



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي الشيخ المقاوم أمود بن مختار - إيزي

معهد الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر تخصص قانون خاص معمق
بعنوان:

النظام القانوني لتشغيل طالب العمل في الجزائر

تحت إشراف الأستاذ:

هشام زروقة

إعداد الطالبين:

نورالدين بوغرة

فريد بوشعالة رفيق

وتتكون لجنة المناقشة من الأساتذة:

الأستاذ: بومدين مفاتيح	أستاذ بالمركز الجامعي إيزي	رئيسا
الأستاذ: هشام زروقة	أستاذ بالمركز الجامعي إيزي	مشرفا
الأستاذ: محمد فؤاد بن ساسي	أستاذ بالمركز الجامعي إيزي	مشرفا مساعدا
الأستاذ: عماد حميدة	أستاذ بالمركز الجامعي إيزي	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي الشيخ المقاوم أمود بن مختار - إيزي

معهد الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر تخصص قانون خاص معمق
بغنوان:

النظام القانوني لتشغيل طالب العمل في الجزائر

تحت إشراف الأستاذ:

هشام زروقة

إعداد الطالبين:

نورالدين بوغرارة

فريد بوشعالة رفيق

وتتكون لجنة المناقشة من الأساتذة:

الأستاذ: بومدين مفاتيح	أستاذ بالمركز الجامعي إيزي	رئيسا
الأستاذ: هشام زروقة	أستاذ بالمركز الجامعي إيزي	مشرفا
الأستاذ: محمد فؤاد بن ساسي	أستاذ بالمركز الجامعي إيزي	مشرفا مساعدا
الأستاذ: عماد حميدة	أستاذ بالمركز الجامعي إيزي	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

الإهداء

الحمد لله حمدا كثيرا

أهدي هذا البحث إلى والدي الكريمين

إلى زوجتي وأبنائي

إلى إخوتي وأخص بالذكر أختي الصغرى إيمان

كما أتقدم بجزيل الاحترام والشكر إلى الأستاذ: عبد الغني بن حامد

وإلى كل الاسرة الجامعية للمركز الجامعي بإليزي

نورالدين بوغزالة

الإهداء

الحمد لله حمدا كثيرا

أهدي هذا البحث إلى الوالدين العزيزين حفظهما الله ورعاهم

إلى العائلة الكريمة

إلى إخوتي وأخواتي

إلى كل أصدقائي وزملائي مع تمنياتي لهم بالتوفيق

إلى كل من ساندني من قريب أو بعيد

إلى كل من علمني حرفا

كما أتقدم بجزيل الشكر لكل الأسرة الجامعية للمركز الجامعي باليزي

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع

فريد بوشعالة

شكر وعرفان

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله صلى الله عليه وسلم

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا لا نجاز هذه المذكرة، نتقدم بجزيل الشكر وكل

الاحترام إلى السيد المشرف الأستاذ: هشام زروقة،

ومساعد المشرف الأستاذ محمد فؤاد بن ساسي

ومن هذا المنبر نقول للأستاذين: بارك الله فيكما وبارك في رزقكما وعلمكما وشكرا على كل

توجيهاتكم ومرافقتكم لنا

كما نتقدم بالشكر لكل أعضاء اللجنة المناقشة

فلهم منا كل الشكر والامتنان

قائمة المختصرات

اللغة العربية	اللغة الفرنسية	الاختصار	عربية
الوكالة الوطنية للتشغيل	Agence national de l'emploi	ANEM	و.و.ت
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	Agence national de gestion du micro- crédit	ANGEM	و.و.ق.م
الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية	Agence national d'appui et de développement de l'entrepreneariat	ANADE	و.و.د.ت.م
الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	Caisse national d'Assurance chômage	CNAC	ص.و.ت.ش
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	Agence national de soutien à l'emploi des jeunes	ANSEJ	و.و.د.ت.ش
جهاز المساعدة على الإدماج المهني	Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle	DAIP	ج.م.أ
منحة ادماج حاملي الشهادات	Prime d'insertion des diplômés	PID	م.أ.ح.ش
عقد ما قبل التشغيل	Contrat prés-emploi	CPE	ع.م.ت
المديرية الولائية للتشغيل	Direction de l'emploi de wilaya	DEW	م.و.ت
عقد ادماج حاملي الشهادات	Contrat d'insertion des diplômés	CID	ع.أ.ح.ش
عقد ادماج مهني	Contrat d'insertion des professionnelles	CIP	ع.أ.م
عقد تكوين ادماج	Contrat formation insertion	CFI	ع.ت.أ
عقد العمل المدعم	Contrat de travail aidé	CTA	ع.ع.م
الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	Caisse national pour les assurés sociale	CNAS	ص.و.ض.أ
عقد عمل محدد المدة	Contrat à durée déterminé	CDD	ع.م.ع.م
عقد عمل غير محدد المدة	Contrat à durée indéterminé	CDI	ع.ع.غ.م

قائمة الأشكال البيانية:

الرقم	العنوان	الصفحة
(1-3)	المقارنة بين الطلب والعرض عبر النظام المعلوماتي الوسيط في إطار شرط الاقدمية والشروط	41
(2-3)	حركية عقد العمل من القانون 126-08 إلى القانون 11-90	43
(3-3)	تداخل الفترة التجريبية والتكوينية بين عقد عمل جهاز المساعدة على الإدماج المهني وعقد عمل محدد المدة وعقد عمل غير محدد المدة	44

قائمة الملاحق:

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1	شهادة تسجيل طالب العمل	54
2	شهادة الاستفادة من منحة البطالة	55
3	عقد ادماج حاملي الشهادات/جهاز المساعدة على الإدماج المهني	56
4	مقرر تمديد عقد ادماج حاملي الشهادات	58
5	محضر تنصيب	59
6	عرض حال (ملاحظة)	60
7	إعذار	61
8	محضر مخالفة	62
9	المنشور الوزاري المؤرخ في 12 ربيع الثاني 1438	63
10	منشور وزاري مشترك 0001 المؤرخ 2022/09/12	65

مقدمة

مقدمة:

لقد تم انشاء العديد من الهيئات المقدمة لخدمات التشغيل، وتمويل مشاريع طالبي العمل، وذلك عبر سن قوانين منظمة للمرفق العمومية، الوكالة الوطنية للتشغيل، الذي من خلاله تطبق قوانين الإدماج وقوانين عقد العمل المدعم، ونظام الوسيط بين عرض العمل وطلب العمل، كذلك المرافق العمومية الأخرى المتمثلة في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، والصندوق الوطني للتأمين على البطالة، والتي تهدف في مجملها إلى دعم وتمويل المشاريع الناشئة بالاشتراك مع البنوك أو دون الاشتراك مع المؤسسات البنكية عن طريق القروض والسلفيات.

فالمنشور الوزاري المشترك الصادر في 11 جانفي 2017 والممضى من طرف عديد من الوزارات، والمتعلق بمجال التشغيل، والذي اتخذ من ولاية إيزي نموذجا لتجربة التشغيل عن طريق التمهين وهو يعد حافزا لإنجاز هذا البحث.

يعد الحق في العمل من الحقوق الأساسية، وهو أحد أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمواطن، كرسه المواثيق الدولية والنصوص الدستورية والتشريعية، لأنه يوفر المقابل المعيشي للشخص مما يجعله لصيقا بالحق في الحياة.

وحيث أن الدستور الجزائري في المادة 69 من الفصل الرابع للحقوق والحريات، ينص في فقرته الأولى على الآتي: " لكل المواطنين الحق في العمل " وفي فقرته الخامسة " تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون"، وينص في الفقرة الأخيرة والسادسة " تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل".

وأهم تعديل تضمنه دستور 2020 هو إدراج مادة جديدة والمتمثلة في المادة 36 من الدستور الجزائري في فقرته الأولى " تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل " (الفقرة 1) .

وحيث أن المادة 43 من دستور 2020 وفي فقرتها الثالثة تنص " تعمل الدولة على تحسين مناخ الأعمال، وتشجع على ازدهار المؤسسات دون تمييز خدمة للتنمية الاقتصادية الوطنية".

إن منظمة العمل الدولية، قد عرفت البطالة بأنها الحالة التي يكون فيها الشخص قادرا على العمل، وراغبا فيه وباحثا عنه، ويقبل به عند الأجر السائد لكن لا يجده. وهي حسب مفهومها - البطالة - لدى الديوان الوطني للإحصاء فإن الشخص يعتبر بطالا إذا كان في سن يسمح له بالعمل، من ستة عشر سنة حتى سن التقاعد.

ويشترط عند إجراء التحقيق الإحصائي أن يكون في حالة بحث عن العمل، وأن يكون على استعداد تام للعمل، ومؤهلا لذلك، ومنه فإن الحق في الشغل، يجعلنا بصدد التنظيمات القانونية المنظمة لآليات التشغيل، وماهية الفرق بين مصطلحي البطال، وطالب العمل، وإلى أي مدى تتداخل الفترة التجريبية لعقد العمل مع عقود الإدماج وكل العقود الأخرى التي تنظمها القوانين مع قانون العمل؟، وماهي القوانين والمراسيم المنظمة لكل آليات وأجهزة التشغيل؟ وبناء عليه سنقوم بصياغة الإشكالية الرئيسية على النحو الآتي:

ماهي آليات التشغيل وأجهزة ترقية الشغل المرتكزة أساسا على عقود الإدماج المهني؟

وتتفرع تحت هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ماهي الآليات والمرافق العمومية للتشغيل؟
2. ماهي القوانين والمراسيم المنظمة لآليات وأجهزة التشغيل؟
3. ماهي أجهزة التشغيل والمراسيم التنفيذية والقوانين التي تنظمها والتي تسييرها هاته المرافق: عقود الإدماج جهاز المساعدة على الإدماج المهني - الطرق القانونية للتشغيل على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات والصندوق الوطني للتأمين على البطالة والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. ؟

فرضيات البحث:

للإجابة على الاشكاليات المطروحة يتم صياغة الفرضية الآتية:

تأتي آليات التشغيل لتحقيق المقاربة في سوق الشغل في إطار قانوني، حيث ينجم عنها تنصيب طالبي العمل في إطار العمل المأجور، وهو ما يتجلى في مناصب الشغل المأجورة المحققة على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل، أو التنسيبات المحققة من خلال الآليات المختلفة الخالقة لمناصب الشغل عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر... إلخ وهو على سبيل المثال لا الحصر.

أهداف البحث:

الهدف من هذه المذكرة هو تسليط الضوء على الشق القانوني للتشغيل، وإجراءات التشغيل، التي تعد لاحقة لإجراءات إبرام عقود العمل أو ولوج الحياة العملية.

أهمية البحث:

إن موضوع البحث له من الأهمية، على قدر أهمية ظواهر التشغيل، والبطالة، التي قد تؤدي إلى آفات يجرمها القانون.

إن حجم الكتابات في هذا الموضوع لم تضطلع بشكل كبير إلى تناول، وتبيان الاجراءات، والآليات المتعلقة بتنصيب العمال، وذلك في ظل قانون العمل، أو المناشير الوزارية المشتركة التي جعلت من ولاية إليزي منذ سنة 2017 ولاية نموذجية لتنفيذ إجراءات التشغيل، أو التمهين، والتي هدفها تنصيب طالبي العمل والحد من البطالة.

مبررات اختيار الموضوع:

الأسباب الذاتية:

- أهمية الموضوع والرغبة الذاتية؛

- الخبرة في الميدان.

الأسباب الموضوعية:

- قلة المواضيع التي تناولت آليات التشغيل وخاصة في الشق القانوني؛

- محاولة إثراء مكتبة المركز بهذا الموضوع.

منهج البحث المستخدم للموضوع:

للإجابة على إشكالية البحث والتحقق من الفرضيات، انتهجنا منهجا وصفيا، معتمدين في ذلك على بعض المراجع والمراسيم التنفيذية، والقوانين وبعض المواقع الالكترونية، التي تناولت آليات التشغيل المتعلقة بالنشاط المأجور، والمتمثلة أساسا في الوكالة الوطنية للتشغيل، أو الآليات الخالقة لمناصب الشغل، وأخذنا على سبيل المثال لا الحصر وكالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، وفي الشق الرقابي مفتشية العمل والرقابة على التشغيل، وعموما اتبعنا في دراستنا المنهج الوصفي باعتباره مناسباً للموضوع.

مرجعية الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من المصادر للمعلومات : الكتب، أطروحات ماجستير، دكتوراه، مقالات، وهي متنوعة بين اللغة العربية واللغات الأجنبية، إضافة للدراسات السابقة التي سيتم عرضها على النحو الآتي:

❖ دراسة زين العابدين غطاس(2010-2011): قام الطالب الباحث بدراسة في إطار الماستر موسومة بعنوان " دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة"، والذي تناول بالدراسة مؤسسة EBSN بوهريرة للبستنة والمساحات

الخبراء، وهي مؤسسة تقع بدائرة تماسين ولاية توقرت، أنشأت في إطار آليات التشغيل الخالقة لمناصب الشغل لصاحبها بوهريّة، والتي بدورها وفرت مناصب شغل وقامت بتنسيبات في إطار الادماج المهني وفي إطار عقود العمل محددة المدة أو حتى غير محددة المدة.

❖ دراسة قصاب سعاد (2006): قامت الطالبة الباحثة بدراسة دكتوراه بعنوان " اختلالات سوق العمل وفعالية سياسة التشغيل " ، رغم أن الدراسة حصرت بين سنتي 1990 - 2004 إلا أن الباحثة أظهرت جانبا للتشغيل وخاصة بخصوص المشاريع الخالقة لمناصب الشغل.

صعوبات البحث:

- قلة المراجع التي تناولت الموضوع وخاصة في الشق القانوني؛
- جل الدراسات السابقة لا تعنى بدراسة الموضوع من الجانب القانوني، ومدى دوره في تنصيب العمال، وفق القوانين المعمول بها.

هيكل البحث:

من خلال تناولنا لموضوع الإطار القانوني لتشغيل طالي العمل في الجزائر، ارتأينا أن تكون الخطة متكونة من مقدمة وثلاث فصول، حيث تعرضنا في الفصل الأول إلى آليات التشغيل على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل والصندوق الوطنية للتأمين على البطالة، لينقسم بدوره إلى مبحثين يتناول كل منهما على التوالي:

المبحث الأول: آلية التشغيل في الوكالة الوطنية للتشغيل

المبحث الثاني: آلية التشغيل في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

ثم الفصل الثاني الذي يتضمن آليات التشغيل في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، والوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، وهو بدوره يتكون من مبحثين اثنين الأول آلية التشغيل في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، والثاني آلية التشغيل في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية وهي الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب سابقا.

أما الفصل الثالث فهو يتضمن مفتشية العمل، والرقابة على التشغيل، والذي بدوره ينقسم إلى مبحثين اثنين

المبحث الأول: مفتشية العمل

المبحث الثاني: الرقابة على التشغيل

ثم الخاتمة التي تتضمن خلاصات، ومقترحات، حول الموضوع محل الدراسة.

الفصل الأول:

آليات التشغيل في الوكالة الوطنية للتشغيل،

والصندوق الوطني للتأمين على البطالة

تمهيد:

إن المنشور الوزاري المشترك بين وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وزارة الصناعة، ووزارة السياحة والصناعات التقليدية، المؤرخ في 11 جانفي 2017 والمتعلق بالإجراءات الخاصة للانتقاء وتوظيف اليد العاملة وتعزيز التكوين عن طريق التمهين وخاصة في ولايات الجنوب تضمن " أن رفع العقوبات سواء من قبل الجماعات المحلية، أو من قبل مصالح التشغيل، والتكوين المهني، أو من قبل طالبي العمل، تمر عبر وضع جهاز، قصد تأطير تسيير عروض العمل، وترقية التمهين في الوسط المهني وتنظيم العلاقات بين مختلف الأطراف المهنية، لضمان أكثر فعالية، وشفافية، ومساواة، في مسار التوظيف بولايات الجنوب".¹

وقد تضمن المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 11 جانفي 2017، سوق الشغل لولاية إيزي، جاعلا منها حقلا لتنفيذ وتجريب هذا الجهاز، قبل التعميم على باقي ولايات الجنوب الأخرى. حيث نص على الآتي: " يهدف هذا المنشور الوزاري المشترك إلى توضيح الجهاز الخاص، الذي سيتم تنفيذه بصفة تجريبية على مستوى ولاية إيزي، قبل تعميمه على كافة ولايات الجنوب بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل".²

إن الوكالة الوطنية للتشغيل، هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تخضع في مهمتها إدارة المرفق العمومي للتصويب.³

حيث ان طالب العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، يمكن أن يستفيد من عقد عمل، في منصب العمل المشغول، خلال مدة الإدماج، قد يكون في إطار عقد عمل كلاسيكي، او عقد عمل مدعم. وفي المقابل تفرض القواعد القانونية المتعلقة بتنظيم جهاز المساعدة على الإدماج المهني، على الشباب المستفيدين من عقود الإدماج مجموعة من الالتزامات تتمثل في مايلي:

- الالتزام بمدة العقد؛
- احترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة؛
- الالتزام بقبول عرض عمل مدعم خلال فترة الإدماج، تحت طائلة فقدان الحق في الحفاظ على عقد الإدماج؛
- الخضوع لعمليات التأطير والتقييم من طرف المستخدم

أما الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، فهو مؤسسة عمومية تابعة للضمان الاجتماعي، تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل، والضمان الاجتماعي، يعمل على مواجهة الآثار الناجمة عن تسريح العمال، وهو جهاز موجه لطلبي

¹ - المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 11 جانفي 2017 المعدل والمتمم بالمشور الوزاري المشترك رقم 0001/ 2022 المؤرخ في 2022/09/12 الفقرة الأولى ص2.

² - المرجع السابق، الفقرة 2، ص2.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 2006/02/18 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.

العمل الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 50 سنة، في سقف استثمار يبلغ العشرة مليون دينار جزائري مع الزامية أن يكون المستفيد ذو مؤهلات مهنية لها علاقة بالمشروع، وأن يقدم مساهمة شخصية، حسب قيمة المشروع الممول.

المبحث الأول: آلية التشغيل في الوكالة الوطنية للتشغيل و.و.ت

ان الوكالة الوطنية للتشغيل، هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 2006/02/18 وهي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة ONAMO المنشأ بالمرسوم رقم 99/62 الصادر بتاريخ 1962/11/29 غداة الاستقلال، مهمتها تنظيم الشغل، عن طريق الوساطة، بين طالبي العمل، وعارضي العمل.

