



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية الحقوق و العلوم السياسية



نيابة العمادة للدراسات وشؤون
الطبة

قسم الحقوق

الإطار القانوني و الوظيفي للوكالة الوطنية للتشغيل

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص: قانون إداري

إشراف الدكتور:

عبابسة محمد

إعداد الطالب:

جواد سامي

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة الأصلية	الرتبة العلمية	الإسم و اللقب
رئيسا	جامعة عباس لغرور خنشلة	أستاذ محاضر أ	زياد عادل
مشرفا و مقررا	جامعة عباس لغرور خنشلة	أستاذ محاضر أ	عبابسة محمد
عضوا ممتحنا	جامعة عباس لغرور خنشلة	أستاذة محاضرة ب	سلامي نادية

السنة الجامعية: 2018-2019



" و قل ربي زدني علما "

صدق الله العظيم.

شكر و عرفان:

لا بد لنا و نحن نخطوا خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة نعود بها إلى أعوام قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير ، باذلين جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لنبعث الأمة من جديد وقبل أن نمضي نقدم أسمى عبارات الشكر و الامتنان و التقدير و المحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم و المعرفة إلى جميع أساتذتنا الأفاضل .

واخص بالشكر و التقدير أستاذي الفاضل الدكتور: محمد عباينة بقبوله الإشراف على عملي هذا، و الذي لم يبخل عليا بتوجيهاته و إرشاداته القيمة بالرغم من كثرة انشغالاته، والتي كان لها الفضل في إتمام هذا العمل .

أقول له بشراك أستاذي قول رسول الله صلى الله عليه وسلم:

"إن الحوت في البحر، و الطير في السماء، ليطلون على معلم الناس الخير"

كما أتوجه بأسمى عبارات الشكر و التقدير و الامتنان إلى أعضاء اللجنة الموقرة المكونة من خيرة أساتذتنا الأفاضل على تفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل و أدامهم الله في خدمة العلم ثم اشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد و شجعنا لمواصلة انجاز هذا العمل.

إهداء

اهدي عملي هذا المتواضع... إلى الوالدين الكريمين خفضهما الله... إلى

إخوتي مبارك، مروى و أنوار.

إلى كل العائلة الكريمة... إلى كل زملائي و زميلاتي في الوكالة المحلية

للتشغيل عين مليلة... إلى إدارات الوكالة الوطنية للتشغيل و مديرية التوثيق

و الأرشيف على كل التسهيلات المقدمة من طرفهم... إلى السيد قندوز رابع

على الخدمات المقدمة... إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على

انجاز هذا العمل.

مقدمة

مقدمة:

إن تنظيم و تسيير سوق الشغل في جميع بلدان العالم يتم من طرف الدولة و ذلك عن طريق المرفق العمومي للتشغيل، ولقد ظهرت المرافق العمومية للتشغيل في البلدان الصناعية، في أواخر القرن 19 بسبب مخاوف الآثار الاقتصادية و الاجتماعية على البطالة.

أنشأت الجزائر على غرار دول العالم، مرفق عمومي للتشغيل بعد الاستقلال و المتمثل في الديوان الوطني لليد العاملة في نوفمبر 1962 بمقتضى المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المتعلق بإنشاء الديوان الوطني لليد العاملة، و الذي مرّ بعدة مراحل ليستقر به الحال في الوكالة الوطنية للتشغيل.

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 و تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي و هي تعمل تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي.

تلعب الوكالة دور الوساطة بين عروض و طلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني و تطوره و تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل، كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كخطط العمل لترقية التشغيل و محاربة البطالة، و تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و تطورها، و ضمان خدمة فعالة و فردية للتوظيف لكل طالب عمل و لكل مؤسسة، و تكلف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة بما يأتي: وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة و حقيقية، على تقلبات سوق التشغيل و اليد العاملة، القيام بكل تحليل و خبرة في مجال التشغيل و اليد العاملة، القيام بكل الدراسة و تحقيق لهما صلة بأداء مهمتها، تطوير أدوات و آليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل و تقيسها، جمع عروض و طلبات العمل و وضعها في علاقة فيما بينها، ضمان

مقدمة

استقبال طالبي العمل و إعلامهم و توجيههم و تنصيبهم، القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة و جمعها، تنظيم المقابلة بين عروض و طلبات العمل على المستوى الوطني و الجهوي و المحلي، تشجيع الحركية الجغرافية و المهنية لطالبي العمل. ومنه تأتي دراستنا الموسومة :النظام القانوني للوكالة الوطنية للتشغيل.

أولاً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في -تبيان النصوص القانونية و التشريعية المنظمة لعمل الوكالة الوطنية للتشغيل و كذلك المهام الموكلة إليها و ذلك بـ:

- الوقوف على دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تحقيق سياسة الدولة في محاربة البطالة و ترقية التشغيل.

- تبيان الأطر القانونية التي تقوم عليها الوكالة الوطنية في تنصيب الشباب، و العلاقة التي تربطهم بالمؤسسات الاقتصادية.

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

يرجع سبب اختيار هذا الموضوع لجملة من الأسباب الذاتية و الموضوعية تتمثل أساساً في:

-الرغبة في و وضع تجربتي بين أيدي زملائي الطلبة و الباحثين باعتباري إطار في قطاع التشغيل.

- الرغبة في معرفة و توضيح طريقة عمل الوكالة الوطنية للتشغيل.

- محاولة إبعاد اللبس و الغموض عن دور و مهام الوكالة الوطنية للتشغيل.

- تحفيز المؤسسات بضرورة التنصيب عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل و ذلك للاستفادة من مختلف المزايا و الإعانات التي تقدمها هذه الوكالة.

ثالثا: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

- إبراز خصائص الوكالة الوطنية للتشغيل و دورها في سوق الشغل.
- التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل و دورها في التخفيض من نسبة لبطالة.
- تسليط الضوء على أهم الوظائف و المهام المرتبطة بالوكالة، و إظهار أهم الامتيازات التي تتمتع بهم هذه الوكالة.
- الكشف على الإمكانيات المادية و البشرية التي تتوفر عليها الوكالة في تسيير نشاطها.
- تشريح القواعد القانونية و النصوص التشريعية و التنظيمية المسهلة لعمل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

رابعا: إشكالية الدراسة

و من هنا يطرح الإشكال الرئيسي المتمثل في:

ما مدى فعالية الإطار القانوني و الوظيفي للوكالة الوطنية للتشغيل؟

وتتدرج تحت هذه الإشكالية تساؤلات فرعية تتمثل في:

كيف نظمت الوكالة الوطنية هيكليا و اداريا؟

وما هي الأجهزة التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل؟

خامسا: منهجية الدراسة:

و للإجابة على إشكالية البحث كي فقد اعتمدت على المنهجين الوصفي و التحليلي وذلك عن طريق جمع المعلومات المفصلة عن الوكالة، وتحليل النصوص القانونية والمراسيم و الوثائق.

سادسا: صعوبات الدراسة:

إما عن الصعوبات التي واجهتها في دراستي لهذا الموضوع والإلمام به:

- هي ندرة المراجع ذات الصلة بالموضوعة لأن معظم الدراسات تركز على التشغيل وإشكالات البطالة بصفة عامة، ولا تركز على الأجهزة المكلفة بالتشغيل، وحتى وان تطرقت

لها تتطرق سطحيا فقط، هذا ما صعب جمع المعلومات الكافية .
- حادثة الموضوع كمرفق بتسميته الجديدة وعدم وجود دراسات سابقة متعلقة به .
وبسبب قلة الأبحاث والمراجع المتخصصة في الموضوع من كتب ومذكرات فقد تم الاعتماد على الجرائد الرسمية و النصوص القانونية،المنظمة لعمل الوكالة الوطنية للتشغيل، والمواقع الالكترونية و كذلك على الزيارات الميدانية للمديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل والمركز الوطني للأرشفيف و التوثيق للتعرف على كيفية تنظيم وسير الوكالة .

سابعا:الدراسات السابقة :

اعتمدت في هذا البحث على الدراسات الآتية:

- عبد الله قادية :الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي جامعة وهران 2010-2011 والتي ركزت في دراستها على الأطر القانوني للتشغيل في الجزائر و تركيزها على الوكالة الوطنية للتشغيل كمرفق عمومي حصري لتتصيب العمال.

- لويذة بوشاقور، مذكرة لنيل شهادة الليسانس في علوم الإعلام و الاتصال،جامعة الجزائر3 و2011-2012.والتي ركزت في دراستها على أهمية تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل.

- الدكتور عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، عمان-دار الحامد-2011، والذي ركز في كتابه على القوانين المنظمة للعمل و علاقة أجهزة التشغيل في الجزائر ببعضها البعض.

- صوالح بلخير،سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في تقليص البطالة،مذكرة ماستر أكاديمي،جامعة قاصدي مرباح ورقلة2013-2014.والذي ركز في دراسته على أسباب البطالة و الحلول التي اتخذتها الدولة لمكافحتها وأخذ الوكالة الوطنية للتشغيل كنموذج لمحاربة البطالة عن طريق إبراز أهم خدماتها.

سابعا:خطة البحث

و للإجابة على كل تلك التساؤلات فقد تم تناول الموضوع في فصلين أساسيين :

مقدمة

تناولت في الفصل الأول الإطار القانوني للوكالة الوطنية للتشغيل و الذي قسمته إلى
مبحثين، تطرقت في المبحث الأول إلى ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل، وعالجت في المبحث
الثاني التنظيم الإداري و الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل.
في حين خصصت الفصل الثاني والموسوم بالإطار الوظيفي للوكالة الوطنية للتشغيل،
و الذي بدوره قسمته إلى مبحثين، حيث ابرزت في المبحث الأول عن أجهزة ومهام الوكالة
الوطنية للتشغيل، أما في البحث الثاني، فقد وقفت على شراكة وأفاق الوكالة الوطنية
للتشغيل.

الفصل الأول:

الإطار القانوني للوكالة الوطنية للتشغيل

الفصل الأول: الإطار القانوني للوكالة الوطنية للتشغيل

تمهيد:

مع تزايد ظاهرة البطالة و انتشارها في جميع مناطق البلاد حيث انتقلت من المناطق الحضرية إلى المناطق الريفية، و نظرا لاختلال التوازن بين النمو السكاني و التطور الاقتصادي العام أعطت الجزائر اهتمام كبير بمسألة التشغيل، محاولة التخفيف و القضاء على البطالة وكذلك التخفيف من ضغوط سوق العمل و لمواجهة كل هذا لجأت السلطات العامة إلى مجموعة من التدابير و الترتيبات المؤسساتية لدعم التشغيل و المساهمة في تقليص البطالة و ذلك بإنشاء مجموعة خاصة من أجهزة التشغيل .

وسوف نتطرق في هذا الفصل بالتفصيل لدراسة الوكالة الوطنية للتشغيل كنموذج و كمرفق حصري للتشغيل و تنصيب العمال من الجانب القانوني و التنظيمي، في بحثين كما يلي.

المبحث الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل.

المبحث الثاني: التنظيم الهيكلي و الإداري للوكالة الوطنية للتشغيل.

المبحث الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل

سنتناول في هذا المبحث نشأة الوكالة الوطنية للتشغيل منذ الاستقلال، و تعريفها، و مختلف التطورات التي طرأت عليها، و كذلك علاقة الوكالة الوطنية للتشغيل بمختلف مصالح و أجهزة التشغيل الأخرى التي أنشأتها الدولة.

المطلب الأول: نشأة الوكالة الوطنية للتشغيل و تطورها

مرت الوكالة الوطنية للتشغيل بتسميتها هذه بعدة مراحل منذ تاريخ أول تأسيس لها وهذا تماشيا مع مختلف التطورات التي حدثت في الجزائر.

الفرع الأول: نشأة الوكالة:

يعود تاريخ تأسيس الوكالة الوطنية للتشغيل إلى نوفمبر 1962، و ذلك تحت تسمية الديوان الوطني لليد العاملة - onamo¹، و قد خضع تنظيمه و تسييره لعدة نصوص تشريعية و تنظيمية تتمثل في:²

- المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 و المتعلق بإنشاء الديوان الوطني لليد العاملة.
- المرسوم رقم 63-153 المؤرخ في 25 ابريل 1963 و المتعلق بمراقبة التشغيل و تنصيب العمال³.
- الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971 و المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة.

¹ ONAMO:Office nationale de la Main- d'œuvre.

² مديرية الإعلام و الدراسات و التوثيق بالوكالة الوطنية للتشغيل، نيابة مديرية التوثيق، مركز أرشيف الوكالة الوطنية للتشغيل، تم الحصول عليها بتاريخ 17 مارس 2019.

³ عبد الله قادية، الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص حقوق، جامعة وهران، 2011، ص 180-181.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990 المعدل و المتمم للأمر رقم 71-42.
 - المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة و المغير لتسمية المؤسسة.
 - هذا و قد كان الديوان الوطني لليد العاملة يؤدي مهامه كمؤسسة عمومية ذات طابع إداري - EPA¹ تتمتع بالشخصية المعنوية، و الاستقلال المالي تحت وصاية وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية، و كانت مكلفة بالمهام الآتية بيانها²:
 - تحصيل كل المعلومات المتعلقة بالاحتياجات في الموارد البشرية و اليد العاملة الوطنية.
 - ضمان و ترقية تنصيب اليد العاملة الوطنية.
 - انتقاء و توجيه المرشحين للهجرة إلى الخارج³.
 - الحرص على المصالح المادية و المعنوية للعمال المهاجرين و تسهيل اندماجهم في البلدان المستقبلية.
 - التنقيب و التوظيف لحساب مختلف قطاعات النشاط للعمال المهاجرين الذين يرغبون في العودة للوطن و العمال الأجانب المؤهلون وعاليي التأهيل.
- و قد كان التنظيم الإداري للديوان الوطني لليد العاملة وفق ما يلي:
- المدير العام معين عن طريق مرسوم.
 - أمين عام.

¹ EPA: Etablissement public a caractère administratif.

² المرسوم التنفيذي رقم 90-259، المؤرخ في 18 صفر 1411هـ، الموافق لـ 8 سبتمبر 1990، المعدل و المتمم للأمر رقم 71-42، المؤرخ في 17 يوليو 1971، والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير تسميته.

³ عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 181.

-مدير دوائر التنظيم الإداري.

-مجلس توجيهه ويتكون من:

-شبكة مكاتب التشغيل موزعة على التراب الوطني.

-مراسلين محليين في البلديات التي لا تتوفر على مكاتب التشغيل.

-مراكز طبية للهجرة¹.

-مكاتب مفتوحة في الخارج أو مراسلين معتمدين من السلطة الوصية.

هذا و انحصر نشاط الديوان الوطني لليد العاملة في الفترة الممتدة من 1963 إلى

1970 أساسا في مراقبة و تنظيم هجرة اليد العاملة الوطنية نحو فرنسا، و بعدها نحو

جمهورية ألمانيا الديمقراطية سابقا (RDA) كما و اهتمت مكاتب التشغيل أيضا ب:

-تنصيب العمال في إطار الورشات العاملة.

-مراقبة تشغيل العمال الأجانب.

-الانتقاء و التوجيه و تنصيب المتربصين في التكوين المهني.²

الفرع الثاني: تطورت الوكالة:

و نظرا لمختلف التحولات الهيكلية التي ميزت الفترة الممتدة من 1970 إلى 1980

في المجال الاقتصادي الاجتماعي و الإداري، لم تستطع مكاتب التشغيل الانخراط مواكبة

هذه التحولات و تلبية متطلبات النشاط الاقتصادي بسبب:

-عدم ملائمة تركيز مكاتب التشغيل و أقطاب التنمية.

-عمليات التوظيف المباشرة للمتعاملين الاقتصاديين على حساب مركزية التنصيب

المخولة للديوان الوطني لليد العاملة.

¹ عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 181.

² www.anem.dz تاريخ التصفح 2019/02/24 على الساعة 21:00.

-إطار قانوني غير ملائم.

و أدت هذه الوضعية بالسلطات العمومية إلى وضع هيئة قادرة على ضمان التنظيم التسيير و الملاحظة و متابعة التشغيل بطريقة فعالة، بحيث تم تغيير تسمية هذه الهيئة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)¹ ، عوضا عن الديوان الوطني لليد العاملة _ONAMO_ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 18 صفر عام 1411هـ الموافق 8 سبتمبر سنة 1990 م المعدل و المتمم للأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971 و المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة تحت وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية و تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل القيام بالمهام التالية:²

-تنظيم ضمان و معرفة وضعية سوق التشغيل الوطنية.

-تحصيل و تنسيق عروض و طلبات العمل.

-تسيير الملف الوطني لليد العاملة الأجنبية في إطار الاتفاقيات الثنائية بين الحكومات.

-تسجيل كطالبي عمل العمال المفصولين أو الموجهين للتأمين على البطالة عملا بما يقتضيه المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، المنشأ لنظام التأمين عن البطالة لفائدة الإجراء الذين قد يفقدون منصب عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.³

-تسجيل حامل الشهادات العليا في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل⁴ (CPE) emploi-contrats pré، وفق ما يقتضيه المرسوم التنفيذي المؤرخ في 13 شعبان 1419 الموافق لـ 02 ديسمبر 1998 و المتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين

¹Anem : Agence national de l'emploi .

² مرسوم تنفيذي رقم 90-،25، مؤرخ في 18 صفر عام 1411 هـ، الموافق 8 سبتمبر سنة 1990 م المعدل و المتمم لأمر رقم 71-،42 المؤرخ 17 يونيو سنة 1971 و المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير تسميته.

³ المرسوم التشريعي رقم 94- 11، المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414، الموافق 26 مايو، 1994، الذي يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم.

⁴ CPE:Contra Pré- emploi

شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين¹ و قد كلفت كل من المديرية العامة و هياكلها المركزية " خمس مديريات مركزية"، و هياكلها اللامركزية المتمثلة آنذاك في إحدى عشر "11" وكالة جهوية للتشغيل و مئة و خمسة و ستون "165" وكالة محلية للتشغيل بتأدية هذه المهام.

و في سنة 2006، تم تغيير الطابع القانوني للوكالة من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص " établissement public à gestion spécifique" ² EPGs بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم 1427 الموافق لـ 18 فبراير سنة 2006، الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها و الذي منحها مرونة أكبر في تسيير الموارد البشرية و المادية، التي تمكنها من توسيع شبكتها و تنفيذ مهامها في أحسن الظروف الممكنة حسب ما يقتضيه القانون 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 الموافق 25 ديسمبر 2004 و المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل³.

المطلب الثاني: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل و علاقتها بأجهزة التشغيل الأخرى

جاء في المرسوم 06-77 الذي يحدد تنظيم وهام الوكالة الوطنية للتشغيل التعريف الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل و كذلك علاقتها بمختلف مصالح التشغيل الأخرى.

الفرع الأول: تعريف الوكالة

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مرفق عمومي ذات تسيير خاص، خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق لـ 18 فبراير 2006

¹ المرسوم التنفيذي رقم 98-402، المؤرخ في 13 شعبان عام 1419، الموافق 2 ديسمبر سنة 1998، المتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين.

² EPGs: Etablissement public à gestion spécifique.

³ تاريخ التصفح 2019/04/22 على الساعة 13.00 WWW.ANEM.DZ

تتمتع بالشخصية المعنوية، و الاستقلال المالي، و تعمل تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي.

و تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بدور الوساطة بين عروض و طلبات العمل المسجلة و المتوفرة على مستوى بطاقتها، و تساعد على تنظيم و معرفة سوق الشغل الوطني و تطوره.

يسير الوكالة الوطنية للتشغيل مجلس إدارة، و يديرها مدير عام مكلف بضمان تنفيذ قرارات مجلس الإدارة و السهر على تحقيق الأهداف المحددة للوكالة¹.

الفرع الثاني: خصائص الوكالة الوطنية للتشغيل:

أولا-الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص:

لم يكن التركيز على النمط الذي تسيير به الوكالة مهما في هذه الفترة على الأقل بالنظر إلى حجم المهام، التي كانت لها بداية و التحديات التي كان يتعين عليها كسبها، إذا أخذنا بعين الاعتبار حجم البطالة في هذه الفترة، و الدور الذي كانت تلعبه الدولة، و الذي كان يتعين عليها احترامه، لأنه نابع من الدستور الذي كن يلزمها بتوفير منصب عمل و ضمانه لذلك عبر تسيير الوكالة الوطنية للتشغيل عن المركزية في التسيير بكل ما تحمله من أشكال و آثار .

ثانيا-الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص:

حتم الدستور على الدولة التخلي عن بعض الضمانات التي كانت توفرها سابقا بسبب المرحلة الانتقالية التي شهدتها الاقتصاد الوطني، وحتى قطاع التشغيل لم يحافظ على التوازن المقبول بل أصيب باختلال، لذلك تعين على الدولة توفير الوسائل اللازمة للتحكم فيه،

¹المرسوم التنفيذي رقم 06-77، المؤرخ في 19 محرم 1427 الموافق، لـ 18 فبراير سنة 2006، المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها.

