



جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية



توجهات الحكومة الجزائرية تجاه برامج الادمج المهني

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم السياسية
تخصص: تنظيم سياسي وإداري

إشراف الأستاذ:
طواهرية أحلام

إعداد الطالب:
شايشي أسامة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة غرداية	صوالحي ليلي
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	طواهرية أحلام
مناقشا	جامعة غرداية	لخضاري إيمان

السنة الجامعية
2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى من سار معي منذ بداية الطريق حتى هذه اللحظة
وكان دافعا لي لكل نجاح، إلى "أبي الحبيب".
إلى روح القلب ونبض الحنان التي صبرت
وكافحت معي في هذه الحياة، إلى "أمي الحبيبة".
إلى أخي أحمد وأختي سارة وأبنائها حفظهم الله جميعا.
إلى كافة اسرتي وأقاربي وأخص بالذكر: ابن عمتي يعقوب.
إلى كل من أكن لهم الحب والاحترام.
إلى جميع أصدقائي ورفاق دربي في هذه الحياة.
إلى جميع الذين ساعدوني في هذا العمل من قريب او بعيد.
إليهم أهدي هذا الصنيع.



شكر

لي عظيم الشرف والتقدير أن أتقدم بالشكر إلى أستاذتي الكريمة

" طواهرية أحلام "

على اشرافها على هذا العمل وجميل صبرها معي

وعرفانا لما قدمته لي من نصح وتوجيه.

كما يطيب لي ان اتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة.

وكل أساتذتي الذين تعاقبو على تدريسي في جميع مستوياتي التعليمية.

كل الشكر والعرفان للقائمين على قسم العلوم السياسية بجامعة غرداية.

كل الشكر والعرفان لمن ساعدني من قريب او بعيد لانجاز هذا العمل.

وفي الأخير أدعوا الله رب العالمين أن يوفقنا لما هو خير.

الملخص:

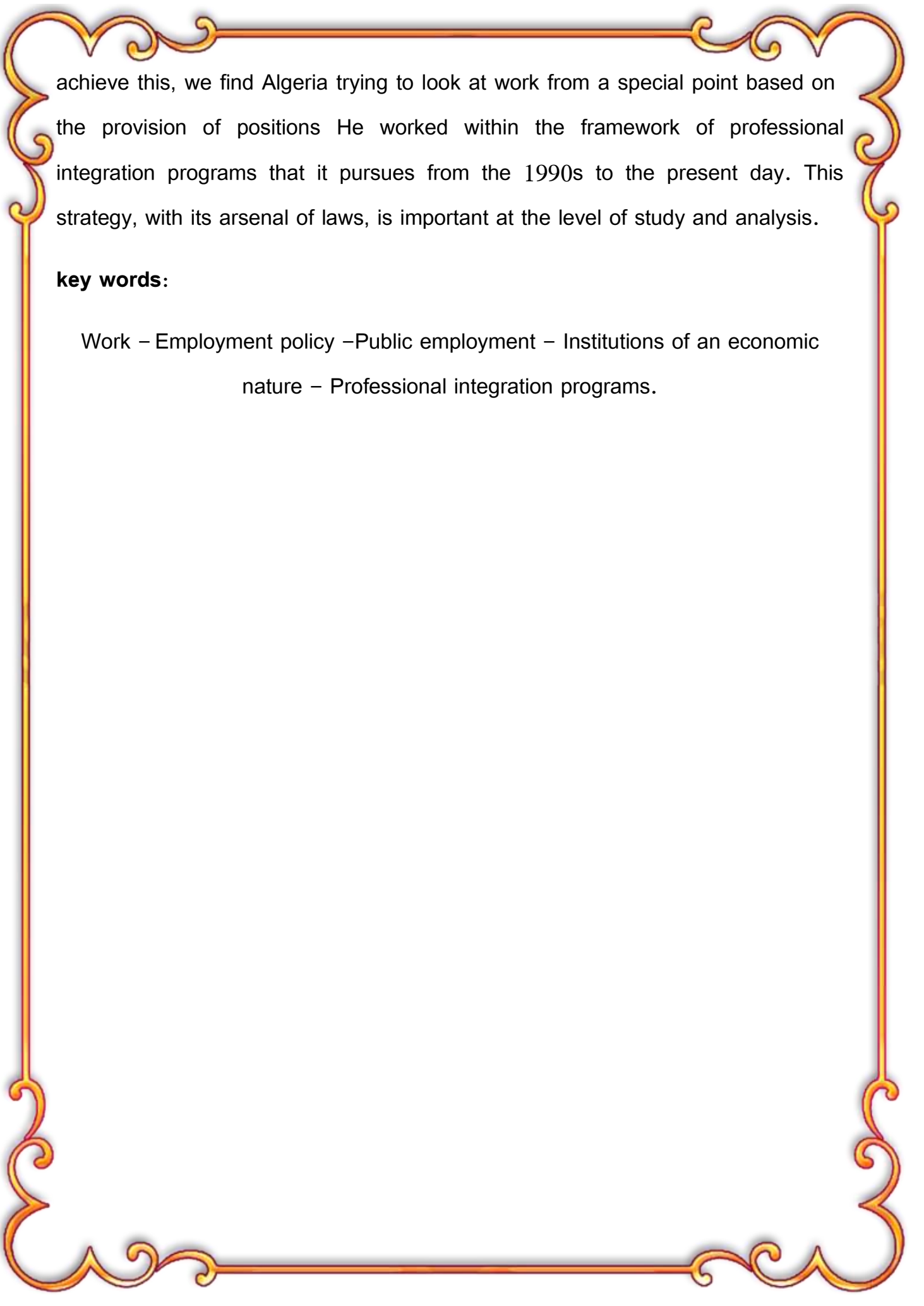
يمثل الشغل أحد الأنشطة الانسانية القديمة المرتبطة بحياة الانسان على الأرض والتي تشعبت مع مرور الوقت وارتبطت بجوانب وقطاعات مختلفة اقتصادية واجتماعية وحتى سياسية، حيث أصبح للشغل منظمات دولية تعمل على تقنين هذا النشاط الانساني في اطار يحمي العامل بشكل اساسي ، وبما أن الدول تسعى الى تحقيق أهدافها الاقتصادية والتي يعد الشغل المحرك الاساسي لها من جهة واستتباب أمنها من خلال توفيره لأكبر عدد من مواطنيها، تجد نفسها ترسم سياسات واستراتيجيات من اجل ذلك، ومن بين هذه الدول التي تحاول جاهدة تحقيق ذلك نجد دولة الجزائر تحاول النظر للشغل من وجهة خاصة تقوم على توفير مناصب عمل في اطار برامج الادمج المهني والتي تنتهجها من فترة التسعينيات الى يومنا هذا وتعد هذه الاستراتيجية بترسانة قوانينها مهمة على مستوى الدراسة والتحليل .

