتشغيل وإنما وجدت لتكون وسيلة لتنفيذ هذه السياسة وتقييمها من خلال التدخل النشط الذي يجب ألا ينحصر في المهام الإدارية الخالصة المتعلقة بتسجيل عروض وطلبات العمل. حيث يسمح التدخل النشط للوكالة من تحقيق التحكم في سوق التشغيل، الذي يترجم من الناحية العملية بحصولها وإشرافها على أكبر حصة من التصيب وهو الهدف الذي يسعى مخطط العمل الهادف إلى ترقية التشغيل، حيث إعتبر إصلاح و عصرنه تسيير سوق العمل ومتابعة ومراقبة وتقييم الآليات المفتوحة لذلك من بين أهم محاوره الأساسية.²⁹

أدى التنوع في المهام التي كلفت الوكالة الوطنية للتشغيل بالإشراف عليها أو تنفيذها، موازاة مع الإصلاحات الهيكلية والنوعية التي شهدتها المصالح المختلفة على مستوى الإدارة المكلفة بالتشغيل، إلى ضرورة إتباع تنظيم يتماشى مع ذلك على مستوى المصالح الخارجية عموماً والوكالة الوطنية للتشغيل بالدرجة الأولى. إضافة إلى أن مهمة التدخل الرامية إلى تنفيذ سياسة التشغيل المسطرة، تستدعي هيكل الوكالة بالشكل الذي يسمح لها بالتواجد عبر كامل التراب الوطني³⁰. وهذا ماسيتم توضيحه من خلال التعرف على كيفية تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل وسيرها والطريقة المعتمدة لتقسيم هياكلها.

29 - إن تحقيق هذا الهدف مرهون باعتبار الوكالة الوطنية للتشغيل الشباك الوحيد أي المكان الوحيد الذي يمكن للعامل من خلاله إيجاد كل الخدمات التي يحتاجها سواء تعلق الأمر، بمساعدته على تصيب نفسه بإعطائه المعلومات و التوجيه الصحيح، التكوين.. إلى غير ذلك و تعتبر بعض مهامها ثانوية ومن باب التنسيق، لأنها تعتبر أساسية بالنسبة لهيئات أخرى كالتكوين الذي هو من اختصاص وزارة كاملة أو التامين على البطالة الذي يعود للصندوق الوطني للتامين على البطالة.

30- احمد قرطب: "عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج اجهزة التشغيل بالجزائر" مكتب العمل العربي، طرابلس،

المبحث الاول : مهام الوكالة الوطنية للتشغيل

حددت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 77-06 وبالإستناد إلى التعداد الوارد في الإتفاقيات الدولية، أهم المهام التي تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل القيام بها، هذه الأخيرة يمكن تقسيمها إلى نوعين، يعبر النوع الأول عن المهام التقليدية التي ظهرت مع بداية نشأة الهيئات العمومية للتشغيل عموما .بينما يؤكد النوع الثاني المهام الحديثة التي تولت هذه المصالح القيام بها بحكم تغير الأدوار والمفاهيم و الأوضاع الاقتصادية³¹. إلا أننا سنحاول في دراستنا التطرق إلى هذه المهام بحسب أهميتها من خلال الوسائل و النشاطات التي تقوم بها الوكالة في كل مهمة.

المطلب الاول: - المهام التقليدية

يمكن حصر المهام التقليدية للوكالة الوطنية للتشغيل في:

- التنصيب و دراسة كيفية توسيعه و تطويره.
 - التكوين و التوجيه المهني.
 - المساعدة على الحركية أو التنقل.
 - تشغيل الأجانب و تنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج.
 - تقديم المعطيات و النتائج حول سوق العمل.
- 1 - التنصيب**

يعتبر التنصيب المهمة الرئيسية وأحيانا الوحيدة التي تهدف الوكالة الوطنية للتشغيل، باعتبارها المرفق العمومي الأول للتنصيب إلى تحقيقها، من خلال ضمان إتقاء طلبات العمل المسجلة لديها بالعروض الموجودة. وإذا كانت عملية التنصيب تأتي في المرحلة الأخيرة، فهناك عدة وسائل و مراحل تعتمد لإتمامها، لذلك لا بد من التطرق إلى النظام القانوني للتنصيب والوسائل المتبعة لإتمامه و أهم المراحل التي يمر بها.

31 - إن هذا النوع من التقسيم تم اعتماده في الآليات التي صدرت عن منظمة العمل الدولية في هذا المجال.

1.1 النظام القانوني للتنصيب

نصت المادة الخامسة من القانون 04-19 على مايلي:

"يقصد بالتنصيب النشاط الذي يهدف إلى إقامة علاقة بين طالبي العمل و المستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل وفق التشريع و التنظيم المعمول بهما تطبيقا لنص المادة ، يمكن أن يعرف التنصيب من منطلق فردي بالنظر إلى طالب العمل أو المستخدم أو بناء على مستوى سوق العمل . فبالنسبة لطالب العمل، هو المصلحة أو الخدمة التي وضعتها الدولة تحت تصرفه للحصول على المنصب الذي يتلاءم مع مؤهلاته و قدراته. وفي هذا الإطار حرص المشرع الجزائري على أن يكون تنصيب طالبي العمل مجاني إذ لا يمكن تحميل المستفيد من هذه المصلحة بأي أتعاب أو مصاريف³². كما ألزم الهيئات الخاصة التي تساهم في عمليات التنصيب، بعدم قبول أي أتعاب أو مصاريف من طالبي التشغيل³³. أما بالنسبة للمستخدم، فهي الهيئة التي تلتزم بإعلامه وفي أقصر الآجال بأحسن المؤهلات لشغل المناصب الشاغرة لديه

لذلك ينظر إليه على مستوى سوق العمل، على أنه الآلية التي إعتمدتها الدولة للوصول إلى التوزيع العقلاني، للموارد البشرية للدولة فهو يهدف إلى منع وجود مناصب شاغرة وعمال عاطلين، ومن جهة أخرى يعمل على تحقيق نفس حظوظ و فرص التشغيل ، لمختلف الفئات والأصناف المهنية. في هذا الإطار إعتبرت الدولة ، نشاط التنصيب ، مرفقا عموميا وأوكلت أمر تنفيذه للوكالة الوطنية للتشغيل في إطار سياسة تنمية التشغيل والتوازن الجهوي ومكافحة البطالة³⁴

غير المشرع الجزائري في موقفه من مسألة التنصيب ، عندما ألغى فكرة الإحتكار الكلي لهذا النشاط من قبل المرفق العمومي أي الوكالة الوطنية للتشغيل .
ليعلن صراحة في نص المادة 09 من القانون 04 - 19 عن فتح هذا النشاط أمام

32 - المادة 06 من القانون 04-19

33 - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123 ، المؤرخ في 24 ابريل 2007 ، المتضمن ضبط شروط و كفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة بالتنصيب العمال و سحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال ، جريدة رسمية عدد 28 ، سنة 2007.

34 - المواد 07-02 من القانون 19-04

الهيئات الخاصة، شريطة حصولها على الإعتماد من قبل الوزير المكلف

بالتشغيل بعد اخذ رأي اللجنة الوزارية المشتركة شكلت فكرة إعتقاد مكاتب خاصة مأجورة للقيام بعملية التنصيب ، محل جدل أليات المنظمة الدولية للعمل خلال سنوات 1919، 1933، 1948، ، هذا الجدل لم يتم حله إلا باعتماد الإتفاقية رقم 96 لسنة 1949 ، التي حددت الإمكانيات المفتوحة أمام الدول من أجل حصر عملية التنصيب وجعلها من إحتكار المرفق العمومي أو فتحها أمام الهيئات الخاصة وفق شروط³⁵ .

1.2- الهيئات الخاصة للتنصيب

إستكمالا لسياسة التشغيل المنتهجة والتي تهدف بمعية السياسات القطاعية للدولة إلى تحقيق العدالة الإجتماعية ، عمدت الدولة تنظيم المرفق العمومي للتشغيل بما يحقق الهدف المسطر. لذلك إعتد المشرع الجزائري عند تبنيه المقاييس الدولية إلى تحديد مجموعة من الشروط توضع كقيود تفرض على الهيئات الخاصة للتنصيب عند الموافقة النهائية على الإستعانة بها وإعطائها الرخصة للعمل . وأقل قيد يفرض عليها هو إلزامية إبرامها لإتفاقية عمل مع الوكالة الوطنية للتشغيل كضابط قانوني محدد للنشاط والإلتزامات والوسائل التي يفرض عليها توفيرها للقيام بمهامها. مع عدم إغفال الدور الرقابي لمفتش العمل في هذا المجال، إضافة إلى تحديده لمفهومها مجال إختصاصها و القيود المختلفة الواردة على طريقة عملها³⁶ .

يقصد بالهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب كل شخص من القانون الخاص ، يكلف بتقديم خدمات تتعلق بسوق العمل ينتج عنها التقريب بين عروض وطلبات الشغل

35- ذكر مؤتمر العمل الدولي سنة 1949 ، الدول الأعضاء بالالتزام المقرر عليهم بموجب الاتفاقية رقم 88 و المتضمن ضرورة تأسيس مصلحة عمومية. و مجانية للتشغيل تكون في خدمة كل الفئات العمالية و الأصناف المهنية و اعتبر الاتفاقية رقم 96 مكملة للاتفاقية رقم 88 * . فتح مؤتمر العمل الدولي أمام الأعضاء إمكانية الاختيار إما، الإلغاء التدريجي للمكاتب المأجورة المربحة و تأسيس مكاتب مجانية غير مربحة أو تبني كل أنواع المكاتب المجانية و غير المجانية.

36 - تم توضيح ذلك في المرسوم التنفيذي رقم 07-123 ، المؤرخ في 24 ابريل 2007 ، المتضمن ضبط شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال ، جريدة رسمية عدد 28 ، سنة 2007.