و من ذلك إدخالها لبعض التعديلات على آليات التحكم في سوق التشغيل، بإضفاء المرونة في التسيير¹.

لم يفضي الطابع الخاص في التسيير إلى المرونة المطلوبة من عدة أوجه، أهمها عدم وجود الاستقلالية في التنظيم أو محدودية الاستقلالية الإدارية فعلى الرغم من وجود مجلس الإدارة، و تعدد التمثيل فيه أو ما يسمى بالتمثيل الثلاثي، و وجود المدير العام إلا أن تعيينهم لا يتم إلا من قبل الوزير المكلف بالتشغيل مباشرة، أو بناء على اقتراح منه، كما أن موافقته على قرارات و مداوات مجلس الإدارة ضرورية لنفاذها، بالإضافة إلى محدودية سلطتها في توقيع الاتفاقيات، لاسيما تلك المتعلقة بالتنصيب ومحدودية استقلاليتها المالية على الرغم من أن القانون المنظم لها فتح إمكانية حصول الوكالة على إيرادات ترتبط بنشاطاتها، لي طرح السؤال عن نوع النشاطات المقصودة إذا كانت مهمة التنصيب التي يمكن من خلالها الحصول على مداخيل، و قد حرص القانون على أن تكون مجانية بل تتحمل الوكالة بالنيابة عن طالبي العمل كل النفقات المرتبطة بها ، إلا انه و مقارنة مع النظام الاول جعل محاسبة الوكالة ذات شكل تجاري وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما².

شكلت النقطتين الأخيرتين محور التساؤل حول الطبيعة القانونية لعمل الوكالة، و بعبارة أخرى هل يفتح نمط التسيير الخاص للوكالة إمكانية خروجها عن دورها في تحقيق المنفعة العامة، و التوجه إلى تحقيق الربح، مع العلم أنها لا تشرف على أي برنامج نشيط باستثناء ما خول لها من صلاحيات، فيما يتعلق ببرنامج المساعدة على الإدماج المهني الذي يتولى مدير التشغيل للولاية مهمة صرف النفقات المتعلقة به من الناحية العملية، و مع هذا تعتبر هذه المسألة ايجابية، ذلك أن تكليف الوكالة الوطنية للتشغيل بمهمة صرف النفقات سيعيدنا إلى المركزية في التسيير، لان مهمة الأمر بالصرف تعهد إلى موظف معين

¹ عبد الله قادية، المرجع السابق، ص218.

² الدكتور صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، القبة الجزائر، 2010، ص24-25.

بمرسوم هذه الصفة لا يمتاز بها إلا المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل أو مدير التشغيل في حين يعتبر رؤساء المديريات الجهوية و الوكالات المحلية موظفين معينين بقرار¹.
 إن طبيعة النشاط الذي تقوم به الوكالة الوطنية للتشغيل، يساهم بدوره بتحديد المقصود من نمط التسيير الخاص المطبق عليها، فإذا اعتبرنا نشاطها اجتماعي خالص فإن ذلك يبعدها عن تحقيق مهامها، لأنها ستتحول إلى هيئة للمساعدة الاجتماعية، هدفها تحقيق المنفعة العامة الاجتماعية و التقليل من الفئات المحرومة، أما إذا اعتبرنا نشاطها اقتصادي مئة بالمائة فإن ذلك يحولها إلى مؤسسة ذات طابع صناعي و تجاري، و هو ما يتنافى مع وظيفتها الأصلية في نفس الوقت لا يمكن إضفاء الطابع الاقتصادي على الأنشطة الاجتماعية، كونها مبنية على أساس التضامن الوطني و تتجرد من أي طابع للربح، فالوكالة تمارس نشاطاتها بمساعدة طالبي العمل كما تعمل على تحقيق التزامات الدولة المنصوص عليها دستورا و المتمثلة في الحق في العمل، لان المواطن لا يسمح له بالتمتع خارج المنصب العمل بالضمان الاجتماعي الذي توفره الدولة.²

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

على الوكالة الوطنية للتشغيل و إطاراتها المختلفة أن تدرك أنها مرفق عمومي للتشغيل و ليست مجرد مرفق تنصيب لتتمكن من إتمام مختلف المهام المطلوبة و المشكلة للسياسة العمومية للتشغيل.

¹ عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 219.

² الدكتور صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص 25.

الفرع الثالث: علاقة الوكالة بالفاعلين الآخرين في سوق العمل:

تعيش الوكالة الوطنية للتشغيل في محيط يكثر فيه الفاعلون في مجال عملها، و من أجل تحقيق أهدافها و تلبية رغبات المرتفقين و السلطات العمومية في تجسيد سياسة التشغيل، على الوكالة أن تثبت وجودها وسط هؤلاء الناشطين في سوق الشغل، و لعب دور القائد بينهم نظرا للمكانة التي تحتلها الوكالة في قلب هذا السوق.¹

أولا - علاقة الوكالة بالسلطات العمومية:

تعد السلطات العمومية المركزية و المحلية أول الفاعلين في سوق التشغيل، حيث أنها تضع سياسات التشغيل و تنفذها بمساهمة الهيئات المتعاملة مع سوق الشغل، كما أنها هي التي تمول و بنسبة كبيرة البرامج التي تهدف إلى معالجة أزمة البطالة، بالإضافة إلى كل هذا فإن القرارات السياسية هي التي تحدد الصلاحيات التي يتمتع بها كل فاعل في سوق التشغيل، و الوكالة ليست في معزل عن هذا، حيث أن القرار السياسي وحده من أعاد للوكالة روحها، و ما البرامج المتعلقة بتأهيل الوكالة و عصرنتها إلا دليل على ذلك.²

تنتظر السلطات العمومية من الوكالة لعب دورها الحقيقي في سوق الشغل و أن تتصف بالسرعة، و الجودة و الاحترافية عند تقديم الخدمة العمومية، و أن تكون مساهما في رسم سياسات التشغيل الوطنية و تجسيدها، و أن تقدم نتائج و إحصائيات دقيقة، و تثبت جدارتها و ميدانها.

ثانيا - علاقة الوكالة بالشركاء الاجتماعيين

العلاقة التي تربط الوكالة مع الشركاء الاجتماعيين يجب أن تبنى على أساس الحوار و التعامل الشفاف، خاصة و أن الوكالة محسوبة على السلطة التنفيذية فهي تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، و هذا ما قد يخلق نوعا من الحساسية بينها و بين النقابات العمالية، لهذا فإن عليها أن تتجنب كل ما قد يخلق أي نوع من التوتر، في

¹ عبد الله قادية، المرجع السابق، ص220.

² الدكتور صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص53.

فترة أصبح للشركاء الاجتماعيين وزنا و لهم كلمتهم في توجيه و وضع سياسات التشغيل في الجزائر كمجتمع مدني.

ثالثا -علاقة الوكالة بالشركاء الاقتصاديين

إن علاقة الوكالة بالشركاء الاقتصاديين تكمن في الخدمات المجانية التي تقدمها الوكالة للمستخدمين، فهي تمكنهم من معرفة سوق العمل و التطور الذي حصل على مستوى السوق لتحديد احتياجاتهم من اليد العاملة، كما تضع الوكالة تحت تصرف أرباب العمل بطاقة خاصة بطالبي العمل لتمكينهم من انتقاء يد عاملة مؤهلة وذات كفاءة، إضافة إلى هذه الخدمات فان الوكالة تساهم، و بواسطة مستشاريها¹، في مساعدة المستخدمين في إعداد عقود مستخدميهم، كما أنها و بفضل كشف الحضور (le Bulletin de Présentation) الذي تسلمه لأرباب العمل الذين يشغلون طالبي العمل المسجلين لدى الوكالة لمدة لا تقل عن 06 أشهر فإنها تمكن هؤلاء المستخدمين من الاستفادة من التحفيزات الخاصة بالاشتراكات المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

و بدورهم الشركاء الاقتصاديين يساهمون في التقليل من أزمة البطالة و ذلك بتشغيلهم لطالبي العمل المسجلين على مستوى الوكالة.

رابعا -علاقة الوكالة بالهيئات الأخرى المكلفة بالتنصيب

إن القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل لاسيما المادتين 8 و 9 جاء بفكر جديد يتعلق بإعطاء الحق للهيئات الخاصة المعتمدة و التي يبلغ عددها 25 وكالة خاصة، و كذا البلديات، في تلقي عروض المستخدمين و طلبات عمل المواطنين و القيام بعملية التنصيب و ذلك في المناطق التي لا تتوفر على هياكل للوكالة بالنسبة للبلديات، و بشرط أن تكون هذه الهيئات معتمدة و أن تبرم اتفاقية مع الوكالة، و هذا ما يخلق نوعا جديد من مظاهر التنصيب.

¹ الدكتور صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص54.

لقد أعطى القانون 04-19 والذي يتعلق بتنصيب العمال، الحق للوكالة في مراقبة هذه الهيئات المكلفة بالتنصيب، و بين كيفية ممارسة هذه الرقابة، و طريقة تدخل الوكالة في حالة ما إذا تبين أن هذه الهيئات لم تحترم الاتفاقية المبرمة أو بنود دفتر الأعباء النموذجي.¹

إن ما يمكن قوله عن العلاقة بين الوكالة الوطنية للتشغيل و هيئات التنصيب الخاصة، هو أن هذه العلاقة يجب أن تكون واضحة، و انه على الطرفين العمل في إطار من التعاون و الشراكة لان الهدف واحد، و لو أن الوكالة الوطنية للتشغيل تتفوق في هذه المناسبة بخبرتها و إمكانياتها المادية و البشرية خاصة بعد تأهيلها و إضفاء المجانية على خدماتها، كما أنها تتمتع بنوع من سلطة الرقابة على عمل الوكالات الخاصة.

¹ قانون رقم 04-19 المؤرخ، في 13 ذي القعدة 1425 هـ. الموافق لـ 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 83.

المبحث الثاني: التنظيم الإداري و الهيكل للوكالة الوطنية للتشغيل

أدى التنوع في المهام التي كلفت به الوكالة الوطنية للتشغيل، وموازة مع الإصلاحات الهيكلية و النوعية التي شاهدها المصالح المختلفة على مستوى الإدارة المكلفة بالتشغيل.

الى ضرورة وجود تنظيمي داخلي، منظم هدف السهر على تسهيل تنفيذ سياسة الدولة في قطاع التشغيل¹.

و هذا ما سيتم توضيحه من خلال التعرف على كيفية تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل و سيرها و الطريقة المعتمدة لتقسيم هياكلها.

المطلب الأول: التنظيم الإداري:

تتمتع الوكالة الوطنية للتشغيل بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، و هي موضوعة تحت الوصاية المباشرة للوزير المكلف بالتشغيل.

يحدد برنامج عمل الوكالة و الأولويات المطلوب منها تحقيقها، من قبل مجلس الإدارة و المدير العام، على أن يحدد القانون المنشئ لها طريقة التسيير و الإدارة و كيفية التنسيق بينهما.

الفرع الاول: مجلس الادارة

يعتبر مجلس الإدارة الهيئة المكلفة بتسيير الوكالة الوطنية للتشغيل من خلال اعتماد برنامج عمل يضمن تنفيذ المهام المسطرة من قبل السلطة الوصية، على مستوى الهياكل المركزية و المحلية للوكالة، حيث يتشكل من عدد من الأعضاء يمثلون السلطة الوصية و الوزارات المعنية بتنفيذ سياسة التشغيل، و بعض الإدارات و عدد من ممثلي العمال و المستخدمين، إضافة إلى ممثل عن مستخدمي الوكالة²، و أي شخص يرى المجلس ضرورة

¹ المادة 2 من المرسوم 06-77.

² المادة 06 من نفس المرسوم .

الاستعانة به للاستفادة من كفاءته، زيادة على المدير العام الذي يشارك بالصوت الاستشاري.

يتم تعيين الأعضاء لعهد، مدتها ثلاث سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالعمل، بناء على اقتراح من السلطة أو المنظمة التي ينتمون إليها.¹

يتعين على مجلس الإدارة التداول على مجموعة من البرامج أو النشاطات التي تخص الوكالة بالإضافة إلى عمليات توظيف أموالها، و برنامج إقامة هياكلها و مشاريع اقتناء الأموال المنقولة و العقارية و التصرف فيها، و تبادلها و قبول الهبات و الوصايا و كل مشاريع الاتفاقيات مع البلديات و الهيئات التي ترغب النشاط في مجال التنصيب، حيث يضمن مجلس الإدارة من خلال مداولاتها التي لا تصح إلا بحضور أغلبية الأعضاء على الأقل، الموافقة أو عدم الموافقة على مجموع النقاط المذكورة أعلاه، و التي يتم تحريرها في محضر يدون في سجل مرقم و مؤشر عليه من قبل رئيسه ليتولى المدير العام للوكالة في حالة الموافقة، إرساله إلى السلطة الوصية في غضون خمسة عشرة يوما التي تلي المصادقة عليه، للموافقة عليه.²

لذلك لا تكون مداولات المجلس نافذة إلا بعد الموافقة النهائية و الصريحة عليها من قبل الوزير المكلف بالعمل، أو بعد انتهاء مهلة ثلاثين يوما التي تلي إرسال المحاضر ما لم يصدر اعتراض صريح خلال نفس الأجل.

الفرع الثاني: المدير العام.

يعتبر المدير العام الهيئة المكلفة بالإدارة على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل، يعين بموجب مرسوم رئاسي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالعمل، يساعده في ممارسة مهامه مدير عام مساعد و مدراء، يعينون بقرار من الوزير المكلف بالعمل.

¹ المادة 06 من المرسوم التنفيذي، 06-77.

² المادة 07 من نفس المرسوم.

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

يتولى المدير العام أمانة مجلس الإدارة ، و هو الأمر بالصرف لنفقات الوكالة، سواء المتعلقة بنشاطها الداخلي، أي تسيير و تجهيز الوكالة أو تلك المرتبطة بنشاطات تدعيم التشغيل، التي تعد و تقدم بصفة منفصلة عن الأولى.

حيث تسيير الوكالة الوطنية للتشغيل بطريقة تسمح بعدم احتكار سلطة القرار في يد جهة واحدة، و إشراك كل الفاعلين، في تصور طريقة عمل و تنظيم الوكالة¹.
إن طريقة توزيع السلطات و الصلاحيات و عدم تمركزها في جهة واحدة هو تعبير واضح عن عدم التركيز الإداري، الذي تسيير بها الوكالة الوطنية للتشغيل و الذي تتمثل ايجابياته في إطلاق العنان للمبادرة و التشاور، و الاشتراك في اتخاذ القرار.

مع هذا لا يخلو نمط التسيير المتبع من السلبيات التي يمكن حصرها عموما، في العراقيل التي قد تواجه عمل الوكالة من جراء تعدد الجهات التي يتعين عليها إبداء الرأي و الموافقة بالرغم من تحديد الآجال، لأن الوكالة تعتبر آلية للتدخل و التنفيذ، ما يستدعي المرونة الكافية لاتخاذ القرارات.

فأين تكمن هذه المرونة علما أن الوكالة اتخذت شكل المؤسسة العمومية التي تخضع للتسيير الخاص؟

¹ المادتين 1-2 من المرسوم التنفيذي 06-77.

- تنشيط أيام تحسيسية و إعلامية لصالح المؤسسات الاقتصادية للتعريف بخدمات المرفق العمومي للتشغيل¹.

- تحسين مردودية الزيارات بمختلف أنواعها عن طريق إمامها بحركية الموارد البشرية للمؤسسات، و إيصال العرض الخدماتي للمؤسسة و متابعة تجسيده.

-ملاحظة:

صدر في الجريدة الرسمية بتاريخ 5 مايو 2019م الموافق ل 29 شعبان 1440 هـ العدد 29، مرسوم تنفيذي رقم 19-140 مؤرخ 23 شعبان عام 1440 الموافق 29 ابريل سنة 2019، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 77-06 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق 18 فبراير سنة 2006 الذي يحدد مهما الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها.

أهم التعديلات التي وردت في جانب التنظيم الإداري : تقييد صلاحيات مجلس الإدارة

يُسير الوكالة الوطنية للتشغيل مجلس إدارة يترأسه ممثل وزير العمل ويتولى أمانته المدير العام للوكالة و يجتمع على الأقل مرتين في السنة، للتداول حول كل المسائل المتعلقة بتسيير الوكالة (الميزانية، حصيلة النشاطات، التقرير السنوي، الصفقات ، التوظيف ...) .

ويقوم المدير العام بإرسال محاضر اجتماعات مجلس الإدارة إلى وزير العمل ليوافق عليها في أجل 15 يوماً، و في حالة عدم اعتراض الوزير عليها صراحة في مدة 30 يوماً تصبح كل المداولات نافذة بقوة القانون مهما كان موضوعها (المادة 17)، لكن المرسوم الجديد جاء ببعض الاستثناءات لهذه القاعدة، حيث لا يكفي بعض المداولات انقضاء مدة الثلاثين يوماً وعدم الاعتراض عليها صراحة من طرف الوزير حتى تصبح نافذة بل

¹لويزة بوشاقور الوكالة الوطنية للتشغيل، واقع وآفاق:دراسة حالة المديرية العامة بالعاصمة،مذكرة ليسانس،إعلام واتصال،تخصص اتصال مؤسساتي،جامعة الجزائر3،ص24،2011.

يُشترط لصحة هذه المداولات أن تصدر بخصوصها موافقة صريحة من وزير العمل تحت طائلة البطلان.

و هذه المداولات هي التي تتناول :

1. ميزانية الوكالة (budget)
2. الحصائل وحسابات النتائج.
3. مشاريع الاستثمار.
4. اقتناء وكراء الأملاك المنقولة والعقارات و التصرف فيها.
5. قبول الهبات و الوصايا.
6. مشاريع الاتفاقيات مع هيئات أجنبية.
7. فتح ملاحق محلية للتشغيل.

و عليه فكلما تناولت المداولات واحدةً أو أكثر من هذه النقاط وحتى إن تمّ التصويت عليها بالإجماع مسبقاً من طرف أعضاء مجلس الإدارة، فإنّها لا تعتبر نافذة إلاّ بعد أن يُصدر الوزير بشأنها موافقته الصريحة (approbation expresse).

المطلب الثاني: التنظيم الهيكلي

بموجب القرار المؤرخ في 25 يناير 2007 و المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل، تضم الوكالة مديرا عاما يساعده مدير عام مساعد مكتب التنظيم العام، و يلحق بالمدير العام مباشرة ثلاث (3) مستشارين مكلفين بما يلي:¹

1. التدقيق.
2. الاتصال و التسويق.
3. الشؤون القانونية والتعاون.

¹المادة: 27من المرسوم التنفيذي 06-77.

كما تتصوي تحت سلطة المدير العام، هياكل مركزية و هيكل محلية تتمثل فيما

يأتي:

الفرع الاول:الهياكل المركزية:

اولا - مديرية الموارد البشرية و الوسائل:

تتمثل مهام مديرية الموارد البشرية في ضمان و تنسيق التسيير الواقعي للعمل، و التوظيف اللازم لتسيير المصالح، و متابعة و تسيير المسار المهني و تطوير الكفاءات للموارد البشرية، و توفير كافة الوسائل اللازمة لسير العمل بمختلف الهياكل، فهي تتكون من ثلاثة مديريات فرعية:

1-نيابة مديرية المستخدمين:

و هي مكلفة بوضع مخطط العطل و التوظيف، و كذا متابعة المسار المهني للمستخدمين كما تضمن تطبيق الإجراءات القانونية و التنظيمية فيما يخص علاقات العمل. فسياسة التوظيف في الوكالة الوطنية للتشغيل، تعتمد على نوعين من التوظيف، داخلي و خارجي.

فالتوظيف الداخلي يتم عن طريق الإعلانات سواء داخل المديرية العامة أو مختلف شبكات الوكالات عبر الوطن، و هذا من اجل نقل أو تحويل عامل من مركز عمله إلى آخر قصد الترقية، أو تعويض مناصب شاغرة.

أما التوظيف الخارجي فتلجأ المؤسسة إلى المصادر الخارجية من اجل استقطاب و جلب اليد العاملة لشغل المناصب الشاغرة.

فبعد تحديد الاحتياجات و شروط التوظيف¹، تقوم بنشر عروض العمل و ذلك بتحديد المناصب و شروط الالتحاق بالمناصب ومكان العمل، ليتم بعدها عملية الاختيار الأولية للمرشحين الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة، بعدها يحدد موعد الاختبار النهائي الذي

¹ عبد الله ملياني:تقرير تربص دراسة ميدانية في المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل،مذكرة ليسانس،جامعة الجزائر
2،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،2014-2015،ص15.

تحدده لجنة التوظيف، و يخضع المشرحون إلى مقابلة أمام لجنة التوظيف ليتم في الأخير التوظيف بناء على العلامة المسجلة أثناء المقابلة من طرف اللجنة.