إن صدور القانون 04/19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال، ومراقبة التشغيل، ألزم الوكالة الوطنية للتشغيل بضمان الخدمة العمومية للشغل، وألزم عارضي العمل أي المؤسسات بتقديم عرض العمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل، لتتولى هذه الأخيرة عملية المقاربة، بين الطلب المسجل في المخزون، والعرض المقدم، وفق مدونة المهن، وكفاءة طالب العمل، والأقدمية في التسجيل، وشروط العرض، والمهن المطلوبة وفق مدونة المهن المعتمدة تحت إشراف الوكالة الوطنية للتشغيل.⁴

إن الوكالة الوطنية للتشغيل، قد تم إنشاؤها بناء على المرسوم التنفيذي 77/86 المؤرخ في 19 محرم 1427 الموافق ل 18 فبراير 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل، فهي ذلك المرفق العمومي الذي يلعب دور الوسيط بين عارضي العمل (المؤسسات)، وطالبي العمل، المسجلين ضمن المخزن، ولذلك فهي ليست جهازاً لأن الجهاز dispositif مرحلي، ومؤقت، يأتي لتلبية حاجة مستعجلة، وينتهي بانتهاء الغرض الذي أنشأ من أجله مثل (عقد ماقبل التشغيل – منحة ادماج حاملي الشهادات)، فالوكالة الوطنية للتشغيل هي مؤسسة عمومية إدارية ذات تسيير خاص تساهم في صناعة سياسة التشغيل، وذلك بتوفير المعطيات وبالمقابل تنفيذ سياسة التشغيل والبرامج وتنصيب طالبي العمل وفق

⁴ - القانون 19/04 المؤرخ في 25-12-2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج ر العدد 83 الصادرة في 2004/12/26.

المراسيم التنفيذية، التي أنشأها المشرع لهذا الغرض. فالمرسوم التنفيذي 06-77 المحدد لمهام الوكالة والمرسوم التنفيذي 04-19 يتضمن تنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ناهيك عن المراسيم المتعلقة بالتحفيزات الجبائية وهي على التوالي: 06-21 و 06-24، والتخفيضات على مستوى نسب التصريحات لدى هيئات الضمان الاجتماعي، إضافة إلى مراسيم جهاز المساعدة على الإدماج المهني، والقوانين الاجتماعية، (قوانين العمل) 90-11 و 90-13... الخ مما يجعلنا في هذا المبحث نتناول بالدراسة نظام الوسيط الذي أساسه الأقدمية، والشروط في المطلب الأول، إضافة إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني المتضمن كل أنواع عقود الإدماج في المطلب الثاني.

المطلب الأول: نظام الوسيط

إن علاقات العمل التي ينظمها القانون 90-11 المعدل، والمتمم، أو غيره من القوانين المتعلقة بالإدماج المهني مثل،¹ هي نتاج نظام قانوني ينظم ويتناول آليات التشغيل، والتي هي تسبق إجراءات إبرام العقود بشتى أنواعها، ومنه تعد إجراءات التشغيل سابقة لإجراءات لاحقة، تتمثل في إبرام عقود عمل محددة المدة، أو غير محددة المدة أو دائمة حيث نص قانون العمل على نوعين من العقود عقد العمل المحدد المدة، وعقد العمل غير محدد المدة.

ومنه فإن مصطلح العامل، أو الموظف في القوانين المذكورة سالفًا، يسبقه مصطلح طالب عمل، أو بطل

(Demandeur de l'emploi/ chomeur)

تعتمد الوكالة الوطنية للتشغيل على نظام معلوماتي، وهو نظام الوسيط، والذي يتم بواسطته المقاربة بين العرض، والطلب، في سوق الشغل، ومنه ضمان خدمة عمومية للشغل، عادلة، وفي إطار الشفافية، والسرعة في المعالجة.

إن النظام المعلوماتي الوسيط، هو نظام هدفه اختصار الجهد والزمن عند مقاربة عرض العمل مع الطلبات المتوفرة

في مخزون طالبي العمل، مما يكرس الشفافية في إعداد الانتقاء الأولي وتلبية طلبات المستخدم أو المؤسسة العارضة.⁵

⁵ - الخبرة والرسكلة والممارسة الشخصية في الميدان.

الوسيط هو برنامج شبكي، أدى إلى دعم مستويات العدالة في التشغيل، على المستوى الوطني، وبالتالي دعم الشركات بالكفاءات المتوفرة لدى مخزون الوكالة الوطنية للتشغيل.

حيث أن الكفاءة تبنى على أساس المعرفة، والشهادة، أو الدبلوم والمستوى العلمي، وكذلك الخبرات والتجارب السابقة، إضافة إلى الاستعداد والجاهزية، لأداء العمل أو الوظيفة، ناهيك عن السيرة الذاتية التي يعدها طالب العمل وتودع لدى المستخدم والتي هي حسب سوق الشغل خمسة أنواع، والمطابق منها للمواصفات حسب سوق الشغل واحد فقط من جانب الشكل أو الموضوع.

المدونة الوطنية للمهن: أو ما يعرف بالكتاب الأبيض⁶ وهو كتاب جامع لمختلف النشاطات والمهن، يعطي لكل مهنة شفرة أو رمزا خاصا بها، وهي مدونة من جزئين، حيث أن كل شهادة عليها كانت أو مهنية تقابلها مجموعة من المهن، فالليسانس في الحقوق مثلا قد تناولتها المدونة في صفحتها 261 و262 وعددت فيها جل المهن المتعلقة بالشهادة مثل (محامي معتمد لدى المجلس - محامي معتمد لدى المجلس والمحكمة الابتدائية والمحكمة العليا - رئيس مصلحة منازعات - رئيس مصلحة قانونية - مدير قانوني - خبير معتمد لدى القضاء - خبير جبائي - خبير مالي - خبير قانوني - جبائي - قانوني - قانوني بالمؤسسة - مسؤول مصلحة المنازعات والتحصيل - مسؤول المصلحة القانونية - مسؤول جبائي - مسؤول قانوني - إداري قانوني - محافظ مدقق - محضر قضائي - مصفي قانوني - وسيط قضائي - موثق، وإن أي تعديل على مستوى مدونة المهن تتشرف عليه الوكالة الوطنية للتشغيل.

المطلب الثاني: عقود الإدماج

إن عقود الإدماج يتضمنها جهاز المساعدة على الإدماج المهني حيث أن المرسوم التنفيذي 08-126 الصادر في 19-04-2008 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 105/211 الصادر في 06 مارس 2011 ، والذي تتشرف على تسييره الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل أي مديريات التشغيل، يهدف إلى تحقيق الإدماج

⁶ - الكتاب الأبيض (المدونة الوطنية للمهن)، الوكالة الوطنية للتشغيل و.و.ت 2015 منجزة تحت إشراف السيد محمد الطاهر شعلال المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل بالاشتراك مع قطب التشغيل في إطار الشراكة فرونكو جزائرية.

المهني لحاملي الشهادات الجامعية، ومراكز التكوين المهني، والمساعدة على إكسابهم الخبرة المهنية في مجال تخصصهم. ناهيك عن إدماج طالبي العمل وفي ورشات تشرف عليها الوكالة الوطنية للتشغيل، ومديرية التشغيل، تحت تصرف الجماعات المحلية وبعض المديريات كالسياحة والصناعات التقليدية والحرف، والأشغال العمومية.

وهو جهاز تسييره الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع مديريات التشغيل المتكفلة بتسيير الشق المالي والأجور، وحيث يعتمد جهاز المساعدة على الإدماج المهني على تشجيع وترقية الشغل المجور، وإدماج طالبي العمل لأول مرة، وتشجيع كافة أشكال النشاطات، والتدابير الرامية إلى ترقية الشغل لا سيما عبر برامج تكوين - تشغيل. يوجه الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل لأول مرة، وبالتالي ينص على ثلاث أنواع من عقود الإدماج المتعلقة بجهاز المساعدة على الإدماج المهني .

الفرع الأول: عقد إدماج حاملي الشهادات والمهنيين

حيث أن عقد إدماج حاملي الشهادات يضم فئة الجامعيين المتخرجين، وفئة التقنيين الساميين (تقني سامي وليسانس فأكثر)، تتقاضى هاته الفئة أجرا مع حقوق الضمان الاجتماعي، في حدود خمسة عشرة ألف دينار جزائري بعقد عمل إدماج حاملي الشهادات قابل للتمديد مدى الحياة، بناء على طلب المستخدم، إذا علمنا أن مدة إدماج حاملي الشهادات محددة بثلاث سنوات في القطاع الإداري ومدة سنة واحدة في القطاع الاقتصادي.

وبالقابل عقد الإدماج المهني الذي يضم فئة طالبي العمل لأول مرة، من المهنيين والثانويين، أي خريجي التكوين المهني وغيرها إلى غاية تقني، والثانويين أصحاب المستوى أولى ثانوي على الأقل، إذا كان المعني لا يحمل شهادة من مؤسسات التكوين المهني، وتتقاضى هذه الفئة أجرة شهرية في حدود ثمانية آلاف دينار جزائري شهريا مع مصاريف وحقوق الضمان الاجتماعي بعقد مدته ثلاث سنوات قابلة للتمديد مدى الحياة بناء على طلب المستخدم. وقد تم رفع قيمة الاجر مؤخرا الى حدود ثلاثة عشر الف دينار جزائري لفئة المهنيين، وخمسة عشر الف دينار لفئة حاملي الشهادات.

الفرع الثاني: عقد تكوين ادماج

وهو عقد موجه لفئة طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل، عن طريق بطاقة تقنية تعدها الجماعات المحلية البلدية مثلا قصد توظيف طالبي العمل لأول مرة، في إطار ورشات البلدية لمدة تتحدد في البطاقة التقنية بالتنسيق مع الوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية التشغيل، بأجرة شهرية في حدود إثنا عشرة ألف دينار جزائري لمدة أقصاها سنة، ولا يمكن تمديدتها إلا بموافقة مديرية التشغيل لأسباب مبررة. كما نص المرسوم التنفيذي 129/08 الصادر في 2008/04/15 والمرسوم التنفيذي المعدل والمتمم 2011/105 الصادر في مارس 2011 على شروط تأهيل طالب العمل لأول مرة في إطار جهاز المساعدة على الادماج المهني وفق الشروط الآتية:

1. أن يكون جنسية جزائرية؛

2. أن يتراوح سنه بين 18 إلى 35 سنة كاملة؛

3. أن يثبت وضعيته إزاء الخدمة الوطنية؛

4. أن يكون حائزا على شهادات إثبات المستوى التعليمي أو المهني؛

5. أن يكون مسجلا كطالب عمل لأول مرة لدى الوكالة الوطنية للتشغيل.

إن تنصيب طالب العمل لأول مرة في إطار عقد إدماج جهاز المساعدة على الادماج المهني، يجعل منه في علاقة عقدية مع المستخدم لمدة ثلاث سنوات، في القطاع الإداري، قابلة للتمديد مدى الحياة بناء على طلب المستخدم، ولمدة سنة واحدة قابلة للتمديد بناء على طلب المستخدم، كما يمكن إدماجه في إطار عقد العمل المدعم، على مستوى القطاع الاقتصادي فقط.

الفرع الثالث: عقد العمل المدعم

إن عقد العمل المدعم، يستفيد منه المنصبون في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني على مستوى القطاع الاقتصادي فقط. حيث تتغير صيغة عقد إدماج حاملي الشهادات، وعقد إدماج مهني، في القطاع الاقتصادي إلى (عقد إدماج حاملي الشهادات/عقد العمل المدعم) و(عقد إدماج مهني/ عقد العمل المدعم)، لأن التشغيل في القطاع الاقتصادي مرن في إطار القانون 11/90، مقارنة بالقطاع الإداري الذي ينظمه قانون الوظيفة العمومية 03/06. ويتقاضى بموجبه المستفيد أجره المنصب، مضافا إليه إعانة الدولة، حيث أن أجر المنصب يضم إعانة الدولة ومساهمة المستخدم وطبعا أجر المنصب لا يقل عن الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون.

المطلب الثالث: الهيئات الخاصة لتنصيب العمال ومنحة البطالة

حيث أننا تناولنا دراسة هذا المطلب في فرعين اثنين على النحو الآتي:

الفرع الأول: وكالات التشغيل الخاصة

حيث أن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، في عددها الثامن والعشرين المؤرخ في 14 ربيع الثاني عام 1428 الموافق ل 2 ماي 2007، تناولت المرسوم الذي يحدد شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال، وسحبه منها، ومراقبتها، وكذلك صلاحيات اللجنة الوزارية المشتركة للاعتماد وتنظيمها وسيرها.⁷

حيث أنه إذا كان شخصا طبيعيا فتتضمن بطاقة التعريف، الاسم واللقب، وتاريخ ومكان الازدياد، والجنسية والعنوان، والهاتف والفاكس.

⁷ - المرسوم التنفيذي رقم 123/07 الفقرة الأولى المادة الأولى المؤرخ في 2007/04/24 الذي يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، ج ر العدد 28 في 2007/05/02.

وإذا كان شخصا معنوياً، فتتضمن العنوان التجاري للهيئة، ولقب واسم المسؤول، تاريخ ومكان ازدياده وصفة وظيفته، والعنوان والهاتف والفاكس والبريد الإلكتروني. وقد حدد المرسوم التنفيذي 07-123 المؤرخ في 06 ربيع الثاني 1428 الموافق ل 24 أبريل 2007 وضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال، وسحبه منها، وحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، وكذلك تطبيقاً لأحكام المواد 09 و 11 و 16 من القانون رقم 19-04 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 الموافق ل 25 ديسمبر 2004، والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

كما ان هناك تحفيزات للتشغيل إثر مرور المستخدمين على الأروقة القانونية للتشغيل، عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل، وهي تخفيضات في حقوق التصريح لدى هيئات الضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني: استحداث منحة البطالة

إن الوصاية قد تلجأ إلى جانب إعانات البطالة التي تمثل مساعدة لطالبي العمل، على تجاوز الآثار السلبية للبطالة وذلك أملاً في تدارك الوضع بحلول ايجابية ونشطة عند أول فرصة متاحة.

إن منحة البطالة تضمنها القانون رقم 16-21 المؤرخ في 25 جمادى الأولى 1443 هـ الموافق ل 30 ديسمبر 2021⁸، ثم تلاه المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فيفري 2022⁹، الذي حدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة، ومبلغها، وكذا التزامات المستفيدين منها.

وتتمة لهذه الكرونولوجيا المتواترة لمنحة البطالة جاء القرار الوزاري المشترك في 2022/03/24 الذي يحدد شروط وكيفيات تنظيم التكوين لفائدة المستفيدين من منحة البطالة، والذي سبقه القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2022/02/21 الذي يحدد كيفيات دفع منحة البطالة، والتي كانت في حدود ثلاثة عشرة ألف دينار جزائري

⁸ - القانون 16-21 المؤرخ في 2021/12/30 المادة 190 المتضمن قانون المالية للسنة 2022 ج ر العدد 100، ص2.
⁹ - المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 2022/02/10، المحدد لشروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، المادة 2 ص 11 ج ر 11 في 2022/02/27، ص11.

قبل أن ترفع إلى خمسة عشرة ألف دينار جزائري مع حقوق التأمين والضمان الاجتماعي، مع الإشارة إلى إجبارية التكوين بالنسبة لطالبي العمل لأول مرة الذين لا يملكون مؤهلاً، أو تكويناً مهنيًا يمكنهم من ولوج سوق الشغل.

المبحث الثاني: آلية التشغيل في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

إن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة هو هيئة عمومية ذات تسيير خاص، تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تعمل على تخفيف الآثار الناجمة عن تسريح العمال الأجراء وكذا إعادة الإدماج المهني، إضافة إلى وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين المسرحين نتيجة إفلاس مؤسساتهم وغلقها، حيث استحدثت نظام جديد تمثل في نظام التأمين على البطالة، مهمته تقديم تعويضات مادية للبطالين، والعمل على إعادة إدماجهم في الحياة المهنية من جديد، وذلك من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة الذي أسس بموجب¹⁰ المرسوم التنفيذي 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415 هـ الموافق ل 06-07-1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة. المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 99-37 المؤرخ في 24 شوال 1419 هـ الموافق ل 10 فيفري 1999 إضافة إلى مهمة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة الأساسية المتمثلة في منح التعويض عن البطالة، والتعويض المادي، حيث يتكفل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بتسيير البرامج التي تساعد على إعادة إدماج العمال المسرحين وحمايتهم.¹¹

المطلب الأول: التعويضات المالية وإدماج المسرحين من العمل (إدماج العمال المسرحين من العمل)

إن المرسوم التشريعي رقم 11-94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المنشأ لنظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون منصب عملهم بصفة لا إرادية، يلزم الصندوق بالتعويض المالي لفائدة العمال المسرحين لا إرادياً أياً كانت المؤسسة عمومية، أو خاصة¹².

إضافة إلى المساعدة على البحث عن منصب عمل، وتشغيلهم من جديد وفق برنامج استحدث عام 1998 تنفذه مراكز البحث عن التشغيل التابعة للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ناهيك عن المرسوم الرئاسي

¹⁰ -) الجريدة الرسمية رقم 44 الصادرة في 07 جويلية 1994م.

¹¹ -) المرسوم التنفيذي رقم 94/188 في 06/07/1994 المتضمن القانون الأساسي ل ص.و.ت.ب المادتين 4-5 ص 6 ج ر العدد 44 المؤرخ في 07/07/1994.

¹² -) المرسوم التشريعي رقم 94/11 في 26/05/1994 المنشأ لنظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ج ر رقم 34 في 01/06/1994.

رقم 06-124 المؤرخ في 27-03-2006 المحدد لطرق إعادة إدماج¹³ أو تعويض الأشخاص محل إجراءات التسريح الإرادية لأسباب تتعلق بالمأساة الوطنية.

المطلب الثاني: اتفاقيات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة مع مراكز التكوين وتدعيم العمل الحر

تبعاً للقرارات الصادرة في 25 ذي الحجة 1416هـ الموافق ل 13 ماي 1996 المتعلق بالتنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة¹⁴ إن عودة المسرحين من العمل إلى الحياة النشطة، و إعادة إدماجهم في سوق الشغل، جعل من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة يبرم اتفاقيات مع مراكز التكوين المهني، وحتى بعض المدارس الخاصة ناهيك عن المرافقة قصد إنشاء مشاريع فردية خاصة بتوفير المورد المالي وتكريس ثقافة المقاوالاتية إضافة إلى دعم المؤسسات التي تواجه صعوبات وذلك للحفاظ على مناصب الشغل القارة، وتدعيم إنشاء مؤسسات مصغرة، وذلك استناداً للمرسوم الرئاسي رقم 03-54 المؤرخ في 06-12-2003 لصالح فئة البطالين وطالبي العمل بين سن الخامسة والثلاثين والخمسين سنة كما هو الحال بالنسبة للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالاتية، وهو إجراء هدفه مساعدة طالبي العمل على إنشاء مؤسسة مصغرة من شأنها إعادة إدماج البطال المسرح من الحياة المهنية وخلق مناصب شغل، لأن هاته الفئة هي طالبي عمل سبق لهم العمل فهم يملكون مؤهلات وخبرات.