يهدف الإعتماد على مثل هذه الهيئات إلى توسيع إدماج وإعادة إدماج الأشخاص

الباحثين عن عمل وإقامة العلاقة بين طالبي التشغيل والمستخدمين.
 باستثناء تنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج أو تنصيب اليد العاملة الأجنبية بالجزائر ، لأنه الإختصاص الأصلي للوكالة الوطنية للتشغيل إضافة إلى الشروط المحددة لمنح وسحب الإعتماد³⁷، تلتزم الهيئات الخاصة التقيد بالأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول لاسيما الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن ونظافة المحلات والأخلاقيات وأدبيات المهنة³⁸. حيث ترتبط مشاركة الهيئات الخاصة في المرفق العمومي للتنصيب وإستمرارها في ذلك بمدى إحترام الشروط والوضعيات المحددة في دفتر الأعباء المنصوص عليه قانونا .
 ويتعلق الأمر بمقرات الإدارات والهيئات، التي يجب أن تتوفر على ناحية مخصصة للإستقبال والإعلام والتوجيه لا تقل مساحتها عن 15 متر مربع، بها فضاء مخصص لتلصيق العروض وإعلام الباحثين عن المناصب المتوفرة ومميزاتها ، لا سيما شروط التوظيف والقانون الأساسي للمؤسسة والإمتيازات المخصصة وكل المعلومات التي تسهل توجيههم³⁹ . لذلك تتطلب عمليات الإعلام والتوجيه التي تقدمها الهيئات الخاصة للتنصيب توفير وسائل مادية تضمن:

37 - المواد (07-17) من المرسوم التنفيذي رقم 07-123 .

38 - الذي يجب ان يكون موضوع طلب يقدم أمام اللجنة الوزارية المشتركة ، المشكلة من ممثلي عدة قطاعات بدا بالتشغيل و العمل ، الداخلية و الجماعات المحلية ، الطاقة ، التجارة ، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، التكوين و التعليم المهنيين، السكن ، المفتش العام للعمل و المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل مع إمكانية الإستعانة بأي شخص كفؤ يساعدها في عملها.

المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123

39 - كما يتعين إعلام الباحثين عن الشغل بكل مايتعلق بمجال التشغيل ، بما فيه الكيفيات الداخلية للتسجيل و التوجيه و الوثائق التي من شأنها إفادة طالبي التشغيل و المستخدمين ، بتخصيص فضاء لذلك.

-مكتب مخصص لمحادثة طالبي التشغيل.

-مكتب مخصص لمحادثة المستخدمين.

-مكتب مخصص للتسيير الإداري.

المواد (07-08) من المرسوم التنفيذي رقم 07-123.

- منشط لفضاء يتم تخصيصه لغرض الاستقبال وتقديم تفاصيل وتوجيهات.

- تسيير معلوماتي مكيف ومرتبب بقاعدة معطيات الوكالة الوطنية للتشغيل.
 - لوحات للتصيق ثابتة ومنتقلة مخصصة لكل فضاء.
 - أثاث عرض يتضمن كل الوثائق و مختلف المطويات.
 - طاولة عمل لأخذ النقاط و تحرير السيرة المهنية و الطلبات⁴⁰
- عمد المشرع الجزائري إلى ضبط عمل الهيئات الخاصة للتصيب التي عليها أن تحترم تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما وإحترام تساوي حظوظ طالبي العمل في الحصول على الشغل وتحسين نوعية الخدمات المقدمة⁴¹.
- هذه الهيئات الخاصة من خلال خضوعها للمراقبة الدورية من قبل مصالح الدولة المختصة، بما فيها الوكالة الوطنية للتشغيل والمفتشية العامة للعمل، حيث يتعين على الأعوان المكلفين بعمليات المراقبة، تسجيل الزيارات والمعائنات في سجل مرقم ومؤشر عليه مفتوح لهذا الغرض، مع إعداد محضر وإرساله في أجل لا يتجاوز ثمانية أيام إلى الوزير المكلف بالتشغيل بعد إعلام المفتشية العامة للعمل والوكالة الوطنية للتشغيل، على أن تبلغ نسخة من هذا المحضر إلى الهيئة الخاصة المعتمدة للتصيب في أجل أقصاه ثمانية أيام وفي حالة عدم إحترام الإعدار تتعرض لعقوبات تتراوح بين الغلق لمدة لا تتجاوز شهرين أو التوقيف المؤقت لممارسة النشاط لمدة ثلاثة أشهر⁴².

3.1 - الوسائل المعتمدة في التصيب

تتوفر مصالح التشغيل على عدة وسائل وأنظمة من أجل إتمام عملية التصيب، أهمها:

- نظام لتصنيف الأنشطة الإقتصادية و المهن.
- نظام لترتيب طلبات العمل أو بطاقية طلبات العمل.

41- المادة 09 من المرسوم التنفيذي لرقم 123-07

42 - المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 123-07 .

43 - المادة (30-32) من المرسوم التنفيذي رقم 123-07.

- نظام لترتيب عروض العمل أو بطاقيّة عروض العمل.

- مصنف للمؤسسات.

يعتمد تصنيف الأنشطة الإقتصادية والمهن على تحديد مفصل للأنشطة الإقتصادية الممارسة في الدولة ، حيث يسمح التنظيم المعتمد بتجميع كل المهن بحسب قطاعات النشاط أو بحسب النشاطات المتماثلة يحمل كل نشاط رمزا رقميا ، ترتب الرموز الرقمية في شكل جدول تفصيلي يكون شبيها بالقاموس ، فيصبح تصنيف المهن بمثابة الوسيلة المتعارف عليها بين كل الأشخاص المتدخلين في منصب العمل، سواء أكانوا موظفين بالوكالة أو موجهين أو مكونين أو القائمين بعملية الإحصاء وحتى أرباب العمل و النقابيين ، بل أن الإستعمال المتكرر للرمز الرقمي يجعله معروفا حتى من قبل طالب العمل⁴⁴. بالإضافة إلى التصنيف المتضمن تحديد المؤهلات المعترف بها في الدولة الذي يعتبر مصدر للمعلومات ومرجع موثوق به، يتم الإستعانة به لتفادي سوءالفهم أو التقديرات الخاطئة أما بطاقيّة طلبات العمل، فهي عبارة عن سجل يتضمن قائمة للأشخاص الذين تقدموا إلى المصالح العمومية للتشغيل باعتبارهم طالبي عمل، يخصص لكل منهم جزء يتضمن كل المعلومات الشخصية والمهنية من إسم ، لقب ، عنوان ، تاريخ ومكان الميلاد ، الحالة العائلية، نوع التكوين ، المؤهل ، السيرة المهنية ، نوع العمل المطلوب (دائم مؤقت ، بالتوقيت الكلي أو التوقيت الجزئي...). تحمل الوثيقة رمزا رقميا يقابل الرمز الممنوح لها في مصنف الأنشطة الإقتصادية والمهن. تسهل هذه الطريقة من عملية التصنيف، لأن طلبات العمل ترتب بالنظر إلى الرمز الرقمي المعمول به و الذي يقابل العمل الذي يريده المعني والمؤهل المناسب له، أو على حسب إسم طالب العمل أو تاريخ التسجيل أو بحسب معايير أخرى يحددها القائمون على هذا المرفق. بينما يتضمن سجل بطاقيّة عروض العمل مجموعة من الوثائق ، تمثل كل وثيقة عرضا من عروض العمل المقدمة من قبل المستخدمين ، يحتوي على

44 - من أجل مساعدة الدول على وضع نظام للتصنيف ومن أجل تسهيل المقارنة الدولية ، اعتمد مكتب العمل الدولي على تصنيف محدد حسب نوع المهن

وصف دقيق للعمل المطلوب ، المؤهل الذي يتناسب معه ، إضافة إلى عرض لظروف العمل وشروط التشغيل المقابلة (كالأجر، التوقيت، الحماية الاجتماعية .. الخ) ترتب عروض العمل حسب الرمز الرقمي الممنوح للنشاط أو المهنة وأحيانا بحسب المؤهل المقابل. على أن يتضمن سجل بطاقيّة المؤسسات، قائمة المؤسسات الإقتصادية الموجودة في الدائرة الإقليمية الكائن بها المرفق العمومي للتشغيل . يضمن هذا السجل تنظيم وتعداد المؤسسات بحسب إسمها ، مقرها الإجماعي ، قطاع النشاط المنتمية إليه ، نشاطها الحالي ، الشروط العامة للعمل ... الخ ، كما يمكنها أن تتضمن كشفا بالإتصالات التي تمت بينها وبين مصالح التشغيل المعنية بمناسبة عملية التنصيب.

وضع المشرع الجزائري المعايير القانونية التي تسمح بتسهيل المقاربة بين طلبات العمل وعروضه . ومن باب تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك ، تكلف الوكالة الوطنية للتشغيل على الخصوص بوضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك. مع القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة ، بعد تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل و تقييسها⁴⁵

الجدير بالملاحظة أن المشرع الجزائري لم يغير كثيرا في المهام التي كانت تقوم بها الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259، إلا أنه طور من وسائل تنفيذها ، فبعد ما كان ينص على وضع نظام للمعلومات أصبح ينص على وضع منظومة إعلامية وهو ما يوسع من طاقات الوكالة ومن الوسائل المادية و البشرية الممنوحة لهذا الغرض، وقد تعزز ذلك من خلال برنامج إصلاح الوكالة وتأهيلها بالوسائل المادية و البشرية الممتد من 2006 إلى 2008.⁴⁶

45 المادة 05 فقرة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 66-07 . تقابلها المادة 03 فقرة 1 من المرسوم التنفيذي 259-90
46 يهدف من خلال وضع شبكة معلوماتية أي الأنترنيت و إقتناء تجهيزات إضافية للإعلام الآلي مع تنفيذ برنامج، خصص لتجديد و تطوير شبكة الوكالة التي ستوظف مستخدمين جدد ، يستفيدون من برنامج تكويني خلال نفس الفترة

–الوكالة الوطنية للتشغيل، اجتماع تقييمي ، 25 جانفي 2007 ، الموقع الإلكتروني لوزارة العمل www.mtess.dz

- 4.1 مراحل التنصيب

تتمثل مراحل التنصيب في إتباع الخطوات التي تعبر في مجملها عما تضمنته الفقرة الثانية من نص المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 ، عندما كلفت الوكالة الوطنية للتشغيل بجمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها. حيث تتحقق العلاقة المطلوبة بداية، باعتماد وثيقة طلب عمل أو وثيقة عرض عمل وفق النموذج المعد من قبل الإدارة المختصة مسبقا والذي يحمل أهم المعلومات التي تمكن من تسهيل إلتقاء العرض بالطلب. لذلك يساهم التكوين الجيد للموظف المشرف على عملية التنصيب ومعرفته بالوضعية الحديثة لسوق التشغيل، من مناقشة المعطيات وتوضيحها أو تعديلها إذا لم تكن موافقة للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

يشرع في عملية المقاربة بين طلبات العمل الموجودة وعروض العمل المقدمة أو المقترحة مباشرة بعد تسجيل المعطيات الضرورية، حيث يلتزم مكتب التشغيل بتوزيع الطلبات على العروض، بعد توظيف التصنيفات المعتمدة في البطاقات والوثيقة الإسمية المحررة لكل طلب عمل وعرض عمل وعليه أن يراعي في المقام الأول المؤهل المطلوب والإختصاص المتوفر ثم رغبة العامل. يمكن لمصالح التنصيب أن توظف معايير أخرى أثناء المقاربة ، تعود للمتطلبات الإجتماعية كالأعباء العائلية ، سكن العامل ، الأجر المنتظر والأجر المعروف .. الخ. و في كل الأحوال تلتزم مصالح التشغيل، تلبية عرض التشغيل المقدم في أجل أقصاه واحد وعشرون يوما بعد تسجيله ، وفي حالة عدم إحترامها للأجال المحددة ، يحق للمستخدم اللجوء إلى التوظيف المباشر مع إعلامها بذلك فوراً⁴⁷

يمكن أن تتخذ عملية المقاربة شكلا آخر، يتمثل في تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي، حيث تشرف مكاتب التنصيب على توزيع عروض العمل على طلبات العمل في الإختصاص الإقليمي

47 - المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123 و المادة 14 من القانون 19-04 .