فالوكالة الوطنية بذلت جهدا في توفير اليد العاملة عبر كافة الوكالات، خصوصا في فترة الانتعاش الاقتصادي التي عرفتھا الدولة، حيث سارعت إلى فتح العديد من الوكالات المحلية عبر كافة الولايات، و ترقية كل مكاتب التشغيل إلى وكالات محلية، و ذلك خدمة للمصلحة العامة و تقريب الخدمة العمومية للمواطن ضمن سياسة عامة انتهجتها الدولة لترقية و تحسين الخدمات¹، لكن سرعان ما تراجعت مع مرحلة الأزمة و الانكماش الذي عرفه الاقتصاد الوطني بعد تراجع الموارد المالية للدولة، و اعتماد سياسة ترشيد النفقات، لاسيما في القطاعات الغير منتجة إلى حدها الأدنى.

و تعمل نيابة مديرية المستخدمين على ترقية العمال الموظفين، كل حسب وظيفته، ترقية أفقية و أخرى عمودية، وفقا للقانون و التنظيم المعمول بهما في هذا المجال.

2- نيابة مديرية التكوين و تطوير الكفاءات:

و هي مكلفة بتطوير كفاءات الموارد البشرية للوكالة، و إعطاء الدعم اللازم فيما يخص التكوين للهيئات الخاصة المعتمدة في التتصيب، كما تقوم بإعداد برنامج تكويني حسب كل تخصص و تحديد المحتوى، إلى جانب تقدير المدة و القيمة المالية أو المصاريف لكل تكوين.

و تقوم المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل بتنظيم دورات تكوينية منذ سنة 2006، عن طريق نيابة مديرية التكوين، التي تقوم بدورها بتحديد الاحتياجات و هذا بالتنسيق مع نيابة مديرية المستخدمين، و كذا مدير الموارد البشرية و الوسائل، لتقوم بعدها بتحديد المحتوى (برامج التكوين) و تنظم دورات تكوينية محددة من حيث المدة، و هذا حسب الأهداف المسطرة أو المرجوة، و كذا عدد المتكويين، و التكلفة المالية المخصصة.

¹ المادة 27 من المرسوم التنفيذي 06-77.

و كمثال ذلك دورات تكوينية بعنوان تنشيط ورشات تقنيات البحث عن العمل، دورة تكوينية بالشراكة مع الاتحاد الأوروبي تحت عنوان "الوسيط" تتناول النظام المعلوماتي الجديد مخصصة في إطار عصرنه مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل.

يمكن القول بأن الوكالة الوطنية قد قطعت أشواطاً كبيرة في هذه الجانب، حيث خصصت ميزانية معتبرة للتكوين و ترقية و تحسين الأداء الوظيفي للعمال، حيث استفاد اغلب الموظفين من دورات تكوينية مختلفة¹، منها ما هو محلي و منه ما هو عن طريق شراكة دولية، مما ساعد الكثير من الموظفين على تحسين مستواهم، و اكتساب قدرات و مهارات جديدة تصب في مصلحة الوظيفة، مما يعود بالنفع على الخدمة العمومية في حد ذاتها.

3- نيابة مديرية الوسائل:

حيث تقوم هذه النيابة بضمان الدعم المادي و اللوجستيكي لمجموعة هيكل الوكالة، و تنظيم و تسيير حظيرة سيارات، و تنظيم و تسيير النظافة و الأمن، إلى جانب تنظيم و تسيير المخزون، و ضمان و تسيير و متابعة الصفقات العمومية الموقعة مع مختلف شركاء الوكالة و السهر على تطبيقها، و تسيير الأملاك العقارية للوكالة، إلى جانب ضمان صيانة وسائل الوكالة.

حيث يقع على عاتق هذه النيابة مسؤولية الحفاظ و صيانة كافة الوسائل المتعلقة بالوكالة الوطنية للتشغيل، و هذا باعتبارها مرفق عام جدير بالرعاية و ضمانها لمبدأ الديمومة و الاستمرارية من جهة، و الحفاظ على المال العام من جهة ثانية.

أما بخصوص الوسائل المسخرة من طرفها، فكثيراً ما يلاحظ عليها النقص من بعض الجوانب خصوصاً في العتاد الذي يعتمد عليه لأداء الواجب الوظيفي، لاسيما ما يتعلق بوسائل النقل التي كثيراً ما يحتاج إليها المكلفون بزيارة المؤسسات لجلب العروض، أو

¹ عبد الله ملياني: المرجع السابق، ص15.

لمرافقة الموجهين من طالبي العمل، بالأخص في المناطق التي تحوي أحواض تشغيل معتبرة، إضافة إلى بعد المسافات بحكم شساعة المناطق، لاسيما الجنوبية منها، حيث يعتبر هذا العنصر عائقا كبيرا لعمل الوكالات¹.

ثانيا-مديرية المالية و المحاسبة:

حيث يقع على عاتق هذه المديرية بالتنسيق مع الهياكل المعنية مسؤولية وضع التوقعات المالية، و تنظيم و تسيير نظم و الإجراءات المحاسبية و المالية، و مشاركة الوكالات الجهوية في وضع إجراءات المحاسبة و المالية، و ضمان موازنة الحسابات السنوية للوكالة، فضلا على أنها تقوم بتسجيل و تائق المحاسبة²، فهي تضم مديريتين فرعيتين:

1-نيابة مديرية المالية و الميزانية:

من مهام نيابة مديرية المالية تسجيل مداخيل و مصاريف الوكالة، ابتداء من الاعتمادات التي تتلقاها من الوزارات الوصية، بعد دراسة كاملة و شاملة تقوم بها للمتطلبات و الحاجيات المتعلقة بالسنة المقبلة، التي تدرج ضمن مخطط الميزانية الذي تطلبه، و تعد مديرية المالية و الميزانية هذا المخطط، إلى جانب وضع مخططات الخزينة بعد مناقشتها مع مختلف المكلفين بتسيير الميزانيات على مختلف المستويات، حيث تقوم بهذا العمل عند نهاية كل سنة مالية تحضيراً لميزانية السنة الجديدة تحت عنوان تحكيم الميزانية³.

2-نيابة مديرية المحاسبة:

فهذه النيابة تعمل على بقاء محاسبة الوكالة ضمن القواعد المعمول بها، و تضمن التسيير المحاسبي للحسابات في إطار النظام المحاسبي المالي، و القيام بحصيلة و الحسابات السنوية للوكالة الوطنية للتشغيل بعد التدقيق، كذلك تسهيل كل المهام للجان

¹ عبد الله ملياني، المرجع السابق ص23.

² المادتين 7-8 من المرسوم التنفيذي 06-77.

³ عبد الله ملياني، نفس المرجع، ص27.

التفتيش المالية سواء الوصائية، أو من طرف الجهات الخارجية المكلفة بالرقابة على المال العام.

ثالثا -مديرية تنظيم سوق الشغل:

فهذه المديرية تعني بدرجة كبيرة بتنظيم و تعويض عروض العمل على المستوى الوطني، و الجهوي و كذلك المحلي، و هذا في حال لم تتم تلبية العروض على مستوى الوكالة التي تم إيداع العرض بها¹، و كذلك إبرام اتفاقيات مع كبريات المؤسسات لإيداع العروض، و تنظيم عملية التشغيل و كذا توزيع العروض في بعض الحالات على مختلف الوكالات كل حسب حالته.

كذلك تقوم هذه المديرية بوضع آليات محفزة للحركة الجغرافية و المهنية لطالبي العمل، و ذلك بإتاحة الفرصة أمامه بإمكانية تنصيبه خارج المجال الجغرافي لاختصاص الوكالة المسجل فيها، و معالجة طلبه أما على المستوى المحلي (داخل الولاية، أو على المستوى الجهوي)، أو على المستوى الوطني، كل ذلك عن طريق تلك الآليات التي تعتمدها، و مكنت من خلالها الوكالات من العمل بها.

و هي من تقوم بالمشاركة مع الهيئات و الشركات و المنظمات في تفعيل التأهيل المهني أو تكوين تكميلي تأهيلي الموجه لتكييف كفاءات طالبي العمل ؛ و ذلك من خلال عقد عدة اتفاقيات بهذا الخصوص مع تلك الهيئات والمنظمات قصد المساعدة في تأهيل طالبي العمل خصوصا ذوي التأهيل الضعيف أو عديمي التأهل أصلا، و تمكينهم من اكتساب مهارات أو مهن تمكنهم من الاندماج في سوق العمل و الحصول على منصب شغل، أو حتى الرفع من قدرات طالب العمل صاحب مهنة كي تمكنه من الارتقاء إلى وظيفة أو منصب أفضل، و هذا طبعا و حتما سيصب في مصلحة كل طرف، بما فيه تنمية الاقتصاد بشكل عام.

¹ لوييزة بوشاقور، المرجع السابق ، ص12.

و تقوم كذلك هذه المديرية بالمشاركة في تنظيم برامج عمل خاصة، مقررة من طرف الدولة و الجماعات المحلية أو أي هيئة مركزية، بالإضافة إلى قيادة و تطوير آليات شراكة و تأسيس اتفاقيات مع الهيئات المعتمدة مكلفة بنشاطات التنصيب، و تتكون هذه المديرية من أربعة مديريات فرعية:

1- نيابة مديرية التنصيب و التعويض:

كما سبق تقوم نيابة مديرية التنصيب و التعويض بتنظيم و متابعة عروض و طلبات العمل على المستوى الوطني، الجهوي، المحلي و أيضا قيادة و متابعة عمليات التنصيب و التعويض على المستوى الوطني بغرض تقليص ضياع العروض، و في نفس تعمل على تحصيل دوريا على للمعلومات المتعلقة بالتنصيب و التعويض لإعداد تقارير و وضعيات تساعد في دراسة الشغل و معرفة اتجاهاته ما يمكنها من الاستشراف و وضع المخططات و تم الجهاات الوصية بتلك المعطيات.

حيث تقوم نيابة المديرية بمرافقة الوكالات في هذا الشأن، و بتوفير يد العون و الدعم و السند الذي تحتاجه للقيام بعملها على أحسن وجه باعتبارها الجهة الراعية، و كفاءة و مستوى مستخدميها، و ذلك من خلال التوجيه الذي تقدمه و الاستشارات التي تطلب منها من طرف الوكالات على المستوى المحلي.

وتقوم بتبني كل الدراسات و التحقيقات بغرض تطوير نشاطات التعويض و التنصيب و عقد اتفاقيات مع المؤسسات الكبرى مثل: سونا طراك، كوسيدار و غيرها و توزيع عروض العمل على الوكالات المحلية.¹

و تتكفل بمختلف التعليمات الوزارية من حيث التطبيق و شرح المحتوى، حيث يعتبر هذا جزء أساسي و مهم جدا بالنسبة للوكالات، ما يعطي وحدة التفسير، و إيضاح ما يمكن أن يكون غامضا لتلاقي كل التفسيرات الخاطئة التي قد تقع فيها الوكالات.

¹ عبد الله ملياني، المرجع السابق، ص 28.

2- نيابة مديرية التسيير و متابعة آليات و برامج التشغيل:

تعمل نيابة مديرية التسيير و متابعة آليات و برامج التشغيل، على المشاركة في تنظيم و تفعيل برامج التشغيل المقررة من طرف الدولة و الجماعات المحلية أو أي هيئة مركزية، و ضمان متابعة الأنشطة التي تصب في تسيير برامج الشغل، و في هذه الإطار تتكفل بتحصيل دوريا المعطيات الإحصائية المتعلقة بتسيير البرامج، بغرض الحصول على وضعيات، و الخروج بتقارير، و تقوم نشر و تعميم المعلومات المتعلقة ببرامج الشغل المقررة من طرف الدولة¹.

إلى جانب مرافقة الوكالات في هذا الشأن بإعطاء العون و السند، و تبني كل دراسة أو تحقيق مرتبط بتسيير برامج الشغل.

3- نيابة مديرية الشراكة:

تعمل نيابة مديرية الشراكة على وضع قيد التنفيذ آليات الشراكة و ضمان المتابعة المستمرة للاتفاقيات الموقعة مع الهيئات المعتمدة و المكلفة بالتنصيب و في هذا الإطار فهي مكلفة بوضع قيد التنفيذ هذه الآليات بغرض تطوير عروض خدمات الوكالة بالنسبة لزيائنها، و تسيير الاتفاقيات و السهر على حسن تنفيذها على المستوى الوطني و الجهوي و المحلي، لغرض الوصول إلى أفضل خدمة، ممكنة، و تحكم جيد إلى جانب تنشيط العلاقات و قيادة المفاوضات، تنظيم تسيير ملف الهيئات المعتمدة المكلفة بأنشطة التنصيب.

و هذا ما يعطي فاعلية لعمل الوكالة بشكل عام، خصوصا من حيث تنفيذ الاتفاقيات ما يضيف مصداقية عليها كونها الهيئة المكلفة بتحقيق أهداف الدولة، التي أنشأت لأجلها خصيصا هذه المؤسسة².

¹صوالح بلخير، سياسة التشغيل في الجزائر و دورها في تقليص البطالة، مذكرة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2014/2013، ص 46.

²صوالح بلخير، المرجع السابق، ص 47.

4- نيابة مديرية المحافظة و إعادة التأهيل:

تعني نيابة مديرية المحافظة و إعادة التأهيل بوضع قيد التنفيذ الآليات اللازمة لتفعيل الحركة الجغرافية و المهنية لطالبي العمل، و وضع قيد التنفيذ آليات التأهيل المهني أو التكوين التكميلي الموجه لتكثيف مؤهلات طالبي العمل مع شروط سوق الشغل من جانب¹، كذلك اقتراح و وضع قيد التنفيذ آليات التكوين (التكثيف و التأهيل) فيما يخص طلبات العمل من الجانب المقابل؛ بالإضافة إلى القيام بدراسات لغرض تحديد التخصصات ذات العجز أو الزائدة عن الحاجة، مقارنة بخصوصيات سوق الشغل.

رابعا-مديرية تنشيط شبكة الوكالات:

تتحمل مديرية تنشيط شبكة الوكالات عبئا كبيرا من خلال المهام الموكلة إليها في تنشيط عمل الوكالات الولائية و كذا المحلية، من خلال دعمها لعمل الوكالات و تزويدها بكل ما تحتاجه من أدوات تساعد في أداء عملها على الوجه المطلوب، بالإضافة إلى التنسيق اللازم بين الوكالات المحلية فيما بينها و ما بين الوكالات الولائية، و العمل على المتابعة و تقييم نشاطات هذه الوكالات، و مراقبة عملها، فهي تتكون من ثلاث مديريات فرعية:

1- نيابة مديرية تطوير الشبكة و دعم الوكالات:

حيث تسعى نيابة مديرية تطوير الشبكة إلى تطوير و تنظيم شبكة الوكالة الوطنية للتشغيل، و تقديم المساندة التقنية للوكالات فيما يخص التكفل بالنشاطات التي كلفت بها، و تبني كل الدراسات و التحقيقات المتعلقة بتطوير و تنظيم الشبكة.

و يضل عمل نيابة مديرية تطوير الشبكة ضروري و حيوي، و يتفاعل مع المتغيرات و التطورات التي يشهدها سوق الشغل، خصوصا فيما تعلق بالمستجدات التي كثيرا ما تطرأ على هذا الملف نظرا لكثرة الفاعلين و تعدد الأطراف، و تسارع الأحداث داخليا و خارجيا

¹ عبد الله ملياني، مرجع سابق ، ص 19.

ذات الصلة بالاقتصاد الوطني من جهة و بالوضع الاجتماعي من جهة أخرى.¹ حيث يلاحظ على نيابة مديرية تطوير الشبكة بطئ الإجراءات و التدابير، مقارنة بالتسارع الذي يشهده سوق الشغل، مما يعطي انطباعا سيئا حول الدور المنوط بها.

2- نيابة مديرية المعايير و الطرق:

تسعى نيابة مديرية المعايير و الطرق إلى تطوير و تنظيم و متابعة نشاطات التنقيب، المتعلقة بجلب العروض و متابعتها، و تحديد كيفية التعامل معها، من خلال وضع الإجراءات المنظمة لعملية التنقيب، و تطوير و معايرة جداول القيادة و المؤشرات المتعلقة بتسيير النشاطات، و التي تساعد في ضبط و تنظيم عملية التعامل في هذا الموضوع.

3- نيابة مديرية التنسيق و المراقبة:

إلى جانب المصالح السالفة الذكر بتنظيم مديرية تنشيط الشبكة تعمل هذه النيابة على تنظيم و قيادة النشاطات المقررة من طرف المديرية العامة، و كذا التنسيق، و تنفيذ هذه النشاطات على المستوى الوطني و الجهوي و المحلي²، إلى جانب السهر على نوعية الخدمات المقدمة للمستعمل، و تقييم الآليات المطبقة من طرف الوكالات، من حيث الفاعلية و الأداء.

كما تقوم بعمليات المراقبة فيما يخص تسيير النشاطات و السهر على تحسين نوعية الخدمة بشكل دوري و منتظم، و متابعة كل التجاوزات التي قد تحصل أثناء عمل الوكالات، و إجراء التحقيقات و متابعة المخالفات على مستوى الوكالات.

¹ عبد الله ملياني، المرجع السابق، ص 19.

² لويزة بوشاقور، المرجع السابق، ص 15.

خامسا - مديرية اليد العاملة الأجنبية و التنصيب في الخارج:¹

تهتم هذه المديرية بالمتابعة في إطار القوانين المعمول بها و التنظيمات المتعلقة بالعمل في الخارج بمتابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في الجزائر، و التنقيب عن كل الفرص المتاحة للتنصيب في الخارج للعمال الجزائريين، و متابعة و وضع قيد التنفيذ فيما يخص الآليات المعتمدة في إطار تطبيق الإجراءات الخاصة بالاتفاقيات و الاتفاقات الدولية فيما يتعلق بالشغل.

حيث يعتبر عمل هذه المديرية أساسية في متابعة اليد العاملة الأجنبية، من حيث القوانين المنظمة لها و مدى اختيارها من طرف المؤسسات الوطنية أو الأجنبية على وجه الخصوص، و هي تتكون من مديرتين فرعيتين:

1-نيابة مديرية اليد العاملة الأجنبية:

و تتكفل بمتابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في الجزائر، و تنظيم و تسيير الملف الوطني للعمال الأجانب، و تحصيل و تحليل المعطيات المتعلقة بوضعية الشغل للعمال الأجانب في الوطن، مع تبني كل دراسة أو تحقيق متعلق بتنفيذ هذه المهام². و يركز عمل هذه النيابة بشكل أساسي على تسجيل كل الملاحظات فيما يتعلق بالعمالة الوافدة في إطار الاتفاقيات، أو المشاريع التي تتطلب كفاءات و مهارات غير متوفرة على المستوى المحلي، و التي شاهدها الجزائر في السنوات الأخيرة نظرا لطبيعة المشاريع الموكلة لها، و كذلك أعدادها الكبيرة؛ إضافة إلى متابعة و مراقبة الخروقات التي قد تحدث من خلال التجاوزات التي تقوم بها تلك المؤسسات.

¹ فارس شلالي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص 119.

² المادة 3 من المرسوم التنفيذي 06-77.

2- نيابة مديرية التنصيب في الخارج:

بالنسبة لهذه النيابة فهي تسهر على تنظيم آليات تنصيب اليد العاملة الجزائرية في الخارج، وتطبيقها و مرافقة و متابعة التنصيب في الخارج، و تبني كل دراسة أو تحقيق متعلق بتنفيذ هذه المهام¹.

و هي تسعى دوما لترقية هذه الخدمة، لما لها من ايجابيات سواء، من حيث التمكن من اكتساب خبرات قد لا تكون متوفرة على المستوى الداخلي أو على الأقل تدر دخلا إضافيا للخرينة العمومية من العملة الصعبة، خصوصا إذا كانت هذه التنسيبات بإعداد معتبرة ، دون أن ننسى الهدف التقليدي و هو امتصاص البطالة.

حيث يعتبر عمل هذه النيابة ضعيف جدا مقارنة بما هو عليه بالنسبة للتنصيب داخل الوطن، و ذلك لعدة اعتبارات منها ما هو طبيعي، و منها ما هو بحكم العجز المسجل سواء في أداء هذا الجهاز أو نظرا لقلّة الكفاءات و التخصصات المطلوبة، و هذا ما يجب التنبيه له و العمل لمضاعفة المجهودات المبذولة بغية الرفع من هذه التنسيبات، و ذلك بخلق آليات أو تطوير ما هو موجود.

سادسا-مديرية الإعلام الآلي:

أن من مهام مديرية النظم المعلوماتية إعداد و تأهيل نظام المعلوماتية للوكالة و تنظيم تسييره و عمله و صيانتة، من اجل الوصول إلى الحداثة و التطور الذي ينبغي على الوكالة الوصول إليه، بغية مسايرة التطورات الحاصلة داخل المجتمع و خارجه.