الكلمات المفتاحية:

الشغل - سياسة التشغيل - الوظيفة العامة - المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي - برامج الادمج المهني .

Summary:

Work represents one of the ancient human activities associated with human life on the ground, which saturated with the passage of time and was linked to various economic, social and even political aspects and sectors, as work has become international organizations working to legalize this human activity in a framework that basically protects the worker, and since countries seek to achieve their goals On the one hand, the economy, in which work is the main engine and its security by providing it to the largest number of its citizens, finds itself drawing policies and strategies for that, and among these countries that are trying hard to



achieve this, we find Algeria trying to look at work from a special point based on the provision of positions He worked within the framework of professional integration programs that it pursues from the 1990s to the present day. This strategy, with its arsenal of laws, is important at the level of study and analysis.

key words:

Work – Employment policy –Public employment – Institutions of an economic nature – Professional integration programs.

قائمة المختصرات

ج ر: الجريدة الرسمية.

ق ت: القانون التجاري.

EPE : Entreprise publique économique. (مؤسسة عمومية اقتصادية)

SPA : Société par actions. (شركة ذات مساهمة)

SARL : Société à responsabilité limitée. (شركة ذات مسؤولية محدودة)

مقدمة

يعتبر الشغل من بين الانشطة الانسانية التي عرفت قديما وارتبطت بنواحي عديدة اقتصادية واجتماعية وسياسية حيث عبر الشغل في الماضي عن أجر تقاضاه العامل مقابل جهد بدني أو عقلي لتتطور قضاياها الى حقوق العامل الاجتماعية والانسانية من حوافز وعطل وأماكن مهينة ومع الثورة الصناعية ونتائجها التي مست أوروبا من ازدياد للمصانع والطلب على العمال لاستيعاب الأسواق وحاجيتها من السلع والبضائع ومع الوقت أصبح الشغل يدخل ضمن سياسات الدولة المتدخلة ويتواجد في برامج المترشحين السياسيين في ظل إشكال يطرحه الزيادات المعتبرة للعاطلين عن العمل في العالم ومن هنا ظهرت المنظمات الحكومية المهمة بالعمل وتقنين حقوق العامل ليصبح العمل قضية دولية وتوفير مناصب للمواطنين أحد أهم الاشكالات التي تعاني منها الدولة الوطنية سابقا في الوقت الحاضر حيث كانت هذه الجزئية من بين مسببات اللاستقرار السياسي في أماكن عديدة من العالم. لهذه الاسباب وغيرها درجت الدول وحكوماتها عن ايجاد استراتيجيات في كل مرحلة لمواجهة معضلة الشغل ومطالب العمال المستمرة سواء المثبتون في وظائفهم أو غير المثبتون.

وبالنسبة للدولة الجزائرية يعد موضوع التشغيل من المواضيع الهامة التي أولتها الدولة اهتماما بالغا وقد يعود هذا لزيادة نسبة الشباب فيها مقارنة بدول اخرى ما يجعل الطلب على العمل أحد أهم تحديات النظام السياسي وكغيرها من الدول وضعت العديد من الاستراتيجيات لامتصاص بطالة هذه الشريحة الكبيرة من المجتمع. ابتدأت هذه الاستراتيجيات من فترة التسعينيات من خلال لجنة تشغيل الشباب في كل الولايات ثم أعقب باستراتيجية مناصب الشغل المؤقتة في مدة عقد من 06 أشهر إلى سنة بدعم من طرف الصندوق الوطني لتشغيل الشباب ليظهر مسار جديد في 1997 ينظر للشباب على أساس أنه قادر على اقامة نشاط اقتصادي مصغر تواصلت العملية التشغيلية في 1999م من خلال برنامج التنمية المشتركة (DC) المسير من طرف وكالة التنمية الاجتماعية والتي تدخل في اطار القروض البنكية في 2008 ظهرت روح جديدة لهذه القطاع الحي من خلال مخطط النشاط لترقية العمال ومكافحة

البطالة بتأثير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) وهذه المرة حاولت الحكومة الجزائرية تحسين سوق العمل مع الوقت تواصلت ببرامج دعم وترقية المبادرة المقاولاتية من خلال إنفتاح أكبر للهيئات المالية في تسهيل إجراءات منح القروض والتمويل وتفتتح الدولة أكثر على برامج الإدماج المهني وعقود ما قبل التشغيل وتطرح شروط القبول والاستفادة من هذا البرنامج للعاطلين عن العمل .

ومع نهاية فترة النظام السياسي السابق وظهور نظام سياسي آخر في ظل حراك مجتمعي طالب بالتغيير، لم تختفي اشكالية الشغل وبرامج الإدماج المهني من الاجندة السياسية الجديدة حيث اقرت مرسوما تنفيذيا رقم 19-336 في 8 ديسمبر 2019م يظهر أن التوجه الحكومي مازال يدعم وبشدة هاته البرامج.

(1)-أسباب اختيار الموضوع

لكل باحث أسبابه الذاتية والموضوعية تجاه عمله

أسباب موضوعية: والتي تتمثل في:

-يعد موضوع الشغل مهما في حد ذاته على المستوى الدولي والاقليمي والوطني لارتباطه بحياة الانسان وعيشه الكريم.