المحدد بالمنطقة الجغرافية التي يمتد إليها إختصاصها. عندما يصعب في هذا المستوى إيجاد مناصب للطلبات المسجلة لديها أو توفير يد عاملة بالنسبة للمناصب الشاغرة التي وفرتها المؤسسات ، تحول الطلبات أو العروض إلى مكاتب المناطق المجاورة إما على المستوى المحلي أو الجهوي أو الوطني، حيث تتم المقاربة في منطقة جغرافية أكثر اتساعا. يصعب إتمام هذه العملية من الناحية النظرية ،إلا أن توظيف المنظومة الإعلامية والإعتماد على الرموز الرقمية و التصنيفات يسمح بالإنتشار الفوري لطلبات وعروض العمل المسجلة من مكتب إلى آخر عبر كامل التراب الوطني.

تقوم مكاتب التنصيب عندما تسجل وجود عدة مرشحين لمجموع المناصب المفتوحة من قبل المؤسسات أو وجود عدة فرص للتنصيب مقارنة مع الطلبات المقدمة، بتقديم طالبي العمل مباشرة إلى المؤسسات وهي الحالة التي يحق فيها للمؤسسة التدخل في عملية المقاربة بعد أن تعد مكاتب التنصيب وبناءا على المعلومات المتوفرة لديها شبه تصفية، ليتم الإلتقاء بين المرشح أو المرشحين المختارين من قبل مكاتب التنصيب وبين المستخدم صاحب العرض .ويبقى المستخدم صاحب القرار النهائي في التنصيب.

لا ينتهي دور مرافق التنصيب عند المرحلة السابقة ، إذ يتعين عليها معرفة نتيجة الإلتقاء بين طالب العمل و المؤسسة من خلال المتابعة التي تتحقق بوثيقة الرد أو الإتصال المباشر بالمستخدم. من جهة أخرى تسمح المتابعة ، من إعتماد دراسة إحصائية لعمليات التنصيب من خلال ترتيب وتحيين الوثائق والمعلومات بصفة منتظمة، لهذا السبب يتعين على مكاتب التشغيل سحب الطلبات والعروض التي تم استهلاكها⁴⁸ لتحديد حجم وطبيعة المهام المنفذة وتحيين الطلبات والعروض الجديدة، التي يتعين على مرافق التنصيب بذل المجهودات الكافية للحصول عليها وإن إستدعى الأمر القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.

48- حيث تلغى طلبات العمل و يعاد تجديدها في الحالات التالية:

إذا صرح طالب العمل بأنه لا يبحث عن العمل. إذا لم يتقد طالب العمل إلى الوكالة بعد مرور ستة أشهر الموالية لتسجيله. يكون الإلغاء نهائيا و توضع البطاقة في الأرشيف

لذلك إعتبر المشرع الجزائري عملية البحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة من بين أهم المهام التي يتعين على مكاتب التشغيل المنتشرة عبر التراب الوطني ، القيام بها ..

تعتبر هذه المهمة تقليدية وحديثة في نفس الوقت ، حيث تأخذ الميزة الأولى نظرا لإتصالها المباشر بالمهمة الأساسية لمصالح التشغيل عموما ، أي التصيب وهو ما يجعلها وظيفة ثانوية أو مكملة إلا أنها تمتاز بالديمومة وهو ما يميز مصالح التشغيل المعاصرة التي طورت من أساليب عملها، باعتمادها على أليات لرصد سوق التشغيل وتحديد إحتياجاته الحقيقية ومن ثمة جلب المستخدمين للإتصال بمصالح التشغيل وعرض مناصب الشغل⁴⁹ .

فالبحت هو الطريقة المنهجية الحديثة المتبعة للإتصال بالمستخدمين الذين ينشطون في المنطقة الجغرافية التابعة للإختصاص الإقليمي لمكاتب التشغيل، عن طريق أعوان متخصصين ومكونين لهذا الغرض لأن هذه المهمة تستدعي دراية بأساليب الحوار والتحري و الإستقطاب⁵⁰

يستدعي إتمام مثل هذه المهام توفير الوسائل الضرورية لا سيما إذا تعلق الأمر بمصاريف التنقل إلى المؤسسات الإقتصادية ، حيث يتعين تبني نظام محفز يجعل الأعوان يأخذون مبادرة البحث والتتقيب عن مناصب العمل دون حاجة إلى تذكيرهم بالعقوبات المفروضة عليهم في حالة عدم القيام بوظائفهم أو إهمالها.

49 - صرح وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي السيد الطيب لوح بمناسبة شرحه لأحكام القانون الجديد للمساعدة على الإدماج المهني أن الوكالة الوطنية للتشغيل تعززت بهياكل مادية و كفاءات لتمكينها من أداء مهامها وإن أهم هذه المهام هو الخروج إلى سوق الشغل و جلب عروض العمل من مختلف المؤسسات .
في نفس السياق قدم إحصائية مفادها انه تمت زيارة قرابة 17877 مؤسسة اقتصادية من قبل أعوان الوكالة الوطنية للتشغيل ، سمحت بتسجيل 65586 عرض عمل.

50 - المادة 17 من القانون 04-19. و المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123.

5.1 - القيود المفروضة على عملية التنصيب

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل أهم آليات رصد سوق الشغل وأحد وسائل تسيير وتنفيذ السياسة العمومية في هذا المجال، نظرا لكونها الوجهة الأولى لطالبي الشغل ، من خلال إشرافها على عملية التنصيب . تمر عملية التنصيب بعدة مراحل ، تستدعي كل مرحلة مجموعة من الإجراءات تتكامل فيما بينها ويؤدي تخلفها إلى عدم إتمام عملية التنصيب أو عدم مساعدة الوكالة للقيام بمهامها.

صدر القانون 19-04 المتضمن لتنصيب العمال ومراقبة التشغيل من أجل تعزيز دور الوكالة، لأنه يعتبر المصدر والضابط القانوني لعملية التنصيب بنصه على أحكام تضمن خضوع كل طرف إلى الإلتزامات المقررة قانونا.

يلتزم طالب العمل بتسجيل نفسه لدى الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة ، ينتج عدم التسجيل تفويت فرصة التوظيف المستقبلي، لا سيما إذا تعلق الأمر بالبرامج المساعدة على الإدماج المهني، التي لا تتحقق الإستفادة منها إلا بالمرور على الوكالة الوطنية للتشغيل كما يلتزم المستخدم بتبليغ الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة ،بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته والتي يريد شغلها وأي مخالفة تعرضه للغرامة المقدرة بـ 10000 الى 30000 دينار جزائري عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عليه ، مع مضاعفة الغرامة في حالة العود. كما يقع عليه إلتزام آخر ، يتمثل في ضرورة إرسال المعلومات المتعلقة بالإحتياجات من اليد العاملة و بالتوظيفات التي قاموا بها، إلى الوكالة المؤهلة حسب الفترات المحددة قانونا، وأي مخالفة أو إمتناع يعرض المستخدم إلى العقوبة السابقة ، دون إغفال تطبيق قانون العقوبات عندما تتعلق المخالفة بالتصريح الكاذب في مجال تنصيب العمال.

و يتعين على البلديات والهيئات الخاصة المعتمدة التي أبرمت إتفاقية مع الوكالة المؤهلة، موافقتها بالمعطيات الإحصائية التي تمكنها من إتمام مهامها بانتظام حسب ما هو محدد قانونا. إضافة إلى إلتزامهم وبمعية الوكالة ، بعدم إفشاء المعلومات الشخصية

التي تمس بالحياة الخاصة لطالب العمل وفي حالة حدوث ذلك يعاقب المخالف بغرامة تتراوح من 50000 إلى 100000 دينار جزائري⁵¹

فرض المشرع الجزائري عل مفتش العمل التدخل بحكم الصلاحيات المخولة له قانونا لمعاينة وتسجيل المخالفات المرتكبة وإتخاذ الإجراءات اللازمة⁵². وقبل هذا طالب الوكالة الوطنية للتشغيل بضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة على القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل في المجالات التي تخصصها. فالطابع الردعي الذي ضمنه المشرع لمثل هذه الأحكام ، دليل واضح على عدم تخلي الدولة عن لعب دورها في مجال التشغيل على الرغم من المرونة التي يتطلبها إقتصاد السوق

- 2 مهمة الإعلام والتوجيه المهني

تتشارك مهمة الإعلام والتوجيه المهني مع مهمة التنصيب في نفس الهدف، المتمثل في إدماج أكبر عدد ممكن من العمال في مناصب العمل الملائمة. كما أن الإستمرار في عملية التوجيه المهني مقترن بطريقة الإعلام المهني المتبع والمفتوح أمام الأطراف المعنية.

- 2.1 الإعلام المهني

إذا كان التنصيب يوفر لطالب العمل منصب عمل محدد ، فإن الإعلام المهني هو الذي يؤمن له إدماجاً مهنياً حقيقياً ، لأنه يعطي الصورة الحقيقية للعمل المطلوب القيام به من خلال التعريف المسبق والدقيق بالمعطيات الموضوعية التي تمكن من الإحاطة بوضعية سوق العمل ومتطلباته إضافة إلى فرص الإدماج والطرق المتبعة في ذلك وعلى ذلك يتطرق الإعلام المهني إلى أربعة محاور أساسية هي :

- النشاطات والمهن: بمعرفة مضمونها، شروط القبول فيها وممارستها، ظروف العمل وشروط التشغيل المرتبطة بها، أبعاد المسار المهني المرتبط بها، التعريف

51 - المادة 16 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123. والمواد من (24 إلى 26) من القانون 19-04 .
52 - المادة 23 من القانون 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

بالأحكام التي تنظمها أي أحكام قانون العمل،التنظيمات المهنية و النقابية.