ومنه فإن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بناء على المرسوم التنفيذي 94-188 المؤرخ في جويلية 1994 تطبيقاً للمرسوم التشريعي 94/01 المؤرخ في 11 ماي 1994¹⁵ " يعمل على الحفاظ على الشغل، وحماية العمال الأجراء، من خلال استحداث نظام للتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية"، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، مناصبه تحفيز الشغل الذاتي وتطوير المهن الصغيرة".

¹³ - المرسوم الرئاسي 06/124 في 27/03/2006 المتضمن تعويض الأشخاص محل إجراءات التسريح الإرادية لأسباب تتعلق بالمأساة الوطنية، ج ر 19 في 29/03/2006.

¹⁴ - المرسوم التشريعي 94/09 في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الفصل 06 المادة 26-27 ص 07، ج ر العدد 34 في 01/06/1994.

¹⁵ - نضال يدروج - ياسين العايب، دراسة (ورقة بحثية)، آليات وأجهزة استراتيجية للتشغيل الداعمة للمبادرات المقاوالاتية وأثرها على مستويات التشغيل والبطالة بالجزائر، مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2005-2016، ص 116.

خلاصة الفصل:

نخلص من هذا الفصل الذي تناولنا فيه بالدراسة الوكالة الوطنية للتشغيل، والصندوق الوطني للتأمين على البطالة، بأن دور الوساطة الذي تؤديه الوكالة الوطنية للتشغيل، جعل منها آلية نشطة للتشغيل حيث "يعد تنشيط سوق العمل أحد أوجه تدخل الدولة الحديثة في الحياة الاقتصادية، وذلك تطبيقاً لمبدأ النظام الاجتماعي النشط المبني على قاعدتين أخلاقيتين هما التسيير الوقائي للمخاطر، والتشاركية الوطنية، وتتمحور آليات التشغيل النشطة حول ثلاث فئات رئيسية هي: وكالات التشغيل العمومية - التكوين المهني - دعم التوظيف¹⁶ .

إن مناصب الشغل المستحدثة عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل، تعد مناصب شغل مأجورة تم توفيرها عن طريق استقطاب العروض من الاقتصادي، وإجراء تنسيبات في إطار عقد عمل محدد المدة، أو عقد عمل غير محدد المدة، أو حتى عقد عمل دائم، أو عقد عمل مدعم. إذا كان طالب العمل قد نصب في إطار عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني على مستوى مؤسسة اقتصادية عامة أو خاصة. كما يمكن أن نكون بصدد مناصب شغل مستحدثة عن طريق جهاز المساعدة على الإدماج المهني على مستوى القطاع الإداري، والذي كلل مؤخراً بتثبيت طالبي العمل وإدماجهم في مناصب عمل دائمة بعد قرار الوزارة الأولى.

ومنه يمكن للدارس ملاحظة التداخل بين الفترة التجريبية في عقود العمل التي تضمنها القانون 90-11 وعقود العمل لجهاز المساعدة على الإدماج المهني والتي الأصل في إعدادها التكوين، واكتساب الكفاءة، إلى إدماج طالب العمل في إطار عقد العمل المدعم، أو عقد عمل محدد المدة، أو عقد عمل غير محدد المدة.

ومن جهة أخرى فإن التعويض المادي الذي يقدمه الصندوق الوطني للتأمين على البطالة نتاجه مساعدة المسرح من العمل على الاندماج في الحياة المهنية من جديد، ذلك لأن البطالة ناتجة عن تسريح لسبب اقتصادي وأن يكون الأجر هو مصدر دخله الوحيد. ومنه فإن مناصب الشغل تبقى مهددة بالزوال في حالة حصول عجز مستمر في الميزانية العامة للدولة ومنه تفاقم ظاهرة البطالة.¹⁷ ومنه يبرز دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في احتواء المسرحين من العمل وإعادة ادماجهم.

¹⁶ - Jean François oriane , Le traitement politique du chômage , these doctorat, université catholique de louvain, 2005, p24.

¹⁷ - المومن عبد الكريم، أثر سياسة الانعاش الاقتصادي على التشغيل والبطالة في الجزائر، مجلة المعارف، الجزائر، ص 198.

الفصل الثاني:

آليات التشغيل في الوكالة الوطنية لتسيير القرض
المصغر، والوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

تمهيد:

إن خلق مناصب الشغل يختلف عن توفيرها، لأنها نتاج أجهزة ترقية الشغل عن طريق دعم خلق النشاطات، ويكون ذلك عن طريق الانعاش الاقتصادي على التشغيل والبطالة ودعم الآليات المؤدية إلى إنشاء مناصب عمل ودعم القطاعات الاقتصادية المولدة للشغل.¹⁸

ناهيك عن الانعاش الاقتصادي بواسطة العرض وذلك بـ " تخفيض العبء الضريبي على الشركات المنتجة، مما يشجع على الاستثمار الخاص، والقيام باستثمارات عمومية تهدف إلى تسهيل عمل المؤسسات وتشجيعها على الاستثمار.¹⁹

اعتمدت الجزائر في إطار مسعاها لترقية التشغيل، والاقبال من البطالة، على استراتيجية للتشغيل تقوم على عدة اجراءات وتدابير، ترمي من ورائها إلى حث الشباب البطال على البحث عن فرص العمل وكذا تسهيل اجراءات الحصول على التمويل اللازم لإقامة مشاريع استثمارية وذلك في إطار ترقية روح المقاولاتية لخلق مناصب الشغل من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة، أو صغيرة، أو متوسطة.²⁰

من خلال ما سبق نتناول بالدراسة في هذا الفصل أبرز آليات ترقية الشغل عن طريق دعم خلق النشاطات، وهما الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، والوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، المعروفة سابقا بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

¹⁸ - المومن عبد الكريم، أثر سياسة الانعاش الاقتصادي على التشغيل والبطالة، مجلة المعارف، الجزائر، ص193.

¹⁹ - المرجع نفسه، ص188.

²⁰ - أ/د خليفة عبد القادر - أ عبد الحميد خمقاني، ورقة بحثية واقع التشغيل في مدن الجنوب الجزائري، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد 35، سبتمبر 2018، ص 2013.

المبحث الأول: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

إن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، هي مرفق عمومي، تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، وهي تتوزع عبر كافة ولايات الوطن، ولها خلايا للمرافقة تتواجد على مستوى الدوائر. قصد²¹ " تعزيز إنشاء المشاريع المصغرة في المنطق الحضرية والريفية، بالإضافة إلى دعم التشغيل الذاتي قصد تشجيع روح المبادرة الفردية للمرأة الماكثة في البيت، وكذا المواطنين المؤهلين للاستفادة من قروض بنكية والمشكلين أساسا من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر والبطالين".

فالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر تستهدف طالي الشغل الذين تعذر عليهم الاستفادة من الصيغ الأخرى للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، أو الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، بسبب شرط السن أو القدرة على المساهمة الشخصية في المشروع كما تستهدف الحرفيين وتشغيل المرأة الماكثة في البيت.

تقدم الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية قروضا مالية للمستفيدين، ناهيك عن متابعة تنفيذ خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع ومن ثم تحصيل الديون بالتنسيق الدائم مع المؤسسات المالية.

المطلب الأول: تمويل شراء المواد الأولية

وهي سلفة مالية بقيمة 100000 دج أو 250000 دج، حيث تمنح الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر قروضا بدون فائدة بقيمة مائة ألف دينار جزائري، يتم تسديدها على مدى أربعة وعشرين إلى ستة وثلاثين شهرا، قصد إنجاز مشاريع صغيرة، وقد رفعت قيمة القرض استثناء لصالح طالي العمل في الجنوب إلى حدود 250000 دج.

²¹ - نضال يدروج - ياسين العايب، مرجع سبق ذكره، ص 8.

المطلب الثاني: تمويل المشاريع في حدود المليون دج

وهو تمويل ثلاثي قيمته 100000 دج كحد أقصى، يضم أطرافاً ثلاثة المستفيد بمساهمة 1 بالمئة من المشروع، وقرض بنكي في حدود 70 بالمئة ومساهمة الوكالة لتسيير القرض المصغر بنسبة 29 بالمئة من قيمة المليون دينار جزائري. إن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، تلزم طالبي العمل المستفيدين من تمويل مشاريع قصد إدماجهم في سوق الشغل، بسداد ديونهم وفق جدول متفق عليه، وتمنحهم كامتياز ثلاث سنوات لتسديد القرض البنكي الأصلي، وتأجيل لمدة سنة لدفع الفوائد.

يتكفل صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة المنشأ بموجب المرسوم التنفيذي 16/04 المؤرخ في 22-01-2004 والمرسوم التنفيذي 02/05 المؤرخ في 03/01/2005 بضمان القروض لاحتمال عدم نجاح المشروع مستقبلاً بنسبة ضمان تصل إلى 85 بالمئة من الديون والفوائد المستحقة الدفع بالنسبة للبنوك والمؤسسات المالية المتعاملة معها.

المبحث الثاني: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

لقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990، المتعلق بجهاز الإدماج المهني للشباب أو تشغيل الشباب في الجريدة الرسمية رقم 21، ص 611 إلى 613، الصادرة بتاريخ 1990/05/23 المبادئ والأهداف والوسائل البشرية والمالية والإطار القانوني للسياسة الجديدة للبلاد، وذلك من حيث الاعتماد على تحقيق مناصب شغل دائمة ومنتجة، والتقليص من تكاليف التشغيل، وتفضيل الإدماج عن طريق التكوين، وهي تهدف إلى تحقيق الإدماج المهني عن طريق التشجيع، والتحفيز على خلق مناصب شغل لغير المؤهلين، من خلال إدماجهم في هاته المؤسسات، أو المقاولات، عن طريق عمليات وأجهزة التشغيل.

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي 296/96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996. حيث تعد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هيئة وطنية ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، حيث يمثل نشاطها الجوهري في تنصيب طالبي العمل والحد من البطالة ناهيك عن الوظائف الأخرى المتمثلة في:

- دعم طالبي الشغل قصد خلق المشاريع ومرافقتهم؛
- إنشاء المشاريع وتطوير العلاقة بين مختلف الشركاء المرتبطين بالوكالة؛
- وضع المعلومة المهنية والقانونية تحت تصرف المقاول.

تستهدف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سابقا الشباب طالبي الشغل الذين يتراوح سنهم بين تسعة عشر وخمسة وثلاثين سنة، والذين يتوفرون على مؤهلات تسمح لهم بإنشاء مشاريعهم، والمؤدية إلى خلق ثلاث فرص أو مناصب عمل دائمة. ومنه فإن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هدفها إدماج طالبي العمل في سوق الشغل وترسيخ المقاولاتية وإنشاء المؤسسات المصغرة.

إن صيغ التمويل التي اعتمدتها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تشمل التمويل الثلاثي، وهو المساهمة الشخصية بنسبة واحد إلى اثنان بالمائة، وقرض الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بنسبة ثمان وعشرين بالمائة، والقرض البنكي بنسبة سبعين بالمائة.²²

أما التمويل الثنائي، فهو بنسبة واحد وسبعين إلى اثنين وسبعين بالمائة مساهمة صاحب المشروع، والباقي قرض الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، أي بنسبة ثمان وعشرين إلى تسع وعشرين بالمائة من قيمة المشروع.²³

²² - www.aps.dz algerie press service du 4/01/2021 vu 29/05/2023 à 09 :00h.

²³ - المرجع السابق نفسه.

المطلب الأول: اتجاه الدولة الى المؤسسات الناشئة

إن المؤسسات الناشئة من خلال تسميتها ندرك بأنها مؤسسات يافعة حديثة النشأة، وهي تسعى لتسويق، أو طرح خدمة مبتكرة، أو منتج جديد.

تعرف المؤسسة الناشئة اصطلاحا على أنها مشروع صغير بدأ للتو، وكلمة startup هي الاسم الشائع والرائج الذي يطلق على المؤسسات الناشئة، حيث تتكون الكلمة من جزأين: START وهو مايشير إلى فكرة الإنطلاق، و UP وهو مايشير إلى فكرة النمو القوي.²⁴

وهي حسب تعريف القاموس الفرنسي Larousse " هي المؤسسات الشابة المبتكرة في قطاع التكنولوجيا الحديثة".²⁵

إن المرسوم التنفيذي الذي أصدره المشرع الجزائري رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، والمتعلق بإنشاء اللجنة الوطنية لعلامات الشركات الناشئة، والمشاريع المبتكرة، وحاضنات الأعمال، تناول في فصله الرابع مجموعة الشروط التي بموجبها تمنح علامة مؤسسة ناشئة.

إن المادة 11 من المرسوم التنفيذي 254/20 تنص على أنه " تعتبر مؤسسة ناشئة كل مؤسسة خاضعة للقانون الجزائري وتحترم المعايير الآتية:

- يجب أن لا يتجاوز عمر المؤسسة ثمان سنوات؛
- يجب أن يعتمد نموذج أعمال المؤسسة الناشئة على منتجات، أو خدمات، أو نموذج أعمال أو أي فكرة مبتكرة؛
- يجب أن لا يتجاوز رقم الأعمال السنوي المبلغ الذي تحدده اللجنة الوطنية؛
- أن يكون رأسمال الشركة مملوكا بنسبة 50% على الأقل من قبل أشخاص طبيعيين، أو صناديق استثمار معتمدة، أو من طرف مؤسسات أخرى حاصلة على علامة مؤسسة ناشئة؛
- يجب أن تكون إمكانيات نمو المؤسسة كبيرة بما فيه الكفاية؛
- يجب أن لا يتجاوز عدد العمال مائتين وخمسين عاملا.

²⁴ - أ /صباح ترغيني، المؤسسات الناشئة، محاضرات موجهة لطلبة السنة أولى ماستر مالية وتجارة دولية، مقياس المقاولاتية، المحاضرة 07، كلية الاقتصاد، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020-2021، ص4.

²⁵ - بو الشعور شريفة، دور حاضنات الأعمال في دعم وتنمية المؤسسات الناشئة، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد 02، جامعة سكيكدة، 2018، 420.

ومنه فإن المشرع الجزائري لم يعط تعريفا مباشرا للمؤسسة الناشئة، إنما تناول بالتفصيل أهم الشروط الواجب توافرها والتي مناصها منح صفة المؤسسة الناشئة.

تضمنت الجريدة الرسمية في العدد 55 الصادر في 21 سبتمبر 2020 المرسوم التنفيذي رقم 20-256 الذي يتناول إنشاء اللجنة الوطنية لمنح علامة شركة ناشئة، مشروع ابتكاري، وحاضنة أعمال، و ورد فيه كل الشروط الخاصة بذلك.²⁶

كما تضمنت الجريدة الرسمية رقم 70 من سنة 2020 المؤرخة في 25 نوفمبر 2020 أعضاء هذه اللجنة القطاعية المسؤولة عن منح علامة "شركة ناشئة"، مشروع ابتكاري وحاضنة أعمال.²⁷

كما تضمن العدد 73 من عام 2020 المرسوم التنفيذي رقم 20-356 المؤرخ في 06 ديسمبر 2020 والخاص بإنشاء مؤسسة ترقية وتسيير هياكل دعم المؤسسات الناشئة، وتحديد مهامها، وتنظيمها، وسيرها.²⁸

وتختلف المؤسسات الناشئة عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من حيث مقدار وسرعة خلق الثروة، ومن حيث المخاطر، ومن حيث الابتكار والابداع، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبني ثروتها عادة عبر حياة صاحبها في وقت زمني طويل، فالمشروع الصغير يبقى عادة مدة طويلة، أما المؤسسات الناشئة فتحقق الثروة خلال زمن قياسي، فالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة تنشد الأمان، وتبتعد عن المخاطرة، إذ أنها تقليد مشابه لكثير من غيرها من المشروعات الصغيرة، في حين تتميز المؤسسة الناشئة بالمخاطرة العالية قصد ريادة الأعمال والثراء وبغير المخاطرة فإن الريادة تنزل وتكون مشروعا صغيرا.²⁹

تتماز المؤسسة الناشئة بقدرتها العالية على توفير فرص العمل، ناهيك أن تكلفة فرصة العمل المتولدة في المؤسسة الناشئة تكون منخفضة، كما توظف اليد العاملة دون تأهيل أو يد عاملة قابلة للتكوين، أي أنها توفر فرص العمل الحقيقية وتساهم في مكافحة البطالة.

²⁶ - المرسوم التنفيذي رقم 20-256 المؤرخ في 15-09-2020، ج ر العدد 55 في 2021/09/21.

²⁷ - المرجع نفسه.

²⁸ - المرسوم التنفيذي 356/20 المؤرخ في 2020/11/30 المتعلق بإنشاء مؤسسة ترقية وتسيير هياكل دعم المؤسسات الناشئة، ج ر العدد 73 ص 9 الصادرة ب 2020/12/06.

²⁹ - المرجع السابق نفسه.

إن اجتماع مجلس الوزراء المنعقد بتاريخ 14 ماي 2023 ثمن من خلاله السيد رئيس الجمهورية التنسيق والانطلاقة المنسجمة بين وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي، و وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة. حيث أكد السيد رئيس الجمهورية أن مهام الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية هو مساعدة الشباب ومرافقتهم في نشاطاتهم الخلاقة للثروة ومناصب الشغل.

وأكد على أن يتم معالجة ملفات النزاعات والفساد الناتجة عن السياسات السابقة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على مستوى آخر من التخصص، بعد تشكيل لجنة توكل لها مهمة تصفية هذه الملفات، كون هذا الإجراء ليس من اختصاص وزارة المؤسسات الناشئة.³⁰

المطلب الثاني: المقاولاتية والمقاول الذاتي

لقد اختلفت التعاريف التي اعطيت للمقاول من جهة، وللمقاول الذاتي من جهة أخرى. فالمقاول مصطلح متداول كثيرا Entrepreneur وهي تعني الشخص الذي يباشر عملا، أو مشروعاً ما³¹، ويتفق الباحثون على " أن المقاول يقوم بإنشاء مؤسسة، أن يعمل في ظل تقلبات الأسواق وتحمل المخاطر المالية وغيرها".³²

أما المقاول الذاتي فيعتبر صيغة قانونية ملائمة من أجل تصدير بعض الخدمات، خاصة ما يتجلى في الخدمات الرقمية في الوقت الراهن، مثل التسويق عبر الانترنت، وإدارة منصات التواصل الاجتماعي.

³⁰ - موقع رئاسة الجمهورية الجزائرية، بيان مجلس الوزراء، تم الاطلاع بتاريخ 2023/05/14، الساعة 19:50.

³¹ - عصام عمر الجمل، معوقات الشركات الناشئة من وجهة نظر أصحابها، مؤتمر دور ريادة الاعمال في تطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة في الاقتصاد الليبي، كلية الاقتصاد، جامعة مصراتة ليبيا، 2019، ص 157.

³² - المرجع نفسه.