حيث قامت هذه المديرية بعمل كبير بالشراكة مع عدة جهات وطنية و أخرى أجنبية من اجل انجاز قاعدة بيانات متطورة، و ذات فاعلية كبيرة، اختير لها اسم "نظام الوسيط"، حيث يجمع هذا النظام جميع متطلبات عمل الوكالة من حيث الآليات التي اعتمدها الوكالة

¹ فارس شلاي، المرجع السابق،ص120.

في معالجة العروض أو الطلبات و التوصيات و عدت أمور أخرى سنتطرق إليها لاحقا، و تتكون هذه المديرية من ثلاث مديريات فرعية¹:

1-نيابة مديريةية تسيير و إدارة شبكة المعلومات:

تهتم هذه النيابة بإدارة الشبكة، و السهر على امن المعلومات و ضمان صيانة الشبكة، و ضمان ترابط بين الشبكة و شبكة الانترنت².

كما قامت بربط جميع الهياكل و على كل المستويات بشبكة الانترنت و تزويدها بكل النظم المعلوماتية اللازمة، و كان ذلك في ظرف وجيز، مما يوحي بأن القائمين على القطاع يولون أهمية بالغة لتحديثه، و جعله يتماشى مع متطلبات العصر، حيث عرفت الوكالة في الآونة الأخيرة قفزة نوعية في هذا المجال، مقارنة بقطاعات أخرى، و هذا ما مكنها من التحكم في عملية التشغيل، و إبراز الوجه الحقيقي للوكالة، و نيتها في تطوير العمل المؤسسي.

2-نيابة تطوير و متابعة التطبيقات:

نيابة مديريةية تطوير و متابعة التطبيقات و هي مكلفة بدراسة تطوير و متابعة التطبيقات، و إعداد و متابعة الموقع الالكتروني للوكالات، و ضمان تكوين المستعملين.

3-نيابة مديريةية الاستغلال:

و تعمل إلى تسيير المركز المعلوماتي، و ضمان الصيانة و مراقبة حظيرة عتاد الإعلام الآلي، و ضمان إمدادات العتاد، و مرافقة المستعملين.

¹ مركز الأرشيف و التوثيق:التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل.

² www.3amli.dz تاريخ التصفح 2019/02/24 على الساعة 23.00.

سابعا-مديرية الإعلام و الدراسات و التوثيق:

لعبت هذه المديرية دورا مهما و بارزا في تنظيم و ضمان وضعية و تطور سوق الشغل و اليد العاملة، و استغلال المعطيات الإحصائية المتوفرة من مختلف المصادر، و وضع تحت تصرف مختلف الهياكل و المستعملين كل الوثائق المتعلقة بالشغل¹. و هذا العمل مهم جدا، حيث يمكن القطاعات المعنية الأخرى من الاستفادة من كل المعلومات و المعطيات المتعلقة بسوق الشغل، لبناء رؤية مستقبلية تحتاجها الحكومة في تقييم الوضع الاقتصادي و الاجتماعي من جهة، و لرسم خطط مستقبلية تضمن تلبية حاجيات المراحل القادمة من توفير مناصب شغل، أو معاهد تكوينية، أو إعادة توجيهه للبعض منها، إلى جانب عدة أمور أخرى تتعلق بالحياة العامة، فهي تتكون من ثلاث مديريات فرعية:

1-نيابة مديرية الدراسات:

و تتكفل بالقيام بمختلف التحاليل و الخبرات فيما يخص العمل و اليد العاملة، و تبني كل دراسة على تحقيق متعلق بتنفيذ هذه المهام، و تطوير و معايرة الوسائل التي تمكن من تطوير مهام مراقبة الشغل.

2-نيابة مديرية الإحصاء:

و تتكفل بوضع نظام معلومات إحصائية تمكن من الاستعلام بطريقة دقيقة منتظمة و فعالة عن توجهات سوق الشغل، اليد العاملة.² حيث مكنت هذه الجهود من التحكم في الإحصائيات التي كانت تشكل هاجسا كبيرة في معرفة هذه الإحصائيات و التحكم فيها سواء من حيث سرعة الوصول للمعطيات و من حيث الدقة.

¹ لوييزة بوشاقور، المرجع السابق، ص 19.

² فارس شلال، نفس المرجع السابق، ص 123.

الفرع الثاني: الهياكل المحلية:

تنظم الهياكل المحلية للوكالة الوطنية للتشغيل في شكل هرم تدريجي يضم كل من المديريات الجهوية للتشغيل، و الوكالات الولائية للتشغيل و الوكالات المحلية للتشغيل، كما زودت الوكالة الوطنية للتشغيل بإحدى عشرة جهوية للتشغيل، يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة ولايات:¹

أولا - المديريات الجهوية للتشغيل:

تتكون كل مديرية جهوية من مصلحة الإدارة و الوسائل، مصلحة الإعلام و التسيير المعلوماتي، مصلحة تنشيط الوكالات الولائية و الوكالات المحلية للتشغيل و تنسيقها و مراقبتها، تكلف عن طريق مصالحها بضمان عدد من المهام، يمكن حصرها في تسيير الوسائل البشرية و المادية و المالية.²

بالإضافة إلى تسيير الشبكة المعلوماتية الجهوية و تسيير الإعلام على مستوى سوق التشغيل الجهوي مع تقديم الدعم التقني للوكالات الولائية و الوكالات المحلية للتشغيل. تعتبر المديرية الجهوية للتشغيل بمثابة حلقة الوصل بين مديريات الإدارة المركزية المكلفة بالتشغيل و بين الوكالات الولائية للتشغيل، حيث تقوم بتنشيطها و توجيهها و تنسيق العمل بينها في إطار تنفيذ سياسة القطاع على المستوى المحلي، ما تقوم بمراقبتها و تنظيم عملها و هذا ما يظهر جليا من توزيع مصالحها و المهام المسندة لهذه المصالح.

يثير التنظيم الجديد للوكالة الوطنية للتشغيل على المستوى الجهوي، التساؤل حول الاستقلالية الممنوحة لها و الشكل المعتمد في تسييرها، خاصة و أن هذه المديريات عرفت في شكل وكالات جهوية عندما كانت الوكالة الوطنية للتشغيل تعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، إلا أن مهام الربط والتنسيق و المراقبة التي تقوم بها المديرية الجهوية في

¹ المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

² المادة 12 من نفس المرسوم.

علاقتها مع الإدارة المركزية و الوكالات الولائية و المحلية، من شأنها أن يفسر جانباً من طابع التسيير الخاص الذي طبعت به الوكالة الوطنية للتشغيل ابتداء من 2006.¹

ثانيا - الوكالة الولائية للتشغيل:

تتوسط الوكالات الولائية للتشغيل الهرم المكون للهيكل المحلية للتشغيل، فهي تنظم جديد أضيف بموجب المرسوم التنفيذي 06-77 حيث تتوفر كل ولاية على وكالات ولائية يمتد اختصاصها الإقليمي إلى حدود الولاية، تكلف عن طريق مصالحها المتمثلة في مصلحة طالبي الشغل، مصلحة المستخدمين و مصلحة التدخل في السوق الشغل المحلية و متابعتها بضمان تنظيم سوق الشغل المحلية عن طريق التقريب بين عروض و طلبات التشغيل و تسييرها و المشاركة في تنفيذ الأجهزة و برامج التشغيل في الولاية، إضافة إلى تقديم كل المعطيات و المعلومات الخاصة بسوق التشغيل المحلية و إعداد تقرير عن نشاطها بصفة شهرية، من أجل إتمام هذه النشاطات، يكلف رئيس الوكالة بمهمة الإدارة التي تسمح له بتنسيق نشاطات الوكالات المحلية و متابعتها بالإضافة إلى مساعدتها في علاقاتها مع المستخدمين و مختلف الشركاء مع دعم جميع المعلومات التي تقدمها.²

يعتبر تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل على مستوى الولاية عن طبيعة المهام المكلفة بها بالخصوص المهام التقليدية من مجال التدخل العملي لمصالح التشغيل عموماً.

ثالثا - الوكالات المحلية للتشغيل:

تعتبر الوكالة المحلية للتشغيل، امتداد التنظيم الهيكلي الذي ظهرت به الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 1990 من جهة و الوكالات الولائية المستحدثة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-77 من جهة أخرى، حيث حدد القرار المؤرخ في 25 يناير 2007 مائة و تسعون (190)، وكالة محلية موزعة على كامل التراب الوطني، على أن يمتد الاختصاص الإقليمي لكل وكالة إلى بلدية اعتمد في هذا التوزيع على عدة معايير، أهمها الكثافة السكنية

¹ المرسوم التنفيذي رقم 90-259.

² القانون 04-19 المتضمن تنصيب العمال و مراقبة التشغيل.

للبلدية، الأنشطة و الخدمات المتوفرة إمكانيات الاستثمار المفتوحة مع مراعاة المسافة بين الوكالة و البلدية أما الآن فيبلغ عددها 275 وكالة.

تكلف الوكالة المحلية للتشغيل باستقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم و رغباتهم في المنصب الذين يسعون إليه أو توجيههم وفق لاستعداداتهم إلى برامج أخرى كما تتلقى عروض العمل و تعمل على ربطها بطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن و القدرات، حيث تبادر في هذا المجال إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من اجل تفعيل سوق العمل، بالإضافة إلى استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات و المعاهد الوطنية لتسجيلهم في برامج التشغيل التي تسعى الدولة إلى تحقيقها، من ذلك برنامج المساعدة على الإدماج المهني.¹

تمثل الوكالة المحلية للتشغيل التي يجري العرف على تسميتها بمكاتب التشغيل، الخلية الأساسية في هذا التنظيم و في عمل الوكالة الوطنية للتشغيل عموماً، و إن كان تنظيمها لا يختلف كثيراً عن تنظيم الوكالة الولائية للتشغيل إلا أن الدور الذي تلعبه أكبر بكثير من الدور الذي الوكالة الولائية بسبب اتصالها المباشر بطالبي الشغل و المستخدمين.²

حيث تعتبر الوكالات المحلية هي اليد الأساسية و المهمة في التنظيم الهيكلي، لأنها هي مركز تنفيذ كل التعليمات و القرارات، وهي من تواجه طالبي العمل و المستخدمين.

¹ المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

² المواد من (12-14-15) من القرار المؤرخ في 52 يناير 2007.

ملاحظة: أهم التعديلات التي وردت في المرسوم 19-04 السابق الذكر في جانب التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل.

جاء المرسوم بتعديل جزئي على هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل على المستويين المحلي و المركزي، حيث ألغى المديرية الجهوية للتشغيل (وعددتها إحدى عشر) وحافظ على الوكالات الولائية والمحلية للتشغيل لكن بتسمية جديدة و هي فروع ولائية للتشغيل .
(antennes de wilaya de l'emploi) بدلاً من وكالات ولائية للتشغيل، وملحقات محلية للتشغيل (annexes locales de l'emploi) عوضاً عن وكالات محلية للتشغيل، أما على المستوى المركزي فأنشأ - إضافة إلى المديرية المركزية - مفتشية عامة (inspection général) و بالتالي خلق منصب المفتش العام على مستوى المديرية العامة له نفس درجة المفتش العام بالإدارة المركزية بالوزارة.

وسيصدر قرار وزاري لاحقاً يُحدد فيه التنظيم الداخلي للوكالة وكذا عدد الفروع الولائية للتشغيل والملاحق المحلية للتشغيل، التي صار رؤساؤها يعينون بموجب قرار من وزير العمل

بناء على اقتراح من المدير العام (وهو ما جاءت به المادة 26 مكرر) على عكس ما كان سابقاً، حيث كانوا يعينون من طرف المدير العام ولا يقوم الوزير إلا بإصدار قرار تثبيتهم¹.

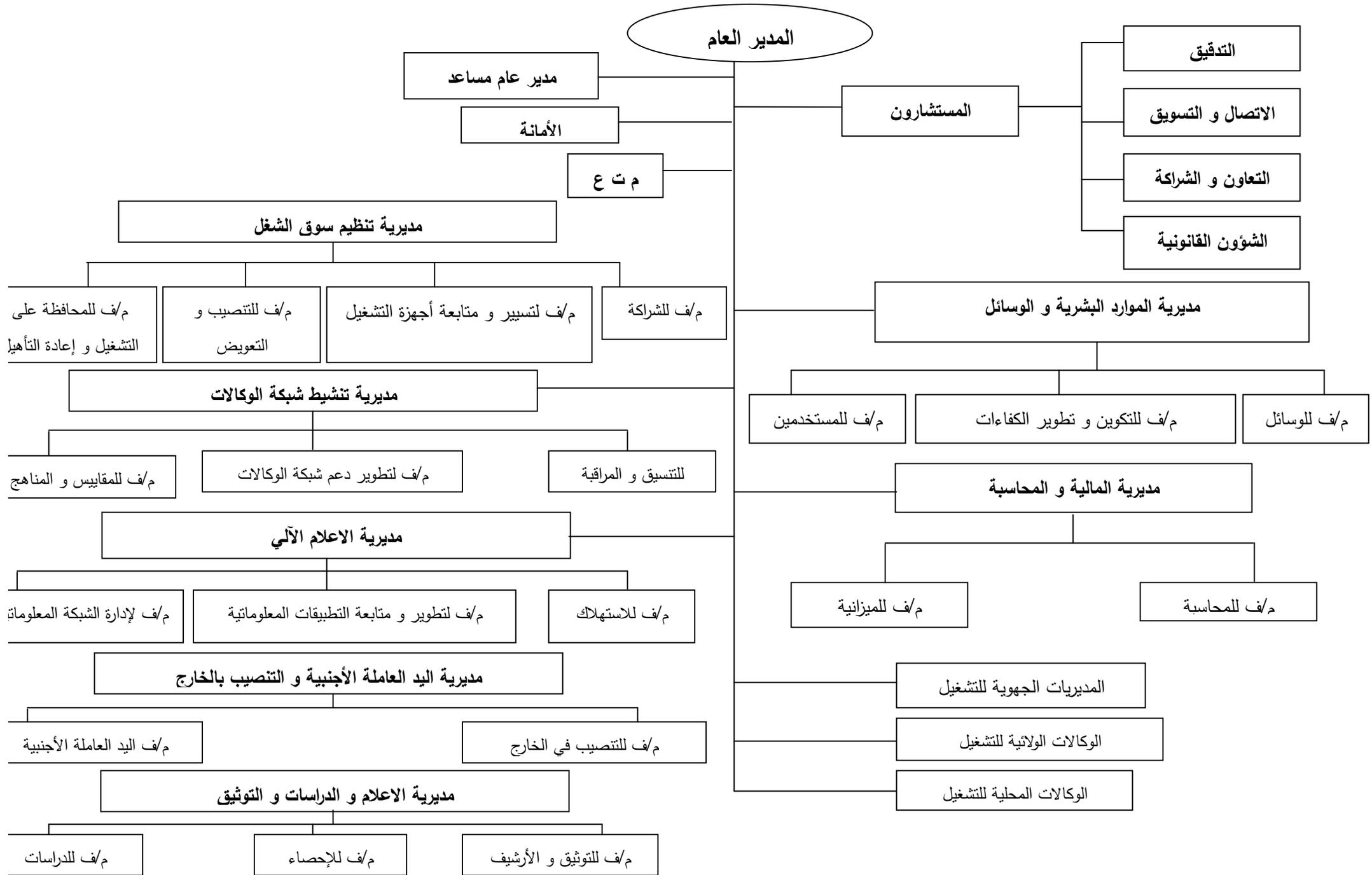
¹ من اجتهاد رئيس الوكالة المحلية للتشغيل عين مليلة، قرزيز بلال.

خلاصة الفصل

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تضم ممثلين عن مختلف الوزارات.

تتكفل بتنظيمها و تسييرها المديرية العامة، ممثلة بمديرها العام، تتميز في تسييرها بمركزية اتخاذ القرارات و مختلف الإجراءات، دون الرجوع الى الهيئات المحلية ممثلة في الوكالات الولائية والمحلية .

تعتبر الوكالة المحلية أداة تنفيذ سياسة التشغيل المنوطة للوكالة الوطنية و هي المحرك الفعلي والفعال للوكالة الوطنية للتشغيل.



الفصل الثاني:

الإطار الوظيفي للوكالة

الوطنية للتشغيل

تمهيد

الوكالة الوطنية للتشغيل هي المرفق العمومي الأساسي في سياسة التشغيل، وأهم الأسباب التي ساهمت في تحديد مهام هذه الأخيرة تم تأكيدها باعتماد هدف مزدوج.

فالوكالة الوطنية للتشغيل لم تتواجد لتكون مؤسسة تفكير، دراسة أو تحضير، فهي لا تضع سياسة التشغيل في الدولة، ذلك أن هذه المهمة تتولاها السلطة التنفيذية بصفة عامة ممثلة في وزارة مكلفة بالتشغيل، و إنما و جدت لتكون وسيلة لتنفيذ هذه السياسة و تقييمها، من خلال التدخل النشط للوكالة من التحكم في سوق الشغل، الذي يترجم من الناحية العملية بحصولها و إشرافها على أكبر حصة من التتصيب.

وبهذا الصدد تنصب دراستنا في هذا الفصل على إبراز الإطار الوظيفي للوكالة الوطنية

للتشغيل وذلك وفق مبحثين:

المبحث الأول: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و الية تسيير جهازها

المبحث الثاني: شراكة و أفاق الوكالة الوطنية للتشغيل

المبحث الأول: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و الية تسيير جهازها.

تلعب الوكالة الوطنية للتشغيل دور كبير في التكفل بفئة البطالين، وخاصة الشباب منهم والمساهمة في التنمية المستدامة، وذلك من خلال مختلف المهام والوظائف المسندة إليها، والتي وجب وضع إجراءات وتدابير و شروط لهاته الوظائف من اجل الوصول للنتائج المرجوة.

المطلب الأول: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل

حددت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 و بالاستناد إلى التعداد الوارد في الاتفاقيات الدولية، أهم المهام التي تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل القيام بها، هذه الأخيرة يمكن تقسيمها إلى نوعين، يعبر النوع الأول عن المهام التقليدية التي ظهرت مع بداية نشأة الهيئات العمومية للتشغيل عموماً، بينما يؤكد النوع الثاني المهام الحديثة التي تولت مصالح التشغيل القيام بها بحكم تغير الأدوار و المفاهيم و الأوضاع الاقتصادية.¹ إلا أننا سنحاول في دراستنا التطرق إلى هذه المهام بحسب أهميتها من خلال الوسائل و النشاطات التي تقوم بها الوكالة في كل مهمة.

الفرع الأول: المهام التقليدية

يمكن حصر المهام التقليدية للوكالة الوطنية للتشغيل في:

- التنصيب و هو المهمة الأساسية التي أنشأت من اجلها
- التكوين و التوجيه المهني.
- المساعدة على الحركية أو التنقل.
- تشغيل الأجانب و تنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج.
- تقديم المعطيات و النتائج حول سوق العمل.

¹ المادة 05 المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

أولا -التنصيب

يعتبر التنصيب المهمة الرئيسية و أحيانا الوحيدة التي تهدف إليها الوكالة الوطنية للتشغيل، باعتبارها المرفق العمومي الأول للتنصيب ، من خلال ضمان التقاء طلبات العمل المسجلة لديها بالعروض الموجودة.

و إذا كانت عملية التنصيب تأتي في المرحلة الأخيرة، فهناك عدة وسائل و مراحل تعتمد لإتمامها، لذلك لابد من التطرق إلى النظام القانوني للتنصيب و الوسائل المتبعة لإتمامه و أهم المراحل التي يمر بها.¹

1 -النظام القانوني للتنصيب

نصت المادة الخامسة من القانون 04-19 على ما يلي:

"يقصد بالتنصيب النشاط الذي يهدف إلى إقامة علاقة بين طالبي العمل و المستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل وفق التشريع و التنظيم المعمول بهما."

تطبيقا لنص المادة، يمكن أن يعرف التنصيب من منطلق فردي بالنظر إلى طالب العمل أو المستخدم أو بناءا على مستوى سوق العمل. فبالنسبة لطالب العمل، هو المصلحة أو الخدمة التي وضعتها الدولة تحت تصرفه للحصول على المنصب الذي يتلاءم مع مؤهلاته و قدراته. و في هذا الإطار حرص المشرع الجزائري على أن يكون تنصيب طالبي العمل مجاني إذ لا يمكن تحميل المستفيد من هذه المصلحة بأي أتعاب أو مصاريف.² كما ألزم الهيئات الخاصة التي تساهم في عمليات التنصيب، بعدم قبول أي أتعاب أو مصاريف من طالبي التشغيل. أما بالنسبة للمستخدم، فهي الهيئة التي تلتزم بإعلامه و في اقصر الآجال بأحسن المؤهلات لشغل المناصب الشاغرة لديه.

¹ المادة 10 من المرسوم 06-77.

² المادة 06 من القانون 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425، الموافق ل 25 ديسمبر سنة 2004، المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل.