-التكوين : طبيعة التكوين ، مدته ، تكلفته ، شروط القبول ، الشهادات الممنوحة ، إمكانية توفره في الدولة أو اللجوء إلى التكوين في الدول الأجنبية .

- التشغيل وإمكانية الإدماج المهني: العرض والطلب في سوق العمل، المناصب المفتوحة أو الموجودة فعلا وتلك التي يحتمل وجودها مستقبلا بالنظر إلى الأنشطة المهنية المحددة.

-التدابير والبرامج الخاصة بعنوان التشغيل: البرامج الخاصة بالتكوين والتشغيل المعتمدة من قبل الدولة ،الإمتيازات والحقوق التي تقررها للعمال ، إمكانيات الاندماج الدائم، الأجهزة والمساعدات الممنوحة من قبل الدولة لخلق المؤسسات

يتعين على أعوان المصالح المعنية بالإمام بالأحكام التشريعية والتنظيمية المطبقة ما يستدعي الإستعانة بمصادر مختلفة ، بدءا من مصالح التشغيل نفسها إلى الهيئات المختلفة للدولة والمسؤولة عن تنفيذ الأليات والبرامج المعدة من قبل الدولة ، المصالح المختصة بوزارة العمل والتشغيل ، إدارة العمل ،مؤسسات التكوين المختلفة ، التنظيمات المهنية.

يقدم الإعلام المهني بصورة فردية، لكل شخص يلتمسه، أو يوجه بصورة جماعية إلى مجموعات مختلفة من طالبي العمل أو المستخدمين الموجودين في نفس الوضعية ، كما يمكن أن يقدم في العديد من الحالات خارج المقرات ، تطبيقا لسياسة التعريف الخارجي التي تعتمدها مصالح التشغيل من خلال تنظيم الأبواب المفتوحة أو الملتقيات أو الصالونات الجهوية و الوطنية أو المعارض او ورشات عمل .

2.2 - التوجيه والارشاد المهنيين

يهدف التوجيه المهني إلى توفير أكبر فرص للإدماج أو إعادة الإدماج المهني، من خلال رصد المعطيات اللازمة حول سوق التشغيل و إمكانيات التنصيب المفتوحة به. ينحصر دور مصالح التشغيل في التوجيه المهني، على الوقوف على معارف الشخص و قدراته وتوجيهها لأفضل إستعمال.

تظهر العديد من الدول السائرة في طريق النمو ومنها الجزائر، إهتماما جديا

بجعل التوجيه أداة فعالة في المساهمة في ترقية التشغيل، بمنح مصالح التشغيل الإستقلالية الفعلية . فبالإضافة إلى مهمتها التقليدية والمتمثلة في المساعدة على الإلتحاق بمنصب العمل، تختار الأشخاص الذين تجمعهم نفس المؤهلات والذين يظهرون الرغبة في خلق المشاريع أو المؤسسات الخاصة بهم لتتسق بينهم و توجههم إلى الآليات المناسبة، لتساهم بذلك في خلق مناصب عمل مأجورة بالتبعية. وعلى ذلك لا يخرج التوجيه المهني عن أحد المسارين ، إما نحو المصالح المعنية للوكالة وهذا ما يسمى بالتوجيه الداخلي أو نحو مراكز التكوين المهني أو مختلف أجهزة التشغيل بالولاية وهو ما يعرف بالتوجيه الخارجي.

3- المساعدة على الحركية أو التنقل

يعتبر التصيب المهمة الأساسية للمصالح العمومية للتشغيل، فالمؤسسة قد تحتاج إلى عمال والعامل قد يحتاج إلى منصب العمل و للمصالح المختصة أن تبني العلاقة بين الطرفين. قد يصعب أحيانا، تحقيق الإرتباط بين الطرفين في نفس المكان وبعبارة أخرى تتوفر مناصب العمل في المكان الذي لا توجد فيه يد عاملة أو العكس، أي توفر اليد العاملة في الأماكن التي لا توجد بها فرص للعمل. مايجعل التنقل الحل الوحيد، لتحقيق علاقة العمل لمطلوبة وهنا تتدخل المصالح المختصة من خلال تدابير المساعدة على الحركية الجغرافية وتدابير المساعدة على الحركية المهنية .

1.3 - المساعدة على الحركية الجغرافية

تهدف تدابير المساعدة على الحركية الجغرافية إلى تسهيل تحويل معلومات طالبي العمل الذين لديهم مؤهلات غير مطلوبة في سوق الشغل بالوكالة المحلية التابع لها إلى غيرها من الوكالات التي تفتقر لتخصصات لديها فيها عروض عمل وهذه العملية تتم عبر انظمة او برامج معلوماتية استحدثتها الوكالة الوكنية للتشغيل حيث يمكن لكل وكالة محلية نشر عروض العمل في التخصصات النادرة على المستوى الوطني وبالتالي استقطاب المؤهلات المطلوبة في نفس الوقت لطالب العمل اثناء

التسجيل اختياري اما ان يكون تسجيله وطني او جهوي او محلي

2.3 - المساعدة على الحركية المهنية

ترتبط تدابير المساعدة على الحركية المهنية بالتخصص المطلوب لشغل منصب العمل لذلك تتخذ شكل تكوين أو إعادة تكوين، ممول ومقدم لفائدة طالبي العمل الذين لم يتم توظيفهم بالتخصص الذي تقدموا به ، بهدف الحصول على تأهيل مشابه أو جديد يحتاجه سوق العمل أو يتناسب مع التخصصات المطلوبة.

إستندت العديد من مشاريع المساعدة على الإدماج وإعادة الإدماج المهني المطبقة في إطار سياسة التشغيل المنتهجة من قبل العديد من الدول ،على المساعدات التقليدية للحركية المهنية التي تشترك مع المساعدة على الحركية الجغرافية، في حل العديد من المشاكل الناتجة عن عدم تكافؤ طلبات العمل مع عروضه من حيث المكان أو من حيث التخصص.

ما يترجم موقف المشرع الجزائري عندما كلف الوكالة الوطنية للتشغيل بجمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها. عن طريق تنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركة اليد العاملة وإشراك المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أوالتكوين التكميلي الخاص بتكثيف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المطلوبة⁵³ .

4 - تنظيم عمل الأجانب و تنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج

تكلف الوكالة الوطنية للتشغيل دون سواها، بمتابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها. كما تهتم بالبحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين بالخارج . من أجل تحقيق ذلك تتكفل بضمان تطبيق

53 - المادة 05 الفقرة (ب/04) من المرسوم التنفيذي رقم 07-66

التدابير الناجمة عن الإتفاقيات والإتفاقات الدولية في مجال التشغيل ، في إطار الصلاحيات والإختصاصات المنوطة بها .⁵⁴

1.4-تنظيم تنصيب اليد العاملة الأجنبية بالجزائر

يخضع توظيف الأجانب كقاعدة عامة إلى ترخيص من قبل الإدارة وهو ما يعبر عنه برخصة العمل التي يعود لمصالح التشغيل تحضيرها، لأن قبول أو رفض منحها يعبر عن إحدى الصلاحيات الممنوحة قانونا لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي. تضبط هذه الحالات العادية من خلال القوانين المحددة لشروط إقامة وعمل الأجانب وفي هذا الإطار نصت المادة 28 من القانون رقم 08-11 على ما يلي : "على كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل أجنبيا بأية صفة كانت ، أن يصرح به خلال مدة ثمان و أربعين ساعة ، لدى المصالح المختصة إقليميا للوزارة المكلفة بالتشغيل ، وفي حالة عدم وجود هذه المصالح لدى بلدية محل التشغيل أو محافظة الشرطة أو فرقة الدرك الوطني المختصة إقليميا .

ويجب استيفاء نفس الإجراءات عند إنهاء علاقة العمل....."⁵⁵.

يتعين على المستخدم الذي يرغب في توظيف عامل أجنبي ، تحديد المنصب بدقة قبل البدفي إجراءات التوظيف و طلب الرخصة من المصالح المختصة . كما تطالب الوكالة الوطنية للتشغيل التأكد من توفر المعيار المتحكم في منح الرخصة والمتمثل في إحترام الأولوية الوطنية ، فلا تمنح رخصة العمل للأجنبي، إلا إذا ثبت عدم وجود عامل وطني قادر على شغل المنصب المطلوب. وهي المهمة التي تعتبر بسيطة مقارنة مع دورها في هذا المجال، لأنها مطالبة بمعرفة وضعية سوق العمل، من حيث الأنشطة الموجودة أو الناقصة أو المفقودة.

ومع هذا يمكن أن تلجأ الوكالة الوطنية للتشغيل في بعض الحالات إلى نشر

54 - المادة 05 (فقرة ، ب /6 ، ج ، د) من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

و هو الاختصاص الذي منعت الهيئات الخاصة للتصويب من ممارسته بقوة القانون

55 - المادة 28 من القانون 08-11 ، المؤرخ في 25 جوان 2008 ، يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها ، جريدة رسمية عدد36 سنة 2008.

قائمة بعروض العمل المقترحة، فإذا لم تتلقى أي إمكانية لشغلها عن طريق كفاءات وطنية بالرغم من إتباع كل الإجراءات السابقة، تبادر بالإعلان عن إمكانية توظيف عمال أجانب. ليتم في حالات أخرى منح الموافقة المسبقة لإستخدام اليد العاملة الأجنبية، بتحديد قائمة بالمناصب المخصصة للأجانب بعد إشراك ممثلي العمال والمستخدمين - بحسب قطاعات النشاط و المؤسسات- في ذلك . كما يمكن أن يتم التنصيب بعد التفاوض مع المستثمرين الأجانب على عدد وطبيعة المناصب الممكن شغلها من قبل يد عاملة غير جزائرية ،ليحتفظ القانون الوطني في كل الأحوال بأحقية تحديد نوع وعدد المناصب التي يمنع منعاً باتاً إستخدام الأجانب فيها، مهما كانت وضعية سوق العمل ، لأنه يعتبرها حكراً على المواطنين ومن ذلك المناصب العليا و المناصب المفتوحة في الوظيفة العمومية مثلاً.