الفرع الأول: المقاولاتية

تتسم المقاولاتية بإنشاء مؤسسة غير نمطية، فهي تتميز بالإبداع وبارتفاع نسبة المخاطرة لأنها تأتي بالجديد وبمعدلات عوائد مرتفعة، في حال قبول المنتج في السوق، ومن حيث أن لها أرباح احتكارية ناتجة عن حقوق الابتكار مقارنة بالمؤسسة النمطية التي تطرح منتجات عادية

إن المقاولاتية هي إنشاء مؤسسة بصفة قانونية، تتميز بالفردية حيث يمكن للمقاول من ممارسة التسيير بشكل مباشر ومستقل بدل الاعتماد على مجلس الإدارة، وهو ما يسمح له بتجسيد أفكاره³³، وخاصة من حيث خلقه لمناصب الشغل التي هي نتاج لفكره المقاولاتي

ولأن المقاول لا يستطيع في كثير من الأحيان إنشاء مؤسسة بمفرده، لما تتطلبه العملية من امكانيات متنوعة، تم إنشاء أجهزة دعم المقاولاتية التي تتمثل مهامها في: مساعدة المقاول على إنشاء مؤسسته الخاصة وتأتي على رأس هذه الأجهزة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سابقا، كما تم أيضا إنشاء وكالة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية والتي تعنى بتمويل المقاولات والمشاريع ذات التمويل الأصغر.

الفرع الثاني: المقاول الذاتي

ينص القانون رقم 23/22 المؤرخ في 2022/12/18 المتضمن القانون الأساسي للمقاول الذاتي، على أن المستفيدين من امتيازات القانون الأساسي للمقاول الذاتي، هم الناشطون الذين يحققون رقم أعمال سنوي لا يتجاوز خمسمائة مليون سنتيم. حيث تضمن العدد رقم 85 للجريدة الرسمية نص القانون الأساسي للمقاول الذاتي، والذي يقصد به كل شخص طبيعي يمارس بصفة فردية نشاطا مربحا، يندرج ضمن قائمة النشاطات المؤهلة على أن لا يتعدى رقم أعماله السنوي حدا معينا.³⁴

³³ - الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، مذكرة دكتوراه، جامعة بسكة، 2015، ص20.
³⁴ - القانون رقم 23/22 المؤرخ في 2022/12/18 المتضمن القانون الأساسي للمقاول الذاتي، ج ر العدد 85، المواد من 01-17 ص5.

حيث أنه من المؤكد أن قائمة النشاطات المؤهلة للاستفادة من نظام المقاول الذاتي سوف تؤدي إلى إدماج العديد من طالبي العمل في سوق الشغل، وإثراء مدونة المهن الوطنية بمهن أو نشاطات قد تمارس انطلاقاً من محل الإقامة وفق إطار قانوني مضبوط، مثل نشاط مبرمجي المواقع والتطبيقات، ومصممي الجرافيك وغيرهم، وفي الوقت ذاته سوف يعفى المقاول الذاتي من شرط القيد في السجل التجاري، حيث من الممكن أن تنشأ مؤسسة عمومية جديدة للقيام بهذه المهمة بشكل مستقل.

ومنه فإن الاستفادة من نظام المقاول الذاتي، وولوج سوق الشغل يقتضي الالتزام بالحد الأقصى لرقم الأعمال، وتأسيس المؤسسة العمومية التي توكل لها مهمة تسجيل المقاولين الذاتيين، ناهيك عن السماح للأجانب المقيمين بالجزائر امتلاك بطاقة المقاول الذاتي.

علماً أن قانون المقاول الذاتي يشترط على الراغبين في حمل بطاقة المقاول الذاتي الجنسية الجزائرية وبلوغ السن القانوني للعمل، وممارسة نشاط مدرج في قائمة النشاطات المؤهلة.

كما يمكن للأجانب المقيمين بالجزائر بطريقة قانونية أن يمارسوا نشاط المقاول الذاتي، بموجب ما ينص عليه القانون الأساسي لهذا النظام.

وفضلاً عن حمل بطاقة المقاول الذاتي في الجزائر، فهي تعد وسيلة للتشغيل، وولوج سوق الشغل فهي سبيل إلى استغلال المهارات المهنية وتوظيفها في نشاطات مريحة في إطار القانون.

حيث يتمتع حاملوا بطاقة المقاول الذاتي بالامتيازات الآتية:

- الإعفاء من الزامية القيد في السجل التجاري، حيث يكفي أن يقيد المعني نشاطه في السجل الوطني للمقاولين الذاتيين؛

- الاستفادة من نظام ضريبي تفضيلي، بشرط التصريح بالوجود لدى مصالح الضرائب بعد الحصول على بطاقة المكاوّل الذاتي والتصريح برقم الاعمال المحقق مرة واحدة في السنة؛
- فتح حساب بنكي تجاري؛
- امكانية العمل في محل الاقامة (المنزل)؛
- الاستفادة من التأمين الصحي: حيث يمكنه من الاشتراك لدى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الاجراء ؛
- الاستفادة من عائدات تصدير الخدمات الرقمية بالعملة الصعبة بشكل كامل: حيث تحصل مداخل تصدير الخدمات في حساب بنكي تجاري موطن في الجزائر.³⁵

³⁵ - المرجع السابق نفسه، ص20.

خلاصة الفصل:

لقد حدد المرسوم التنفيذي 90-143 المؤرخ في 21 ماي 1990 الإطار القانوني فيما يخص الشغل المنتج والدائم لخلق مناصب الشغل بأقل تكلفة، وتناول الإدماج عن طريق التكوين ومبادرات التشغيل، يهدف تحقيق الإدماج لطالبي العمل أو الشباب البطال بصفة عامة، عن طريق تشجيعه على خلق مناصب الشغل في إطار التعاونيات الشبانية، وتوفير مناصب شغل للشباب بدون تأهيل وغير المكون، من خلال إدماجهم في مؤسسات عمومية، وخاصة عن طريق المبادرات المحلية التي تهدف إلى إدماجهم في الحياة العملية ومن ثم تشغيلهم، إلا أنه يسجل في هذه المبادرات عدم اعتمادها على معايير قانونية واضحة، وصارمة، في تقديم القروض للشباب، ونتيجة لغياب الآليات القانونية اللازمة سجلت الدولة عجزا في تحصيل الديون المترتبة عن هذه القروض، حيث بلغ الأمر ببعض الشباب بأن قام ببيع العتاد الذي استفاد منه دون الاستعمال ومن ثم عدم المساهمة في تشغيل طالبي العمل.

الفصل الثالث

مفتشية العمل والرقابة على التشغيل

تمهيد:

إن المشرع الجزائري يهدف إلى تنظيم توقيت العمل بصفة مفصلة، وذلك من خلال الفصل الثالث من قانون العمل، في المواد 22 إلى غاية المادة 32، لضمان ظروف عمل تحفظ كرامة العامل.

فالقانون 90-11 الصادر في 12/04/1990 تناول تنظيم علاقة العمل بصفة عامة. حيث تم تحديد عدد ساعات الدوام في الأسبوع وشروط رفعها أو تخفيضها.³⁶

وحيث أن لمفتش العمل المختص إقليميا التأكد من أن عقد العمل محدد المدة أبرم حسب الحالات المنصوص عليها قانونيا وعليه كذلك الحرص على التأكد من أن حقوق العامل المشغل بالتوقيت الكامل هي نفسها حقوق العامل المشغل بالتوقيت الجزئي فيما يخص مثلا الأجر والتعويضات ومدة التبرص.

تعريف قانون العمل في الفقه الرأسمالي: " مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية في ظل مبدأ حرية التعاقد وتحمي المصالح والحقوق المكتسبة لكل منهما من أجل ضمان نوع من التوازن والتعايش السلمي حماية للمصلحة العامة من جهة ومصالح كلا الطرفين من جهة أخرى".³⁷

وأن مفهومه في الفقه الاشتراكي " مجموعة القواعد القانونية التي تحكم وتنظم الروابط بين طرفي العمل الناشئة عن عمل تابع للعمال المؤجرين".³⁸

بعد صدور قانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل ذكرت المادة 02 منه " قانون العمل يطبق على كل عامل يؤدي عمل فكري أو يدوي مقابل أجر في إطار التوظيف لصالح المستخدم".³⁹

فالمشرع هنا أخذ بمعيار التبعية القانونية والاقتصادية في نفس الوقت مقابل أجر يستلزم الشق الاقتصادي، وما عداه هو الشق القانوني.

استبعد المشرع صراحة من مجال قانون العمل الموظفون العموميون والعسكريون، ومستخدمو الهيئات ذات الذي لا يكون أحد أطرافه ممارسا لأعمال السلطة والسيادة.

³⁶ - القانون 90/11 الصادر في 12/04/1990 المتضمن علاقات العمل، ج ر العدد 17 المواد من 22 إلى 32 ص 565.

³⁷ - أرشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة، الجزائر، 2002، ص 225.

³⁸ - المرجع السابق، ص 226.

³⁹ - القانون 90-11، المادة 02.

إن المادة 138 من القانون 11/90 تنص على أنه " يعين مفتشوا العمل ويسجلون المخالفات حيال هذا القانون"، كما تضمن القانون ذاته توقيع غرامات بخصوص تشغيل القصر الذين لم يبلغوا السن القانوني للعمل وهو ماتضمنه نص المادة 140.

كما أن مفتش العمل بصفته شرطي المؤسسات، له كل الصلاحيات في إطار القانوني لمراقبة كل ما يتعلق بالتنسيبات غير القانونية خارج أروقة القانون ودون المرور على الوكالة الوطنية للتشغيل.

إن تعريف التشغيل المتمثل في تمكين الشخص أو طالب العمل بصورة أخص من الحصول على عمل، والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين.

إن إرسال السير الذاتية هي أصناف خمسة، أحد هاته الأصناف فقط قابل للتقدم نحو سوق الشغل لأول مرة، طالب عمل سبق له العمل، وطالب عمل ممتاز يعد عبقريا، أو هو من المتميزين علميا وكفاءة واستعدادا.

المبحث الأول: مفتشية العمل

مفتشية العمل هيئة تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي. بموجب المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل ومهامها فان مصالح المفتشية العامة للعمل تتكون من هياكل مركزية و هياكل غير مركزية.

• هيكلان (02) مركزيان لتنسيق نشاط الهياكل غير المركزية.

• هياكل غير مركزية منظمة على النحو التالي :

• ثمانية (08) مفتشيات جهوية للعمل : الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة و تيارت. ويشمل اختصاصها عدة ولايات.

• المفتشيات الولائية للعمل وعددها ثمانية و خمسون (58)، و يقتصر نشاطها و اختصاصها على كامل إقليم الولاية.

• مكاتب مفتشية العمل ذات اختصاص محلي على مستوى منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة. و تخضع هذه المكاتب سُلُميًا لمفتشية العمل الولائية و يشرف عليها رؤساء مكاتب.

كما تشمل مفتشية العمل تحت سلطة المفتش العام هياكل مركزية وغير مركزية

- الهياكل المركزية : تظم الهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل ما يلي:

• 01 مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل.

• 02 مديرية الإدارة والتكوين .

- الهياكل غير المركزية : تظم ما يلي: أ- مفتشيات جهوية للعمل .

ب- مفتشيات ولائية للعمل .

ج- مكاتب مفتشية العمل.

المطلب الأول : مهام مفتشية العمل واجراءات المصالحة

تختص مفتشية العمل بالمهام المخولة لها بمقتضى القانون 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 ،

وتنظم اجراءات المصالحة بين المستخدم والعامل.

الفرع الأول: مهام مفتشية العمل

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية وظروف العمل و الوقاية

الصحية و أمن العمال؛

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال والمستخدمين فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية؛
 - مساعدة العمال و مستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية للعمل؛
 - إجراء المصالحة للوقاية من الخلافات الجماعية و تسويتها؛
 - تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال و مستخدميهم؛
 - إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها؛
 - إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها و تعديلها.
- يمارس مفتش العمل مهامه في أي مكان عمل يشغل فيه عمال أجراء أو متهنون من الجنسين و يتمتع مفتشوا العمل بصفة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة مدى تطبيق النظم القانونية و التنظيمية .
- مفتشوا العمل أعوان محلفون مقيدون بالسرا المهني مؤهلون في إطار مهامهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال والصلاحيات المخولة.

تتولى مفتشية العمل فض النزاعات الفردية للعمل وذلك من خلال الآتي:

الفرع الثاني: المصالحة

إن المرسوم التنفيذي 07/05 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1435 هجري الموافق لـ 06 يناير سنة 2005 يتضمن تحديد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة و يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل الولائية أو مكتب مفتشية العمل وذلك من أجل الوقاية من النزاعات الفردية في العمل و تسويتها وفق تنظيم انتخابات مساعدي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وأعضاء مكتب المصالحة، أين تنتخب هذه الأخيرة من هيتين انتخابيتين من العمال وأصحاب العمل ويعينون طبقاً لأحكام المرسوم الذي ينص على ذلك، أين يمارسون أنشطتهم المهنية في دائرة الاختصاص الإقليمي بعد إجراءات الترشح و الانتخابات ثم التنصيب من طرف السيد رئيس المحكمة في جلسة رسمية لأعضاء مكتب المصالحة هذا من الناحية الإجرائية للقانون في تنصيب هذه الهيئة¹.

يعمل أعضاء مكتب المصالحة عند انعقاد جلسات الفصل في النزاعات العمالية و تسويتها نظر للشكوى المودعة لدى مفتشية العمل. حيث أن مفتش العمل يقوم باستلام نص الشكوى و الاطلاع عليه و الاستماع لتصريح المدعي ليتم تحرير محضر بخصوص الوقائع و يتضمن تسجيل المطالب والنقاط المطروحة في الخلاف بعدها يحدد تاريخ حضور جلسة مصالحة بتوجيه استدعاءات لطرفي النزاع (العامل المدعي، ورب العمل المدعى عليه) وفق تواريخ رزنامة الجلسات

السببية، وبعد انعقاد الجلسة يتم التوصل إلى إصدار محضر عدم الصلح أو محضر الصلح وهو إجراء شكلي ضروري للتقاضي.

1- إذا تحقق الاتفاق وتسوية المطالب المتنازع فيها، يتم الصلح بين الطرفين بتحرير محضر بين الطرفين يسمى محضر المصالحة؛

2- وإذا لم يتحقق الصلح بين الطرفين بسبب عدم الاتفاق، من خلاله يتم تحرير محضر عدم الصلح يسلم إلى المدعي أين يرفعه كإجراء شكلي إلى الجهات القضائية المختصة للفصل في النزاع و من ناحية أخرى في حالة عدم حضور الممثل القانوني للهيئة المستخدمة في جلسة المصالحة تؤجل إلى الجلسة الثانية الموالية، وفي حالة غياب العامل المدعي لجلسة المصالحة الأولى يتم شطب شكوى هذا الأخير.

المفتشيات الجهوية للعمل هي عبارة عن مؤسسة عمومية تختص بالمهام المخولة لها بمقتضى القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، وهي مكلفة بالمراقبة والتفتيش تقديم المعلومات والإرشاد ومساعدة العمال ومستخدميهم وإجراء المصالحة وإعلام الجماعات المحلية والإدارة المركزية بظروف العمل وتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية أين تتولى مهمة تنشيط مفتشيات العمل للولاية التابعة لاختصاصها الإقليمي وتنسيقه وتقييمه وتسييره ومراقبته في حين تتولى المفتشية الجهوية للعمل تنشيط المفتشيات العمل للولاية وتكلف بما يلي :

- السهر على احترام أدوات و مناهج و مقاييس و إجراءات تدخل مفتشيات العمل للجهة؛
- إعداد حصائل و تلاميذ نشاطات المفتشية الجهوية للعمل دوريا؛
- تقديم كل اقتراحات تكييف التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل؛
- تنفيذ نشاطات تكوين المستخدمين و تحسين مستواهم و تحديد معارفهم؛
- ضمان تسيير المستخدمين والاعتمادات المالية المخصصة لها؛
- عرض كل اقتراح حركة مستخدمي التفتيش و المراقبة على الإدارة المركزية؛
- تقييم حاجات مفتشيات العمل للولاية إلى الوسائل البشرية و المادية و التقنية و المالية و إعداد تقرير دوري عن شروط استعمال وسائل التسيير؛
- كما تتولى المفتشية الجهوية للعمل تنشيط مفتشيات العمل للولاية .

التنظيم الإداري و الهيكلي للمفتشية الجهوية للعمل :

جاء قرار تحديد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي تطبيقاً للمرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير 2005 الذي يحدد عددها بثمانية وينظم المفتشية الجهوية للعمل في ثلاثة 03 مصالح هي:

1. مصلحة التوجيه و تنسيق النشاطات: تتولى هذه المصلحة ما يلي:

- المشاركة في إعداد برامج النشاطات، والسهر على احترام آليات و مناهج و مقاييس و إجراءات تدخل مفتشي العمل و مفتشيات العمل الولائية؛

- ضمان متابعة العمليات المرتبطة بنتائج القضايا المعالجة من المحاكم بالتنسيق مع مفتشيات العمل للولاية و إعداد التقارير بشأنها؛

- تنفيذ نشاطات التكوين وتحسين المستوى وتحديد معارف المستخدمين التابعين للمفتشية الجهوية؛

- ضمان تنسيق نشاطات مفتشيات العمل للولاية.

2. مصلحة التقييم و التلخيص: تتولى هذه المصلحة ما يلي:

- التقييم الدوري لخصيلة و تقارير نشاطات مفتشيات العمل للولاية وتحليلها و إعداد التلخيص؛

- السهر على تنفيذ تطبيقات الإعلام الآلي و ضمان حسن سير شبكة الإعلام الآلي؛

- متابعة تطوير الوضعية الاجتماعية و تحليلها و إعلام الإدارة المركزية بذلك بانتظام؛

- تقديم كل اقتراح لتكييف تشريع و تنظيم العمل.

3. مصلحة المستخدمين و الوسائل: تتولى هذه المصلحة ما يلي :

- ضمان تسيير المستخدمين و متابعة مساراتهم المهنية؛

- عرض كل اقتراح حركة نقل مستخدم التفتيش والمراقبة على الإدارة المركزية؛

- القيام بعمليات الالتزام بنفقات التسيير و تصفياتها والأمر بصرفها؛

- متابعة العمليات المنجزة في إطار برنامج التجهيز؛

- تقييم حاجيات مفتشيات العمل للولاية من الوسائل البشرية و المادية و التقنية و المالية و السهر على الاستعمال العقلاني للوسائل المتوفرة.