لذلك تعتبر الوكالة على مستوى سوق العمل، على أنها الآلية التي اعتمدها الدولة للوصول إلى التوزيع العقلاني، للموارد البشرية للدولة فهو يهدف إلى منع وجود مناصب شاغرة و عمال عاطلين، و منه جهة أخرى يعمل على تحقيق نفس حظوظ و فرص التشغيل، لمختلف الفئات و الأصناف المهنية. في هذا الإطار اعتبرت الدولة، نشاط التنصيب، مرفقا عموميا و أوكلت أمر تنفيذه للوكالة الوطنية للتشغيل في إطار سياسة تنمية التشغيل و التوازن الجهوي و مكافحة البطالة.¹

غير المشرع الجزائري في موقفه من مسألة التنصيب، عندما ألغى فكرة الاحتكار الكلي لهذا النشاط من قبل المرفق العمومي أي الوكالة الوطنية للتشغيل. ليعلن صراحة في نص المادة 09 من القانون 19-04 عن فتح هذا النشاط أمام الهيئات الخاصة، شريطة حصولها على الاعتماد من قبل الوزير المكلف بالتشغيل بعد أخذ رأي اللجنة الوزارية المشتركة.

2- الوسائل المعتمدة في التنصيب

تتوفر مصالح التشغيل على عدة وسائل و أنظمة في مجال عملية التنصيب أهمها:

- نظام لتصنيف الأنشطة الاقتصادية و المهن.
- نظام لترتيب طلبات العمل أو بطاقيّة طلبات العمل.
- نظام لترتيب عروض العمل أو بطاقيّة عروض العمل.
- مصنف للمؤسسات.

يعتمد تصنيف الأنشطة الاقتصادية و المهن على تجديد مفصل للأنشطة الاقتصادية

الممارسة في الدولة، حيث يسمح التنظيم المعتمد بتجميع كل المهن بحسب قطاعات النشاط

¹المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123، المؤرخ في 24 ابريل 2007، المتضمن ضبط شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، جريدة رسمية عدد 28، سنة 2007.

أو بحسب النشاطات المتماثل.

يحمل كل نشاط رمزا رقميا، ترتب الرموز الرقمية في شكل جدول تفصيلي يكون شبيها بالقاموس، فيصبح تصنيف المهن بمثابة الوسيلة المتعارف عليها بين كل الأشخاص المتدخلين في منصب العمل، سواء كانوا موظفين بالوكالة أو موجهين أو مكونين أو القائمين بعملية الإحصاء و حتى أرباب العمل و النقابيين، بل أن الاستعمال المتكرر للرمز الرقمي يجعله معروفا حتى من قبل طالب العمل.

بالإضافة إلى التصنيف المتضمن تحديد المؤهلات المعترف بها في الدولة الذي يعتبر مصدر للمعلومات و مرجع موثوق به، يتم الاستعانة به لتفادي سوء الفهم أو التقديرات الخاطئة.

أما بطاقة طلبات العمل، فهي عبارة عن سجل يتضمن قائمة للأشخاص الذي تقدموا إلى الوكالة الوطنية للتشغيل باعتبارهم طالبي عمل، يخصص لكل منهم جزء يتضمن كل المعلومات الشخصية و المهنية من إسم، لقب، عنوان، تاريخ و مكان الميلاد، الحالة العائلية، نوع التكوين، المؤهل، السيرة المهنية، نوع العمل المطلوب، تحمل الوثيقة رمزا رقميا يقابل الرمز الممنوح لها في مصنف الأنشطة الاقتصادية و المهن¹، تسهل هذه الطريقة من عملية التصنيف، لان طلبات العمل ترتب بالنظر إلى الرمز الرقمي المعمول به و الذي يقابل العمل الذي يريده المعني و المؤهل المناسب له، أو على حسب إسم طالب العمل أو تاريخ التسجيل أو بحسب معايير يحددها القائمون على هذا المرفق.

بينما يتضمن سجل بطاقة عروض العمل مجموعة من الوثائق، تمثل كل وثيقة عرضا من عروض العمل المقدمة من قبل المستخدمين، يحتوي على وصف دقيق للعمل المطلوب، المؤهل الذي يتناسب معه، إضافة إلى عرض لظروف العمل و شروط التشغيل

¹المواد (07-02) من القانون 19-04.

المقابلة (كالأجر، التوقيت، الحماية، الاجتماعية... الخ) ترتب عروض العمل حسب الرمز الرقمي الممنوح للنشاط أو المهنة و أحيانا بحسب المؤهل المقابل.¹

على أن يتضمن سجل بطايقية المؤسسات، قائمة المؤسسات الاقتصادية الموجودة في الدائرة الإقليمية الكائن بها الوكالة المحلية للتشغيل. يضمن هذا السجل تنظيم و تعداد المؤسسات بحسب اسمها، مقرها الاجتماعي، قطاع النشاط المنتمية إليه، نشاطها الحالي والشروط العامة للعمل... الخ.

كما يمكنها أن تتضمن كشفا بالاتصالات التي تمت بينها و بين مصالح التشغيل المعنية بمناسبة عملية التنصيب.

و وضع المشرع الجزائري المعايير القانونية التي تسمح بتسهيل المقارنة بين طلبات العمل و عروضه، و من باب تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و تطورها و ضمان ذلك، تكلف الوكالة الوطنية للتشغيل على الخصوص بوضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة و منتظمة و حقيقية على تقلبات سوق التشغيل و اليد العاملة و تطورها و ضمان ذلك²، مع القيام بكل تحليل و خبرة في مجال التشغيل و اليد العاملة، بعد تطوير الأدوات و الآليات التي تسمح بتتبع وظيفية رصد سوق التشغيل و تقييسها.

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

¹المواد (02-07) من القانون 04-19.

²المادة 05 فقرة أ من المرسوم التنفيذي رقم 66-07. تقابلها المادة 03 فقرة أ من المرسوم التنفيذي 90-259.

3- مراحل التنصيب

تتمثل مراحل التنصيب في إتباع الخطوات التي تعبر في مجملها عما تضمنته الفقرة الثانية من نص المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 77-06، عندما كلفت الوكالة الوطنية للتشغيل بجمع عروض و طلبات العمل و وضعها في علاقة فيما بينها، حيث تتحقق العلاقة المطلوبة بداية، باعتماد وثيقة طلب عمل أو وثيقة عرض عمل وفق النموذج المعد من قبل الإدارة المختصة مسبقا و الذي يحمل أهم المعلومات التي تمكن من تسهيل التقاء العرض بالطلب، لذلك يساهم التكوين الجيد للموظف المشرف على عملية التنصيب و معرفته بالوضعية الحديثة لسوق التشغيل، من مناقشة المعطيات و توضيحها أو تعديلها إذا لم تكن موافقة للتشريع و التنظيم المعمول بهما.¹

يشرع في عملية المقارنة بين طلبات العمل الموجودة و عروض العمل المقدمة أو المقترحة مباشرة بعد تسجيل المعطيات الضرورية، حيث يلتزم مستشار التشغيل بتوزيع الطلبات على العروض، بعد توظيف التصنيفات المعتمدة في البطاقات و الوثيقة الاسمية المحررة لكل طلب عمل و عرض عمل و عليه أن يراعي في المقام الأول المؤهل المطلوب و الاختصاص المتوفر ثم رغبة العامل، و يمكن للمستشار المكلف بالتنصيب أن يوظف معايير أخرى أثناء المقارنة، تعود للمتطلبات الاجتماعية كالأعباء العائلية، سكن العامل الأجر المنتظر و الأجر المعروض... الخ.

و في كل الأحوال يلتزم المرفق المكلف بالتشغيل، بتلبية عرض التشغيل المقدم في اجل أقصاه واحد و عشرون يوما بعد تسجيله، و في حالة عدم احترامها للأجال المحددتيحقق للمستخدم اللجوء إلى التوظيف المباشر مع إعلامها بذلك فورا.²

يمكن أن تتخذ عملية المقارنة شكلا آخر، يتمثل في تنظيم المقاصة بين عروض

¹ المادة 5 من المرسوم التنفيذي 66-07.

² المادة 14 من القانون 04-19.

و طلبات العمل على المستوى الوطني و الجهوي و المحلي، حيث تشرف الوكالة التي تم إيداع عرض العمل على مستواها على توزيع عروض العمل على طلبات العمل في الاختصاص الإقليمي المحدد بالمنطقة الجغرافية التي يمتد إليها اختصاصها، عندما يصعب في هذا المستوى إيجاد مناصب للطلبات المسجلة لديها أو توفير يد عاملة بالنسبة للمناصب الشاغرة التي وفرتها المؤسسات، تحول الطلبات أو العروض إلى الوكالات الأخرى في المناطق المجاورة إما على المستوى المحلي أو الجهوي أو الوطني، حيث تتم المقاربة في منطقة جغرافية أكثر اتساعاً¹، يصعب إتمام هذه العملية من الناحية النظرية، إلا أن توظيف المنظومة الإعلامية و الاعتماد على الرموز الرقمية و التصنيفات يسمح بالانتشار الفوري لطلبات و عروض العمل المسجلة من وكالة إلى أخرى عبر كامل التراب الوطني، و لا ينتهي دور الوكالة عند المرحلة السابقة، إذ يتعين عليها معرفة نتيجة الالتقاء بين طالب العمل و المؤسسة من خلال المتابعة التي تتحقق بوثيقة الرد أو الاتصال المباشر بالمستخدم، من جهة أخرى تسمح المتابعة، من اعتماد دراسة إحصائية لعمليات التنصيب من خلال ترتيب و تحيين الوثائق و المعلومات بصفة منتظمة، لهذا السبب يتعين على وكالات التشغيل سحب الطلبات و العروض التي تم استهلاكها، لتحديد حجم و طبيعة المهام المنفذة و تحيين الطلبات و العروض الجديدة، التي يتعين عليها بذل الجهود الكافية للحصول عليها و إن استدعى الأمر القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة و جمعها.

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

تعتبر هذه المهمة تقليدية و حديثة في نفس الوقت، حيث تأخذ الميزة الأولى نظراً لاتصالها المباشر بالمهمة الأساسية لمصالح التشغيل عموماً، أي التنصيب و هو ما يجعلها

¹ المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123.

وظيفة ثانوية أو مكملة إلا أنها تمتاز بالديمومة، و هو ما يميز وكالات التشغيل التي طورت من أساليب عملها، باعتمادها على آليات لرصد سوق التشغيل، و تحديد احتياجاته الحقيقية و من ثمة جلب المستخدمين للاتصال بمصالح التشغيل، و عرض مناصب الشغل¹. فالبحث هو الطريقة المنهجية الحديثة المتبعة للاتصال بالمستخدمين الذين ينشطون في المنطقة الجغرافية التابعة للاختصاص الإقليمي لوكالات التشغيل، عن طريق مستشاريين متخصصين مكونين لهذا الغرض لان هذه المهمة تستدعي دراية بأساليب الحوار و التحري و الاستقطاب².

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

4- القيود المفروضة على عملية التنصيب

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل أهم آليات رصد سوق الشغل و أحد وسائل تسيير و تنفيذ السياسة العمومية في هذا المجال، نظرا لكونها الوجهة الأولى لطالبي الشغل، من خلال إشرافها على عملية التنصيب. تمر عملية التنصيب بعدة مراحل، تستدعي كل مرحلة مجموعة من الإجراءات تتكامل فيما بينها و يؤدي تخلفها إلى عدم إتمام عملية التنصيب أو عدم مساعدة الوكالة للقيام بمهامها³.

¹الوكالة الوطنية للتشغيل، اجتماع تقييمي 25 جانفي 2007، الموقع الإلكتروني لوزارة العمل و الضمان الاجتماعي WWW.MTESS.DZ.

² تصرح وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي السيد الطيب لوح بمناسبة شرحه لأحكام القانون الجديد للمساعدة على الإدماج المهني - مقال صادر عن جريدة المساء باللغة الفرنسية بتاريخ 12-07-2008.

³تصريح وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي السيد الطيب لوح بمناسبة شرحه لأحكام القانون الجديد للمساعدة على الإدماج المهني - مقال صادر عن جريدة المساء باللغة الفرنسية بتاريخ 12-07-2008.

صدر القانون 04-19 المتضمن لتنصيب العمال و مراقبة التشغيل من اجل تعزيز دور الوكالة، لأنه يعتبر المصدر و الضابط القانوني لعملية التنصيب بنصه على أحكام تضمن خضوع كل طرف إلى الالتزامات المقررة قانونا.

يلتزم طالب العمل بتسجيل نفسه لدى الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة، ينتج عدم التسجيل تفويت فرصة التوظيف المستقبلي، لا سيما إذا تعلق الأمر بالبرامج المساعدة على الإدماج المهني، التي لا تتحقق الاستفادة منها إلا بالمرور على الوكالة الوطنية للتشغيل، كما يلتزم المستخدم بتبليغ الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة، بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته و التي يريد شغلها و أي مخافة تعرضه للغرامة المقدمة بـ 10000 إلى 30000 دينار جزائري عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عليه¹، مع مضاعفة الغرامة في حالة العود، كما يقع عليه التزام آخر، يتمثل في ضرورة إرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة و بالتوظيفات التي قاموا بها، إلى الوكالة المؤهلة حسب الفترات المحددة قانونا، و أي مخالفة أو امتناع يعرض المستخدم إلى العقوبة السابقة، دون إغفال تطبيق قانون العقوبات عندما تتعلق المخالفة بالتصريح الكاذب في مجال تنصيب العمال.

فرض المشرع الجزائري على مفتش العمل التدخل بحكم الصلاحيات المخولة له قانونا لمعاينة و تسجيل المخالفات المرتكبة و اتخاذ الإجراءات اللازمة²، و قبل هذا طالب الوكالة الوطنية للتشغيل بضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة على القانون المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل في المجالات التي تخصها. فالطابع الردعي الذي ضمنه المشرع لمثل هذه الأحكام، دليل واضح على عدم تخلي الدولة عن لعب دورها في مجال التشغيل على الرغم من المرونة التي يتطلبها اقتصاد السوق.

¹ المادة 9 من القانون 04-19.

² المواد (18-27) من القانون 04-19.

5- المساعدة على الحركة الجغرافية

تتمثل تدابير المساعدة على الحركة الجغرافية في تقديم منحة تنقل، تمكن طالب العمل من الانتقال من محل إقامته، إلى المكان الذي يوجد فيه منصب العمل قصد إجراء المقابلة و الاختبار مع المستخدم الذي قدم الاقتراح المتضمن عرض العمل.

يمكن للمساعدة أن تأخذ منحى أكثر اتساعاً، بتوجيهها إلى بطالين يملكون مؤهلات معينة، فهي لا تمكنهم من الحضور أمام المؤسسة صاحبة العرض فقط، بل توفر لهم فرصة البحث عن عمل في المنطقة التي تحتاج إلى المؤهلات التي يكتسبونها¹، من خلال تغطية مصاريف التنقل و الإقامة المحددة زمنياً، غالباً ما تسطر برامج ذات طبيعة جهوية، تهدف إلى تسهيل تحويل و تمويل تنقل مجموعة كبيرة من طالبي العمل، من المناطق التي تعرف بطالة دائمة إلى المناطق التي تتوفر فيها عروض العمل و في هذه الحالة تتخذ المساعدة على التنقل، شكل تعويض مصاريف الترحال و إعادة تنصيب العمال في أماكن عملهم الجديدة.

6- المساعدة على الحركة المهنية

ترتبط تدابير المساعدة على الحركة المهنية بالتخصص المطلوب لشغل منصب العمل لذلك تتخذ شكل تكوين أو إعادة تكوين²،

ممول و مقدم لفائدة طالب العمل الذين لم يتم توظيفهم بالتخصص الذي تقدموا به، بهدف الحصول على تأهيل مشابه أو جديد يحتاجه سوق العمل أو يتناسب مع التخصصات المطلوبة.

اعتمدت العديد من مشاريع المساعدة على الإدماج و إعادة الإدماج المهني المطبقة في إطار سياسة التشغيل المنتهجة من قبل العديد من الدول، على المساعدات التقليدية للحركة المهنية التي تشترك مع المساعدة على الحركة الجغرافية، في حل العديد من

¹ المادة 17 من القانون 04-19.

² المادة 5(الفقرة ب/6) من المرسوم التنفيذي 06-77.

المشاكل الناتجة عن عدم تكافؤ طلبات العمل مع عروضه من حيث المكان أو من حيث التخصص.

ما يترجم موقف المشرع الجزائري عندما كلف الوكالة الوطنية للتشغيل بجمع عروض و طلبات العمل و وضعها في علاقة فيما بينها، عن طريق تنظيم و تسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركة اليد العاملة و إشراك المؤسسات و الهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المطلوبة¹.

ثانيا -تنظيم عمل الأجانب و تنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج

تكلف الوكالة الوطنية للتشغيل دون سواها بمتابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائري إطار التشريع و التنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب و تنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب و تسييرها. كما تهتم بالبحث عن كل الفرص إلي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين بالخارج، من اجل تحقيق ذلك تتكفل بضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقات الدولية في مجال التشغيل، في إطار الصلاحيات و الاختصاصات المنوطة بها.

1 -تنظيم تنصيب اليد العاملة الأجنبية بالجزائر

يخضع توظيف الأجانب كقاعدة عامة إلى ترخيص من قبل الإدارة و هو ما يعبر عنه برخصة العمل التي يعود لمصالح التشغيل تحضيرها، لان قبول أو رفض منحها يعبر عن إحدى الصلاحيات الممنوحة قانونا لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، تضبط هذه المهمة في الحالات العادية من خلال القوانين المحددة لشروط إقامة و عمل الأجانب و في هذا الإطار نصت المادة 28 من القانون رقم 08-11 على ما يلي:

" على كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل أجنبيا بأية صفة كانت، أن يصرح به

خلال مدة ثمان و أربعين ساعة، لدى المصالح المختصة إقليميا للوزارة المكلفة بالتشغيل

¹ المادة 05 فقرة (ب/04) من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

و في حالة عدم وجود هذه المصالح لدى بلدية محل التشغيل أو محافظة الشرطة أو فرقة الدرك الوطني المختصة إقليميا، و يجب استيفاء نفس الإجراء عند إنهاء علاقة العمل.....".

يتعين على المستخدم الذي يرغب في توظيف عامل أجنبي، تحديد المنصب بدقة قبل البدء في إجراءات التوظيف و طلب الرخصة من المصالح المختصة، كما تطالب الوكالة الوطنية للتشغيل التأكد من توفر المعيار المتحكم في منح الرخصة من المصالح المختصة و المتمثل في احترام الأولوية الوطنية¹، فلا تمنح رخصة العمل للأجنبي، إلا إذا ثبت عدم وجود عامل و طني قادر على شغل المنصب المطلوب، و هي المهمة التي تعتبر بسيطة مقارنة مع دورها في هذا المجال، لأنها مطالبة بمعرفة وضعية سوق العمل، من حيث الأنشطة الموجودة أو الناقصة أو المفقودة.

و مع هذا يمكن أن تلجأ الوكالة الوطنية للتشغيل في بعض الحالات إلى نشر قائمة بعروض العمل المقترحة، فإذا لم تتلقى أي إمكانية لشغلها عن طريق كفاءات وطنية بالرغم من إتباع كل الإجراءات السابقة، تبادر بالإعلان عن إمكانية توظيف عمال أجنب، ليتم في حالات أخرى منح الموافقة المسبقة لاستخدام اليد العاملة الأجنبية، بتحديد قائمة بالمناصب المخصصة للأجانب بعد إشراك ممثلي العمال و المستخدمين - بحسب قطاعات النشاط و المؤسسات في ذلك.

كما يمكن أن يتم التنصيب بعد التفاوض مع المستثمرين الأجانب على عدد و طبيعة المناصب الممكن شغلها، من قبل يد عاملة غير جزائرية، ليحتفظ القانون الوطني في كالأحوال بأحقية تحديد نوع و عدد المناصب التي يمنع منعاً باتاً استخدام الأجانب فيها، مهما كانت وضعية سوق العمل، لأنه يعتبرها حكراً على المواطنين و من ذلك المناصب العليا

¹ المادة 28 من القانون 08-11 المؤرخ في 25 جوان 2008، المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها، جريدة رسمية عدد 36، سنة 2008.

و المناصب المفتوحة في الوظيفة العمومية مثلا.¹

إن افتقار سوق الشغل لليد العاملة الوطنية المؤهلة في مجالات معينة، دفع بالعديد من الدول إلى إتباع سياسة معاكسة من خلال إنشاء صناديق خاصة مسيرة من قبل المصالح العمومية للتشغيل، هدفها منح ترخيص تشغيل الأجانب مع تأمين التكوين اللازم للعمال الوطنيين المدعويين إلى الحلول محل العمال الأجانب في التخصصات المفقودة. يعبر قرار منح أو رفض منح الرخصة في جزء منه، عن السلطة التقديرية للمصالح العمومية للتشغيل التي تلعب دورا كبيرا في هذه المهمة بالذات، بمساهمتها في تقييم سياسة القطاع المنتهجة في مجال التشغيل و تحديد النقائص و البديل الذي يتلاءم مع مخلفات العولمة و احتياجات سوق التشغيل.²

2-تنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج

تتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بمهمة تنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج و هو ما يعرف بالتنصيب خارج حدود الدولة، أو التنصيب بين الدول، تدخل هذه العملية في إطار تنفيذ الاتفاقيات التي تجمع بين دولتين أو أكثر تحت عنوان "اتفاقيات اليد العاملة" التي تحدد حقوق و التزامات العمال المنصبين بالخارج، بدءا من مدة العقد إلى الأجر و كل الامتيازات المرتبطة بمنصب العمل و العامل، كما تتضمن جزءا يتعلق بإجراءات القبول و التنصيب كيفية الرجوع إلى الدولة التي ينتمي إليها المعني بمنصب العمل، و هو الجزء المتعلق بدور مصالح التشغيل الذي يعتبر صعبا من الناحية العملية، مقارنة مع دورها في عمليات التنصيب التي تتم على الصعيد الوطني.