إن إفتقار سوق الشغل لليد العاملة الوطنية المؤهلة في مجالات معينة ، دفع بالعديد من الدول إلى إتباع سياسة معاكسة من خلال إنشاء صناديق خاصة مسيرة من قبل المصالح العمومية للتشغيل ، هدفها منح ترخيص تشغيل الأجانب مع تأمين التكوين اللازم للعمال الوطنيين المدعويين إلى الحلول محل العمال الأجانب في التخصصات المفقودة.

يعبر قرار منح أو رفض منح الرخصة في جزء منه، عن السلطة التقديرية للمصالح العمومية للتشغيل التي تلعب دوراً كبيراً في هذه المهمة بالذات بمساهمتها في تقييم سياسة القطاع المنتهجة في مجال التشغيل وتحديد النقصان والبديل الذي يتلاءم مع مخلفات العولمة وإحتياجات سوق التشغيل⁵⁶

56 - يهدف التشريع الوطني كقاعدة عامة إلى حماية العمال الوطنيين من منافسة العمال الأجانب وعلى الرغم من ذلك ، يمكن أن يقع هؤلاء ضحايا لعدم تجنب احتمالات الإقصاء حتى من جانب مصالح التشغيل نفسها . وهنا على المنظمات النقابية أن تلعب دورها من منطلق العدالة وعدم التمييز بان تثبت كل التصرفات الصادرة من مصالح التشغيل و التي تهدف إلى إقصاء عمال أجناب يقيمون بطريقة شرعية على إقليم الدولة و هو المبدأ الذي تسعى منظمة العمل الدولية إلى تنفيذه بهدف تحقيق المساواة في الفرص بين مواطني الدولة و الأجانب المقيمين بها بطريقة قانونية وقد تم الإعلان عن هذا المبدأ في الاتفاقية رقم 97 و التوصية رقم 86 لسنة 1949 حول العمال المهاجرين ، وتم التأكيد عليه في الاتفاقية رقم 143 لسنة 1975 التي جاءت بأحكام تكميلية.

2.4 - تنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج

تتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بمهمة تنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج وهو ما يعرف بالتنصيب خارج حدود الدولة ، أو التنصيب بين الدول . تدخل هذه العملية في إطار تنفيذ الإتفاقيات والإتفاقات التي تجمع بين دولتين أو أكثر تحت عنوان " إتفاقات اليد العاملة" ، التي تحدد حقوق و إلتزامات العمال المنصبين بالخارج بدءا من مدة العقد إلى الأجر وكل الإمتيازات المرتبطة بمنصب العمل والعامل . كما تتضمن جزءا يتعلق بإجراءات القبول والتنصيب وكيفية الرجوع إلى الدولة التي ينتمي إليها المعني بمنصب العمل وهو الجزء المتعلق بدور مصالح التشغيل الذي يعتبر صعبا من الناحية العملية ، مقارنة مع دورها في عمليات التنصيب التي تتم على الصعيد الوطني تتم عملية التنصيب من خلال تدخل المصالح العمومية للتشغيل للبلدين وعادة ما تبدأ من قبل مصالح الدول المستقبلية ، التي تجمع عروض عمل المستخدمين الذين يطمحون إلى إستخدام يد عاملة أجنبية ، يتم إرسالها إلى بلد الإنطلاق أو البلد التي تريد مصالحها توظيف عمال خارج حدودها ، أين تقوم بمراقبتها و عرضها على المكاتب التابعة لها و الموزعة عبر إقليم الدولة لإقتراح و توفير العمال المؤهلين .

تسهر المديرية الفرعية للتنصيب في الخارج ، الموجودة على مستوى الهياكل المركزية للوكالة الوطنية للتشغيل ، على إتمام هذه المهمة .

تخضع عملية مراقبة العروض والانتقاء إلى نفس طريقة معالجة العروض الوطنية ، إما بنشرها او باستخراج الطلبات الموافقة من بطاقات التسجيل المتوفرة على مستوى مكاتب التشغيل . يتم إستدعاء المرشحين وإخضاعهم لإختبارات القبول تحت إشراف لجنة ، تحرص الإتفاقيات التي تجمع بين الدولتين أن يكون أحد أعضائها ممثل للمستخدمين الأجانب .

تنص أغلب إتفاقات اليد العاملة على ضرورة حيازة العامل الذي تم تنصيبه بالخارج لعقد عمل يثبت قبوله بالمنصب ويحدد حقوقه وإلتزاماته ، قبل مغادرته لبلده ، علما أن مصالح تشغيل البلد التي ينتمي إليها قادرة على إمضاء العقد باسم المستخدم الأجنبي وبالنيابة عنه ، إضافة إلى ضرورة إتمامه لإجراءات السفر مسبقا . تضمن

المصالح العمومية للتشغيل للبلد المستقبل التكفل بالعمال عند وصولهم، على أن يتم نوع من المقاصة بين مصالح البلدين في كل ما يتعلق بمصاريف التكفل والتنقل و التنصيب، تحدد طبيعتها و طريقة حسابها بموجب إتفاقات اليد العاملة المبرمة مسبقا . لا تكتفي الوكالة الوطنية للتشغيل بمهمة التنصيب فقط، بل هي مطالبة بالبحث عن كل الفرص التي تسمح بذلك خارج إقليم الدولة⁵⁷

5 - تقديم أو عرض المعطيات حول سوق العمل

يكتسي عمل المصالح العمومية للتشغيل أهمية معتبرة في مجال الإحصاء، حيث تمثل المعطيات المقدمة من قبل مصالح التشغيل فائدة مزدوجة ، فهي تسمح بالإستعلام الدوري عن وضعية سوق العمل ومتطلباته من جهة وتمكن من تقدير ومتابعة عمل هذه المصالح من جهة أخرى لذلك يمكن للمصالح العمومية للتشغيل أن توفر المعلومات المطلوبة بطريقتين ،إما من خلال ملفات تسجيل طلبات وعروض العمل أو من خلال الحصول عليها بطريقة ظرفية ومنظمة من قبل مصادر أخرى

1.5 المعلومات المستخلصة من ملفات التسجيل

تشكل ملفات تسجيل عروض العمل وطلباته بالنسبة للقائمين على الإحصاء ، مصدرا غنيا بالمعلومات ، لأنها تسمح بتتبع تطور البطالة حسب السن والمنطقة الجغرافية والإختصاص المهني ، ما يساعد على تحديد المناطق التي ترتفع فيها نسب البطالة والنشاطات التي يصعب إيجاد عمل فيها والمؤهلات المطلوبة . وبإجراء عملية حسابية بسيطة ، يتم تقريب معطيات طلبات العمل مع معطيات عروضه ومقارنتها بالمعطيات الناتجة عن التنصيب الفعلي ، وبتحديد المعيار والأجل الذي تم من خلاله التقريب بين عروض العمل و طلباته والنتائج المحققة، يتشكل الإحصاء الإستغلالي الذي يساهم في تطوير أساليب تدخل الأطراف المسؤولة عن تنفيذ سياسة التشغيل المتبعة.

57 - المادة 05 فقرة ب/6 من المرسوم التنفيذي رقم 07-66

2.5 - المعلومات المستخلصة من مصادر أخرى

يساهم النشاط الإعتيادي لمصالح التشغيل في صياغة المعطيات الضرورية حول وضعية سوق العمل ، من ذلك ما تقوم به من بحث و تنقيب عن مناصب العمل لدى المؤسسات المستخدمة المختلفة وما ينتج عن ذلك من حصولها على معلومات حول اليد العاملة الموجودة في كل مؤسسة (بحسب النشاط والمؤهل)، الإنتاجية المحققة (ارتفاع أو إنخفاض)، طريقة التسيير ...إلخ. حيث يلزم التشريع، المؤسسات المستخدمة تقديم كشوف دورية عن عدد مستخدميها وحركتهم والنشاط الفعلي الممارس

إن إستغلال الإحصاء لهذه المعطيات يمكن من معرفة هيكله وتطور التشغيل بالنظر إلى قطاع النشاط والمنطقة الجغرافية. كما أن المعطيات المحصل عليها تساعد على تحليل عدة ظواهر كتطور التوزيع الجغرافي للمؤسسات أو التحولات التكنولوجية وتأثيرها على التشغيل. لهذا السبب ركز برنامج الإصلاح المطبق على الوكالة الوطنية للتشغيل في جانبه التشريعي ، على ضرورة تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتتبع وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها للوصول إلى تطوير مناهج تسييره وأدوات التدخل المختلفة. كما ألزمها القيام بكل دراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها وهو ما يمكن أن يحدث عقب المعطيات الكمية التي تقدمها للهيئات المكلفة بالإحصاء، أي أنها تساعد نفسها على تطوير أساليب عملها⁵⁸ في هذا الإطار نصت القوانين المنظمة لعملها على ضرورة إستغلال المعطيات الإحصائية التي تقدمها مختلف المصادر⁵⁹.

58 - المادة 05 (فقرة أ/3، فقرة ب/7) من المرسوم التنفيذي رقم 07-06

59 - المادة 07 فقرة 2 ، من القرار المؤرخ في 25 يناير 2007 ، المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل ، جريدة رسمية عدد 32 ، سنة 2007.

المطلب الثاني: - المهام الحديثة

نظرا لتسارع وتيرة التغيرات الاقتصادية وإستجابة للشروط التي أصبح سوق التشغيل يتطلبها ، كلفت مصالح التشغيل بعدد من الوظائف الجديدة للسماح لها بمسايرة الظروف والمقدرة على ضبط ومراقبة سوق التشغيل المعاصر .

تكتسي الوظائف الجديدة صعوبة في الترتيب ، خاصة وأن العديد منها هو تكميل للوظائف التقليدية ، إضافة إلى أن القيام بها مرتبط بوضعية الدولة والوسائل المتاحة بها، لذلك سنقوم بذكر أهم الوظائف التي تتقاسمها المصالح العمومية للتشغيل لمختلف الدول وتلك التي تمارسها الوكالة الوطنية للتشغيل.