الفرع الثالث: المفتشية الولائية للعمل

يساعد المفتش الولائي للعمل في ممارسة مهامه رؤساء مصالح أين تتولى مفتشية العمل الولائية مهمة تنشيط ومراقبة ومتابعة مفتشي العمل من خلال النشاطات المترتبة عن المهام والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل، بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما، وهي مكلفة بالسهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل مع وضع أدوات جمع المعلومات بالتنسيق مع المصالح المعنية في مجال التشغيل، ومن ضمن المهام وضع وتحيين بطاقة وملفات الهيئات المستخدمة التابعة لاختصاصها الإقليمي والمراقبة والتسجيل مع الموافقة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والأنظمة الداخلية ومدى مطابقتها مع الأحكام التشريعية، زد على ذلك تنظيم معالجة النزاعات الفردية للعمل ومتابعة الإجراءات والدعاوى التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم في مجال تطبيق وتشريع العمل المتعلقين بالعمل، أما فيما يخص تحسين المستوى وتحديد المعارف لفائدة مستخدمي مفتشية العمل تسعى إلى تنظيم دورات التكوين .

التنظيم الإداري و الهيكلي للمفتشية الولائية للعمل:

تضم المفتشية الولائية للعمل ثلاثة مصالح تقنية كما يلي :

1. مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة: تكلف بما يلي:

- السهر على احترام تطبيق تشريع العمل و إعلام الوصاية؛
- وضع بطاقة و ملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل؛
- تنظيم معالجة النزاعات الفردية للعمل والسهر على تنظيم النشاطات والوقاية والمصالحة؛
- مسك سجلات الأعمال الي يحررها مفتش العمل؛
- متابعة الدعاوى التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم؛
- تنظيم و تنفيذ كل نشاط يرمي إلى مكافحة العمل المأجور غير القانوني؛
- مساعدة الشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات الجماعية للعمل؛
- السهر على احترام تشريع و تنظيم العمل في مجال تشغيل العمال الأجانب؛

2. مصلحة الوقاية و الأخطار المهنية: تكلف بما يلي:

- تنظيم نشاطات المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وإرسال التقارير بشأنها؛
- تنشيط عمل مفتشي العمل في مجال الوقاية من الأخطار المهنية؛

- معالجة المعطيات الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و تحليلها؛
- استغلال تصريحات حوادث العمل والأمراض المهنية الواردة من وكالات الضمان الاجتماعي؛
- العمل مع الهيئات المتخصصة و مصالح طب العمل قصد الوقاية من الأخطار المهنية.

3. مصلحة التقييم و التلخيص: تكلف بما يلي:

- تنشيط إنجاز التحقيقات و الدراسات والتفتيشات المعممة و إرسال التقارير الخاصة بهم؛
- ضمان جمع كل المعلومات الإحصائية التي لها صلة بمهام نشاطات مفتشي العمل و معالجتها؛
- تقييم إنجاز الأعمال المسجلة في برنامج النشاط و إعداد الحصائل الدورية؛
- المشاركة في تنظيم سير أعمال التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعارف لفائدة مفتشي العمل؛
- تنظيم و تسيير الوثائق القانونية والمتخصصة ذات صلة بتشريع وتنظيم العمل ومهام مفتشي العمل؛
- تحضير التقرير الدوري للإعلام الموجه للجماعات المحلية المعنية حول ظروف العمل السائد في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي؛
- تنظيم علاقات مفتشية العمل مع الإدارات على مستوى الولاية.

المطلب الثاني : صلاحيات مفتشية العمل

ويمكنهم بماته الصفة الدخول في اي ساعة من النهار أو الليل، إلى مكان يشتغل فيه أشخاص تجمعهم الأحكام القانونية والتنظيمية، التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها .

غير أنه إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعية، أو التجارية الأخرى موجودة في محل ذي استعمال سكني، يمكن لمفتش العملي في إطار ممارسة صلاحياتهم أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج وكذا الوقوف و المعاينة لكل تقصير في تطبيق التشريع والتنظيم. حيث يمكن لمفتش العمل تحرير مخالفات، أو تسجيل ملاحظات، أو إغذارات، حسب الوثائق المرفقة في الملاحق 6-7-8 .

وفي إطار المراقبة أثناء الوقوف على المخالفات وعدم احترام وتطبيق القوانين المعمول بها يتم من خلالها تحرير الوثائق حسب تقدير الحالة من خلال الوثائق المحررة والتي تكتسي هذه الأخيرة من طرف مفتشي العمل أهمية بالغة في تفعيل تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل في حالة ثبوت تقصير الهيئات المستخدمة.

- 1- الملاحظات الكتابية: تدون الملاحظات الكتابية اثناء القيام بالزيارة الميدانية للمؤسسات والهيئات المستخدمة التي يقوم بها أعوان المراقبة الميدانية في إطار ممارسة وظيفتهم وفق الصلاحيات المخولة .
 - 2- الإعذارات المحررة : تبلغ الإعذارات المحررة ضد المستخدمين فور تحريرها ومتابعتها تسوية ورفع المخالفات التي تتضمنها وفق آجال قانونية منصوص عليها وهذا قبل تحرير محضر المخالفة في حالة عدم تسويتها .
 - 3- محاضر المخالفات: يقوم مفتش العمل بتحرير وثيقة محضر المخالفة ضد المستخدم بعد تسجيل المخالفة أو عدم احترام آجال تسوية النقاط المسجلة خلال الزيارة الميدانية المحققة، والتي بموجبها يتم إرسالها وإيداعها لدى الجهات القضائية المعنية في آجالها المحددة.
 - 4- محاضر المصالحة أو عدم المصالحة: قصد الوقاية من الخلافات الفردية في العمل و تسويتها على مستوى مكتب المصالحة أو لدى الهيئة القضائية في حالة عدم اتفاق طرفي النزاع لمفتش العمل السلطة التقديرية لكل حالة ومدى ملائمة تحرير إحدى الوثائق المذكورة في الملحق ، كما يقوم مفتشو العمل بتدوين الملاحظات و الإعذارات التي يقدمونها في إطار ممارسة وظيفتهم في دفتر مرقم وموقع من طرفهم يفتحها المستخدم خصيصا لهذا الغرض ويتم استظهاره وتقديمه عند الطلب .
- يعلم مفتش العمل في المؤسسات و الإدارات العمومية السلطة السلمية المعنية بالمخالفات التي لاحظها في تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و المعمول بها، ويقدم في هذا الصدد جميع الملاحظات أو التوصيات التي تدون في دفتر مفتوح لهذا الغرض.
- كما يمكن لمفتش العمل التماس عند الحاجة آراء أي شخص مختص أو مساعداته أو ارشاداته لاسيما في مجال

الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل⁴⁰

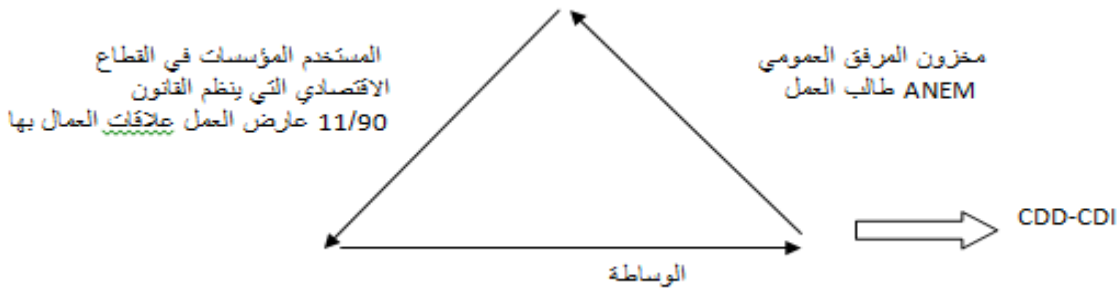
⁴⁰قانون رقم: 88-07 المؤرخ في : 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل .

المبحث الثاني: الرقابة على التشغيل

إن التغييرات التي عرفت بها بلادنا في عدة مجالات، وخاصة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، أدت إلى ضرورة إيجاد قوانين وتنظيمات متعلقة بالتشغيل، وذلك لتقنين تنسيبات العمال والحد من البطالة في إطار المقاربة مع متطلبات سوق الشغل.

من أجل ذلك تم وضع مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية لضبط مجال سوق الشغل بكل جوانبه المتمثلة في مثلث عارضي العمل وطالبي العمل والوساطة بينهما والمتمثلة في المرفق العمومي الذي أوكلت إليه هذه المهمة خاصة الوكالة الوطنية للتشغيل.

الشكل رقم (3-1): المقاربة بين الطلب والعرض عبر النظام المعلوماتي الوسيط في إطار شرط الاقدمية والشروط



المصدر: من انشاء الطالبين اعتمادا على الدراسات السابقة والمراجع المعتمدة

ومنه نتناول في هذا المبحث الإطار التشريعي للتشغيل، والذي بدوره يتمثل في الاطار القانوني والتنظيمي، إضافة إلى التناول بالدراسة المناشير الوزارية المشتركة والتي جعلت دائما من ولاية إيزي نموذجا لتطبيق فحوى هاته المناشير الوزارية.

المطلب الأول: الإطار القانوني والتنظيمي للتشغيل

لقد أسندت مهمة تنصيب العمال وتشغيلهم إلى المرفق العمومي المتمثل في الوكالة الوطنية للتشغيل. إن القانون 04/19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، جاء ليعزز دور الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث استنادا إلى هذا القانون ثم الترخيص استثناء للبلديات بالقيام بتنصيب طالبي العمل ضمن الاختصاص الاقليمي والمحلي، مع إلزامية تقديم البلدية المعنية كل المعطيات الاحصائية إلى الوكالة الوطنية للتشغيل.

وحيث أن القانون 19/04 نص في مادته الثالثة: " تضمن الدولة صلاحيات التنظيم في ميدان

التشغيل لا سيما في:

- المحافظة على التشغيل وترقيته؛
- الدراسة الاستشرافية بالمتعلقة بالتشغيل؛
- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته؛
- أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل؛
- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره.⁴¹

إن القانون 21-06 والمتعلق بالتدابير التحفيزية لدعم وترقية التشغيل، حيث أنه يتضمن في مادته الأولى الآتي نصه: "وضع تدابير تشجيعية، لدعم وترقية التشغيل، عن طريق تحقيق الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة، وذلك من خلال الاعفاء من دفع مستحقات الاشتراك الاجمالي للمستخدمين، أو تخفيض اشتراكات التأمينات في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

أما الاطار التنظيمي فيتعلق بالمرسوم التنفيذي 77-06 والمتضمن تحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل والمتمثلة في :

- وضع منظومة اعلامية للاطلاع على تقلبات سوق الشغل؛
- تطوير أدوات وآليات رصد سوق الشغل؛
- تطوير مناهج وآليات تسيير سوق الشغل؛
- تنظيم المقاصة بين العرض والطلب على المستوى المحلي أو الجهوي.⁴²

ناهيك عن المرسوم التنفيذي 126/08 المذكور سالفًا والمتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني، والذي هدفه تشجيع الادماج المهني لطالبي الشغل، ومراقبة ومتابعة كل الاجراءات المتعلقة بعقد الادماج المهني، أو مقرر تمديد العقد، أو محضر التنصيب (الملحق 3-4-5) أو مراقبة التنصيب في إطار عقد العمل المدعم والتي لها اجراءات خاصة من حيث التزامات وحقوق المستخدم أو طالب العمل (ملحق رقم 4).

⁴¹ - القانون 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية العدد 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004.

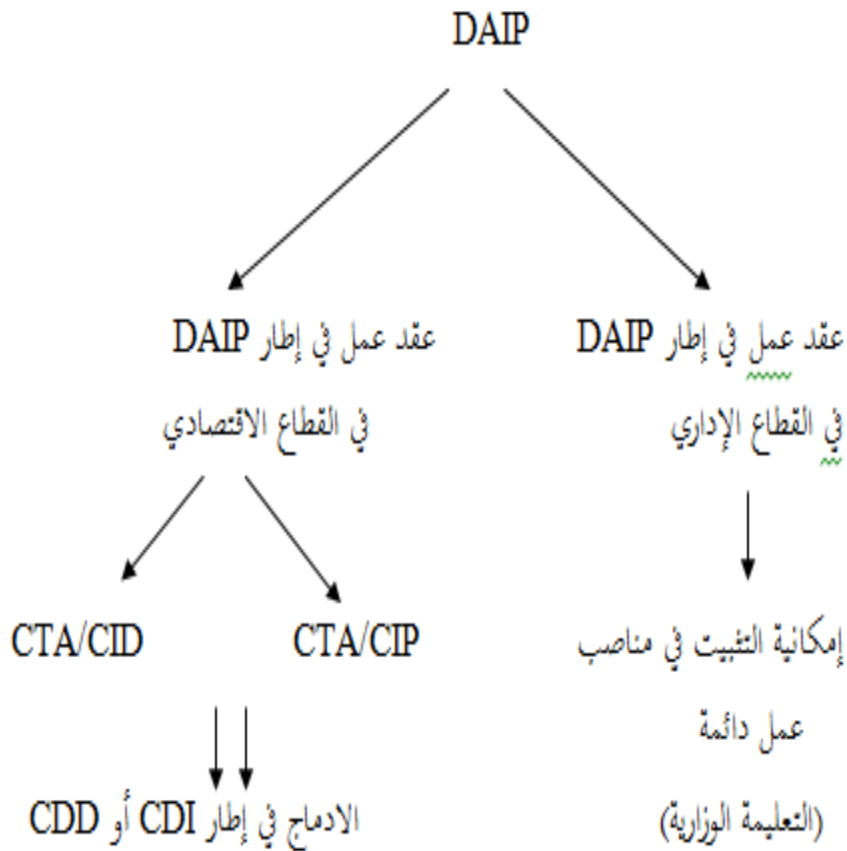
⁴² - القانون 21-06 المؤرخ في ديسمبر 2006 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية، العدد 80 الصادر في 11 ديسمبر 2006.

وإن ما يسجل على هاته العقود في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، أيا كانت عقد إدماج حائلي الشهادات أو عقد إدماج مهني أو عقد تكوين إدماج أنها عقود تكوين لإكساب الخبرة والكفاءة لطالبي العمل.

ومنه يتسنى إدماجهم في إطار عقد عمل مدعم أو في إطار عقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة أو حتى إدماجهم في وظائف ومناصب دائمة خاصة إذا كان العقد القطاع الإداري.

ومنه فإن عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني التي تكون سابقة لعقود محددة المدة، أو عقود غير محددة المدة قد تجعل المستخدم والعامل في وضع أفضل أثناء الفترة التجريبية التي تسبق التثبيت في المنصب.

الشكل رقم (3-2): حركية عقد العمل من القانون 08-126 إلى القانون 90-11



المصدر: من انشاء الطالبيين اعتمادا على الدراسات السابقة والمراجع المعتمدة

ملاحظة: عقد عمل جهاز المساعدة على الإدماج المهني ثم عقد عمل جهاز المساعدة على الإدماج المهني/ عقد عمل مدعم من حيث العمل الواقعين يؤدي الهدف المرجو من الفترة التجريبية في عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة في القطاع الاقتصادي أو حتى قبل التثبيت في القطاع الإداري.

الشكل رقم (3-3): تداخل الفترة التجريبية والتكوينية بين عقد عمل ج.م.أ.م. وعقود ع.ع.م. وع.ع.غ.م.



المصدر: من انشاء الطالبين اعتمادا على الدراسات السابقة والمراجع المعتمدة

المطلب الثاني: المناشير الوزارية المشتركة للتشغيل

إن مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية بخصوص تطبيق قانون العمل، يجعل من مفتشي العمل في مركز قانوني هام، وذلك لأن القانون منحهم صلاحيات من خلال الحق في مراقبة وضعية التشغيل في كل المؤسسات الخاضعة للقانون 90-11 ناهيك عن مراقبة تراخيص العمالة الأجنبية، ولقد منحهم القانون صفة شبه الضبطية القضائية.

إن مفتش العمل يمارس الرقابة على كل اجراءات التشغيل التي يقوم بها عارضو العمل في شوق الشغل، ويتأكد من إرفاق ملف كل مصب بكشف التوجيه الفردي والذي يعد إجراء شكليا يقوم به المستخدمون بمناسبة أي تشغيل لطالبي العمل، والذي يلزمهم بالمرور على أزقة الوكالة الوطنية للتشغيل.

وإن أي مخالفة لذلك قد تجعلهم تحت طائلة تحرير مخالفة يرسلها المفتش الولائي للعمل إلى الجهات المعنية. والتي مآلها إلزام عارضي العمل بالتوظيف عبر وكالة الوكالة الوطنية للتشغيل.

إن المنشور الوزاري المشترك رقم 0001 المؤرخ في 12 سبتمبر 2022 والمتمم للمنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 11 جانفي 2017 والمتعلق بالاجراءات الخاصة لانتقاء وتوظيف اليد العاملة وتعزيز التكوين عن طريق التمهين في

ولايات الجنوب، حيث أنه تم تشكيل لجنة ولائية للتشغيل مشكلة من: ممثل عن السيد الوالي ومديرية التشغيل للولاية والتكوين المهني والصناعة والطاقة والسياحة والمفتشية الولائية للعمل، وهي لجنة تختص برفع تقارير إلى السيد الوالي مع إعداد محاضر الانتقاء وفق النموذج المحدد، مع احتفاظ كل عضو بنسخة منها.

كما يرفع كل تقرير في حالة وجود تجاوزات أثناء عمليات الفحوصات المهنية، حيث أنه لا يمكن تنظيم الاختبارات المهنية إلا بحضور نصف الممثلين المذكورين أعلاه على الأقل.

وفي حالة عدم اكتمال النصاب تبرمج الاختبارات في يوم العمل الموالي حتى لو لم يكتمل النصاب⁴³، ثم تحرير محضر بذلك وإبلاغ الفرع الولائي للتشغيل لإصدار الكشف النهائية للمنصبين، وإلزام المستخدم بإعادة إجراء عملية الانتقاء لموجهين جدد لاستيفاء بقية المناصب في العرض وتليتها.

⁴³ (المنشور الوزاري رقم 01 المؤرخ في 16 صفر 1444 الموافق ل 12 سبتمبر 2022 المعدل والمتمم للمنشور الوزاري المشترك الصادر في 2017/01/11.

خلاصة الفصل:

على ضوء الدراسة لجملة النصوص القانونية الخاصة بمهام وأدوار مفتشية العمل، رأينا أن هذه النصوص القانونية هي سند لقوة تدخل المفتش للقيام بأعمال الرقابة مما يجعله شرطي أو دركي المؤسسات بامتياز وهي تمنح لجهاز مفتشية العمل مسؤولية ذات أهمية في عالم الشغل بصفة عامة وعلاقات العمل بصفة خاصة، تتحدد بالأساس في الإشراف على تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل والسهر على تنفيذها بهدف ضمان احترام حقوق وواجبات كل طرف من أطراف علاقة العمل وتعتبر بذلك مفتشية العمل سندا و ضمانا للعامل لأنه قد يجبر أحيانا على التنازل عن بعض من حقوقه بسبب الظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة، فمفتش العمل هو همزة وصل بين العمال و أرباب العمل من جهة وبين أطراف علاقة العمل و مفتشية العمل من جهة أخرى.