تتم عملية التنصيب من خلال تدخل المصالح العمومية للتشغيل للبلدين، و عادة ما تبدأ من قبل مصالح الدول المستقبلية، التي تجمع عروض عمل المستخدمين الذين يطمحون

¹ المادة 28 من القانون 08-11 المؤرخ في 25 جوان 2008، المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها و

تتقلهم فيها، جريدة رسمية عدد 36، سنة 2008.

² عبد الله قادية المرجع السابق ص 199.

إلى استخدام يد عاملة أجنبية، يتم إرسالها إلى بلد الانطلاق أو البلد التي تريد مصالحتها
توظيف عمال خارج حدودها، أين تقوم بمراقبتها و عرضها على المكاتب التابعة لها
و الموزعة عبر إقليم الدولة لاقتراح و توفير العمال المؤهلين.

تسهر المديرية الفرعية للتصويب في الخارج، الموجودة على مستوى الهياكل المركزية
للوكالة الوطنية للتشغيل على إتمام هذه المهمة¹.

ثالثا - تقديم أو عرض المعطيات حول سوق العمل

يكتسي عمل الوكالة الوطنية للتشغيل أهمية معتبرة في مجال الإحصاء، حيث تمثل
المعطيات المقدمة من قبلها فائدة مزدوجة، فهي تسمح بالاستعلام الدوري عن وضعية سوق
العمل و متطلباته من جهة و تمكن من تقدير و متابعة عمل هذا المصالح من جهة أخرى².
لذلك يمكن للوكالة الوطنية للتشغيل أن توفر المعلومات المطلوبة بطريقتين، أما من
خلال ملفات تسجيل طلبات و عروض العمل، أو من خلال الحصول عليها بطريقة منظمة
من قبل مصادر أخرى.

1 - المعلومات المستخلصة من ملفات التسجيل

تشكل ملفات تسجيل عروض العمل و طلباته بالنسبة للقائمين على الإحصاء مصدرا
غنيا بالمعلومات، لأنها تسمح بتتبع تطور البطالة حسب السن و المنطقة الجغرافية و
الاختصاص المهني، ما يساعد على تحديد المناطق التي ترتفع فيها نسب البطالة
و النشاطات التي يصعب إيجاد عمل فيها و المؤهلات المطلوبة.

و بإجراءات عملية حسابية بسيطة، يتم تقريب معطيات طلبات العمل مع معطيات
عروضه و مقارنتها بالمعطيات الناتجة عن التصويب الفعلي، و بتحديد المعيار و الأجل
الذي تم من خلاله التقريب بين عروض العمل و طلباته و النتائج المحققة، يتشكل الإحصاء

¹الاتفاقية رقم 143 التوصية رقم 86 المتعلقة بحماية جميع العمال المهاجرين، والتي دخلت حيز التنفيذ في 01 تموز/يوليو

2003، وصادقت عليها الجزائر في 21 نيسان/أبريل 2005

² المادة 5 من المرسوم التنفيذي 07-66.

الاستغلالي الذي يساهم في تطوير أساليب تدخل الأطراف المسؤولة عن تنفيذ سياسة التشغيل المتبعة.

2-المعلومات المستخلصة من مصادر أخرى

يساهم النشاط الاعتيادي لمستشاري التشغيل في صياغة المعطيات الضرورية حول وضعية سوق العمل، من ذلك ما تقومون به من بحث و تنقيب عن مناصب العمل لدى المؤسسات المستخدمة المختلفة و ما ينتج عن ذلك من حصولهم على معلومات حول اليد العاملة الموجودة في كل مؤسسة (بحسب النشاط و المؤهل)، الإنتاجية المحققة (ارتفاع أو انخفاض)، طريقة التسيير...الخ¹.

حيث يلزم التشريع، المؤسسات المستخدمة تقديم كشوف دورية عن عدد مستخدميها و حركتهم و النشاط الفعلي الممارس.

إن استغلال الإحصاء لهذه المعطيات، يمكن من معرفة هيكلية و تطور التشغيل بالنظر إلى قطاع النشاط و المنطقة الجغرافية.

كما أن المعطيات المحصل عليها تساعد على تحليل عدة ظواهر كتطور التوزيع الجغرافي للمؤسسات أو التحولات التكنولوجية و تأثيرها على التشغيل.

لهذا السبب ركّز برنامج الإصلاح المطبق على الوكالة الوطنية للتشغيل في جانبه التشريعي، على ضرورة تطوير الأدوات و الآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل و تقيسها للوصول إلى تطوير مناهج تسييره و أدوات التدخل المختلفة.

كما ألزمها بالقيام بكل دراسة و تحقيق لهما صلة بأداء مهمتها، و هو ما يمكن أن يحدث عقب المعطيات الكمية التي تقدمها للهيئات المكلفة بالإحصاء، أي أنها تساعد نفسها على تطوير أساليب عملها. في هذا الإطار نصت القوانين المنظمة لعملها على ضرورة استغلال المعطيات الإحصائية التي تقدمها مختلف المصادر.

¹ المادة 5 فقرة ب/6 من المرسوم التنفيذي 07-66.

الفرع الثاني: المهام الحديثة

نظرا لتسارع وتيرة التغيرات الاقتصادية و استجابة للشروط التي أصبح سوق التشغيل يتطلبها، كلفت الوكالة الوطنية للتشغيل بعدد من الوظائف الجديدة والتي تسمح لها بمسايرة هذه التحولات و القدرة على ضبط و مراقبة سوق التشغيل المعاصر¹.

تكتسي الوظائف الجديدة صعوبة في الترتيب، خاصة و أن العديد منها هو تكميل للوظائف التقليدية، إضافة إلى أن القيام بها مرتبط بوضعية الدولة و الوسائل المتاحة لها لذلك سنقوم بذكر أهم الوظائف.

أولا-المساهمة في تنظيم و تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل

اجبر الارتفاع الحاد في نسبة البطالة، كافة الدول على اتخاذ كل أنواع التدابير سواء المباشرة أو غير المباشرة، من اجل توفير مناصب الشغل للعمال الذين لم يسمح السوق الحر من امتصاصهم، تتعدد التدابير غير المباشرة و التي تهدف إلى التشجيع على التشغيل، من الإحاطة بتكاليف العمل إلى تحسين استعمال آلة الإنتاج، إلى تعديل أوقات العمل إلى التشجيع على التقاعد المسبق، و الرفع من مرونة سوق العمل وصولا إلى التدابير المتعلقة بالتشجيع على خلق المؤسسات²، و العمل الحر بينما تهدف التدابير المباشرة إلى خلق إمكانيات للتشغيل، عن طريق تسخير الأموال العمومية لتمويل المشاريع التي تساعد على خلق مناصب عمل مستقبلا، حيث كلفت الوكالة الوطنية للتشغيل بالمشاركة في تنظيم و تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة، و الجماعات المحلية و كل مؤسسة معنية و إعلامها بتسيير البرامج الموجودة و انجازها³.

¹المادة 05 (فقرة أ / 3، فقرة ب/ 7)، من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

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

³ المادة 05 فقرة ب / 5 من المرسوم التنفيذي رقم 66-07.

و في هذا الإطار تم تخصيص جزء من الإيرادات على شكل تخصيصات توضع تحت تصرف الوكالة في إطار تسيير الأجهزة الخاصة بدعم التشغيل¹. يمكن تقسيم هذه البرامج حسب أهميتها و أسبقيتها في التطبيق إلى برامج - التوظيف المباشر في الوظيفة العمومية و القطاع الاقتصادي و برامج تكوين - تشغيل.

1- التوظيف المباشر في الوظيفة العمومية و القطاع الاقتصادي

يوجه هذا النوع من البرامج إلى الشباب البطل الحائز على شهادات عليا و الذي لا يملك أي خبرة مهنية، و ليس له الحظ في الالتحاق بالنظام العادي للوظيفة العمومية لسبب بسيط هو الاكتفاء الموجود في مصالحتها المختلفة.

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

لذلك أثبتت هذه البرامج محدوديتها في القضاء على البطالة على الرغم من ارتفاع تكلفتها و عدم تمتع المستفيدين منها بنص شروط تشغيل الأعوان العاديين، الأمر الذي دفع بالعديد من الحكومات إلى التقليل منها أو صرف النظر عنها.

طبقت الجزائر في إطار سياسة التشغيل المنتهجة، هذا النوع من البرامج تحت عنوان عقود ما قبل التشغيل².

حيث اعتبرت الوكالة الوطنية للتشغيل عن طريق وكالاتها الجهوية و المحلية، الجهة المكلفة بمتابعتها، ليقوم الشاب المرشح بالتسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل التي تعتبر الجهة الوحيدة المسؤولة عن عملية تسجيل حاملي الشهادات في البرنامج الوطني الخاص

¹ المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 66-07.

² المرسوم التنفيذي رقم 98-402، مرجع سابق.

بعقود ما قبل التشغيل، و في حالة عدم وجودها يمكن استثناء أن يتم التسجيل على مستوى هياكل أخرى يتم تحديدها بموجب تعليمة من الوزير المكلف بالتشغيل.

تلتزم الوكالة المحلية للتشغيل بتوفير المعلومات المرتبطة بطلبات عقود ما قبل التشغيل الخاصة بناحيثها، و إعداد قوائم الشباب المؤهلين حاملي الشهادات و إرسالها بعد التأشير عليها إلى مدير تشغيل الشباب التابع لنفس الولاية التي تنتمي إليها الوكالة، على أن تسلم الوكالة شهادة التسجيل إلى الشاب المهني بالاستفادة من هذا البرنامج¹.

إن المساهمة المحتمشة للقطاع الاقتصادي في تنفيذ البرنامج، من خلال حجم مناصب العمل المفتوحة به مقارنة مع قطاع الوظيف العمومي الذي ساهم بأكبر نسبة للتوظيف أخرجته عن مساره الحقيقي، مؤكد بذلك محدودية نتائجه و فشله، ما دعا إلى إعادة النظر فيه و استبداله ببرنامج جديد في إطار ما يعرف بجهاز المساعد على الإدماج المهني.

حدد هذا البرنامج عدة صور للإدماج و اعتبر التسجيل كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل، أحد الشروط الضرورية للاستفادة منه². كما اسند لها بمعية مديريات التشغيل مهمة متابعة و تقييم و مراقبة تنفيذ الجهاز خلال فترة الإدماج بدءا بـ:

- تعيين الشاب المستفيد من عقد الإدماج في منصب عمل يتوافق مع تكوينه وتأهيله.
- تأطير المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات في الوسط المهني كما هو منصوص عليه في الجهاز.
- مواظبة المستفيدين من عقود الإدماج على منصب العمل عبر الإرسال الشهري لأوراق الحضور التي يؤشر عليها المستخدم.

¹ المنشور رقم 08، المؤرخ في 20 جوان 1998، يتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات في إطار عقود ما قبل التشغيل.

² المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126.

- تسليم شهادة الإدماج المذكورة في عقد الإدماج عند انتهاء الفترة التعاقدية للإدماج بالنسبة للمستفيدين الذين لم يتم توظيفهم.¹

تدعيما لبرنامج الإصلاح المطبق على الوكالة، منح القانون المنظم للبرنامج الجديد مهمة تسيير التخصيصات المالية، للوكالة الوطنية للتشغيل و هي المهمة التي تقاسمها في تنفيذها مديريات التشغيل بالولاية.

إن إعادة النظر في الصلاحيات الممنوحة للوكالة الوطنية للتشغيل في تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل من شأنه أن يعزز دورها في ضبط سوق العمل وترقية التشغيل.

2- برامج تكوين - تشغيل

ظهر برنامج تكوين - تشغيل، بداية بهدف تشجيع التشغيل في مؤسسات القطاع الاقتصادي بالدرجة الأولى، من خلال التخفيض من كلفة إدماج الأشخاص الذين لا يتوفر فيهم المؤهل المطلوب، باستفادتهم من عقد محدد المدة وكيف وفقا لنظام خاص، على اعتبار انه يجعل المستفيد منه في وضعية قانونية تتوسط تلك المتعلقة بالمتهمين في مراكز التكوين المهني و التمهين و بين الوضعية القانونية للعامل العادي. حيث يتعهد المستخدم بموجب العقد، بضمان تكوين مهني للمعني داخل المؤسسة المستخدمة طيلة ساعات العمل الفعلية، ليستفيد في المقابل من مساعدة تقدمها الدولة عن طريق مصالح التشغيل، لتغطية تكلفة التكوين في حد ذاته أو الأجر كله أو جزء منه في حالة ما إذا اختار المستخدم دفعه. يمنح هذا النوع من البرامج عدة فرضيات لإدماج الشباب بدون تكوين أو تأهيل، في التخصصات العادية التي يوفرها سوق العمل، حيث يستفيد المستخدم من إعفاء شبه كلي لأعباء الإدماج، لان الهدف المنتظر من هذه الامتيازات هو الإدماج النهائي للمستفيد في المؤسسة المستخدمة².

¹ المواد (32-33) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126.

² عبد الله قادية، المرجع السابق ص204.

ثانيا -النصائح المقدمة إلى المؤسسات

ترتبط هذه المهمة بعمليات البحث والتنقيب التي يجريها مستشاري الوكالة الوطنية للتشغيل المكلفون بالانتقال إلى المؤسسات المستخدمة بهدف الحصول على عروض العمل، إلا أن الجديد فيها هو العرض المفصل لأهم التدابير التحفيزية التي تمنحها الدولة بموجب برامج دعم التشغيل و ترقيته خاصة تلك التي تشرف على تنفيذها الوكالة الوطنية للتشغيل، ومن ذلك الشرح المفصل لطريقة الاستفادة من مساعدات الدولة بعنوان التوظيف في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني المنظم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126

و أهم الامتيازات الممنوحة فيه و الطريقة التي يجب أن تبرم بها العقود المتعلقة بهذا البرنامج أو تحديد الامتيازات التي تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 07-386¹، و المتضمن التدابيرالتشجيعية لدعم و ترقية التشغيل، واهم الامتيازات ة الإعفاءات الضريبية، و غيرها من البرامج سواء أشرفت عليها الوكالة الوطنية للتشغيل مباشرة أو أوكل أمر تنفيذها إلى هيئات أخرى².

أن الهدف الحقيقي من إضافة هذه المهمة، هو الاعتماد على المبادرة و البدء بها من اجل توفير مناصب العمل باستعمال سياسة التحفيز و الدعم أو المساعدة، أي التوجه إلى المؤسسات المستخدمة و عدم انتظار حضورها لطلب المعلومة، و هو ما يشكل أهم المحاور المحددة لسياسة عمل الوكالة في إطار برنامج الإصلاح المطبق، يمكن أن يمتد النصح إلى مسائل أخرى تتعلق بسياسة التشغيل و كيفية استخدام اليد العاملة، شبكة الأجور، العلاقة الوظيفية و السلمية، مخططات التوظيف و ترقيته، احتياجات التكوين و ما

¹ المرسوم التنفيذي رقم 07-386، المؤرخ في 25 ذي الحجة 1428هـ، الموافق ل 05 ديسمبر 2007، المحدد لمستوى و

طرق منح الامتيازات المقررة في ذات القانون.

² عبد الله قادية، المرجع السابق ص204.

إلى ذلك من المسائل التي تجعل بعض المؤسسات تعتمد سياسة التسيير للمدى القصير، فتوظف المرنة بشكل واسع جاهلة المساوئ الناتجة عن أسلوب التسيير المتبع.

إن دور مصالح التشغيل يتمثل في جعل المؤسسات تعتمد أسلوب التسيير طويل الأمد، بالتنبؤ المسبق لاحتياجاتها من اليد العاملة و التكوين المطلوب و هو ما يجعلها تعتمد على كل طاقاتها بالرغم من تغير الظروف الاقتصادية المحيطة بها و تضمن بذلك عدم التخلي عن اليد العاملة التي تستخدمها.

قد يذهب دور وكالات التشغيل إلى ابعد من ذلك عندما تتعامل مع القطاع غير المشروع عن طريق المؤسسات التي تنشط بطريقة قانونية، فمصالح التشغيل يمكنها أن تساهم في تغذية القطاع غير المشروع، بطريقة غير مباشرة عندما تطالبه بخلق مناصب عمل لكنها تساعده بطريقة مباشرة للتحويل إلى مؤسسات قانونية¹.

ثالثا -التنصيب الذاتي

تم تطوير أشكال جديدة لتقريب العرض من الطلب، بهدف تحفيز تشغيل اكبر عدد ممكن من طالبي العمل، ليتغير دور وكالات التشغيل من التدخل المباشر في عملياتالتنصيب الجارية و المتمثل في الإشراف و الإعلام و التوجيه و إبرام العقد و المتابعة، إلى تنظيم مرور المعلومات حول سوق العمل و استعمال مختلف الطرق و الوسائل لضمان ذلك، كالنشر الواسع لعروض العمل في الأماكن المخصصة لها أو عبر وسائل الإعلام البصرية و السمعية و المكتوبة.

يتمثل التنصيب الذاتي في مساعدة طالبي العمل في الحصول على العروض التي تتناسب مع مؤهلاتهم، من خلال بحثهم الشخصي عن مناصب العمل لدى المؤسسات المستخدمة لينحصر دور وكالات التشغيل في تقديم نصائح تساعد على الإدماج المهني، كالتدريب على كيفية أجزاء مقابلة مهنية، الإجابة على الأسئلة، كيفية تحرير السيرة

¹المادة 30، الفقرة الأخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

الذاتية، إضافة إلى المساعدات التطبيقية المقدمة في حالة الوصول الفعلي للمنصب و التي تتخذ شكل مساعدات مالية أو اجتماعية¹، لان القانون المنظم للوكالة الوطنية للتشغيل، خصص في باب النفقات جزءا يتعلق بالمصاريف الضرورية التي تنفقها الوكالة من اجل تحقيق أهدافها و انجاز مهامها.

المطلب الثاني: جهاز المساعدة على الإدماج المهني

يخضع الجهاز لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني سنة 1429 هـ الموافق لـ 19 افريل سنة 2008 و المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. يسير الجهاز و يتابع و يقيم و يراقب من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل².

الفرع الأول: الفئات التي يمكنها الاستفادة وشروطها:

وجه جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى فئة معينة، إلى فئة معينة من الشباب البطال، وأيضا لفئة محددة من المؤسسات و يجب عليهما توافر بعض الشروط من اجل الاستفادة منه.

أولا- الفئات المستهدفة: يوجه الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين:

1 - الفئة الأولى:

§ الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

2 - الفئة الثانية:

§ الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية.

¹ المادة 30 من الفقرة الأخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 06-77

² المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني سنة 1429 هـ، الموافق لـ 19 افريل سنة 2008، والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

§ الشباب خريجي مراكز التكوين المهني.

3- الفئة الثالثة:

§ الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

ثانيا - شروط الاستفادة من الجهاز: للاستفادة من الجهاز يجب ان تتوفر في طالب العمل أن يكون:

- طالب عمل مبتدأ (لأول مرة).

- حامل للجنسية الجزائرية.

- مسو لوضعيته تجاه الخدمة الوطنية.

- يبلغ من العمر أكثر من 18 و اقل من 35 سنة.

يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة شريطة أن يقبل طالب العمل المعني متابعة

تكوين الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق الشغل.¹

- حائز على الشهادة، و مثبت لمستواه التعليمي و التأهيلي و المؤهلات المهنية.

- مسجل كطالب عمل مبتدأ لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامته.

ثالثا - المؤسسات المستخدمة المعنية:

- المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة.

- الإدارات العمومية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

- الحرفيين المعلمين.

يمنح الجهاز الحق للمؤسسات في الاستفادة من حصة لا تتعدى 15% من مجموع

عدد العمال بالنسبة للفئتين الأولى و الثانية من طالبي العمل المؤهلين كما يمكن للمؤسسات

المصغرة المنشأة في إطار أجهزة دعم إحداث النشاطات الاستفادة أثناء مرحلة الانطلاق من

تخصيص طالبي عمل مبتدئين اثنين (02).

¹ المرسوم التنفيذي رقم 08-126، مرجع سابق.

رابعاً - أهدافه: يهدف الجهاز إلى:

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة (Primo-demandeurs).
- تشجيع كافة أشكال النشاط و التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.