1 - المساهمة في تنظيم و تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل

أجبر الإرتفاع الحاد في نسب البطالة، الدول المختلفة على إتخاذ كل أنواع التدابير سواءا المباشرة أو غير المباشرة ، من أجل توفير مناصب الشغل للعمال الذين لم يسمح السوق الحر من إمتصاصهم . تتعدد التدابير غير المباشرة التي تهدف إلى التشجيع على التشغيل، من الإحاطة بتكاليف العمل إلى تحسين إستعمال آلة الإنتاج إلى تعديل أوقات العمل إلى التشجيع على التقاعد المسبق والرفع من مرونة سوق العمل وصولا إلى التدابير المتعلقة بالتشجيع على خلق المؤسسات والعمل الحر بينما تهدف التدابير المباشرة إلى خلق إماكنيات للتشغيل ، عن طريق تسخير الأموال العمومية لتمويل المشاريع التي تساعد على خلق مناصب عمل مستقبلا. المجال الذي تتدخل فيه المصالح العمومية للتشغيل، حيث كلفت الوكالة الوطنية للتشغيل بالمشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج الموجودة وإنجازها⁶⁰

وفي هذا الإطار تم تخصيص جزء من الإيرادات على شكل تخصيصات توضع تحت تصرف الوكالة في إطار تسيير الأجهزة الخاصة بدعم التشغيل⁶¹ يمكن

60 - المادة 05فقرة ب/5 من المرسوم التنفيذي رقم 07-66 .

61 - المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 .

تقسيم هذه البرامج حسب أهميتها وأسبقيتها في التطبيق إلى برامج -التوظيف المباشر في الوظيفة العمومية والقطاع الإقتصادي وبرامج تكوين - تشغيل.

1.1 التوظيف المباشر في الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي

يوجه هذا النوع من البرامج إلى الشباب البطال الحائز على شهادات عليا والذي لا يملك أي خبرة مهنية وليس له الحظ في الإلتحاق بالنظام العادي للوظيفة العمومية لسبب بسيط هو الإكتفاء الموجود في مصالحتها المختلفة .

تهدف سياسات التشغيل المختلفة عند توظيف هذا النوع من البرامج، التخفيف المؤقت من ضغط البطالة التي يعاني منها خريجي الجامعات والمعاهد من جهة، و إعطائهم فرصة لإكتساب خبرة مهنية تسمح لهم بالاندماج اللاحق في سوق العمل، إضافة إلى أن هذا النوع من التوظيف يتميز بالمرونة في مواجهة الأنشطة التي لا تتميز بالديمومة.

لذلك أثبتت هذه البرامج محدوديتها في القضاء على البطالة على الرغم من إرتفاع تكلفتها وعدم تمتع المستفيدين منها بنفس شروط تشغيل الأعوان العاديين، الأمر الذي دفع بالعديد من الحكومات إلى التقليل منها أو صرف النظر عنها، طبقت الجزائر في إطار سياسة التشغيل المنتهجة ، هذا النوع من البرامج تحت عنوان عقود ما قبل التشغيل⁶¹. حيث إعتبرت الوكالة الوطنية للتشغيل عن طريق وكالاتها الجهوية والمحلية ، الجهة المكلفة بمتابعتها ، ليقوم الشاب المرشح بالتسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل التي تعتبر الجهة الوحيدة المسؤولة عن عملية تسجيل حاملي الشهادات في البرنامج الوطني الخاص بعقود ما قبل التشغيل.⁶² وفي حالة عدم وجودها ، يمكن استثناء أن يتم التسجيل على مستوى هياكل أخرى يتم تحديدها بموجب تعليمة من الوزير المكلف بالتشغيل.

61- المنظمة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 ، يتضمن الإدماج المهني للشباب حاملي شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خرجي المعاهد الوطنية للتكوين ، جريدة رسمية عدد 90 ، سنة 1998 .

62. - المنشور رقم 08 ، المؤرخ في 20 جوان 1998 ، يتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الإدماج المهني للشباب

تلتزم الوكالة المحلية للتشغيل بتوفير المعلومات المرتبطة بطلبات عقود ما قبل التشغيل الخاصة بناحيثها، وإعداد قوائم الشباب المؤهلين حاملي الشهادات وإرسالها بعد التأشير عليها إلى مدير تشغيل التابع لنفس الولاية التي تنتمي إليها الوكالة. على أن تسلم الوكالة شهادة التسجيل إلى الشاب المعني بالإستفادة من هذا البرنامج.

إن المساهمة المحتشمة للقطاع الإقتصادي في تنفيذ البرنامج، من خلال حجم مناصب العمل المفتوحة به مقارنة مع قطاع الوظيف العمومي - الذي ساهم بأكثر نسبة للتوظيف. أخرجته عن مساره الحقيقي، مؤكدة بذلك محدودية نتائجه و فشله. ما دفع إلى إعادة النظر فيه و إستبداله ببرنامج جديد في إطار ما يعرف بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. حدد هذا البرنامج عدة صور للإدماج وإعتبر التسجيل كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل⁶³، أحد الشروط الضرورية لتنفيذ الجهاز خلال فترة الإدماج بدءا بـ:

- تعيين الشاب المستفيد من عقد الإدماج في منصب عمل يتوافق مع تكوينه وتأهيله.
- تاطير المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات في الوسط المهني كما هو منصوص عليه في الجهاز.

- مواظبة المستفيدين من عقود الإدماج على منصب العمل عبر الإرسال الشهري لأوراق الحضور التي يؤشر عليها المستخدم.
- تسليم شهادة الإدماج المذكورة في عقد الإدماج عند انتهاء الفترة التعاقدية للإدماج بالنسبة للمستفيدين الذين لم يتم توظيفهم⁶⁴.

تدعيما لبرنامج الإصلاح المطبق على الوكالة ، منح القانون المنظم للبرنامج الجديد مهمة تسيير التخصيصات المالية، للوكالة الوطنية للتشغيل وهي المهمة التي

63 - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126.

64 - المواد (32-33) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126.

تقاسمها في تنفيذها مديريات التشغيل بالولاية⁶⁵. إن إعادة النظر في الصلاحيات الممنوحة للوكالة الوطنية للتشغيل في تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل من شأنه أن يعزز دورها في ضبط سوق العمل و ترقية التشغيل وإعطاء دقة أكثر في تجسيد البرامج او سياسات تشغيلية أكثر نجاعة ومرونة.

2.1 برامج تكوين - تشغيل

ظهر برنامج تشغيل - تكوين ، بداية بهدف تشجيع التشغيل في مؤسسات القطاع الإقتصادي بالدرجة الأولى، من خلال التخفيض من كلفة إدماج الأشخاص الذين لا يتوفر فيهم المؤهل المطلوب ،باستفادتهم من عقد محدد المدة وكيف وفقا لنظام خاص، على إعتبار أنه يجعل المستفيد منه في وضعية قانونية تتوسط تلك المتعلقة بالمتهمن في مراكز التكوين المهني والتمهين وبين الوضعية القانونية للعامل العادي . حيث يتعهد المستخدم بموجب العقد، بضمان تكوين مهني للمعني داخل المؤسسة المستخدمة طيلة ساعات العمل الفعلية ، ليستفيد في المقابل من مساعدة تقدمها الدولة عن طريق مصالح التشغيل ، لتغطية تكلفة التكوين في حد ذاته أو الأجر كله أو جزء منه في حالة ما إذا إختار المستخدم دفعه.

ويمنح هذا النوع من البرامج عدة فرضيات لإدماج الشباب بدون تكوين أو تأهيل، في التخصصات العادية التي يوفرها سوق العمل ، حيث يستفيد المستخدمون و الحرفيون المعلمون الذين يوظفون الشباب المدمجين في الجهاز من التدابير المحفزة ومن إعفاء شبه كلي لأعباء الإدماج ، لأن الهدف المنتظر من هذه الإمتيازات هو الإدماج النهائي للمستفيد في المؤسسة المستخدمة⁶⁶.

65- المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 .

تطبيقا للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أفريل 2008 الخاص بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المعدل والمتمم، الذي يحدد الإطار القانوني لكيفية تطبيق عقد تكوين-تشغيل، يحق للشباب المدمج في إطار عقود حاملي الشهادات (CID) أو عقود الإدماج المهني (CIP)، لإستفادة من تكوين تكميلي أو رسكلة أو تحسين المستوى قصد تكييفهم مع منصب عملهم و تحسين مؤهلاتهم.

66- المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المؤرخ في 13 ربيع ثاري عام 1429 الموافق 19 أفريل 2008.

2 - النصائح المقدمة إلى المؤسسات

ترتبط هذه المهمة بعمليات البحث والتتقيب التي يجريها أعوان المؤسسات العمومية للتشغيل المكفون بالانتقال إلى المؤسسات المستخدمة بهدف الحصول على عروض العمل، إلا أن الجديد فيها هو العرض المفصل لأهم التدابير التحفيزية التي تمنحها الدولة بموجب برامج دعم التشغيل وترقيته خاصة تلك التي تشرف على تنفيذها الوكالة الوطنية للتشغيل .

ومن ذلك الشرح المفصل لطريقة الإستفادة من مساعدات الدولة بعنوان التوظيف في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني المنظم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126-08 وأهم الإمتيازات الممنوحة فيه والطريقة التي يجب أن تبرم بها العقود المتعلقة بهذا البرنامج⁶⁷

أو تحديد الإمتيازات التي تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 386-07 والمتضمن التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل وغيرها من البرامج سواء أشرفت عليها الوكالة الوطنية للتشغيل مباشرة أو أوكل أمر تنفيذها إلى هيئات أخرى إن الهدف الحقيقي من إضافة هذه المهمة، هو الإعتماد على المبادرة والبدء بها من أجل توفير مناصب العمل بإستعمال سياسة التحفيز والدعم أو المساعدة، أي التوجه إلى المؤسسات المستخدمة وعدم إنتظار حضورها لطلب المعلومة وهو ما يشكل أهم المحاور المحددة لسياسة عمل الوكالة في إطار برنامج الإصلاح المطبق . يمكن أن يمتد النصح إلى مسائل أخرى تتعلق بسياسة التشغيل وكيفية إستخدام اليد العاملة ، شبكة الأجور ، العلاقة الوظيفية و السلمية ، مخططات التوظيف وترقيته ، إحتياجات التكوين وما إلى ذلك من المسائل التي تجعل بعض المؤسسات تعتمد سياسة التسيير للمدى القصير، فتوظف المرونة بشكل واسع جاهلة المساوئ الناتجة عن أسلوب التسيير المتبع.

67 - المادة (18-19) من المرسوم التنفيذي رقم 126-08، المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أفريل 2008.