-يعد موضوع الشغل وبرامج الإدماج المهني من المواضيع التي عولجت ضمن زوايا قانونية او اقتصادية ولذا يعد اثرؤها من الزوايا السياسية اضافة مهمة.

-موضوع برامج الإدماج المهني من المواضيع الجديدة الغير مستهلكة في قسم العلوم السياسية وبالتالي البحث في هذا الموضوع يعد اضافة لمكتبة القسم.

أسباب ذاتية:

والتي تتمثل فيما يلي:

-فكرة الشغل تطرح نفسها في ذهن الطالب الجامعي حتى في مرحلة الدراسة والمرور الى عالم الشغل، والبحث عن وظيفة من بين الهواجس الكامنة حيث أن برنامج الادمج المهني من بين الخيارات التي يناقشها الباحثون الجدد عن العمل.

-تشجيع المشرفة على البحث في هذا الموضوع.

(2) - أهمية الموضوع

يكتسب الموضوع أهمية علمية وعملية متمثلة في:

الأهمية العلمية

-ارتباط الموضوع بذلك النشاط الانساني والمسمى الشغل والذي يستحيل لأي انسان أن يعيش بكرامة في غيابه.

-تظهر أهمية الشغل دوليا ووطنيا في الازدياد المستمر لطالبي العمل ونسب العاطلين عن العمل، التي تزداد في كل سنة والتي تحاول جل الدول مواجهتها بترسانة الاستراتيجيات والقوانين.

الأهمية العملية

-وتتضح من خلال تحليلنا لأحد الاستراتيجيات التي تبنتها الدولة الجزائرية في إطار مواجهة اشكالية البطالة من خلال برامج الادمج المهني الموجه للشباب.

-تبرز الأهمية العملية الاخرى في توصيف أهم التحديات التي تواجه هذا النوع من البرامج التشغيلية.

(3) - الهدف من دراسة الموضوع

نهدف من خلال موضوعنا هذا الى:

-تحليل فكرة الشغل من جميع الزوايا الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ضمن الجانب الفكري والمعرفي.

-التطرق للترسانة القانونية المنظمة للعمل في المؤسسات العمومية والاقتصادية التي سيعمل بها مستفيدو برامج الادمج المهني.

-اظهار جل القوانين المنظمة لبرامج الادمج المهني والاجهزة المستحدثة فيها وشروط الاستفادة من هاته البرامج.

-تحليل أهم التحديات التي تظهر من عواقب برامج الادمج المهني سواء كانت بالنسبة لوضعية العامل المستفيد من البرامج أو للعمل بشكل عام أو الأثار المالية التي ستحملها الدولة عموما.

4- اشكالية الدراسة

إلى أي مدى يظهر إلتزام الحكومة الجزائرية ببرامج الادمج المهني ضمن قطاع الشغل؟

ومن الاشكالية تتفرع بعض الاسئلة الى النحو التالي:

-ماذا نقصد بالشغل؟

- فيما يتمثل الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر؟

- كيف تطورت توجهات الحكومة الجزائرية تجاه برامج الإدمج المهني من فترة التسعينيات الى غاية اليوم؟

-ماهي الأجهزة التي استحدثتها الحكومة الجزائرية لتنظيم برامج الادمج المهني في كل الولايات؟

-أين يظهر إلتزام الحكومة الجزائرية تجاه برامج الادمج المهني؟

-فيما تتمثل أهم التحديات التي تطرحها برامج الادمج المهني؟

(5) - فرضيات الدراسة

للإجابة على الإشكالية المطروحة تم وضع الفرضيات التالية:

- يظهر إلتزام الحكومة الجزائرية ببرامج الإدماج المهني في قطاع الشغل من خلال مواصلتها منذ سنوات في خلق منظومة قانونية من 1990 إلى 2019 تنظم هذه العملية، ناهيك عن الأجهزة والمكاتب الفرعية على مستوى الولايات تتولى توفير عمل للعاطلين عنه ضمن هذا التوجه.

- يظهر إلتزام الحكومة الجزائرية ببرامج الإدماج المهني في قطاع الشغل من خلال المواصلة في برامج الإدماج المهني بالرغم من بعض الإشكالات التي طرحها البرنامج.

(6) - الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: عبارة عن دراسة من إعداد الباحث محمود سمايلي. بعنوان "دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل"، أعدت لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، تمحورت الدراسة حول دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) في عملية الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي بمؤسسات التعليم الثانوي، ولكن دراستنا تحاول تحليل كل تطورات برامج الإدماج منذ بدايتها الى غاية اخر مرسوم تنفيذي لسنة 2019 مع طرح اشكالات التطبيق بشكل عام.

الدراسة الثانية: عبارة عن دراسة من اعداد الباحثة رندة شاوي. بعنوان "واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة -دراسة ميدانية على عينة من الخريجين الجامعيين العاملين بعقود ادماج في المؤسسات التربوية والخدماتية بدائرة عين ولمان-"، أعدت لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تمحورت الدراسة حول واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعات، ومدى إمكانية ادماجهم مهنيا في مناصب عمل دائمة، استندنا من هذه الدراسة في جانب الشغل، واضفنا تحليل خاص للوظيفة ضمن المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي والوظيف العمومي مع اشكالات المدمجين في الصناديق الاجتماعية.

الدراسة الثالثة: عبارة عن دراسة من اعداد الباحث بوجمعة كوسة. بعنوان "عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة -دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف-، اعدت لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تنمية، تمحورت الدراسة حول واقع قطاع التشغيل في المنظمة الجزائرية على ضوء الظروف الاقتصادية والاجتماعية في الفترة من 2005 الى 2006، من خلال تسليط الضوء على برنامج عقود ما قبل التشغيل الموجه لفئة خريجي الجامعات ومعاهد التكوين باعتباره اجراء مؤقت للحد من البطالة. تمثل هذه الدراسة مرجع بالنسبة لدراستنا وخاصة الجانب النظري حيث هناك ارتباط في بعض المحاور خاصة المتعلقة بالتشغيل. الا أن الجانب التطبيقي للدراسة يتوقف في سنة 2006 حيث تعد اضافتنا بتحليل المرسوم التنفيذي لسنة 2019.