خاتمة

خاتمة:

استعرضنا من خلال هذه المذكرة الموسومة بعنوان " النظام القانوني لتشغيل طالبي العمل في الجزائر"، و من خلالها تناولنا بالدراسة آليات التشغيل المعتمدة في بلادنا سواء تلك المتعلقة بدعم الشغل المأجور، أو تلك التي تهدف إلى تشجيع المبادرات الفردية، واختتمناها بالزامية أعمال الرقابة على التشغيل من خلال مفتشية العمل ومهامها، وتطبيقا لفحوى المناشير الوزارية الصادرة في هذا المجال.

إن النظام القانوني للتشغيل، والذي من خلاله تتجلى المرافق العمومية المنشأة لهذا الغرض قصد التنصيب والحد من البطالة، يجعل كل منها مكملا للآخر في إطار رقابة القانون، فهي إما خالقة لمنصب الشغل أو موفرة له إن إنشاء مؤسسة بمبادرة فردية يجعل من مسيرها طالب عمل نشط منصب مستفيدا من دعم مشروعه وفقا لمؤهلاته، وهو بالتالي بإمكانه إدماج طالبي عمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني أو في إطار عقد العمل المدعم، ومن ثم إمكانية تنصيبهم في إطار عقود عمل محدد المدة أو عقود عمل غير محددة المدة، أو إمكانية إدماجهم في مناصب عمل دائمة، مع مراعاة التحفيز التي أطلقتها الدولة في هذا المجال.

الإقتراحات:

إن واقع التشغيل أخذ منحى آخر في السنوات الأخيرة عقب صدور المنشور الوزاري المشترك 2022/001، والذي تعلق بولايات معينة من التراب الوطني، حيث أصبح وثيق الصلة بالنظام العام، أين شكل طالبوا العمل بأنواعهم الثلاث وحتى الحاملين لشهادات الدكتوراه أو الماجستير رقما صعبا في هذه المعادلة، مما جعل التطبيق الفعلي للنظام القانوني للتشغيل يأخذ بعدا هاما قصد توظيف الكفاءات والحد من البطالة، والحفاظ على الأمن العام، ومنه لا بد من تكييف منظومة التشغيل حسب معطيات كل بلـــــــدية.

إن إضفاء صفة شبه الضابط العمومي على مستشاري آليات التشغيل ناهيك عن الدور الرقابي الذي تقوم به مفتشية العمل أصبح ضرورة.

إن القوانين والمرافق العمومية، والآليات والأجهزة التي أوجدتها الدولة تهدف إلى تطوير ودعم وترقية ومراقبة التشغيل في بلادنا، وبالتالي تنصيب طالبي العمل، وهي كذلك مطالبة بتحيين ذلك من حين لآخر وفق متطلبات سوق الشغل.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

✓ الكتب:

- أرشيد واضح، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية، دار هومة، الجزائر، 2002.
- الكتاب الابيض (المدونة الوطنية للمهن)، الوكالة الوطنية للتشغيل و.و.ت 2015 منجزة تحت إشراف السيد محمد الطاهر شعلال المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل بالاشتراك مع قطب التشغيل في إطار الشراكة فرونكو جزائرية.

✓ الأطروحات والمذكرات:

- الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، مذكرة دكتوراه، جامعة بسكة، 2015.

✓ المداخلات والمحاضرات:

- عصام عمر الجمل، معوقات الشركات الناشئة من وجهة نظر أصحابها، مؤتمر دور ريادة الاعمال في تطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة في الاقتصاد الليبي، كلية الاقتصاد، جامعة مصراتة ليبيا.
- أ /صباح ترغيني، المؤسسات الناشئة، محاضرات موجهة لطلبة السنة أولى ماستر مالية وتجارة دولية، مقياس المقاولاتية، المحاضرة 07، كلية الاقتصاد، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020-2021.

✓ مقالات المجالات العلمية:

- المومن عبد الكريم، أثر سياسة الانعاش الاقتصادي على التشغيل والبطالة في الجزائر، مجلة المعارف، الجزائر.
- أ/د خليفة عبد القادر- أ عبد الحميد خمقاني، ورقة بحثية واقع التشغيل في مدن الجنوب الجزائري، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد 35، سبتمبر 2018.
- نضال يدروج - ياسين العايب، دراسة (ورقة بحثية)، آليات وأجهزة استراتيجية للتشغيل الداعمة للمبادرات المقاولاتية وأثرها على مستويات التشغيل والبطالة بالجزائر، مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر3، 2005-2016

✓ المواقع الإلكترونية:

- موقع رئاسة الجمهورية الجزائرية، بيان مجلس الوزراء، تم الاطلاع بتاريخ 2023/05/14، الساعة 19:50.
- www.aps.dz 00h:09 à 29/05/2023 vu 4/01/2021 algerie press service

✓ المنشورات الوزارية:

- المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 11 جانفي 2017 المعدل والمتمم بالمنشور الوزاري المشترك رقم 0001/ 2022 المؤرخ في 2022/09/12 الفقرة الأولى.

- المنشور الوزاري رقم 01 المؤرخ في 16 صفر 1444 الموافق ل 12 سبتمبر 2022 المعدل والمتمم للمنشور الوزاري المشترك الصادر في 2017/01/11.

✓ القوانين والمراسيم:

- المرسوم التنفيذي رقم 20-256 المؤرخ في 15-09-2020، ج ر العدد 55 في 2021/09/21.
- المرسوم التنفيذي 356/20 المؤرخ في 2020/11/30 المتعلق بإنشاء مؤسسة ترقية وتسيير هياكل دعم المؤسسات الناشئة، ج ر العدد 73 ص 9 الصادرة ب 2020/12/06.
- القانون 11/90 الصادر في 1990/04/12 المتضمن علاقات العمل، ج ر العدد 17 المواد من 22 إلى 32 ص 565.
- القانون 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية العدد 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004.
- القانون 21-06 المؤرخ في ديسمبر 2006 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية، العدد 80 الصادر في 11 ديسمبر 2006.
- المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 2006/02/18 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.
- القانون 19/04 المؤرخ في 25-12-2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج ر العدد 83 الصادرة في 2004/12/26.
- المرسوم التنفيذي رقم 123/07 الفقرة الأولى المادة الأولى المؤرخ في 2007/04/24 الذي يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبها منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، ج ر العدد 28 في 2007/05/02.
- القانون 16-21 المؤرخ في 2021/12/30 المادة 190 المتضمن قانون المالية للسنة 2022 ج ر العدد 100.
- المرسوم التنفيذي رقم 70-22 المؤرخ في 2022/02/10، المحدد لشروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، المادة 2 ص 11 ج ر 11 في 2022/02/27.
- المرسوم التنفيذي رقم 188/94 في 1994/07/06 المتضمن القانون الأساسي ل ص.و.ت. ب المادتين 4-5 ص 6 ج ر العدد 44 المؤرخ في 1994/07/07.
- المرسوم التشريعي 11/94 في 1994/05/26 المنشأ نظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ج ر رقم 34 في 1994/06/01.

- المرسوم الرئاسي 124/06 في 27/03/2006 المتضمن تعويض الاشخاص محل اجراءات التسريح الارادية لاسباب تتعلق بالمأساة الوطنية، ج ر 19 في 29/03/2006.
- المرسوم التشريعي 09/94 في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الفصل 06 المادة 26-27 ص 07، ج ر العدد 34 في 01/06/1994.
- القانون رقم 23/22 المؤرخ في 18/12/2022 المتضمن القانون الاساسي للمقاول الذاتي، ج ر العدد 85، المواد من 01-17 ص 5.

✓ المراجع باللغة الأجنبية

-Jean François oriane , Le traitement politique du chômage , these doctorat, université catholique de louvain, 2005.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): شهادة تسجيل طالب العمل

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
AGENCE NATIONALE DE L'EMPLOIوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
الوكالة الوطنية للتشغيل

الملحق رقم 01

شهادة تسجيل طالب العمل
Attestation d'Inscription
DEMANDEUR D'EMPLOI

N°Demandeur :	801283008370	رقم التسجيل :
Date Inscription :	18/05/2022	تاريخ التسجيل :
Agence d'affiliation :	Alem TOUGGOURT	وكالة الانتماء :

Nom :	MINOUNI	اللقب :	ميموني
Prénom :	SOUHIA	الاسم :	سمية
Date de Naissance :	08/11/1983	تاريخ الميلاد :	
Lieu de Naissance :	TOUGGOURT / OUARGLA	مكان الميلاد :	
N° de téléphone :	06741537474		

Profil		
Métier Principal :	Chimiste d'analyse industrielle	المهنة المطلوبة :
Métier Alternatif :	Chef de laboratoire d'analyse industrielle	المهنة البديلة :
Diplômes et Spécialités :	DEUA / Chimie industrielle	شهادات التخصص :

Informations		
Date de la dernière Revalidation :	18/05/2022	تاريخ اخر تجديد :
Date d'expiration Demande :	24/11/2022	تاريخ إلغاء الطلب :

Délivrée par : **MEGARINE** - Alem

Centre - ville en face de l'APC - Megarine - OUARGLA Tel : (029) 688 - 105 Fax : (029) 688 - 832

Wassit : 1.6.0

Date : 18/05/2022

الملحق رقم (02): شهادة الاستفادة من منحة البطالة

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère du Travail, de l'Emploi et de La Sécurité Sociale
Agence Nationale de l'Emploi



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
الوكالة الوطنية للتشغيل

الملحق رقم 02

شهادة الاستفادة من منحة البطالة

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 22-70 بتاريخ 10 فيفري 2022 م المحدد لشروط وطرق الاستفادة من منحة البطالة أو التوقيف المؤقت لها أو إلغائها .

وبعد دراسة طلب:

السيد (ة) :	ZAOUIA EL ABIDIA
تاريخ الميلاد :	1996 / 08 / 30
رقم التعريف الوطني :	19961038003190063
بلدية الإقامة :	ZAOUIA EL ABIDIA
الهاتف :	0675192190
رقم التسجيل بطاقة طالب العمل :	300996883190
الفرع الولائي للتشغيل :	الوكالة الولائية ورقلة
الملحقة المحلية للتشغيل :	الوكالة المحلية توقرت
رقم الحساب البريدي الجاري :	0022691008953
ولاية الإقامة :	ورقلة
للبطاقة الصادرة بتاريخ :	2016 / 04 / 27
في :	ZAOUIA EL ABIDIA

نعلمكم باستيفائكم لكل الشروط المحددة للاستفادة من منحة البطالة .
وعليه، سوف تتلقون منحة شهريا بقيمة 13000,00 دج . ابتداء من تاريخ 2022/04/13 .
مع العلم أنه سيتم إلغاؤها بمجرد سقوط أي شرط من شروط الاستفادة من هذه المنحة أو مخالفتكم
للتعهد الممضى من طرفكم .

13 أفريل 2022

حرر ب : في / /

الملحق رقم (03): عقد إدماج حاملي الشهادات

الملحق رقم 03 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

N° 20/2101004

CONTRAT D'INSERTION
DES DIPLOMES (CID) DANS LE SECTEUR
DES INSTITUTIONS ET ADMINISTRATIONS
PUBLIQUES

Entre:

- Le directeur de l'emploi de Wilaya de OUARGLA
- l'institution ou l'administration publique : : DIRECTION OEVRE UNIVERSITE OUARGLA
- Représentée par Mme, M : TAYEB ASSEM
- Fonction : DIRECTEUR
- Adresse : OUARGLA
- Ci-après désignée ((l'employeur))

d'une part,

- et Mme, M : ~~AGGAL ASSIA~~
- Né(e) le : 02/02/1986 à : TIBESBAST
- Adresse : OUARGLA Commune : TEBESBEST Wilaya: OUARGLA
- Carte d'identité national n° : ~~12004~~ délivrée le : 29/07/2001 Par : TGGR
- Diplôme : TS SECRITAIRE DE DIRECTION
- Ci-après désigné(e) ((le bénéficiaire))

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

- Article 1er. - Mme, M. ~~AGGAL ASSIA~~ est placé(e) auprès de DIRECTION OEVRE UNIVERSITE OUARGLA pour occuper le poste de travail de TS SECRITAIRE DE DIRECTION pour une durée d'une (1) année renouvelable une seule fois à la demande de l'employeur.

Art. 2. - L'employeur s'engage à affecter le bénéficiaire à un poste de travail correspondant à son profil de formation.

Art. 3. - Le bénéficiaire perçoit une rémunération mensuelle de 10192.50 DA.

Art. 4. - La rémunération mensuelle est versée par le directeur de l'emploi de wilaya de OUARGLA à terme échu au compte courant postal du bénéficiaire sur la base des feuilles de présence visées et transmises par l'employeur au plus tard le 20 du mois en cours, à l'agence de wilaya de l'agence nationale de l'emploi qui les fait parvenir à la direction de l'emploi de wilaya.

Art. 5 - Le bénéficiaire est soumis aux obligations du poste de travail qu'il occupe et est tenu de respecter le règlement intérieur et les règles d'organisation du travail et de s'acquitter des tâches qui lui sont confiées par l'employeur.

Art. 6 - Le bénéficiaire s'engage à achever la période d'insertion prévue par le contrat. En cas de rupture du contrat, non justifiée, il perd le droit à une nouvelle insertion dans le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

Art. 7 - Le jeune inséré bénéficie des avantages en matière de repos légal et de congé ainsi que des prestations d'assurance sociale en matière d'assurance maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Art. 8 - Durant la période d'insertion, le jeune inséré peut bénéficier de formation complémentaire, recyclage ou perfectionnement en vue de son adaptation à son emploi et de l'amélioration de ses qualifications.

Art. 9 - Durant la période d'insertion, l'employeur désigne un encadreur qualifié chargé du suivi et de l'évaluation du bénéficiaire.

Art. 10 - Le bénéficiaire du présent contrat est tenu d'accepter tout contrat de travail aidé en entreprise en adéquation avec ses qualifications, qui lui sera proposé durant la période d'insertion, sous peine de perdre son droit au maintien en contrat d'insertion des diplômés.

Art. 11 - A l'issue de la période d'insertion, l'employeur est tenu de délivrer aux bénéficiaires du contrat d'insertion des diplômés, qui ne font pas l'objet d'un recrutement, une attestation d'insertion précisant le poste de travail occupé et la durée d'insertion.

Art. 12 - Dans le cas d'une rupture du contrat avant la fin de la période d'insertion, l'employeur est tenu d'aviser, par écrit, le bénéficiaire et les services territorialement compétents de l'agence nationale de l'emploi, de son intention de rompre le contrat d'insertion, sept (7) jours au moins avant la date de la rupture du contrat et d'en préciser les motifs.

Art. 13 - La rupture du contrat d'insertion entraîne la suspension du versement de la rémunération.

La rupture du contrat non justifiée par l'employeur entraîne la perte de l'éligibilité de celui-ci au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

La rupture du contrat non justifiée par le bénéficiaire entraîne la perte pour celui-ci du bénéfice de la rémunération.

Art. 14 - Le présent contrat prend effet à compter de la date de sa signature par les parties concernées.

25 جانفي 2011

Fait à OUARGLA le :

L'employeur

Le bénéficiaire

Nom ... ABIDA ..

Prénom ... ASSIA ..

Le directeur de l'emploi
de wilaya



ش.ن. امور لير و بيقو بقتل منه
مدير التشغيل لولاية ورقلة
يحيى بابكر

الملحق رقم (04): مقرر تمديد عقد ادماج حاملي الشهادات

الملحق رقم: 04

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل، التشغيل و الضمان الاجتماعي
مديرية التشغيل لولاية ورقلة

مقرر رقم: 2014/ 95 يتضمن تمديد عقد الإدماج - CID

إن مدير التشغيل لولاية ورقلة

- بناء على المرسوم التنفيذي رقم: 126-08 المؤرخ في: 19 أفريل 2008 المعدل و المتمم والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني
- بناء على المرسوم التنفيذي رقم: 11-105 المؤرخ في: 06 مارس 2011 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم: 126-08 المذكور أعلاه لاسيما المادة 02 منه.
- بناء على المراسلة رقم 2011/955 المؤرخة في 2011/04/21 الصادرة عن وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي والمتضمنة تمديد عقود المدمجين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني
- بناء على عقد الإدماج : رقم 2011/cid/1156 المؤرخ في : 2011/06/13 المتضمن تعيين السيد(ة) : في إطار عقود ادماج حاملي الشهادات
- بناء على طلب السيد مدير المؤسسة المستخدمة تحت رقم: 1927 المؤرخ في: 2014/05/25 و موافقة السيد رئيس الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة

يقرر ما يلي

- المادة الأولى : يمدد عقد إدماج السيد(ة): ستي حكيمة ابتداء من : 2014/06/19
- المادة الثانية : يكلف كل من مدير الحفظ العقاري لولاية ورقلة ورئيس الوكالة الولائية للتشغيل بتنفيذ هذا المقرر كل في حدود اختصاصه

ورقلة في: 08 جوان 2014

مدير التشغيل

مدير التشغيل لولاية ورقلة
مستند رقم: 04

الملحق رقم (05): محضر تنصيب

الملحق: رقم 05

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
الديوان الوطني للخدمات الجامعية
مديرية الخدمات الجامعية بورقلة
الرقم : 490 / م.خ.ج.و / 2011

محضر تنصيب

في سنة ألفين واحد عشر و في اليوم الخامس والعشرون من
جانفي

نحن مدير الخدمات الجامعية بورقلة

نصبت السيد : ~~الشيخ~~

يشغل منصب : موظف في اطار ادماج حاملي الشهادة

ورقلة في : 08 FEB 2011

المدير

المعني الأمر







المستشار : (الشيخ)

الملحق رقم (06): عرض حال (ملاحظة)

الفصل الأول مفتشية العمل

ملحق رقم: 6

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لورقلة

المفتشية الولائية للعمل لورقلة

مكتب مفتشية العمل لتقرت

ملاحظة رقم :

في اليوم : من الشهر عام

نحن الصفة : مفتش رئيسي للعمل

المخلفون و المفوضين بمقتضى السلطات المخولة إلينا طبقا للأحكام القانون 03/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم المتعلقة بمفتشية العمل لاسيما المواد 07،08،09،10 منه .

حيث لاحظنا خلال الزيارة التفتيشية و المراقبة التي قمنا بها بالتاريخ المذكور أعلاه :

لمؤسسة :

بـ :

العنوان :

المسيرة من طرف السيد (ة) : الصفة :

مايلي : عدم إشهار القانون الداخلي في أوساط العمال

وبعد هذا مخالفا للأحكام : القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 و المتعلقة بعلاقات العمل لاسيما المادة 79 الفقرة (03) منه .