إن دور مصالحي التشغيل يتمثل في جعل المؤسسات تعتمد أسلوب التسيير طويل الأمد ، بالتنبؤ المسبق لإحتياجاتها من اليد العاملة و التكوين المطلوب وهو ما يجعلها تعتمد على كل طاقاتها بالرغم من تغير الظروف الإقتصادية المحيطة بها وتضمن بذلك عدم التخلي عن اليد العاملة التي تستخدمها . قد يذهب دور مصالحي التشغيل إلى أبعد من ذلك عندما تتعامل مع القطاع غير المشروع ، بخلق التواصل بينه وبين مؤسسات القطاع العادي الذي ينشط بطريقة قانونية ،من خلال تكميل طلبات القطاع غير المشروع عن طريق المؤسسات التي تنشط بطريقة قانونية ، فمصالح التشغيل يمكنها أن تساهم في تغذية القطاع غير المشروع ، بطريقة غير مباشرة عندما تطالبه بخلق مناصب عمل لكنها تساعد بطريقة مباشرة للتحويل إلى مؤسسات قانونية.

- 3 التنصيب الذاتي

تم تطوير أشكال جديدة لتقريب العرض من الطلب، بهدف تحفيز تشغيل أكبر عدد ممكن من طالبي العمل ، ليتغير دور مصالحي التشغيل من التدخل المباشر في عمليات التنصيب الجارية والمتمثل في الإشراف والإعلام والتوجيه وإبرام العقد والمتابعة ، إلى تنظيم مرور المعلومات حول سوق العمل وإستعمال مختلف الطرق والوسائل لضمان ذلك، كالنشر الواسع لعروض العمل في الأماكن المخصصة لها أو عبر وسائل الإعلام البصرية والسمعية والمكتوبة وإنشاء مواقع الكترونية لتسهيل وتسريع عملية العرض.

يتمثل التنصيب الذاتي في مساعدة طالبي العمل على الحصول على العروض التي تتناسب مع مؤهلاتهم، من خلال بحثهم الشخصي عن مناصب العمل لدى المؤسسات المستخدمة لينحصر دور مكاتب التشغيل في تقديم نصائح تساعد على الإدماج المهني في شكل ورشات لفائدة جميع الفئات والشرائح (خريجي التكوين المهني والمعاهد .حاملو الشهادات الجامعية.طالبي العمل ذوي المستويات المحدودة)، كالتدريب على الحوار ، الإجابة على الأسئلة ، كيفية تحرير السيرة الذاتية ، إضافة إلى

المساعدات التطبيقية المقدمة في حالة الوصول الفعلي للمنصب والتي تتخذ شكل مساعدات مالية أو إجتماعية، لأن القانون المنظم للوكالة الوطنية للتشغيل ، خصص في باب النفقات جزءايتعلق بالمصاريف الضرورية التي تنفقها الوكالة من أجل تحقيق أهدافها و إنجاز مهامها.⁶⁸

المبحث الثاني: تقييم دور الوكالة من خلال نمط تنظيمها

شكل ترقية عمل وكالات التشغيل وعصرنة إدارة العمل ، أهم محاور مخطط محاربة البطالة الذي شرع في تنفيذه إبتداء من السداسي الثاني لسنة 2008 والذي جاء إمتدادا لبرنامج الإصلاح المعتمد من قبل الوزارة المكلفة بالتشغيل.

لا يمكن الحديث عن الإصلاح - إذا كان فنيا- وعن تقييمه في نفس الوقت، لسبب بسيط هو أن أي إصلاح مهما كانت طبيعته لن تعرف نتائجه إلا إذا استغرق الوقت الكافي للتطبيق. ومع هذا ينعقد إجماع واسع على وجود نهضة فعلية للتغيير والعصرنة من خلال كم الوسائل المادية المتاحة التي سبقتها إصلاحات تشريعية وتنظيمية ، نذكر من بينها القانون رقم 19-04 والمرسوم التنفيذي رقم 06-77 ، اللذين عبرا عن ضرورة تأقلم الوكالة الوطنية للتشغيل مع التغيرات الاقتصادية والإجتماعية لاسيما إذا تعلق الأمر بإرتفاع حاد في نسب البطالة ونقص فاحش في اليد العاملة المؤهلة ، وهي التحديات التي تعين على الوكالة مواجهتها من خلال تحسين أدائها في عملية الوساطة على مستوى سوق التشغيل وضرورة رصد تقلباته وإرتداداته.

إن إفتقار الوكالة لوسائل التقويم و القياس الإحصائي الكفيل بتقديم الحقائق حول البطالة التي تعاني منها شريحة الشباب بالدرجة الأولى ، جعل السلطات العمومية تركز إهتماماتها على ضرورة تحسين خدمات الوكالة من خلال تكوين إطاراتها، بتمكينهم الإستفادة من تجارب الدول الرائدة في هذا المجال ، من خلال عقد إتفاقيات مختلفة معها. ومن ذلك الإتفاقية المبرمة مع وكالة التشغيل الفرنسية التي تضمن التكوين في مجال الاستشارة والتسيير ، حيث إستفاد 21 إطارا من هذه العملية، خلال الفترة الممتدة من 2006-2008 ، ليتمكن هؤلاء من تكوين 163 عون على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل على تقنيات تسيير الطلب والعرض وتأهيلهم لذلك⁶⁹.

69 - معطيات قدمها الوزير المكلف بالقطاع ، السيد الطيب لوح خلال الاجتماع التقييمي مع إطارات الوكالة الوطنية للتشغيل المنعقد بمقر الوزارة يوم الخميس 25 جاتفي 2007 .

وتوقيع بروتوكول إتفاق مع المصلحة العمومية للتشغيل السويدية ، يهدف ولمدة سنتين إلى تطوير مناهج تحليل معطيات سوق التشغيل وطرق الوساطة التي يجب أن توفرها المصالح العمومية للتشغيل ، بالإستعانة بالتجربة السويدية الرائدة في هذا المجال و تدعيم ذلك من خلال تنظيم الملتقيات و الدورات التكوينية.

كما تم توقيع اتفاقية بين الوكالة الوطنية للتشغيل والوكالة الإسبانية المختصة في المجال ، هدفها تقديم التكوين اللازم لإطارات الوكالة الوطنية والإستعانة بالتجربة الإسبانية من أجل المساهمة في تحليل سياسات التشغيل وتوظيف الأنجع منها⁷⁰.

إضافة إلى تنظيم الورشات المختلفة أهمها تلك التي عقدت ولمدة أربعة أيام بتاريخ 20 ديسمبر 2009، بحضور خبراء جزائريين وأجانب من مكتب العمل الدولي من أجل إعطاء دفع لإطارات الوكالة الوطنية للتشغيل ،حول الطرق والآليات التي يتعين تطبيقها وإتباعها لدراسة سوق العمل وتوجيه العروض والطلبات وفق معايير تستجيب لمتطلبات الاقتصاد الوطني و العالمي.⁷¹

تظهر المؤشرات المذكورة، تحسنا في مردود الوكالة من حيث تسيير سوق العمل إلا أنها تبقى غير كافية بالنظر إلى الأهداف المرسومة. كما أن العراقيل التي تواجه عمل الوكالة من شأنها إضعاف دورها كآلية مهمة في تنفيذ السياسة العمومية للتشغيل ، والأمر لا يخلو من إبداء بعض الملاحظات المتعلقة بنمط التسيير و التنظيم المتبع . حيث شهدت الوكالة تغييرا محسوسا في نمط تسييرها، بإنقالها من المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري ، إلى المؤسسة العمومية التي تسيير تسييرا خاصا مع الإعتراف لها في النظامين بالشخصية القانونية والإستقلال المالي.

70 - تم توقيع الإتفاقية بتاريخ 21-09-2010 ،بمقر وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي.

71 - تقرير عن وكالة الأنباء الجزائرية بتاريخ 20 ديسمبر 2009.

المطلب الاول:- الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات طابع إداري

لم يكن التركيز على النمط الذي تدير به الوكالة مهما في هذه الفترة على الأقل ، بالنظر إلى حجم المهام التي كلفت بها بداية و التحديات التي كان يتعين عليها كسبها إذا أخذنا بعين الإعتبار، حجم البطالة في هذه الفترة والدور الذي كانت تلعبه الدولة والذي كان يتعين عليها إحترامه، لأنه نابع من الدستور الذي كان يلزمها بتوفير منصب العمل وضمانه ، لذلك عبر تسيير الوكالة الوطنية للتشغيل عن المركزية في التسيير بكل ما تحمله من أشكال وأثار.

ولكن اذا ما دققنا النظر في الدور المنوط بهذه الهيئة والاهداف المرجوة منها والاطراف المتعامل معها في ظل اقتصاد السوق الذي يتطلب انسجام في عملية التصويب ،ملاءمة ، فعالية،كفاءة ، بالاضافة الى دخول عديد المؤسسات والشركات الاجنبية المرتبطة بعقود والتزامات مالية واقتصادية ضخمة نجد أن الطابع الاداري والتسييري المركزي للوكالة سيضعها في مأزق كمرفق عمومي يسهر على تنفيذ السياسة العامة في إطار محاربة البطالة الامر الذي أوجب جعلها مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص.

المطلب الثاني: الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص

رغم ان الوكالة الوطنية للتشغيل تعتبر مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لاحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 27 محرم 1427 الموافق ل 18 فبراير 2006 وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الا انه لم يفضي هذا الطابع الخاص في التسيير إلى المرونة المطلوبة من عدة أوجه، أهمها عدم وجود الإستقلالية في التنظيم أو محدودية الإستقلالية الإدارية ، فعلى الرغم من وجود مجلس الإدارة وتعدد التمثيل فيه أو ما يسمى بالتمثيل الثلاثي ووجود المدير العام ، إلا أن تعيينهم لا يتم إلا من قبل الوزير المكلف بالتشغيل مباشرة أو بناء على إقتراح منه، كما أن موافقته على قرارات ومداومات مجلس الإدارة ضرورية لنفاذها .

بالإضافة إلى محدودية سلطتها في توقيع الاتفاقيات ، سيما تلك المتعلقة بالتصيب و محدودية إستقلاليتها المالية، على الرغم من أن القانون المنظم لها فتح إمكانية حصول الوكالة على إيرادات ترتبط بنشاطاتها. لي طرح السؤال عن نوع النشاطات المقصودة إذا كانت مهمة التصيب التي يمكن من خلالها الحصول على مداخيل ، حرص القانون على أن تكون مجانية بل تتحمل الوكالة بالنيابة عن طالبي العمل كل النفقات المرتبطة به كما بيناه سابقا. إلا انه ومقارنة مع النظام الأول جعل محاسبة الوكالة تمسك حسب الشكل التجاري وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ⁷² .