الفرع الثاني: أنواع العقود:

يتيح جهاز المساعدة على الإدماج المهني ثلاث أنواع من العقود تبعا للثلاث فئات المستهدفة من طالبي العمل¹، و أنواع العقود هي:

أولاً - عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني: وهي عقود موجهة لفئة معينة من طالبي العمل وهي تشمل 3 ثلاثة أنواع من العقود.

1 - عقد إدماج حاملي الشهادات - CID² -

موجه إلى الفئة الأولى من طالبي العمل أي حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

- يتقاضى المستفيدون من هذه العقود أجرة شهرية يدفع مبلغها كاملاً كما يلي:

- 15000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم.

- 10000 دج بالنسبة للتقنيين الساميين.

2 - عقد الإدماج المهني - CIP³ -

وهو موجه إلى الفئة الثانية من طالبي العمل أي خريجي التعليم الثانوي و خريجي مراكز التكوين المهني.

يتقاضى المستفيدون من هذه العقود أجرة شهرية قدرها:

- 8000 دج⁴.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 08-126، مرجع سابق.

² CID : Contra d'insertion de Diplomés.

³ CIP : Contra d'insertion Professionnelle.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 08-126، مرجع سابق.

3- عقد تكوين-إدماج-CFI-¹: وهذا النوع من العقود موجه إلى فئة الشباب الذين لا يملكون أي تكوين ولا تأهيل، ويتم تشغيل هذه الفئة للمادة 05 من المرسوم 08/126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني في:

- الورشات ذات المنفعة العمومية: التي تبادل ربها على الخصوص قطاعات البناء

والأشغال العمومية والري والفلاحة والغابات والبيئة والسياحة والثقافة وكذا الجماعات المحلية.

- يتقاضى المستفيدون من عقود الورشات (CFI- CHANTIER) أجره شهرية مقدارها 12000 دج.

- لدى الحرفيين المعلمين لمتابعة التكوين (CFI- MAITRE ARTISON): على غرار أنواع العقود السابقة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني، والتي تهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب.

- يتقاضى المترصون منحة شهرية تقدر بـ 4000 دج.

- مدة عقود الإدماج المهني:

- بالنسبة لعقود حاملي الشهادات CID- CIP:

- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، ويكون التمديد بناء على طلب الهيئة المستخدمة.

- ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وكذا في المؤسسات وفي الهيئات ذات التسيير الخاص.

- بالنسبة لعقود الإدماج CFI: تحدد مدتها بـ:

- 6 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية²

- سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.

¹ CFI : Contra de Formation- insertion.

² المرسوم التنفيذي رقم 08-126، مرجع سابق.

ثانيا - عقد العمل المدعم - CTA¹ - Contrat de travail Aide

هو عقد عمل تساهم الدول في أجور المستفيدين منه في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

تساهم الدولة في الأجرة الشهرية الخام للمستفيدين من العقد المدعم لمدة ثلاث سنوات بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات، وستنتين بالنسبة لعقود الإدماج المهني، و عام واحد بالنسبة لعقود تكوين إدماج.

تحسب هذه المساهمة بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف، والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 وهي:

بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات، نميز بين حاملي الشهادات الجامعية،

و التقنيون الساميون:

1 - حاملي شهادات التعليم العالي: النسبة هي 55%، 45%، 35% للصف 11، الرقم الاستدلالي 498 للسنوات الثلاثة لمدة العقد على التوالي.

2 - التقنيون الساميون: النسبة هي 50%، 40%، 30%، للصف 10 الرقم الاستدلالي 453 للسنوات الثلاثة على التوالي.

3 - بالنسبة لعقود الإدماج المهني: السنة الأولى 47% و السنة الثانية 35% للصف 8 الرقم الاستدلالي 379.

4 - بالنسبة لعقود تكوين إدماج النسبة هي: 53% للصف 3 الرقم الاستدلالي 252 لمدة سنة واحدة فقط².

¹CTA : Contra de travail Aide.

² المرسوم التنفيذي رقم 08-126، مرجع سابق.

هذا و نشير أن النقطة الاستدلالية المعتمدة في حساب الأجرة و مساهمة الدولة هي القيمة المحددة ب 45 دينار جزائري، كما نشير إلى أن من بين التدابير المحفزة على التوظيف بالإضافة إلى مساهمة الدولة مباشرة في دعم الأجور، يستفيد أيضا المستخدمون والحرفيون المعلمون الذين يوظفون الشباب المدمجين في الجهاز من الامتيازات الجبائية و الشبهجبائية (خلال مدة عقد الإدماج) طبقا لأحكام القانون 06-24 المؤرخ في 06 نو الحجة 1427 الموافق لـ 26 ديسمبر 2006.

ملاحظة:

بالرغم من أن المرسوم التنفيذي الخاص بعقود عمل الإدماج المهني قد حدد القوانين و الشروط المنظمة له، من حيث الفئة التي تستحق الاستفادة منها و كذلك مدة هذه العقود إلا انه لم تطبق، و لم تحترم هذه الشروط و القوانين، وهذا نظرا لمختلف التطورات الاقتصادية و الاجتماعية خاصة بعد أحداث 2011 أو مايسمى بأزمته الزيت و السكر، حيث أصبحت عقود الإدماج المهني CID و CIP عقود مفتوحة، و تجدد كل سنة، و كذلك توقف العمل بهذا النوع من العقود في الإدارات العمومية في معظم ولايات الوطن منذ سنة 2012 بسبب التشبع الحاصل على مستوى هاته الإدارات.

إما حاليا وابتداء من تاريخ 2019/01/02 وبتعليمه من المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل فقد تم تجميد العمل بجهاز المساعدة على الإدماج المهني في كل من القطاع الاقتصادي العمومي والخاص.

والإبقاء فقط على عقد العمل المدعم CTA ولكن في القطاع الاقتصادي العمومي.

المبحث الثاني: شراكة وأفاق الوكالة الوطنية للتشغيل

الوكالة الوطنية للتشغيل لا تعتبر المرفق الوحيد للتشغيل في الجزائر بل توجد مرافق أخرى للتشغيل تختلف مع الوكالة في هذه الاختصاصات ولكن توجد بعض المهام تتشارك فيها كل هذه المصالح.

المطلب الأول: الوظائف المشتركة للوكالة الوطنية للتشغيل مع مصالح التشغيل الأخرى.

تختلف وظائف و مهام المرافق العمومية للتشغيل باختلاف سياسات الحكومات، فكل بلد يولي هذا المرفق مهام حسب السياسة التي يتهجها في ميدان التشغيل و الأهداف التي يسطرها، إلا أنه بالإمكان تحديد بعض الوظائف التي تشترك فيها أغلب المرافق العمومية للتشغيل في العالم، يمكن تلخيصها كما يلي:

الفرع الأول: تسجيل إعلام وتوجيه الطالبين والعرضين للعمل.

تعد هذه الوظيفة من الوظائف التقليدية للمرافق العمومية للتشغيل، فهي تقوم بدور الوسيط بين الطالبين للعمل والعرضين للعمل على إيجاد اليد العاملة. حيث تستقبل الطالبين للعمل و تقوم بإعلامهم و توجيههم و هذا بعد دراسة مؤهلاتهم و كفاءاتهم العملية و المهنية و من ثم تسجيلهم في سجل خاص بهم يحتوي على الاسم واللقب، العنوان، السن، المؤهلات، الخبرة المهنية، والعمل المرغوب فيه.

تقدم هذه الخدمات بصفة مجانية وهذا للسماح لجميع الطالبين للعمل في الحصول عليها مهما كانت وضعيتهم الاقتصادية، كما أن المرفق ملزم بالحفاظ على سرية هذه المعلومات وعدم التمييز بين المسجلين لا في سنهم، جنسهم... الخ¹.

أما فيما يخص العرضين للعمل الذين يرغبون في الحصول على يد عاملة حسب طلبهم، فإنهم يسجلون في سجل خاص بعروض العمل، حيث أن العرض للعمل مجبر على

¹ عبد القادر خياطي، مذكرة نهاية الدراسة، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق الشغل، المدرسة الوطنية للإدارة،

تقديم جميع التوضيحات اللازمة من أجل تسهيل عمل المرفق في البحث على الطالب للعمل اللازم.

كما أن سجل العارضين يحتوي أسمائهم و عناوينهم، وصف للعمل، المؤهلات المرغوب فيها و شروط التشغيل، يمكن أن يلعب المرفق دور المستشار بالنسبة للعارض للعمل، حيث يقدم له مساعدة في تحديد المؤهلات اللازمة أو في تعديل شروط التشغيل إذا رأى أن العارض قد وضع شروطا يمكن أن لا تستجيب و الطلبات المتوفرة.

يمكن أن تكون سجلات طلبات وعروض العمل يدوية أو آلية، غير أن هذه الأخيرة تتميز عن الأولى كونها تساعد على سرعة تحرك المعلومات، القيام بالإحصائيات، والاستجابة السريعة لطلبات وعروض العمل، إن وجد شبكة معلوماتية بين مختلف مكاتب التشغيل يساعد كثيرا في عمل هذه الأخيرة وتتميز خاصة بسرعة تنقل المعلومات بينها.

الفرع الثاني: جمع وتحليل المعطيات حول سوق العمل:

عرفت المنظمة الدولية لعمل المعلومات حول سوق العمل بأنها كل المعلومات المتعلقة بحجم أو تركيبية أو الطريقة التي يعمل بها هذا السوق أو احد مكوناته، مشاكله، الإمكانيات التي يعرضها، النوايا و المقاصد المرتبطة بالتشغيل¹.

و منه، فإن المرافق العمومية للتشغيل مكلفة بجمع و تحليل، بالتعاون - إن أمكن - مع مختلف السلطات العمومية، المستخدمين و النقابات، كل المعطيات التي يحوزونها حول وضعية سوق التشغيل و تطوراته المحتملة، في كامل الوطن و في جميع النشاطات، المهن أو المناطق، و بوضعها و بسرعة في متناول السلطات العمومية، منظمات المستخدمين والعمال كذا كل من له مصلحة.

¹ قادية عبد الله، المرجع السابق ص118.

المعلومات الخاصة بطالبي العمل وعارضيه مسجلة بطريقة صحيحة ودائمة وفي الوقت المناسب من قبل المرافق العمومية للتشغيل، ومنه، فإن هذا الأخير يجمع وينتج معلومات حول العمليات التي يقوم بها في سوق اليد العاملة، خاصة فيما يخص تسجيل و إشهار عروض العمل، تسجيل البطالين الراغبين في الحصول على عمل. و بالرغم من أن هذه السجلات تعتبر محدودة من حيث المعلومات التي تسجل فيها لأنها لا تسجل إلا المستخدمين و الطالبين للعمل المتعاملين مع مكاتب المرفق ، حيث توجد قنوات أخرى يمكن أن يتجه إليها الطالبون و العارضون للعمل كالجرائد و المجلات المتخصصة أو المواقع المتخصصة في الانترنت، فإن هذه السجلات تعطي نظرة و التطورات الحاصلة في سوق العمل¹، و إن تم جمع المعطيات و دراستها بسرعة و بطريقة صحيحة يمكن تقديم معلومات مهمة حول وتيرة تطور سوق اليد العاملة.

الفرع الثالث: المساهمة في إدارة التأمين عن البطالة.

يمكن أن تتدخل المرافق العمومية للتشغيل في إدارة التأمين عن البطالة في ثلاثة أوجه مختلفة حيث أن كل شخص يريد أن يحصل على تأمين عن البطالة يجب أن يكون مسجلا لدى المرفق كطالب للعمل، و من ثم فإن المرفق يساعده في إيجاد عمل، و من أجل الحصول على منحة في فترة البطالة و أخيرا الإدارة الشاملة لنظام التأمين عن البطالة.

الوجهين الأوليين تشترك فيهما جميع مرافق التشغيل في العالم، غير أن الوجه الثالث يمكن أن يسند إلى إدارة أخرى تتكفل به.

يساعد المرفق العمومي لتشغيل الأشخاص الذين فقدوا عملهم، مهما كان سبب ذلك، بعد تسجيلهم كطالبين جدد للعمل في إيجاد عمل وهذا كونه يلعب دور الوسيط بينهم وبين العارضين للعمل.

¹ عبد القادر خياطي، المرجع السابق، ص14.

معظم دول العالم تقدم منحة للأشخاص الذين وصلوا السن القانوني للعمل وما زالوا في حالة بطالة، إلى حين حصولهم على عمل، ومن أجل ذلك يشترط فيهم أن يكونوا مسجلين لدى المرفق العمومي للتشغيل كطالبين للعمل.

تتولى بعض الدول كالولايات المتحدة الأمريكية، كندا و النرويج مرفق التشغيل الإدارة الشاملة لنظام التأمين عن البطالة، حيث يقوم المرفق بتسجيل البطالين، مساعدتهم في البحث عن عمل و تقديم منحة لهم كتأمين عن البطالة في هذه الفترة¹.

الفرع الرابع: المساعدة في التخطيط الاقتصادي والاجتماعي.

يظهر دور المرافق العمومية للتشغيل في التخطيط الاقتصادي والاجتماعي من خلال المعطيات والإحصائيات التي يقدمها للسلطات العمومية حول سوق اليد العاملة. حيث تقوم السلطات العمومية باتخاذ تدابير و وضع سياسات من أجل مكافحة البطالة التي تعتبر من المشاكل الاقتصادية و الاجتماعية الخطيرة من حيث الآثار المترتبة عنها و التي تصل أي الصراعات بين الطبقات أو ثوران المجتمع ضد السياسات التي تتبعها الدولة في هذا الميدان².

كما يتدخل المرفق في تطبيق سياسات التشغيل التي تنتهجها الحكومات لمكافحة البطال عن طريق خلق الاستثمارات و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دعم الشباب الراغب في إنشاء مؤسسات خاصة و مساعدتهم لتحقيق نتائج إيجابية.

المطلب الثاني: عصرنه وأفاق الوكالة الوطنية للتشغيل

تملك الوكالة الوطنية للتشغيل تطلعات و أفاق كبيرة من اجل عصرنه و تطوير مصالحها من اجل ترقية نوعية خدماتها المقدمة لجميع مرتفقيها و الوصول إلى جعلها ادارة الكترونية بحتة و التخلي عن الادارة التقليدية، ولأجل هذا أقرت المديرية العامة برنامجا خاصا لعصرنه مرافقها ومصالحها ابتداء من سنة 2006 وهذا من خلال.

¹ عبد القادر خياطي، المرجع السابق، ص15،16.

² قادية عبد الله، المرجع السابق، ص147.

الفرع الأول: عصرنة الوكالة الوطنية للتشغيل.

أولا-توسيع شبكة الوكالات:

شهدت الوكالة الوطنية للتشغيل توسعا مهما من خلال إنشاء و فتح وكالات محلية جديدة تغطي كامل التراب الوطني، مجهزة بالوسائل المادية و التجهيزات و مدعمة بالموارد البشرية المؤهلة بهدف تقرب خدمات الوكالة من المرتفقين، فمن 164 وكالة محلية سنة 2006، ارتفع عددها إلى 275 وكالة محلية سنة 2018 منها ثلاث-03- وكالات متخصصة في تشغيل الإطارات العليا موجة لانتقاء حاملي الشهادات الجامعية الذين تقلدوا مناصب عليا¹.

ثانيا -تهيئة فضاءات التكوين

في إطار برنامج دعم قطاع التشغيل في الجزائر (pasea) هيأت الوكالة الوطنية للتشغيل خمس (5) قاعات مخصصة للتكوين، الجزائر - عنابة، وهران، جيجل، غرداية بأحدث الوسائل التعليمية قيد ضمان التأطير و التكوين النوعي لمواردها البشرية.

ثالثا -إنشاء مركز وطني للتكوين:

قامت الوكالة الوطنية للتشغيل بافتتاح مركز خاص للتكوين قصد مرافقة كل الأنشطة المسجلة في مخطط عصرنة الوكالة، معتمدة في ذلك على إطاراتها المكونة سابقا في إطار برنامج دعم قطاع التشغيل في الجزائر <<pasea>>.

رابعا -إنشاءخلية الإصغاء (مركز النداء 30 05):

تم استخدام مركز النداء على مستوى خلة الإصغاء بهدف استقبال عرائض المواطنين " طالبى العمل والمستخدمين «عن طريق الرقم الأخضر (30 05) والرد عليها من خلال تقديم التوجيهات والإرشادات اللازمة لهم²، وضمان أحسن تكفل ممكن لتلبية طلباتهموفق التنظيم و الإمكانيات المتاحة، هذا بالإضافة إلى تطبيق " Ecoute + " المصمم لمساعدة

¹www.anem.dz تاريخ التصفح 01/ ماي 2019 على الساعة 23.00.

²www.anem.dz تاريخ التصفح 02/05/2019 على الساعة 15.00.

ودعم خلية الاستقبال والإصغاء التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل في تنفيذ مهامها. كما يسمح هذا التطبيق أساسا بضمان التكفل بمختلف مراحل معالجة الغرائض ومتابعته.

خامسا - إعداد المدونة الجزائرية للوظائف و المهن <<name>>:

في إطار عصرنه خدمات الوكالة الوطنية للتشغيل قامت الوكالة و بالشراكة مع نظيرها الفرنسي قطب التشغيل <<Pole emploi>> بإعداد مدونة جزائرية للوظائف والمهن، وذلك بالتنسيق مع قطاعات عديدة (المؤسسات الاقتصادية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وزارة التعليم والتكوين المهنيين المنظمات المهنية...). حيث تسمح المدونة الجزائرية للوظائف والمهن -بالتعرفويشكل دقيق على الاحتياجات في التكوين من جهة، وتساعد على التقريب بين طالبي وعارضي العمل من جهة أخرى، كما توفر لغة مشتركة حول المهن والحروف لتسهيل الحوار بين مختلف الأطراف الفاعلة في سوق العمل.

سادسا - استحداث نظام المعلوماتي (وسيط) S.I.Wassit:

قامت الوكالة الوطنية للتشغيل باستخدام ووضع نظام جديد للمعلومات " وسيط " والذي يضمن الشفافية، الفعالية والسرعة في معالجة عروض وطلبات العمل. يهدف هذا النظام الجديد إلى تسهيل عملية الوساطة بين عروض و طلبات العمل بواسطة قاعدة بيانات تضم السير الذاتية لطالبي العمل، الذين يتحصلون بعد تسجيلهم بإحدى الوكالات المحلية للتشغيل على رقم تعريف وطني، و تتم من خلاله المعالجة بطريقة محكمة و دقيقة لطلبات و عروض العمل من خلال التركيز و الاستعانة بمدونة الوظائف والمهن¹.

¹ مديرية الإعلام والدراسات والتوثيق، نيابة مديريةية التوثيق، مركز أرسيف الوكالة الوطنية للتشغيل

سابعا-إنشاءبوابة عملي:

وضعت الوكالة الوطنية للتشغيل شبكة اتصال داخلية " انترنت " نستخدم خدمات الانترنت الشبكة العنكبوتية << World Wide Web >> و تهدف إلى تبادل المعلومات و الاتصال الفعال داخل الوكالة بحيث أنها تتيح للمستخدمين و بسهولة إمكانية إنتاج و بث المعلومات.

هذا و تتكون بوابة الانترنت عملي <<3amali>> من فضائين متكاملين للتبادل:

• فضاء لبث المعلومات.

• فضاء للعمل المشترك موجه لفرق العمل.¹

ثامنا-استحداث مركز البيانات << data center secours >>

قصد ضمان استمرارية نشاطات و خدمات الوكالة الوطنية للتشغيل، تم استحداث مركز احتياطي خاص لحفظ البيانات عن بعد، مهياً لحماية و حفظ أنظمة المعلومات و استرجاعها في حالة حدوث كوارث.

تاسعا-إنشاء مركز الأرشيف:

في إطار التسيير الانجح للتراث الوثائقي " الأرشيف " الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل، تم إنشاء مركز خاص للأرشيف يهدف إلى حفظ و استغلال الوثائق الأرشيفية المنتجة على مستوى الهياكل المركزية و اللامركزية و تنظيمها وفقا للإجراءات و التنظيم المعمول بهما.

عاشرا-إبرام اتفاقيات التعاون والشراكة الدولية <<coopération et partenariat >>

في إطار التحديث المستمر للمرفق العمومي للتشغيل < الوكالة الوطنية للتشغيل >

قامت الوكالة الوطنية للتشغيل بإبرام عدة مشاريع تعاون و شراكة مع مختلف الهيئات

و المنظمات الدولية، و المتمثلة فيما يلي:

¹www.anem.dz تاريخ التصفح 2019/04/25 على الساعة 15:00

U مشروع تحديث خدمات و استغلال المكالمات الهاتفية و الإصغاء التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل (cprofas+) مع نظيرها الفرنسي " قطب التشغيل" و الذي يهدف إلى تحسين نظام استقبال المكالمات الهاتفية و توجيه المتصلين بالرقم (3005) و تطوير كفاءات أعوان المنصة الهاتفية¹.