(7) - حدود الدراسة

الإطار المكاني:

تختص هذه الدراسة بتناول موضوع برامج الادمج المهني كأحد الاستراتيجيات التي توفر الشغل والتي تعمل عليها الحكومة الجزائرية لمواجهة اشكالية البطالة.

الإطار الزمني:

تعرج الدراسة زمانيا على تحليل استراتيجيات الحكومة الجزائرية تجاه برامج الادمج المهني من سنة 1990 الى غاية 2019م في ظل التوجهات الجديدة للحكومة الجزائرية والتي صرحت عنها اعلاميا وبمرسوم تنفيذي رقم 19-336.

(8) - المناهج والاقترابات

المناهج:

تم استخدام المناهج التالية:

-المنهج الوصفي التحليلي والذي طبع على الدراسة سواء في الفصل الاول من خلال وصف وتحليل الإطار المنظم لعملية الشغل في الجزائر بشكل عام ومفهوم الشغل في الادبيات

بشكل خاص. وتم استخدامه في الفصل الثاني من خلال وصف بدايات التوجهات الحكومية تجاه برامج الادمج المهني في التسعينيات وأهم الأجهزة والصناديق المنشأة.

-منهج دراسة الحالة وهو المنهج الذي يتجه إلى جمع وتحليل البيانات العلمية المتعلقة بأي وحدة سواء كانت مؤسسة أو فرد أو نظام اجتماعي، وظفنا هذا المنهج من خلال معرفة أهم التطورات التي صاحبت برامج الادمج المهني في الجزائر
الاقترابات:

تم استخدام الاقتراب القانوني وذلك في تحليل بعض القوانين المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر (قانون الوظيف العمومي، والأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية... الخ) والقوانين المنظمة للمؤسسة العمومية الإقتصادية (القانون التجاري، والمرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارات العمومية، والقانون 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الإقتصادية... الخ) وجل القوانين والمراسيم التنفيذية المتعاقبة على تنظيم برامج الادمج المهني (المرسوم التنفيذي رقم 08/126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، والمرسوم التنفيذي رقم 19-336 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدمج الاجتماعي لحاملي الشهادات... الخ).

كما تم استخدام الاقتراب المؤسسي والذي تم الاعتماد عليه في هذا الموضوع لأنه يهتم بدراسة عمل المؤسسات العمومية ذات الطابع الإقتصادي والتي سيعمل بها المستفيدون من برامج الادمج المهني في الجزائر.

كما تم استخدام اقتراب صنع القرار والذي تم الاعتماد عليه للتعرف على العوامل والمتغيرات التي أدت بالحكومة الجزائرية الى اصدار قرارات في سبيل احتواء تلك المدخلات والتي تخدم برامج الادمج المهني.

(9)-صعوبات البحث:

واجهنا في انجاز هذا العمل عدة صعوبات تمثلت في:

- الظروف الإستثنائية التي مرت بها البلاد من خلال جائحة كورونا والتي حالت دون منحنا فرصة الخروج للمؤسسات والوقوف على واقع هذه البرامج عن قرب من جهة ومن جهة اخرى غلق المكتبات مما أدى إلى نقص المصادر والمراجع.

- يعتبر موضوع الادمج المهني من المواضيع الجديدة والقليلة التطرق مما أدى إلى نقص الدراسات خاصة من تخصص العلوم السياسية.

- تشعب هذا الموضوع وتضارب الآراء والاحصائيات حوله.

(10)-الخطة التفصيلية:

للإجابة على الإشكالية والفرضيات المطروحة تم وضع خطة مكونة من فصلين حيث عنون الفصل الأول بالإطار العام المنظم للشغل في الجزائر حيث سلطنا الضوء من خلاله على لمحة عامة عن الشغل كمبحث اول، والقوانين المنظمة للشغل ضمن الوظيفة العامة في الجزائر كمبحث ثاني، وأخيرا القوانين المنظمة للشغل في المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي كمبحث ثالث.

أما الفصل الثاني فوسم ببرامج الإدماج المهني بين توجهات الحكومة والاشكالات التي تطرحها حيث سلطنا الضوء من خلاله على لمحة عامة عن برامج الإدماج المهني في الجزائر كمبحث اول، والتوجهات الجديدة للحكومة الجزائرية تجاه برامج الادمج كمبحث ثاني، واخيرا الاشكالات والتحديات التي تخلقها برامج الادمج المهني كمبحث ثالث. وأخيرا خاتمة الدراسة.

الفصل الأول:

الإطار العام للمنظم

للشغل في الجزائر

مقدمة الفصل:

إن موضوع سياسة التشغيل يعتبر من أهم المواضيع الراهنة نظرا لكون التشغيل يشكل إحدى الأسس والركائز التي تصنع التوجهات الكبرى للدولة في شتى القطاعات والمجالات وذلك بهدف تحقيق الأهداف الكبرى للمجتمع والدولة على حد سواء.

وباعتبار سياسة التشغيل تندرج ضمن السياسة العامة للدولة والتي تعمل على فحص المشكلات والبدايل لإيجاد الحل الأمثل لها وهذا من خلال دراسة احتياجات المجتمع وما ستؤول إليه هذه السياسة فسيتناول هذا الفصل المفاهيم والمصطلحات الأساسية لحقل السياسة العامة بهدف إعطاء تصور واضح حول مفهومها ومضامينها المتعددة والمتشابكة، بالإضافة إلى التطرق إلى سياسة التشغيل وكذا البرامج المتبعة في هذا الإطار لذا سنقوم بتحليل هذا الفصل وفق المباحث التالية:

المبحث الأول: لمحة عامة عن الشغل وسياسة التشغيل

المبحث الثاني: القوانين المنظمة للشغل ضمن الوظيفة العامة في الجزائر

المبحث الثالث: القوانين المنظمة للشغل في المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي

المبحث الأول: لمحة عامة عن الشغل وسياسة التشغيل

يكتسي موضوع الشغل أهمية كبرى في الدفع بعجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في كل دول العالم من خلال التوجيه الفعال للموارد البشرية عن طريق قنوات الإنتاجية والقضاء على مشكلة البطالة.