تشكل النقطتين الأخيرتين ، محور التساؤل حول الطبيعة القانونية لعمل الوكالة وبعبارة أخرى ، هل يفتح نمط التسيير الخاص للوكالة إمكانية خروجها عن دورها في تحقيق المنفعة العامة والتوجه إلى تحقيق الربح، مع العلم أنها لا تشرف على تنفيذ أي برنامج نشيط باستثناء ما خول لها من صلاحيات فيما يتعلق ببرنامج المساعدة على الإدماج المهني، الذي يتولى مدير التشغيل للولاية مهمة صرف النفقات المتعلقة به من الناحية العملية. ومع هذا تعتبر هذه المسألة إيجابية ، ذلك أن تكليف الوكالة الوطنية للتشغيل بمهمة صرف النفقات سيعيدنا إلى المركزية في التسيير ، لأن

72 - المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

مهمة الأمر بالصرف تعهد إلى موظف معين بمرسوم هذه الصفة لا يمتاز بها إلا المدير العام للوكالات الوطنية للتشغيل أو مدير التشغيل في حين يعتبر رؤساء المديريات الجهوية والوكالات المحلية ، موظفين معينين بقرار⁷² إن طبيعة النشاط الذي تقوم به الوكالة الوطنية للتشغيل، يساهم بدوره في تحديد المقصود من نمط التسيير الخاص، المطبق عليها. فإذا اعتبرنا نشاطها إجتماعي خالص فإن ذلك يبعدها عن تحقيق مهامها لأنها ستتحول إلى هيئة للمساعدة الإجتماعية، هدفها تحقيق المنفعة العامة الإجتماعية والتقليص من الفئات المحرومة. أما إذا اعتبرنا نشاطها إقتصادي مائة بالمائة ، فإن ذلك يحولها إلى مؤسسة ذات طابع صناعي وتجاري وهو ما يتنافى مع وظيفتها الأصلية وفي نفس الوقت لا يمكن إضفاء الطابع الإقتصادي على الأنشطة الإجتماعية ، كونها مبنية على أساس التضامن الوطني و تتجرد من أي طابع للربح . فالوكالة تمارس نشاطاتها بمساعدة طالبي العمل، كما تعمل على تحقيق إلتزامات الدولة المنصوص عليها دستورا والتمثلة في الحق في العمل، لأن المواطن لا يسمح له بالتمتع خارج منصب العمل بالضمان الاجتماعي الذي توفره الدولة.

أمام هذه المعطيات المختلفة والمتداخلة يمكننا القول بأن ضعف الإستقلالية من بين أهم أسباب عدم كفاية النتائج المحققة على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل، كما أن المرونة المنتظرة من نمط التسيير الخاص المطبق على الوكالة، لا يمكن تحقيقها لسبب بسيط، هو أن تسيير الوكالة يعبر عن عدم التركيز الإداري الذي يحمل عدة مساوئ ، أهمها عدم تمتع المؤسسة المعنية بالإستقلالية التامة.

على الوكالة الوطنية للتشغيل وإطاراتها المختلفة أن تدرك أنها مرفق عمومي للتشغيل وليست مجرد مرفق للتصيب لتتمكن من إتمام مختلف المهام المطلوبة والمشكلة للسياسة العمومية للتشغيل.

72 - ما يحدث من الناحية العملية أن الوزارة تخصص ميزانية لتنفيذ هذا الجهاز و تضعها تحت تصرف الوكالة الوطنية للتشغيل ، هذه الأخيرة و في وجود المنع القانوني و نقاديا للمركزية تقوم بإيداع النفقات في حساب خاص لمديرية التشغيل بالولاية يفتح لهذا الغرض.

خاتمة



اتضح من خلال الدراسة لهذا الموضوع ان الجزائر كانت من الدول السبّاقة في الاعتماد على القوى العاملة في المجتمع ودورها في العملية التنموية بصفة عامة حيث ان المشرع الجزائري سعى الى تكييف الوسائل القانونية القديمة التي لم تعد تساير الواقع، خاصة في ظل الاندماج التدريجي للجزائر في اقتصاد السوق ونظرا الى ضعف التحكم في سوق التشغيل وتأطيرها، ونقص التنسيق بين هياكل ال قطاع والتداخل في الصلاحيات، وغياب التنظيم في مجال جمع المعلومات حول التشغيل وتوزيعها الامر الذي ترك الباب مفتوحا لكل انواع الانحرافات والتجاوزات ونظرا لكل ذلك بادر المشرع الى ارساء ترسانة قانونية مواكبة للخطوات الاولى نحو اقتصاد السوق تهدف الى إعادة الاعتبار الى سلطة الدولة في مجال التشغيل من خلال وضع مبادئ الانصاف الاجتماعي والتوازن الجهوي والمساواة في الجنس ومحاربة البطالة وقلة التشغيل وتوسيع وجهة نظر المؤسسات تجاه السياسة الوطنية للتشغيل كما ساهمت الاجراءات والقوانين الجديدة في فتح سوق الشغل امام القطاع الخاص الذي يتكفل هو الاخر بموجب هذه القوانين بنشاط التنصيب والمساهمة في القضاء على ظاهرة المضاربة والوساطة في سوق الشغل .

النتائج العامة :

إلا ان ما لمسناه من خلال تعمقنا في الموضوع تبين لنا انه توجد عدة سلبيات ونقائص فرضتها حادثة المرفق العمومي للتشغيل وبعض الظروف المصاحبة لدخول اقتصاد السوق في ظل العولمة تتمثل فيمايلي:

- غياب او نقص التنسيق بين المرفق العمومي للتشغيل وبعض الهيئات القطاعية(خاصة مفتشية العمل) الامر الذي ادى الى بروز وضعيات وحالات تتنافى والتشريع ادى الى تبرا الهيئات المسؤولة بحجة غياب رابط او اجراء قانوني .
- وجود تداخل في الصلاحيات بين المرفق العمومي للتشغيل وهيئات اخرى بالإضافة الى عدم وضوح العلاقة القانونية بين المرفق العمومي للتشغيل والبلديات في المناطق التي لا تغطيها شبكة الوكالة الوطنية للتشغيل وهو ما يفسر التجاوزات والاختلالات من طرف بعض البلديات.
- غياب الغطاء القانوني والاجرائي لرقابة عمل المرفق العمومي للتشغيل.

التوصيات والاقتراحات:

- المرفق العمومي للتشغيل ورغم اهميتها في تجسييد السياسة العامة للدولة الا انه لايزال يسجل عدة سلبيات نرى ان نقترح بعض النقاط لتدارك او لتغطية النقص الحاصل:
1. تفعيل الجانب الرقابي على الوكالة الوطنية للتشغيل كمرفق عمومي نظرا لتميزه بحركية كبيرة.
 2. إعتماء مقاييس اكثر شفافية لتحقيق العدالة والمساواة بين كافة قاصدي المرفق العمومي للتشغيل.
 3. وضع معايير ومقاييس اكثر مرونة في خلق المرفق العمومي للتشغيل في بعض المناطق المغيبة عنها.

قائمة المصادر

والمراجع



اولا: المراسيم والقوانين

- 1 - المرسوم التنفيذي رقم 90-259 ، المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 ، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير تسميته، جريدة رسمية عدد 39 سنة 1990 المعدل والمتمم للامر رقم 714-41 المؤرخ في 17 جوان 1971
- 2 - القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 ، المتضمن تنصيب العمال و مراقبة التشغيل ، جريدة رسمية عدد 83 ، سنة 2004 .
- 3 - المرسوم التنفيذي 77-06، المؤرخ في 18 فيفري 2006 المتضمن تحديد مهام، عمل وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، جريدة رسمية عدد 09، سنة 2006.
- 4 - المرسوم التنفيذي رقم 123-07 ، المؤرخ في 24 ابريل 2007 ، المتضمن ضبط شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال سحبه منها ويحدد دفتر الالعباء النموذجي المتعلق بممارسة العمال، جريدة رسمية العدد 28 ، سنة 2007.
- 5 - القانون 08-11 ، المؤرخ في 25 جوان 2008، يتعلق بشروط دخول الاجانب الى الجزائر واقامتهم بها وتقلهم فيها ، جريدة رسمية عدد 36، سنة 2008.
- 6 - المرسوم التنفيذي 77-06، المؤرخ في 18 فيفري 2006 المتضمن تحديد مهام ، عمل وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل ، جريدة رسمية عدد 09 ، سنة 2006.
- 7 - القرار المؤرخ في 25 يناير 2007، المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل، جريدة رسمية عدد 32، سنة 2007.

ثانيا: الكتب:

1. قرقب احمد ، عرض حول التوجيه والارشاد في برامج اجهزة التشغيل بالجزائر ، مكتب العمل العربي، طرابلس 2005.

ثالثا: المذكرات:

- 2 . فادية عبالله، الاطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران الجزائر .

رابعا: التقارير الاعلامية

- اجتماع تقييمي حول الوكالة الوطنية للتشغيل للسيد وزير العمل ، المنعقد بمقر وزارة العمل يوم 25/01/2007 .

خامسا: المواقع الالكترونية

WWW.METESS.DZ

1 الموقع الالكتروني لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

WWW.ANEM.DZ

2 الموقع الالكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل

الفهرس العام



الصفحة	المحتوى
	شكر و عرفان
01	مقدمة
05	الفصل الاول : ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل
06	المبحث الاول : مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل ونشأتها
06	المطلب الاول : نشأة الوكالة الوطنية للتشغيل
08	المطلب الثاني : مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل
12	المبحث الثاني : التنظيم الاداري والهيكل للوكالة الوطنية للتشغيل
12	المطلب الاول : التنظيم الاداري للوكالة الوطنية للتشغيل
15	المطلب الثاني : التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل
20	الفصل الثاني : التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل
22	المبحث الاول : مهام الوكالة الوطنية للتشغيل
22	المطلب الاول : المهام التقليدية
42	المطلب الثاني : المهام الحديثة
49	المبحث الثاني : تقييم دور الوكالة الوطنية للتشغيل من خلال نمط تنظيمها
51	المطلب الاول : الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة ذات طابع عمومي
52	المطلب الثاني : الوكالة الوطنية للتشغيل ذات تسيير خاص
54	الخاتمة
58	قائمة المصادر والمراجع