إثباتا لذلك نضع محل ملاحظة للسيد المذكور أعلاه المتصرف بصفته المستخدم و المسؤول للإمتثال إلى الإجراءات المنصوص عليها طبقا للقوانين المعمول بها في الأجل..... يوم إبتداء من تاريخ إبلاغ الملاحظة .

إثباتا لذلك حررت هذه الوثيقة في اليوم و الشهر و السنة المذكورين أعلاه

تقرت في :

مفتش رئيسي للعمل

الملحق رقم (07): إعدار

الفصل الأول مفتشية العمل

ملحق رقم: 7

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لورقلة

المفتشية الولائية للعمل لورقلة

مكتب مفتشية العمل لتقست

إعذار رقم :

في اليوم من الشهر عام

نحن الصفة : مفتش رئيسي للعمل

المخلفون و المفوضين بمقتضى السلطات المخولة إلينا طبقا للأحكام القانون 03/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم المتعلق بمفتشية العمل لاسيما المواد 07،08،09،10 منه .

قمنا بزيارة و تفتيش مراقبة تطبيق تشريع و تنظيم العمل	و المسؤول عنها
لمؤسسة :	السيدة(ة) :
مكان العمل :	الصفة :
العنوان :	العنوان :

حيث لاحظنا: عدم مسك السجلات القانونية أو تقديمها لمفتش العمل للمراقبة

مخالفة لأحكام: المرسوم التنفيذي رقم 96/98 المؤرخ في 06/03/1996 الذي يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها لاسيما المادة 02 منه.

المادة المخالفة: (بغض النظر عن الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها ، لاسيما الأحكام المتعلقة بسجل ملاحظات مفتشية العمل واعداداتها المنصوص عليها في المادة 8 (الفقرة 3) من القانون 90/03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 و الملتكور اعلاه ، تتمثل الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون فيما يلي:

-دفتر الأجور -سجل العطل المدفوعة الأجر -سجل العمال -سجل العمال الأجانب -سجل الفحص التقني للمنشآت و التجهيزات الصناعية -سجل حفظ الصحة و الأمن و طب العمل -سجل حوادث العمل.))

المعاقب عليها بأحكام: المادة 154 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل.

إثباتا لذلك حررت هذه الوثيقة يوم :

مفتش رئيسي للعمل

الملحق رقم (08): محضر مخالفة

الفصل الأول مفتشية العمل

ملحق رقم: 8

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لورقلة

المفتشية الولائية للعمل لورقلة

مكتب مفتشية العمل لتقورت

محضر مخالفة رقم :

في اليوم من الشهر عام

نحن الصفة : مفتش رئيسي للعمل

المخلفون و المفوضين بمقتضى السلطات المخولة إلينا طبقا للأحكام القانون 03/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم المتعلق بمفتشية العمل لاسيما المواد 02، 03، 05، 07، 14 الفقرة 02 منه .

قمنا بتحرير هذا المحضر وفقا للمعاينات و الوقائع المذكورة أعلاه

المعاينات

بتاريخ : قمنا بزيارة و تفتيش مراقبة تطبيق تشريع و تنظيم العمل

المؤسسة : العنوان :

و المسؤول عنها السيد(ة) : الإسم : اللقب : المولود (ة) في :

ب : إبن (ة) : و ابن (ة) : الجنسية :

المقيم بـ : وذلك بصفته(ها) : و المسؤول (ة) جزائيا و مدنيا عن المؤسسة المذكورة أعلاه

الوقائع

حيث سجلنا : عدم اجراء الفحوص الطبية الدورية

هذه الوضعية تشكل مخالفة لأحكام: المادة 15 من المرسوم التنفيذي 93/120 المؤرخ في 15/05/1993 و المتعلق بتنظيم طب العمل، وكذا

أحكام القانون 07 /88 المؤرخ في 26/01/1988 و المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل.

و التي تنص : ((يجب على كل هيئة مستخدمة أن تعرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من إستمرار أهليتهم

للمناصب العمل التي يشغلونها و ذلك في اطار الفحوص الدورية و الخاصة المنصوص عليها في المادة 17 من القانون 07/88 المؤرخ في

26/01/1988 المذكور أعلاه.))

المعاقب عليها بأحكام: المادة 38 من القانون 07 /88 المؤرخ في 26/01/1988.

و التي تنص : ((يعاقب كل مخالف لأحكام المواد ... 13/14 ... اعلاه بغرامة من 10.000 دج الى 20.000 دج. وفي حالة العود يعاقب

المخالف بالحبس لمدة من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر، و بغرامة من 40.000 دج الى 50.000 دج ، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.))

العقوبة الدنيا : العقوبة القصوى :

إثباتا لذلك حررنا هذا المحضر و قمنا بتوجيهه إلى السيد وكيل الجمهورية المختص إقليميا لدى محكمة وذلك للمتابعة القضائية ليكون سنداً

قانونيا طبقا لأحكام المادة 14 من القانون 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 و المتعلق بمفتشية العمل المعدل

و المتمم و التي تنص على (يلاحظ مفتشو العمل و يسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم

155/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل و المتمم بالقانون 01/86 المؤرخ في 28 يناير 1986).

حرر في اليوم و الشهر و السنة المذكورين أعلاه

مفتش رئيس للعمل

الملحق رقم (09): المنشور الوزاري المؤرخ في 12 ربيع الثاني 1438

منشور وزاري مشترك مؤرخ في 12 ربيع الثاني عام 1438، الموافق 11 جانفي سنة 2017 المتعلق بالإجراءات الخاصة لانتقاء وتوظيف اليد العاملة وتعزيز التكوين عن طريق التمهين في ولايات الجنوب.

السيد وزير العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي،
السيد وزير الداخلية و الجماعات المحلية،
السيد وزير التكوين و التعليم المهنيين،
السيد وزير الصناعة و المناجم،
السيد وزير الطاقة،
السيد وزير التهيئة العمرانية و السياحة و الصناعة التقليدية.

إلى

السادة الولاة لـ: أدرار، بسكرة، بشار، تمنراست، ورقلة، إليزي، الوادي، غرداية، تندوف، والأغواط.

لقد سمحت التحسينات التي جاءت بها تعليمية السيد الوزير الأول رقم: 1 المؤرخة في 11 مارس 2013 المتعلقة بتسيير التشغيل في ولايات الجنوب، و الجهود التي بذلتها مصالح التشغيل، بضمن تسيير شفاف و صارم لسوق العمل و تسهيل إدماج طالبي العمل في الحياة المهنية.

غير أنه هناك بعض الصعوبات لا زالت تعرقل ولوج طالبي العمل القاطنين بهذه المنطقة إلى مناصب الشغل.
و من أهم هذه الصعوبات، نذكر لاسيما:

- الشروط التعجيزية و التي تكون في غالب الأحيان، غير مبررة والمحددة في عروض العمل المودعة من قبل الهيئات المستخدمة، لاسيما في مجال الخبرة المهنية و التحكم في اللغات الأجنبية،
- بطء الإجراءات المتعلقة بانتقاء المترشحين من طرف المؤسسات،
- الرفض غير المعلن من قبل الهيئات المستخدمة للمترشحين الموجهين من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل،
- عدم احترام تواريخ الامتحانات و كذا تواريخ نشر النتائج من طرف عدد كبير من المؤسسات،
- بُعد المسافة بين إقامة طالبي العمل مقارنة بالمكان الذي يتم فيه الانتقاء و الذي يؤدي بدوره إلى تنقلات مكلفة و بعيدة لطالبي الشغل الموجهين لإجراء الاختبارات،
- غياب التخصصات المتطابقة مع متطلبات عروض العمل.

و بالإضافة إلى ذلك، من المهم، في المستقبل، إدراج بند في الصفقات التي تبرم مع المؤسسات الأجنبية المتواجدة في المنطقة، يتضمن إلزامية إبرام اتفاقيات مع نظام التعليم والتكوين المهنيين من أجل تنفيذ البرامج السنوية للتكوين المهني عن طريق التمهين.

تتكفل المديريات الولائية للتشغيل و المديريات المنتدبة للتشغيل بوضع حيز التنفيذ هذا الجهاز بالتنسيق الوثيق مع الإدارات و الهيئات المعنية.

كما يجب عليها أيضا، إعداد وإرسال حصيلة دورية كل ثلاثة أشهر إلى الإدارة المركزية لوزارة العمل في التشغيل والضمان الاجتماعي وإلى الوالي و/أو الوالي المنتدب تتضمن النتائج المحققة وكذا المراقب المحتمل التي واجهتها في تنفيذ هذه الآلية.

المعمل و التشغيل والضمان الإشتراكية والجمهورية وزير الداخلية والجماعات المحلية
وزير الشؤون الداخلية والجماعات المحلية
المصالح الداخلية والجماعات المحلية
المصالح الداخلية والجماعات المحلية

نور الدين بنون
السيد وزير الطاقة

مديرية الزراعة
الرياض

السيد وزير التهيئة العمرانية والصناعة
والصناعة التقليدية

وَقَدْ نَسِيَ الْفَرْغَ مِنَ الْبَيْتِ

الشيخ محمد بن عبد الله بن أحمد بن حنبل

محمد الخازي
مدير الصناعة والمناجم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

المسيد ووزير التكوين و التعليم المهنيين

التكوين والتعليم المهنيين

الملحق رقم (10): منشور وزاري مشترك 0001

منشور وزاري مشترك رقم 0001 مؤرخ في 16 صفر عام 1444 ، الموافق لـ 12 سبتمبر سنة 2022، يعدل ويتمن المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 12 ربيع الثاني عام 1438 الموافق 11 جانفي سنة 2017 والمتعلق بالإجراءات الخاصة لانتقاء وتوظيف اليد العاملة وتعزيز التكوين عن طريق التمهين في ولايات الجنوب.

السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،
السيد وزير الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية،
السيد وزير التكوين والتعليم المهنيين،
السيد وزير الصناعة،
السيد وزير الطاقة والمناجم،
السيد وزير السياحة والصناعة التقليدية،

إلى

السادة الولاة لولايات: أدرار بسكرة، بشان تمنراست، ورقلة، إليزي، الوادي، غرداية، تندوف، الأغواط، برج باجي مختار عين صالح، جانت، عين قزام، المغير، تقرت، بني عباس، تيميمون، أولاد جلال والمنيعه.

تولى السلطات العليا للبلاد أهمية قصوى لتسيير سوق التشغيل بولايات الجنوب، نظرا لتأثيره على النظام العام ودوره في دفع عجلة التنمية الاقتصادية في هذه المناطق، من خلال التسيير الشفاف والصارم لسوق العمل وتسهيل إدماج طالبي العمل في الحياة المهنية.

في هذا الإطار تم إعداد تعليمة السيد الوزير الأول رقم 1 المؤرخة في 11 مارس 2013 والمتعلقة بتسيير التشغيل في ولايات الجنوب، ليلها المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 12 ربيع الثاني عام 1438 الموافق 11 جانفي سنة 2017 والمتعلق بالإجراءات الخاصة لانتقاء وتوظيف اليد العاملة وتعزيز التكوين عن طريق التمهين في ولايات الجنوب.

وقد تم تسجيل نقلة نوعية في تسيير عملية الوساطة الرامية إلى ضمان تكافؤ الفرص بين طالبي العمل في الولوج إلى مناصب الشغل بفضل الجهود المبتذولة من طرف مصالح التشغيل لوضع حيز التطبيق هذا الإطار التنظيمي.

غير أنه، لا تزال هناك بعض العقبات التي تجعل الآليات الحالية ضعيفة الفعالية تعرقل ولوج طالبي العمل القاطنين بهذه الولايات إلى مناصب الشغل ومن أهم هذه العقبات، نذكر لاسيما:

- الشروط التعجيزية المحددة في عروض العمل والتي تكون في غالب الأحيان، غير مبررة من قبل الهيئات المستخدمة، لاسيما في مجال الخبرة المهنية والتحكم في اللغات الأجنبية بالإضافة إلى شرط السن في بعض العروض المودعة،
- بطء الإجراءات المتعلقة بانتقاء المترشحين من طرف المؤسسات وعدم إرسال المعلومات المتعلقة بالتنسيبات المحققة إلى المرفق العمومي للتنصيب،
- الرفض غير المبرر من قبل الهيئات المستخدمة للمترشحين الموجهين من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل،
- تأخر بعض الشركات المتواجدة في الولايات الجنوبية في الإعلان على النتائج النهائية للفحوصات المهنية التي تعتبر من الأسباب الرئيسية لتوليد أجواء مشحونة،
- غياب التخصصات المتطابقة مع متطلبات عروض العمل،
- غياب آلية ضبط منح التراخيص الاستثنائية الممنوحة من طرف السادة الولاة، لجلب يد عاملة خارج ولايات الجنوب،
- غياب آلية موحدة وناجعة تضمن التوزيع العادل لمناصب الشغل عبر إقليم الولاية،
- غياب إطار تنظيمي يوطر عملية النقل الاستثنائي لبعض الفئات المهنية التي تخضع لشروط تنظيمية و/أو تأهيلية خاصة، لاسيما أعوان الأمن الداخلي للمؤسسة حاملي السلاح.

ولذلك وبغية تخطي هذه العقبات، تم اقتراح تعديل واثراء المنشور الوزاري المشترك المذكور أعلاه، للمساهمة بصفة فعالة في تأطير ومرافقة المرفق العمومي للتنصيب والسلطات المحلية والهيئات المستخدمة وطالبي العمل، من خلال ضبط مراحل معالجة عروض العمل بداية من إيداع عرض العمل إلى غاية توظيف اليد العاملة المطلوبة، مروراً بعمليات الاختبار والانتقاء.

كذلك وفي إطار مواصلة تنفيذ برنامج القطاع لعصرنة المرفق العمومي المكلف بالتشغيل يعكف هذا الأخير على تحديث النظام المعلوماتي المسير للعروض المودعة من طرف الشركات ذات الحسابات الكبرى والذي يسمح بإيداع ومعالجة عروض العمل حصرياً عن بعد.

وعليه،

1- فيما يتعلق بإيداع عروض العمل:

وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يجب أن تودع عروض العمل التي تتوافق مع احتياجات المؤسسات في مجال التوظيف على مستوى الفرع الولائي للتشغيل الذي يسهر بدوره على إرسالها إلى مختلف الملاحق المحلية للتشغيل المتواجدة على مستوى إقليمها وذلك حسب أهمية بطاقة طالبي العمل لكل ملحقة محلية وكذا النشاط الاقتصادي المغطى من طرفها وبحسب توفر المؤهلات المطلوبة.

بالنسبة لعروض عمل الشركات والمؤسسات المتواجدة على الحدود الإقليمية لولايتين أو أكثر، يمكن النظر في إمكانية تقسيم مناصب العمل، وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال بعد استشارة وموافقة السادة الولاة.

وفي هذا الصدد، يعمل المرفق العمومي للتنصيب على وضع آليات عملية تضمن التوزيع العادل لمناصب العمل وبكل شفافية على طالبي العمل بالولاية والذين يستوفون شروط الالتحاق بالمنصب والتخصصات المطلوبة، تأخذ هذه الآليات في الحسبان المعايير التالية:

ولذلك وبغية تخطي هذه العقبات، تم اقتراح تعديل وإثراء المنشور الوزاري المشترك المذكور أعلاه، للمساهمة بصفة فعالة في تأطير ومرافقة المرفق العمومي للتنصيب والسلطات المحلية والهيئات المستخدمة وطالبي العمل، من خلال ضبط مراحل معالجة عروض العمل بدائية من إيداع عرض العمل إلى غاية توظيف اليد العاملة المطلوبة، مروراً بعمليات الاختبار والانتقاء.

كذلك وفي إطار مواصلة تنفيذ برنامج القطاع لعصرنة المرفق العمومي المكلف بالتشغيل يعكف هذا الأخير على تحديث النظام المعلوماتي المسير للعروض المودعة من طرف الشركات ذات الحسابات الكبرى والذي يسمح بإيداع ومعالجة عروض العمل حصرياً عن بعد.

وعليه،

1- فيما يتعلق بإيداع عروض العمل:

وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يجب أن تودع عروض العمل التي تتوافق مع احتياجات المؤسسات في مجال التوظيف على مستوى الفرع الولائي للتشغيل الذي يسهر بدوره على إرسالها إلى مختلف الملاحق المحلية للتشغيل المتواجدة على مستوى إقليمها وذلك حسب أهمية بطاقة طالبي العمل لكل ملحقة محلية وكذا النشاط الاقتصادي المغطى من طرفها وبحسب توفر المؤهلات المطلوبة.

بالنسبة لعروض عمل الشركات والمؤسسات المتواجدة على الحدود الإقليمية لولايتين أو أكثر، يمكن النظر في إمكانية تقسيم مناصب العمل، وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال بعد استشارة وموافقة السادة الولاة.

وفي هذا الصدد، يعمل المرفق العمومي للتنصيب على وضع آليات عملية تضمن التوزيع العادل لمناصب العمل وبكل شفافية على طالبي العمل بالولاية والذين يستوفون شروط الالتحاق بالمنصب والتخصصات المطلوبة، تأخذ هذه الآليات في الحسبان المعايير التالية:

1/ حجم كل ملحقة محلية للتشغيل وأهميتها (عدد طلبات العمل المتاحة)،

2/ توفر التخصصات المطلوبة على مستوى الملاحق المحلية للتشغيل،

3/ الامتيازات المقدمة من طرف الهيئات المستخدمة لطالبي الشغل كالأجر والإيواء والإطعام والنقل... إلخ.

يعرض هذا التوزيع للمناصب على الموافقة المسبقة للسادة الولاة و/أو والي المنتدب. وتقوم الملحقة المحلية للتشغيل بنشر عروض العمل فور استلامها باستخدام كل وسائل ووسائل الاتصال المتاحة.

تودع عروض العمل من طرف الهيئة المستخدمة لدى مصلحة استقبال عروض العمل التابعة للفرع الولائي للتشغيل، مع تأشير هذا الأخير بختم الأمانة على هذه العروض بعد التفاوض مع الهيئة المستخدمة على شروط عرض العمل وخصائصه.

يستند هذا التفاوض على إحدى بطاقات المهن والوظائف المعمول بها من طرف الوكالات الوطنية للتشغيل، قصد إلغاء كل الشروط التعسفية وغير المبرر المطلوبة من طرف المستخدم، لاسيما شرط السن والتحكم في اللغات الأجنبية وحصرها إلا في الشروط الموضوعية التي يتطلبها المنصب المعروض والتخصصات الواجب توفرها في طالب العمل.

يجب على الهيئة المستخدمة عند إيداع عرض العمل، تحديد آجال تقديرية للفحوصات المهنية وفق جدول زمني ومكاني لا يتعدى ثلاثة (3) أشهر من تاريخ الإيداع، بالتنسيق مع كافة الفاعلين المعنيين بإجراء اختبارات الانتقاء، مع إعلام السيد والي و/أو والي المنتدب بمجمل الإجراءات المتخذة بهذا الشأن.