المطلب الأول: تعريف الشغل

يعتبر مفهوم الشغل من المواضيع ذات المداخل المختلفة والأهمية المتعددة الأوجه، حيث لم يتم تعريفه من زاوية واحدة، وهذا ماسنتطرق اليه ضمن هذا الجزء من الدراسة.

الفرع الأول: تعريف المنظمات الدولية للشغل

هنالك عدة منظمات دولية مختصة في شؤون الشغل ومكافحة البطالة ولكل منها تعريفا خاص لمفهوم الشغل.

أولا: تعريف المنظمات الدولية للشغل

حيث عرفته بعض المنظمات على انه:

(1)-تعريف المنظمة الدولية للعمل: على انه: يكون شخص قابل للتشغيل عندما:

- يمكنه الحصول على منصب شغل.
- يحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغيير.
- يتحصل على منصب عمل اخر إذا كان يرغب في ذلك او تم تسريحه.¹

¹ عمار، رواب وصباح، غربي، «التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية»، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2011، ص 69.

(2)-لجنة الاتحاد الاوروبي: فترى بان التشغيل هو ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات حاله تقيمه وباكتساب سلوك يتكيف وسوق العمل.¹

الفرع الثاني: المفهوم التقليدي والتحديث للشغل

لقد جعل موضوع الشغل الكثير من الباحثين يدركون أهميته، حيث تغيرت النظرة لهذا الموضوع تبعا للتطور الفكري والاجتماعي والاقتصادي.

أولا: المفهوم التقليدي للشغل

ينظر الى التشغيل بمفهومه التقليدي على انه "تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الانشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل والتكوين" إلا أن هذا التعريف يفتقد الى الدقة في تحديد مفهومه، حيث أنه لا يحدد شروط او الاختصاصات الواجب توفرها في العامل ولا الجوانب الاخرى التي تخص المؤسسات المستخدمة والمكونة للعامل المؤهل.²

ثانيا: المفهوم الحديث للتشغيل

ان التشغيل بمفهومه الحديث لا يحمل معنى مناقض للبطالة، كما أنه لا يتضمن معنى العمل فقط بل يشمل الاستمراريه في العمل وضمان التعيين والمرتب للعمل تبعا لاختصاصه

¹ سلطان، بلغيث، «دور سياسة التشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر»، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد التاسع، جامعة تبسة، ص 30.

² سمية، عبد اللاوي، دراسة تحليلية لسياسة التشغيل في ظل برنامج الانعاش الاقتصادي، (مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، الجزائر، 2015)، ص16.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أن التشغيل يعطي الحق العامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية.

وعلى هذا الاساس فان لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل كونه اساس تطوير وترقيه العمل.¹

الفرع الثالث: تعريف الشغل في بعض التخصصات

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الشغل وشملت تخصصات آخر بحيث سنتطرق في هذا الفرع لبعض تعاريف الباحثين في موضوع الشغل.

أولاً: تعريف الاقتصاديين للشغل

يرونه به استخدام قوة العمل في مختلف الانشطة الإقتصادية حيث يشترط ان يشارك الشخص المشتغل في العمل وان يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين، وكذا في الامتيازات المترتبة عن مساره المهني.²

ثانياً: تعريف الاجتماعيين للشغل

يرونه بأنه "مجموعة من النشاطات المقترنة بمكان خاص ضمن تقسيم العمل ونظام العلاقات المهنية" ومنه فالتشغيل هو "نشاط فكري او عضلي يأخذ عنه صاحبه أجرا، سواء كان أجرا أو ربح فائدة".³

وقد عرف الشغل أيضا على أنه

¹ فطوم، قنان، سياسات تشغيل في الجزائر دورها في الاستقرار الاجتماعي - دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل بسبدي عيسى (2017/2018)، (مذكرة ماستر في العلوم سياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018)، ص ص (15-16).

² فاطمة الزهراء، بوكابوس، سياسة تشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الإقتصادي الغير الرسمي، (مذكرة ماستر في علوم الاجتماع، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2012)، ص 9.

³ سلطان، بلغيث، مرجع نفسه، ص 30.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للتشغل في الجزائر

(1)- يعرفه بعض الباحثين ايضا: " التشغيل هو تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة من استقطاب لليد العاملة وتعيينهم في مناصب عمل دائمة او مؤقتة في هيكلها التنظيمي، بغية تحقيق اهداف اجتماعية، إقتصادية وسياسية.¹

(2)- ويعرف الشغل على أنه: "مجهود الانسان سواء كان فكريا او جسديا الذي يؤدي الى خلق المنفعة أو زيادتها، وهو ذلك النشاط المدني الذي يتقاضى عنه الفرد اجرا اي ذلك النشاط الذي يقوم به الفرد مقابل أجر من أجل تحقيق رغباته واحتياجاته.²

المطلب الثاني: تعريف سياسة التشغيل

هناك عدة مفاهيم حول سياسة التشغيل، حيث شكل هذا المفهوم مجال بحث مشترك لعدد التخصصات الأكاديمية، وأثار حيزا كبيرا من اهتمام الاقتصاديين والاجتماعيين والسياسيين.

الفرع الاول: تعريف سياسة التشغيل لغة

تعتبر سياسة التشغيل جزءا من سياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد حيث لايمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية. وتتكون سياسة التشغيل من كلمتين هما:

➤ **سياسة:** وتعني بها مجموع الاجراءات الادارية والتدابير التنظيمية.