U برنامج الدعم لتطبيق اتفاق الشراكة بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي: يهدف إلى تحيين و تطوير الخدمات عن بعد لخدمة مستعملي المرفق العمومي للتشغيل " الوكالة الوطنية للتشغيل".

U برنامج الدعم للمطابقة تكوين/ تأهيل بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي: و يهدف لضمان تكييف المؤهلات مع متطلبات عروض العمل المستعجلة و المقدمة من طرف مؤسسات القطاعات ذات الأولوية.²

U التعاون مع المكتب الدولي للعمل تحت شعار " من الجامعة إلى عالم الشغل " يهدف إلى دعم الوكالة الوطنية للشغل في تكثيف محتوى برامج التكوين المتعلق بنوادي البحث عن العمل و تقنياته.

U التعاون بين الوكالة الوطنية للتشغيل و الوكالة الوطنية للتشغيل و العمل المستقلة (تونس): و تندرج في إطار متابعة و تطوير التعاون الجزائري - التونسي في مجال التشغيل و الذي يهدف إلى دعم الوكالة الوطنية للتشغيل و العمل في إعداد مدونة المهن و الحرف، و التحكم في التقنيات الحديثة المتعلقة بمعالجة المعلومات في مجال سوف الشغل³.

- التعاون بين الوكالة الوطنية للتشغيل، و الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب "موريتانيا"، و الذي يسمح بتبادل الخبرات في تسيير برامج دعم التشغيل و تطوير الكفاءات المختصة في تسيير أجهزة دعم التشغيل.

¹ مديرية الإعلام و الدراسات و التوثيق، نيابة مديرية التوثيق، مركز أرشيف الوكالة الوطنية للتشغيل

² www.anem.dz تاريخ التصفح 2019/04/25 على الساعة 15:00.

³ مديرية الإعلام و الدراسات و التوثيق، نيابة مديرية التوثيق، مركز أرشيف الوكالة الوطنية للتشغيل.

إحدى عشر - موقع وسيط في الشبكة [www.wasit](http://www.wasit.dz) en ligne. Dz

و تتيح هذه التقنية لمرتقي الوكالة الوطنية للتشغيل الاستفادة من خدماتها عن بعد،
و من أهم هذه الخدمات ما يلي:

§ التسجيل عن بعد.

§ تحيين بيانات السيرة الذاتية لطالبي العمل.

§ إعادة التصديق.

§ الاطلاع على عروض العمل¹.

§ تمكين المؤسسات من إيداع احتياجاتها في التوظيف عن بعد.

اثني عشر - إنشاء موقع الكتروني للوكالة www.anem.dz

و يتيح لزائريه كل المعلومات المرتبطة بالوكالة الوطنية للتشغيل، بمهامها و خدماتها،
و كذا بمدونة الوظائف و المهن.

ثلاثة عشر - شبكة الاكسترنيت:

وهي بمثابة اقتراح وتجميع خدمة الوصول إلى البيانات الإحصائية لبعض شركاء
الوكالة الخارجيين المعتمدين، وعن طريق مواقع وحقوق الوصول المحددة والمسيرة من طرف
الوكالة الوطنية للتشغيل. مع العلم أن بناء شبكة الاكسترنيت تم سنة 2017 بالتنسيق مع
المدرسة العليا للإعلام الآلي.

أربعة عشر - تطبيقات الخدمات عن بعد عبر الهواتف الذكية: وتتمثل في التطبيقات الآتية:

1 - تطبيق وكالتي - **Mon agence**: و هو التطبيق الذي يتيح لطالب العمل تحديد
عنوان و موقع الوكالة الأقرب، و هذا في حالات بحثه الفعال عن العمل أو توجيهه من
وكالته الأصلية إلى وكالة أخرى في إطار التعويض، بحيث عند وصوله إلى منطقة أخرى
يمكنه استخدام هذا التطبيق من تحديد موقع و عنوان الوكالة بسهولة².

¹ <http://3amali/anem.dz> تاريخ التصفح 2019/03/25 على الساعة 14.25.

² مديرية الإعلام والدراسات والتوثيق، نيابة مديريةية التوثيق، مركز أرشيف الوكالة الوطنية للتشغيل

2- التطبيق الخاص بعروض العمل -Mon offre: و هو التطبيق الذي يتيح إمكانية مطالعة الإعلانات المتعلقة بعروض العمل المتوفرة قصد ضمان الشفافية اللازمة بهذا الخصوص¹.

3- التطبيق الخاص بمدونة الوظائف والمهن Name: وهو التطبيق الذي يسمح لطالبي العمل وعارضيه بتصفح المدونة والاستفادة من مزاياها وخاصة بالنسبة للمؤسسات أثناء التعبير عن احتياجاتهم في التوظيف.

الفرع الثاني: الأفاق المستقبلية للوكالة الوطنية للتشغيل:

للوكالة الوطنية للتشغيل أفاق كبيرة في إعادة عصرية الوكالة من خلال تحيين وتحديث أنظمتها المعلوماتية بحيث سيتم:

- إضافة خاصية جديدة في برنامج الوسيط متمثلة في استخدام الرسائل النصية للمسجلين كطالبي عمل يتم من خلاله إعلامهم بضرورة تجديد طلبهم على مستوى التطبيق، وذلك لضمان استمرارية الطلب، ورسول هذه الرسائل من طرق المتعاملين الثلاث - جيزي - موبيليس - اوريدو .

- سيتم تحديد أهم المستخدمين من حيث توظيف العمال و منحهم امتيازات وهذا تشجيعا لبقية المتعاملين للتقرب أكثر من الوكالة².

- سيتم استبدال النظام المعلوماتي GEST-DAP بنظام IDMADJ وهو نظام فرعي للوسيط يعمل بقاعدة بيانات، يتكفل بتسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP منذ حصول طالب العمل على عقد عمل في إطاره إلى غاية تسديد أجره.

¹ تاريخ التصفح 2019/03/28 على الساعة 18.00. www.anem.dz

² آسيا بن النية، مقابلة مع مدير المعلوماتية بالمديرية العامة لبيحي حسين، وفريق عمله، يوم 2019/05/05، بمقر المديرية العامة.

- التطلع إلى استحداث نظام معلوماتي يساعد على اتخاذ القرار في تقييم الموظفين، وتعد المؤسسة الأولى وطنيا في هذا المجال.
- تنظيم رحلات دراسية لفائدة المكلفين بالإعلاما لآلياً إلى شريك التوأمة قطب التشغيل الفرنسي (POLE EMPLOI) لاكتساب الخبرات.
- القيام بتوسيع المهام و الوظائف خارج الوكالة للسماح بالاطلاع على البيانات المصنفة حسب الجنس للمتعاملين في سوق العمل لاستغلالها و تحليلها.
- تحيين مخطط التواصل داخليا وخارجيا من اجل ترقية الخدمات عن بعد وتقديم صورة عصرية عن الوكالة عن طريق الموقع الرسمي للوكالة والتطبيقات الخاصة بها.
- توسيع الشراكة مع مختلف الجامعات الوطنية من اجل القيام بدراسات وإحصاءات حول سوق الشغل و اليد العاملة.
- تكثيف الرحلات الدراسية للمستشارين إلى شريك التوأمة من اجل تحليل التجارب و الخبرات فيما يخص إدماج الخدمات.
- دعم وضع قواعد وأدوات الاتصال والتسيير التي تسمح للوكالة بتنظيم التبادلات الدولية للعمال¹.
- تزويد الوكالة بجهاز المراقبة الداخلية CI يتماشى و الخدمات المقدمة.
- إتباع سياسة التكوين كطريقة تسمح بتطوير الكفاءات لعمال الوكالة.
- تقوية قدرات المكونين في مجال هندسة التكوين.

خلاصة الفصل

تملك الوكالة الوطنية للتشغيل كغيرها من مصالح التشغيل الأخرى، مهام تنفرد بها وحدها، بالإضافة إلى بعض المهام المشتركة مع بقية مصالح التشغيل الأخرى، كما تتميز بامتلاكها لجهاز تشغيل تنفرد به وحدها بتسييره يشمل فئة معينة من طالبي العمل.

¹أسيا بن النية، مقابلة مع مدير المعلوماتية بالمديرية العامة لبيحي حسين، وفريق عمله، يوم 2019/05/05، بمقر المديرية العامة.

تهدف الوكالة إلى عصرنة خدماتها و ترقيتها و التحول من الإدارة التقليدية إلى الرقمنة أو ما يسمى بالإدارة الإلكترونية.

الخاتمة:

لقد سعينا من خلال هذه الدراسة الإلمام قدر الإمكان بموضوع الوكالة الوطنية للتشغيل بصفاتها المرفق العمومي للتشغيل في الجزائر، بحيث اقتضت الحاجة الاقتصادية الماسة للدولة إنشاء مهمة الوساطة بين طالبي و المستخدمين للحد من سياسة التوظيف المباشر التي يستغلها المستخدمين، بل إلزامهم بالمرور بالوكالة الوطنية للتشغيل، وكذلك كحلقة وصل و إعلام بين المستخدمين وطالبي العمل لمعرفة العروض المتوفرة و الكفاءات و اليد العاملة الموجودة، وكذلك كهيئة مهمة في تنفيذ سياسة التشغيل في الجزائر و إقرار حلول ودراسات و تقارير سنوية حول واقع التشغيل في الجزائر، و لا شك ان ضمان تحقيق هذه الأهداف مرتبط بحسن التنسيق و كفاءة و فعالية الوكالة الوطنية للتشغيل .

وبهذا الخصوص فقد خلصت هذه الدراسة إلى إبراز النظام القانوني للوكالة الوطنية للتشغيل بأنها مرفق عمومي ذات تسيير خاص.

خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77-06 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق لـ 18 فبراير 2006، تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، و تعمل تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي.

أما من الناحية الوظيفية فهي هيئة لها أجهزة؛ و هياكل خاصة بها تساعد في القيام بعملها بأحسن صورة، و تقديم أفضل خدمة لكل مرتفقيها سواء كانوا طالبي عمل أو مستخدمين أو شركاء اقتصاديين، للنهوض و الرقي بها و للمساهمة دائما في تحقيق السياسة العامة للتشغيل في الجزائر.

ومن خلال هذه الدراسة للموضوع المقدم استخلصت عدة نتائج أهمها:

-المركزية المبالغ فيها، من حيث القرارات والتعليمات على مستوى المديرية العامة.

-كثرة المصالح و تفرعها على مستوى المديرية العامة.

-عدم جدوى و فائدة المديريات الجهوية، بإستثناء قيامها بدور الوسيط بين الوكالات الولائية

مع المديرية العامة في المراسلات الإدارية.

-كذلك غموض الدور المنوط للوكالة الولائية للتشغيل خاصة بعد فصلها عن الوكالات المحلية.

-إهتراء المعدات الالكترونية و الإنقطاعات المتكررة للشبكة اثر سلبا على سير الوكالة.

-النقص البشري الموجود في الكثير من الوكالات عبر الوطن.

-طغيان المعالجة الاجتماعية و حتى السياسية،في سياسات التشغيل على حساب المعالجة الاقتصادية،وقد ترتب على هذا الانحراف،إلى جعل الوكالة مكان لامتناس غضب الشباب البطال.

-غياب صلاحية الردع قتل من فعالية عمل الوكالة.

-جمود التشريعات لسوق العمل حيث ان القيود المفرطة و الصرامة تؤدي الى التقليل من الفرص المتاحة للشركات الاستثمارية و بالتالي انخفاض الإنتاجية و انتشار البطالة .

-افتقار الوكالة لوسائل التقويم و القياس الإحصائي للبطالة.

-غياب الثقة بين طالب العمل و الوكالة الوطنية للتشغيل.

-عدم التنسيق و التعاون بين أجهزة التشغيل و المؤسسات الهادفة للتوفير مناصب الشغل و مؤسسات التكوين بمختلف أصنافها.

-خرق الهيئات المستخدمة للنصوص التشريعية و التنظيمية و ذلك بتشغيل عمال دون تقديم عروض العمل على الوكالة .

-كثرة أجهزة التشغيل مما أدى للتقليل و فرملة عمل و سير الوكالة.

-عدم التحكم في الآليات القانونية و الاجتماعية و الاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة ظاهرة البطالة.

-اعتماد الدولة على الحلول الترقيعية الظرفية لمواجهة أزمة البطالة (عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني).

-قلة الوظائف المعروضة مقارنة مع المناصب التي تنصب سنويا.

-توجه الأغلبية إلى العمل العمومي المأجور و رفض العمل في القطاع الخاص.

- العمل الغير المؤجور و الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب.
 - عجز في اليد العاملة المؤهلة، و عدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب
 - عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل.
 - وجود إختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل .
 - عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل .
- فبكل هذه النتائج يمكن أن نضع توصيات شخصية قد تساعد على تطوير عمل وفعالية الوكالة الوطنية للتشغيل في محاربة البطالة.

الاقتراحات:

- إعطاء قيمة حقيقية للوكالة الوطنية من طرف السلطات من جميع الجوانب و مساواتها مع الفروع الأخرى التابعة لوزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي.
- الاهتمام الكبير بالعنصر البشري للوكالة الوطنية، من حيث التكوين و التأطير لأنه أهم عنصر في مجال ترقية أي قطاع.
- منح الوكالة الوطنية نفس صلاحيات مفتشية العمل .
- وجود رؤية استراتيجية شاملة و تكون عميقة و طويلة الأمد و متعددة الابعاد، تبنى على مجموعة من السياسات و البرامج لكل هدفه و وسائله، و الابتعاد على الحلول الترقيعية الضرفية المرتبطة بالظروف السياسية و الاجتماعية مما يسمح للوكالة الوطنية بالتطور و الرقي.
- تحرير الوكالات المحلية من القيود المفروضة عليها من السلطات، و الحد من التدخل في عملها، و حماية العمال من الضغوطات الممارسة عليهم من طرف المسؤولين و البطالين و أرباب العمل.
- تحديد مهام الوكالات الولائية و بدقة.
- منح بعض من صلاحيات المديرية العامة إلى الوكالات الولائية، وهذا من اجل تسهيل و التسريع في العمل.

-تكثيف من دورات التكوين للمستشارين من اجل تأهيلهم لمسايرة و مواكبة التطورات و تفعيل اتفاقية التعاون و الشراكة مع قطب التشغيل الفرنسي خاصة في مجال التكوين.
-تفعيل دور الوكالة الوطنية للتشغيل في الرقابة على قطاع التشغيل و منحها صلاحيات اكبر.

-إعادة تحديث الكثير من مقرات الوكالات من اجل توفير جو ملائم للعمل.

-إعادة تحديث المعدات الالكترونية و شبكة الانترنت.

-إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية و التكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه و الاستشارة الفعالة لطالبي العمل و المستخدمين

-الاستمرارية في تطبيق السياسات الحالية المرسومة و عدم تغييرها من اجل التغيير ،قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه.

-استحداث أنماط تشغيل جديدة تتوافق مع اليد العاملة المتوفرة، تتميز بطابع الديمومة و الاستمرارية.

-إدماج الوكالة الوطنية للتشغيل ضمن المخططات الوطنية و تمكينها من الاستفادة من كافة التدابير القانونية و المالية التي تقرها الدولة لصالح المؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية.

في الأخير أستخلص أن دور الوكالة الوطنية للتشغيل مهم جدا، غير أن هذه الدور أو المهمة تبقى مهمة الجميع، ولا تنحصر في جهاز الوكالة وحده، و دعم هذا المرفق من طرف السلطات يعد جد ضروري، وذلك بتنسيق و تضافر الجهود لتذليل العقبات التي تعترض طالبي العمل و المستخدمين،و العمل على القضاء على واحدة من اخطر الازمات التي تهدد استقرار دول.

قائمة المصادر و

المراجع

قائمة المراجع:

الاتفاقيات:

1- الاتفاقية المتعلقة بحماية جميع العمال المهاجرين، و التي دخلت حيز التنفيذ في 01 تموز/يوليو 2003، و صادقت عليها الجزائر في 21 نيسان/ابريل 2005.

النصوص التشريعية:

- 1 - قانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 هـ الموافق لـ 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل.
- 2 - القانون 08-11 المؤرخ في 25 جوان 2008، المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها.

النصوص التنظيمية:

- 1 - المرسوم التنفيذي رقم 07-123، المؤرخ في 24 ابريل 2007، المتضمن ضبط شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال.
- 2 - المرسوم التنفيذي رقم 07-386، المؤرخ في 25 ذي الحجة 1428 هـ، الموافق لـ 05 ديسمبر 2007، المحدد لمستوى و طرق منح الامتيازات المقررة في ذات القانون.
- 3 - المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني سنة 1429 هـ، الموافق لـ 19 افريل سنة 2008، و المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.
- 4 - المرسوم التنفيذي رقم 90-259، المؤرخ في 18 صفر 1411 هـ، الموافق لـ 8 سبتمبر 1990، المعدل و المتمم للأمر رقم 71-42، المؤرخ في 17 يوليو 1971، والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير تسميته.

5- المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم 1427 الموافق لـ 18 فبراير سنة 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها.

6- المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 13 شعبان عام 1419 الموافق 2 ديسمبر سنة 1998، المتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين.

الكتب:

1- صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية، في القانون الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، القبة الجزائر.

الرسائل و المذكرات:

1- عبد الله قادية، الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص حقوق، جامعة وهران، 2011.

2- فارس شلالي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر.

3- صوالح بلخير، سياسة التشغيل في الجزائر و دورها في تقليص البطالة، مذكرة مستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية.

4- عبد القادر خياطي، مذكرة نهاية الدراسة، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق الشغل، المدرسة الوطنية للإدارة، 2006.

5- لويذة بوشاقور الوكالة الوطنية للتشغيل، واقع و آفاق: دراسة حالة المديرية العامة بالعاصمة، مذكرة ليسانس، إعلام واتصال، تخصص اتصال مؤسستي، جامعة الجزائر 3-2011.

- 6- عبد الله ملياني: تقرير تربص دراسة ميدانية في المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل,مذكرة ليسانس,جامعة الجزائر 2, كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2014-2015.
- 7 - أسيا بن النية، مقابلة مع مدير المعلوماتية بالمديرية العامة لبيحي حسين، وفريق عمله، يوم 2019/05/05، بمقر المديرية العامة.

المواقع الالكترونية:

- 1- www.anem.dz

الفهرس

فهرس المحتويات

الصفحة:	العنوان:
.....	شكر و تقدير
.....	الإهداء.....
أ	المقدمة.....
7	الفصل الأول: الإطار القانوني للوكالة الوطنية للتشغيل
8	المبحث الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل.....
9	المطلب الأول: نشأة الوكالة الوطنية للتشغيل و تطورها.....
9	الفرع الأول: نشأة الوكالة.....
11	الفرع الثاني: تطورت الوكالة.....
13	المطلب الثاني: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل و علاقتها بأجهزة التشغيل الأخرى....
13	الفرع الأول: تعريف الوكالة.....
14	الفرع الثاني: خصائص الوكالة الوطنية للتشغيل.....
17	الفرع الثالث: علاقة الوكالة بالفاعلين الآخرين في سوق العمل.....
20	المبحث الثاني: التنظيم الإداري و الهيكل للوكالة الوطنية للتشغيل.....
20	المطلب الأول: التنظيم الإداري.....
20	الفرع الأول: مجلس الادارة
21	الفرع الثاني: المدير العام.
24	المطلب الثاني: التنظيم الهيكلي.....
25	الفرع الأول: الهياكل المركزية.....
38	الفرع الثاني: الهياكل المحلية.....

43	خلاصة الفصل
45	الفصل الثاني: الإطار الوظيفي للوكالة الوطنية للتشغيل
46	المبحث الأول: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و الية تسيير جهازها.....
46	المطلب الأول: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل.....
46	الفرع الأول: المهام التقليدية.....
61	الفرع الثاني: المهام الحديثة.....
67	المطلب الثاني: جهاز المساعدة على الإدماج المهني.....
67	الفرع الأول: الفئات التي يمكنها الاستفادة و شروطها.....
69	الفرع الثاني: أنواع العقود.....
73	المبحث الثاني: شراكة و أفاق الوكالة الوطنية للتشغيل
73	المطلب الأول: الوظائف المشتركة للوكالة الوطنية للتشغيل مع مصالح التشغيل الأخرى
73	الفرع الأول: تسجيل إعلام و توجيه الطالبين و العارضين للعمل.....
74	الفرع الثاني: جمع و تحليل المعطيات حول سوق العمل.....
75	الفرع الثالث: المساهمة في إدارة التأمين عن البطالة.....
76	الفرع الرابع: المساعدة في التخطيط الاقتصادي و الاجتماعي.....
76	المطلب الثاني: عصرنة و أفاق الوكالة الوطنية للتشغيل.....
77	الفرع الأول: عصرنة الوكالة الوطنية للتشغيل.....
82	الفرع الثاني: الأفاق المستقبلية للوكالة الوطنية للتشغيل.....

84 خلاصة الفصل
85 خاتمة
92 قائمة المصادر و المراجع
 الفهرس