2- فيما يتعلق بإعداد قائمة المترشحين:

يعالج عرض العمل الذي يتم استلامه على مستوى الملاحق المحلية للتشغيل المعنية من خلال النظام المعلوماتي (الوسيط)، وذلك في غضون ثلاثة (3) أيام من تاريخ استلام العرض، قصد إعداد قائمة المترشحين الذين يستجيبون للمعايير والشروط المحددة من طرف الهيئة المستخدمة، ويبشرون الإقامة الفعلية بإقليم الولاية والتي يتم التحقق من صحتها عبر الأرضية الرقمية لوزارة الداخلية المتعلقة المتعلقة بشهادة الإقامة.

و بمجرد إعدادها، ترسل القائمة إلى الفرع الولائي للتشغيل الذي يتولى، في أجل أقصاه ثمانية وأربعين (48) ساعة من تاريخ استلام قائمة المترشحين ما يلي:

✓ إرسالها إلى الهيئة المستخدمة في نسخة ورقية أو عن طريق البريد الإلكتروني أو الفاكس مؤشر عليها من طرف رئيس الفرع الولائي للتشغيل، مرفقة بجدول يعرض مواصفات المترشحين طبقا لمتطلبات الهيئة المستخدمة، وكل قائمة معدة خارج هذا الإطار تعتبر لاغية.

✓ إرسال نسخة من قائمة الموجهين إلى المفتش الولائي للعمل ومدير التشغيل للولاية، مع إعلام السيد الوالي و/أو الوالي المنتدب،

✓ توجيه المترشحين نحو المستخدم قصد إخضاعهم لاختبارات الانتقاء بتسليمهم كشف الحضور الفردي وذلك طبقا للقوائم الجماعية المرسلة إلى الفرع الولائي للتشغيل.

لا ينبغي أن يتجاوز عدد المترشحين الموجهين من قبل الفرع الولائي للتشغيل ثلاثة (3) مترشحين لكل منصب عمل مراد شغله، ويمكن، إذا اقتضى الأمر، توسيع قائمة المترشحين الموجهين في حدود خمسة (5) مترشحين لكل منصب بناء على قرار السلطات المحلية.

غير أنه، إذا تعلق الأمر بمنصب عمل تنفيذية لا تتطلب تأهيل خاص، يتولى الفرع الولائي للتشغيل توجيه مترشحين اثنين (2) فقط لكل منصب عمل يراد شغله، مع الأخذ بعين الاعتبار أقدمية التسجيل على مستوى بطاقةية الملحقته وهذا حسب نتيجة عملية المقارنة للنظام المعلوماتي الوسيط.

يفقد طالب العمل أقدميته في عملية المقارنة على النظام المعلوماتي الوسيط في حالة تحويل تسجيله إلى الولايات الجنوبية، ماعدا في حالات التجمع العائلي المبرر أين يضطر طالب العمل المسجل إلى تغيير إقامته بحكم مهنة الزوج و/أو الولي الشرعي.

تلزم الملحقته المحلية للتشغيل، في إطار التعاون الإداري، بالتحقيق في التحويل عبر الأرضية الرقمية لوزارة الداخلية المتعلقة بشهادة الإقامة.

3. فيما يتعلق بتنظيم اختبارات الانتقاء:

يتعين تقريب أماكن إجراء الامتحانات من أماكن إقامة المترشحين، قدر الإمكان بغرض تجنب طالبي العمل التنقلات البعيدة والمكلفة.

لهذا الغرض، يتم تحديد أماكن إجراء الاختبارات وتحديد تواريخها بالتشاور ما بين الهيئات المستخدمة والسادة الولاة والمدراء الولائيين للتشغيل ورؤساء الفروع الولائية للتشغيل المعنيين بعملية التوظيف.

ويستدعى المترشحين لاجتياز الامتحانات في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوما بالنسبة لعروض العمل التي لا تفوق خمسين (50) منصب شغل، ويمدد الأجل إلى ثلاثين (30) يوما بالنسبة للعروض التي تفوق هذا القدر.

يجب أن تجرى امتحانات الانتقاء، عند الاقتضاء، على مستوى مؤسسات التكوين المهني قصد تسهيل تنظيم عمليات تصديق المؤهلات المهنية، وإن تعذر ذلك، تجرى هذه الامتحانات في الفحوصات المهنية في مواقع متصلة بمقر ملحقة بتسجيل طالبي العمل.

ومن جهة أخرى، ومن أجل إضفاء المزيد من المصداقية والنزاهة والشفافية على عمليات الانتقاء، تجرى اختبارات الانتقاء المنظمة من طرف الهيئات المستخدمة، بحضور الممثلين المؤهلين عن الوالي ومديريات التشغيل للولاية والتكوين والتعليم المهنيين والصناعة والطاقة والمناجم والسياحة والمفتشية الولائية للعمل والملحقة المحلية للتشغيل المعنية بعملية التوظيف.

تختص هذه اللجنة برفع تقارير إلى السيد الوالي مع إعداد محاضر الانتقاء وفق النموذج المحدد، مع احتفاظ كل عضو بنسخة منها، كما يرفع كل تقرير في حالة وجود تجاوزات أثناء عمليات الفحوصات المهنية.

ويمجرد استلام الفرع الولائي للتشغيل لجدول الفحص المهني المرسل من طرف الهيئة المستخدمة يرسله إلى الملاحق المحلية قصد نشره وإعلام طالبي العمل المرشحين على مستواها.

لا يمكن تنظيم الاختبارات المهنية إلا بحضور نصف الممثلين المذكورين أعلاه على الأقل، وفي حالة عدم اكتمال النصاب، تبرمج الاختبارات في يوم العمل الموالي، حتى لو لم يكتمل النصاب.

يتوجب على الهيئة المستخدمة إجراء عملية الانتقاء في أجل لا يتعدى ثلاثة (3) أشهر تحت طائلة الإلغاء، يحتسب ابتداء من تاريخ استلام قوائم المرشحين الموجهين في عرض العمل.

وفي حالة إلغاء عرض العمل من طرف الهيئة المستخدمة، يجب عليها إبلاغ في أجل أقصاه عشرة (10) أيام بموجب تقرير مبرر، كل من السادة رئيس الفرع الولائي للتشغيل ومدير التشغيل الولائي، اللذان يتعين عليهما إعلام السيد الوالي و/أو الوالي.

4- فيما يتعلق بنشر نتائج اختبارات الانتقاء:

تكفل جلسات انتقاء المترشحين وجوبا بمحضر تدون فيه نتائج امتحانات الانتقاء. يوقع المحضر من طرف ممثلي الهيئة المستخدمة وعن الوالي و/أو الوالي المنتدب والمديرية الولائية للتشغيل والفرع المحلي للتشغيل المعني بعملية التوظيف والمفتشية الولائية للعمل والمساعد التقني والبيداغوجي لمركز التكوين المهني. ينشر المحضر على مستوى الملحق المحلية للتشغيل المعنية، مع إرسال نسخة منه إلى الفرع الولائي للتشغيل.

يتم إعلام المترشحين في نفس اليوم بنتائج الاختبارات الشفوية و/أو اختبارات التربية البدنية الإجبارية.

وإذا تضمنت عملية الانتقاء اختبارات كتابية وشفوية يتم نشر النقاط النهائية للاختبارات الكتابية المتحصل عليها من قبل المترشحين، على مستوى الملحق المحلية للتشغيل المعنية في أجل لا يتعدى عشرة (10) أيام عمل ابتداء من تاريخ الاختبار الكتابي مع الإشارة إلى المترشحين المقبولين المدعويين إلى القيام باختبارات شفوية.

ويمكن تحديد معايير إضافية مباشرة خلال انعقاد الجلسة للفصل بين المترشحين الذين تحصلوا على نفس عدد النقاط.

ويستدعى المترشحون المقبولون من طرف الهيئة المستخدمة، بكل الوسائل، في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل ابتداء من تاريخ إجراء امتحانات الانتقاء، من أجل إتمام إجراءات التوظيف وإعداد محاضر تنصيب المترشحين والشروع في العمل.

وفي هذا الصدد، يتوجب عند إصدار تراخيص الدخول إلى المنشآت الاقتصادية الحساسة، لاسيما المنشآت البترولية اشتراط تقديم وثيقة كشف تنصيب طالب العمل ويتضمن كشف الرد بالموافقة كما يتم إدراجه في ملفات التحقيق الإداري المودعة على مستوى مندوبيات الأمن للولاية.

وفي حالة عدم التحاق المترشح المقبول بمنصب العمل في أجل عشرة (10) أيام عمل بدون عذر مقبول، تقوم الهيئة المستخدمة بإعلام الوكالة الولائية للتشغيل المعنية بذلك، والتي تتولى استبداله بأحد المترشحين الذين اجتازوا بنجاح امتحانات الانتقاء وذلك حسب درجة الاستحقاق.

وطبقا لأحكام المادة 3، الفقرة 2، من المرسوم التنفيذي رقم 94.09 المؤرخ في 26 صفر عام 1430 الموافق 22 فبراير سنة 2009، الذي يحدد فترات وخصائص المعلومات وكذا المعطيات الإحصائية المرسلة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل من طرف المستخدمين والبلديات والهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب، يتعين على الهيئات المستخدمة إرسال القائمة النهائية للمترشحين المقبولين نهائيا والذين التحقوا بمناصب عملهم إلى الوكالة الولائية للتشغيل في أجل أقصاه واحد وعشرين (21) يوما من تاريخ التوظيف الفعلي.

يشرف المدير الولائي للتشغيل، شهريا، على ضبط تعداد التنصيبات المحققة على مستوى الولاية بمقاربة القوائم اعتمادا على التنسيق والتعاون الإداري والسهر على احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المؤطرة لعملية التنصيب في هذه الولايات الجنوبية.

ترسل هذه الوضعية الشهرية إلى السيد الوزير المكلف بالتشغيل والسادة الولاة.

5- فيما يتعلق بمراقبة تنفيذ نتائج الاختبارات:

وفي حالة تقصير الهيئة المستخدمة في الالتزام بإبلاغ الوكالة الوطنية للتشغيل بالمعلومات المتعلقة بتوظيف المترشحين المقبولين، في الأجل المطلوبة، يخطر رئيس الفرع الولائي للتشغيل مصالح مفتشية العمل المختصة إقليميا، قصد معاينة وضبط المخالفة المرتكبة من قبل الهيئة المستخدمة، كما يتعين عليه إعلام السيد الوالي و/أو الوالي المنتدب ومدير التشغيل للولاية.

6- فيما يتعلق بالعمل بالخدمات الرقمية للتنصيب عن بعد:

يتم وضع حميز التطبيق أرضية رقمية للتنصيب عن بعد استحدثت من قبل المرفق العمومي للتنصيب، لضمان الشفافية والإنصاف والمتابعة الآنية من طرف السادة الولاية والهيئات المستخدمة والهيكل المركزي وغير ممرضة المكلفة بالتشغيل، لكل عمليات التنصيب.

تعمل هذه الخدمة الرقمية الجديدة على تسهيل وتبسيط العمليات الإدارية بين مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل وبين الهيئات المستخدمة وبالأخص الشركات التي تتطلب توجيهها دقيقا لطالبي العمل وذلك حسب مؤهلاتهم وكفاءاتهم المهنية بتحقيق المطابقة مع عروض العمل المودعة عن بعد وترمي أساسا إلى:

- معالجة عروض وطلبات العمل حصريا عن بعد بالاعتماد على منصة رقمية مخصصة لهذا الغرض،
- ضمان متابعة آنية ودقيقة لعروض العمل والاختبارات والمقابلات المهنية،
- تعزيز الشفافية وضمان التوزيع العادل لمناصب العمل ومراقبة التنسيبات،
- تقليص المدة الزمنية المخصصة لمعالجة عروض العمل؛
- توحيد إجراءات معالجة عروض العمل؛
- ضمان رجوع المعلومات في جميع مراحل عملية التنصيب إلى غاية انتهائها.

7- فيما يتعلق بمنح الرخص الاستثنائية لجلب اليد العاملة من خارج الولاية:

في حال استعالة إيجاد التخصصات المطلوبة في سوق العمل المحلية وتلبية عرض العمل المودع من طرف الهيئة المستخدمة على مستوى الولاية، يتم إعلام الهيئة المستخدمة بذلك في أجل لا يتعدى 72 ساعة، ويطلب منها توسيع نطاق عرض العمل في النظام المعلوماتي الوسيط إلى المستوى الجهوي بدءا بالولايات الجنوبية المتاخمة في المقام الأول فتمر إلى الولايات الجنوبية الأخرى في المقام الثاني وأخيرا إلى المستوى الوطني لاستخراج قائمة طالبي العمل المستوفين لشروط الالتحاق بالمنصب من خارج الولاية.

بعد تحديد النطاق الإقليمي في عرض العمل، يعرض على تقدير السيد الوالي تقرير مبرر موقع من طرف كل من مدير التشغيل للولاية ورئيس الفرع الولائي للتشغيل من أجل منح الترخيص الاستثنائي للتوظيف من خارج الولاية في أقرب الآجال الممكنة.

في حالة إصدار الرخصة الإستثنائية من قبل السيد الوالي، يلزم كل من مدير التشغيل للولاية والمفتش الولائي للعمل ورئيس الفرع الولائي للتشغيل، كل فيما يخصه، بتنفيذ محتوى هذا الترخيص.

يتعين على الهيئة المستخدمة إيداع عرض العمل على مستوى مصالح الملحقة المحلية للتشغيل، مرفقا بنسخة من الترخيص الاستثنائي، يتضمن نفس الاختصاصات ونفس عدد المناصب المطلوبة ونفس شروط التوظيف المودعة في العرض الأولي.

وطبقا لأحكام المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 124.08 المؤرخ في 15 أبريل 2008 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تخضع عملية التحويل الاستثنائي لبعض الفئات المهنية التي تتطلب شروطا تأهيلية خاصة والمناولة، بإخضاعها لتراخيص استثنائية تمنح لهذه الفئات المهنية وفقا لآليات يحددها السيد الوزير المكلف بالتشغيل.

تمنح هذه التراخيص بناء على موافقة السادة الولاة.

8- فيما يتعلق بترقية التمهين على مستوى المؤسسات المتواجدة بولايات جنوب البلاد:

يتم الإيعاز إلى المؤسسات الوطنية المتواجدة في ولايات الجنوب قصد المساهمة في ترقية التكوين عن طريق التمهين من خلال التوقيع على اتفاقيات تتضمن برامج للتكوين عن طريق التمهين مع هياكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين، مصادق عليها من طرف الوالي أو الوالي المنتدب، تتضمن تحديد المناصب الجديدة للتمهين، مع احترام الحصص المنصوص عليها في المادة السابعة والثلاثون (37) من القانون رقم 10.18، المؤرخ في 10 يونيو 2018، المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين.

ومن ناحية أخرى، يتعين على الفروع الولائية للتشغيل والمؤسسات الاقتصادية السهر على إجراءات توظيف المتهمين مباشرة بعد انتهاء الدورة التكوينية طبقاً لأحكام المادة 67 من القانون رقم 10.18 المؤرخ في 10 يونيو 2018 الذي يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين.

ويتم إعلام السيد الوالي بعمليات تنصيب المتهمين المحققة في هذا الإجراء.

9- فيما يتعلق بتنفيذ ومتابعة الجهاز:

تتكفل مديريات التشغيل للولاية، تحت إشراف السادة الولاة، بتنفيذ هذا الجهاز بالتنسيق الوثيق مع الفروع الولائية للتشغيل والمفتشيات الولائية للعمل والهيئات المعنية الأخرى.

وفي هذا الإطار تخضع المنصات الرقمية المخصصة لتسيير عملية الوساطة في ولايات الجنوب للنصوص التنظيمية المؤطرة لهذه العملية.

يتعين على مدير التشغيل للولاية بالتنسيق مع رئيس الفرع الولائي للتشغيل، إعداد حصيلة ترسل كل ثلاثة أشهر إلى كل من السيد الوزير المكلف بالتشغيل وإلى السيد الوالي و/أو الوالي المنتدب وتتضمن النتائج المحققة وكذا العراقيل المحتملة التي تواجه تنفيذ هذه الآلية.

قائمة المحتويات

الصفحة	قائمة المحتويات
ا	الإهداء
ب	شكر وعرفان.....
ج	قائمة المختصرات
د	قائمة الأشكال
د	قائمة الملاحق.....
01	مقدمة
الفصل الأول: آليات التشغيل في الوكالة الوطنية للتشغيل والوكالة الوطنية للتأمين على البطالة	
09	المبحث الأول : آلية التشغيل في الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM.....
16	المبحث الثاني : آلية التشغيل في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة
الفصل الثاني : آليات التشغيل في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والوكالة الوطنية لدعم المقاولاتية	
21	المبحث الأول : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
23	المبحث الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية
الفصل الثالث : مفتشية العمل والرقابة على التشغيل	
34	المبحث الأول: مفتشية العمل
41	المبحث الثاني: الرقابة على التشغيل
48	خاتمة.....
50	قائمة المراجع.....
54	قائمة الملاحق.....
78	قائمة المحتويات.....
	ملخص الدراسة.....

ملخص الدراسة:

اعتمدت الدولة في سوق الشغل على آليات التشغيل منها ما هو موجه لترقية الشغل المأجور أي توفير مناصب العمل، ومنها ما هو هدفه تشجيع المبادرات الفردية بمعنى خلق مناصب الشغل.

وفق اجراءات خاضعة لمقتضيات عديد القوانين عبر أعمال الرقابة التي تقوم بها مفتشية العمل، أو المناشير الوزارية المشتركة المستحدثة حديثا والتي تنص على تشكيل اللجان الولائية للتشغيل والتي جعلت من ولاية إيليزي نموذجا لها.

الكلمات المفتاحية: و.و.ت - ص.و.ت.ب - و.و.ق.م - و.و.د.ت.م - ج.م.إ.م - ع.ع.م - ع.ع.غ.م .

Résumé :

L'état algérienne se base dans le marché de l'emploi sur les mécanismes de fonctionnement sur a la promotion du travail payé d'une part , c'est-à-dire d'offrir des postes budgétaire. D'autre part encourager l'initiative individuelle pour créer des postes de travail selon des procédures soumises au lois du travail sous contrôle de l'inspection du travail ou des nouvelles circulaires ministérielles communes qui incitent l'installation des commissions de wilaya. Ce qui a fait de la wilaya d'illizi un modèle à suivre.

Mots clés : ANEM- CNAC –ANGEM – ANADE -DAIP -CDD -CDI.

Summary :

The Algerian state is based in the labor market on the operating mechanisms on the promotion of paid work on the one hand, that is to say to offer budget positions. On the other hand, encourage individual initiative to create jobs according to procedures subject to labor laws under the control of the labor inspectorate or new common ministerial circulars which encourage the installation of wilaya commissions. This has made the wilaya of illizi a model to follow.

Key words: ANEM- CNAC –ANGEM – ANADE -DAIP -CDD -CDI.