¹ بوجمعة، كوسة، سياسات التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة، (مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006). ص15.

² أمال، ميموني، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية دراسة حالة لمديرية التشغيل بولاية سعيدة، (مذكرة ماستر في العلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2015)، ص 3.

➤ **التشغيل:** وهو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الانسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته مقابل أجر معين.¹

الفرع الثاني: تعريف سياسة التشغيل اصطلاحا

تعددت التعريفات لمفهوم سياسة التشغيل واختلفت باختلاف وجهات النظر لها وهذا ما سيتم الولوج ليه ضمن هذا الجزء.

➤ تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة تشغيل على أنها "

مجمل الوسائل المعتمدة من اجل اعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج".²

➤ وتعرف أيضا على أنها: مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية

الأطراف (الحكومة - أصحاب العمل - العمل) الهادفة إلى تنظيم وضع

الضوابط والمعايير لاداء سوق العمل، والتي تحددها وتعتمد السلطه المختصة في مجال الاستفاداة القصوى من الطاقة البشرية.³

➤ وتعرف أيضا بأنها: هي مجموعة من الخطوات والمناهج والاجراءات المتخذة من

قبل السلطة العمومية في معالجة موضوع التشغيل والتقليل من حدة البطالة،

¹ سهام، عجاج، «واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربه البطالة دراسة لبرامج وآليات سياسة التشغيل»، بدون عدد، جامعة الجيلالي اليايس، سيدي بلعباس، ص228.

² ليلي، موالكية وإيمان، قوابدية، تقييم سياسة التشغيل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني "DAIP" دراسة ميدانية بالوكالة المحلية للتشغيل بدائرة بوشقوف -ولاية قالمة-،(مذكرة ماستر في علوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2013)، ص34.

³ زهرة، صمبة، ظروف الشغل والاداء الوظيفي للعمال المؤقتين في المؤسسة " عمال الإدماج المهني نموذجا - دراسة ميدانية بكلية جامعة ادرار "، (مذكرة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة احمد دراية، ادرار، 2016)، ص 78.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

مثل سياسة ما قبل التشغيل المنتهجة، تشغيل الشباب، سياسة العمل بالتقاعد.¹

من خلال هذه التعاريف يمكن تعريف سياسة التشغيل على أنها مجموعة من التوجهات التي تتبناها الدولة من أجل تأمين:

- 1- أكبر قدر ممكن من فرص العمل المناسبة لمواطنيها من خلال الاعفاءات والحوافز والتشجيعات دون الاخلال بالسياسات الإقتصادية العامة للبلاد.
- 2- الملائمة بين تأهيل الموارد البشرية وحاجيات الاقتصاد.
- 3- مرونة سوق العمل عن طريق مراجعة تشايع العمل.²

المطلب الثالث: تحليل سياسة التشغيل

سننظر في هذا الجزء الى اهم الأهداف والابعاد الاستراتيجية التي ترمي إليها سياسة التشغيل، وكذا المبادئ التي تحكمها.

الفرع الاول: أهداف سياسة التشغيل

إن أي سياسة مهما كان مجالها تستمد قيمتها وبعدها الاستراتيجي من خلال الأهداف التي يمكن ان تحققها على ارض الواقع، وفي هذا الإطار تكمن أهم أهداف سياسة التشغيل. تتمثل أهداف سياسة التشغيل فيما يلي:

¹ سعدية، زايدي، «التشغيل في الجزائر»، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 13، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017، ص188.

² محمود، سمايلي، دور برامج تشغيل الوطنية في الادمج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، مذكرة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، الجزائر، 2016، ص154.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

- توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل كفالة حرية إختيار العمل.
- رفع مستوى النشاط الاقتصادي وزيادة الناتج القومي.
- تحقيق إستقرار العمل من خلال وضع الموظف المناسب في المكان المناسب وحمايته من السلوكات التعسفية بكل أنواعها.
- ضبط اساليب ومواعيد التحسينات التقنية بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- تدريب وتكوين القوى العاملة لإكتساب مهارة في الاداء وتحقيق تأهيل مهني فعال.
- تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده تشريعات العمل الخاصة بكل دولة.¹

الفرع الثاني: أبعاد سياسة التشغيل

يمكننا القول ان ابعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب، منها ما هو اجتماعي ومنها ما هو اقتصادي، ومنها ما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية.

لسياسة التشغيل ابعاد تتمثل في:

أولاً: البعد الاجتماعي لسياسة التشغيل

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لا سيما بالنسبة للشباب، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في

¹ فاطمة الزهراء، بوكابوس، نفس المرجع السابق، ص48.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

المجتمع، وابعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والاقصاء.¹

ثانيا: البعد الإقتصادي لسياسة التشغيل

يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي الرأس المال البشري بمعنى الاهتمام بالقدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، خاصة الفئة المؤهلة لتحقيق ثورة إقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاطات سواء العامة أو الخاصة مما يسمح بإحداث تنمية إقتصادية وإجتماعية مستدامة للبلاد وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية، ومنافسة المنتج الاجنبي وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.²

ثالثا: البعد التنظيمي والهيكل لسياسة التشغيل

يمكن ايجازه فيما يلي:

- العمل على إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال تشغيل.

وتكييف المؤهلات المهنية وترقية سياسة تشغيل تحفيزية تشجع على خلق منصب شغل.

- التحكم في مختلف العناصر الاساسية التي تتحكم في تسيير السوق".

¹ وسيلة، بونسي، واقع اداء عمال عقود ما قبل التشغيل دراسه ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية - سدراته -،

(مذكرة ماستر في علم الاجتماع، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، 2017)، ص 19.

² فطوم، قنان، سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في الاستقرار الاجتماعي - دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل بسبدي

عيسى (2018/2017)، (مذكرة ماستر في العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018)، ص ص (15-

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

وهذه الابعاد المذكورة لابد ان تعتمد على مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية التي تضبط عملية تجسيدها ميدانيا.¹

الفرع الثالث: مبادئ سياسة التشغيل

تخضع عملية التشغيل بشكل عام إلى مجموعة من الضوابط والاحكام القانونية، التي كانت من إفرزات التحول الديمقراطي على الخريطة الدولية، والمجتمعات المعاصرة التي باتت تنتهج مبادئ عامة وشاملة فيها جميع النظم.

من بين مبادئ سياسة التشغيل نذكر مايلي:

- 1- مبدأ المساواة: يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على اساس الجنس، في عدم المقارنة بين الناس والدين والمعتقد والرأي ... الخ.²
- 2- مبدأ الجدارة: الذي يفترض في المرشح للعمل قدرات وامكانيات علمية ومهنية وبدنية معينة، ويجاد تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف، وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه، ففي الدول الرأسمالية التي عرفت مبدأ الحرية في العمل الذي يهدف الى حرية الفرد في ممارسة عمله وحرية في إختيار العمل المناسب له، وهو تعبير صريح عن الليبرالية، إلا أن هذه الدول صارت تتدخل أكثر لخلق نوع من التوازن بين العرض والطلب، أما النظم

¹ أمال، ميموني، نفس المرجع السابق، ص 8.

² كوثر، زيادة، واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2014، (اطروحة

دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، 2017). ص44.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

الإشترابية فقد أخضعت العمل لمبادئ صارمة وجعلت منه حقا وواجبا، وفرضت نفسها في سوق العمل لضمان امكانية العمل لكل المواطنين.¹

المبحث الثاني: القوانين المنظمة للشغل ضمن الوظيفة العامة في الجزائر

ان القوانين المنظمة للوظيفة العمومية تؤكد على حق كل مواطن في الشغل بالشروط التي يحدده القانون دون احتكار طائفة او فئة معينة للوظائف العامة، وذلك بهدف وضع ضمانات للالتحاق بالوظيفة العمومية تحمي الافراد من التعسف واي انحراف قد تمارسه الجهة الإدارية للتمييز بين المترشحين لاعتبارات سياسية أو اجتماعية أو غير ذلك من الاعتبارات.

المطلب الأول: الأطر القانونية المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر

يعتبر قانون الوظيفة العمومية أحد ركائز القانون الإداري، حيث ان كل قوانينه تابعة من القواعد العامة للقانون الإداري، حيث سيتم التطرق للمصادر القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر.

الفرع الأول: الدستور

إن الدستور هو أسمى وثيقة في الدولة الجزائرية، حيث أنه يقوم بتأطير القوانين ووضعها كما يعمل على تنظيم سلطات دولة واختصاصاتها، وهو بذلك المسؤول الأول عن وضع الدعائم التي يقوم عليها المجتمع الجزائري.

¹ سعدية، زايدي، سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسبولوجية للامن الوظيفي، (اطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة باتنة 1، باتنة، 2019)، ص65.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

يحتوي الدستور على عدد قليل من القواعد التي تحكم المنظومة القانونية للوظيفة العمومية، اذ تعتبر هذه القواعد الاساسية هامة نظرا لما تحتويه من اسس ومبادئ واحكام عامة تتعلق بعملية التوظيف.¹

لذلك نجد الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل والمتمم المادة 140 منه مايلي " كما يشرع البرلمان في الميادين التي يخصصها له الدستور..."، أي قد نص على ذلك في البند 25 من هذه المادة السالفة الذكر على " ضمانات الاساسية لموظفين قانون الاساسي العام للوظيفة العامة" ونظرا لاهمية قانون الوظيفة العمومية والمكانة التي يحتلها في تجديد نشاط الدولة القطاعات التي تخضع لاحكام قانون الوظيفة العمومية اوكلت مهمه التشريع في هذا المجال للسلطة التشريعية.

ولقد جاء في المادة 99 من الدستور الجزائري المعدل والمتمم والتي نصت في بندها الخامس على صلاحيات رئيس الحكومة في مجال التعيين في الوظائف العمومية في الدولة، حيث نص على ما يلي: " يعين في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية ودون المساس بأحكام المادتين 91 و92 السابقتي الذكر.²

ويتضح لنا من خلال هذه المادة ان الوزير الاول له صلاحية التعيين في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية، أي أن رئيس الجمهورية يقدم الموافقة بشأن التعيين في الوظائف للوزير الاول.

¹ سلوى، تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارة العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة "بومرداس"، (مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010)، ص ص (36-37).

² جوهر، شطرات وزهية، وزان، أحكام التوظيف في القانون الجزائري، (مذكرة ماستر في الحقوق، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2019)، ص 9.

الفرع الثاني: القوانين والتنظيمات

وتعتبر القوانين والتنظيمات ضمن المستوى الثاني المانح للحقوق الشغل والمنظم لها في الجزائر.

أولاً: التشريع العادي:

يحتل التشريع مكانه هامة في مجال سن القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية، حيث نجد العديد من القوانين التي تناولت موضوع الوظيفة العمومية ومن أهمها نجد:

أ- الامر الرئاسي رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.¹

ب- القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الاساسي العام للعمال الذي تم التراجع عن 1990 خلال قانون 90-11.²

ج- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال مؤسسات الادارات العمومية.³

د- القانون 06-03 المؤرخ في 15 جويليه 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الذي تطبق احكامه على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في الادارات والمؤسسات العمومية.

¹ الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 02 جوان 1966.

² القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الاساسي للعمل، المؤرخ في 05-08-1978، ج ر عدد 32، الصادرة في 08-1978.

³ المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات الادارات العمومية، المؤرخ في 23 مارس 1985.

ثانيا: التنظيمات:

صدرت الكثير من النصوص التنظيمية الى جانب القوانين والتشريعات الاخرى المتعلقة الوظيفة العمومية الى درجة وصفها "بالترسانة القانونية"، ولذلك التنظيم يهدف الى تحديد وتوضيح شروط تطبيق القانون، اي توضيح الوضع العام بما في ذلك الاوضاع القانونية المطبقة للاسلاك، مثل تحديد شرط الترسيم في مختلف المناصب، والنظام التعويضي، ويستعمل في حالات اخرى ايضا اقل اهمية كالتثبيت في الرتبة ووضع اجراءات التسيير وفتح مسابقات التوظيف.¹

وفي الجزائر يوجد مستويات من النصوص التنظيمية هما:

(1) - المراسيم الرئاسية:

تصدر عن طريق رئيس الجمهورية والذي يعتبر القاضي الاول في البلاد، وذلك في المسائل غير المخصصة للقانون وذلك تطبيقا لنص المادة 77 في البند السادس منها، التي تقابلها نفس المادة في البند الثامن من نصها التي تضمنها دستور 2008، وقد تم النص على هذا التعديل في المادة الخامسة من القانون رقم 08-19 والمتضمن تعديل الدستور، ونصت المادة 85 من الدستور على: "يضطلع رئيس الجمهورية، بالاضافة إلى السلطات التي تخولها اياه صراحة احكام اخرى في الدستور بالسلطات والصلاحيات الآتية... 8- يوقع المراسيم الرئاسية."²

(2) - المراسيم التنفيذية:

¹ جوهرة، شطرات وزهية، وزان، نفس المرجع السابق، ص ص (11-12).

² القانون رقم 08-19 المتضمن تعديل الدستور، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، الجريدة الرسمية العدد 63، الصادر بتاريخ 16 نوفمبر 2008، ص 09.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

وهي المراسيم التي تصدر عن طريق رئيس الحكومة والذي اصبح يطلق عليه لقب الوزير الاول وذلك وفقا للتعديل الذي تراه على دستور 1996، وقد أقر دستور 1996 بمسؤولية رئيس الحكومة في اصدار المراسيم التنفيذية وذلك تطبيقا للمادة 85 في البند الخامس منها، والذي يقابله البند الثالث من نص المادة 85 من دستور 2008، وقد تم التنصيص على هذا التعديل في المادة 09 من القانون رقم 08-19، حيث تنص المادة 85 من دستور 2008 على: "يمارس الوزير الاول، زياده على السلطات التي تخولها اياه صراحة احكام اخرى في الدستور، الصلاحيات الاتية... 3- يوقع المراسيم التنفيذية، بعد موافقة رئيس الجمهورية على ذلك.¹

لذلك فان النصوص او المراسيم التنفيذية تحديدا والمتعلقه بالوظيفة العمومية كثيرة الى درجة يمكن نعتها ووصفها هي الاخرى كذلك بالترسانة القانونية.

من بين هذه المراسيم التنفيذية المتعلقة الوظيفة العمومية:²

أ- المرسوم المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الاداري للموظفين، اعوان الادارات المركزية، الولايات، المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري.

ب- النص الذي يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية

الفرع الثالث: مجال تطبيق قوانين التشغيل ضمن الوظيفة العامة

سنتطرق في هذا الفرع الى مجال تطبيق قانون الوظيفة العمومية بالنسبة لكل من القطاعات الخاصة، والقطاعات الأسلاك المستثناة كليا وجزئيا.

¹ القانون رقم 08-19 المتضمن تعديل الدستور، ص10.

² جوهرة، شطرات وزهية، وزان، نفس المرجع السابق، ص13.

أولاً: القطاعات الخاصة

لقد نصت المادة 02 من الامر 03-06 على: " يطبق هذا القانون الاساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والادارات العمومية". ويعني بذلك المؤسسات والادارات المذكورة في الفقرة 02 من هذه المادة وهي: " يقصد بالمؤسسات والادارات العمومية، المؤسسات العمومية والادارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها الجماعات الاقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن ان يخضع مستخدموها لاحكام هذا القانون الأساسي.¹

ثانياً: القطاعات والأسلاك المستثناة كلياً

جاء في نص المواد 02 و 03 من الامر 03-06 استثناء بعض القطاعات الاسلاك من تطبيق قانون الوظيفة العمومية وهم: القضاة، المستخدمون العسكريون والمدنيون الدفاع الوطني، ومستخدمو البرلمان.

أ- **القضاة:** وهذا بسبب الامتيازات التي يكتسبونها من السلطة (حصانة القضاء واستقلاليتها)، كما انه لها بعد نفسي من خلال اعضاء هيئة خاصة على وظيفة القاضي، حيث يعتبر رمز العدالة والمشرف على تطبيقها.²

ب- **المستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني:** وهذا بسبب الطابع الخاص للاحكام التي تسري على وظيفة الجنود، لأن الجيش الوطني له طابع خاص تحكم واعتبارات لا تخضع

¹ الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15-07-2006، المادة: 02.

² جوهرة، شطرات وزهية، وزان، نفس المرجع السابق، ص19.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

لها الحياة المدنية، لأنه يتسم في طريقة الاختيار والتجنيد لذلك يجب ألا يخضع للضوابط والقيود التي تخضع لها الوظيفة العامة.¹

ج- مستخدمو البرلمان:

يهدف استبعاد مستخدمو البرلمان من نطاق تطبيق الامر 03-06 الى تكريس مبدأ الفصل بين السلطات الذي يجعل السلطه التشريعية مستقلة في ممارسة صلاحيات الدستور، وهذا يجعل أعضائها يتمتعون بنظام قانوني خاص بهم وعدم خضوعهم للأجهزة المكلفة بتنظيم الوظيفة العمومية.²

ثالثا: القطاعات والأسلاك المستثناة جزئيا

لقد جاء في نص المادة 03 من الامر 03-06 استثناء بعض القطاعات والأسلاك جزئيا من تطبيق القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية وهي:

- أسلاك الاعوان الدبلوماسيين والقنصليين.

- أساتذة التعليم العالي والباحثين.

- المستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني.

- الحرس البلدي.

- ادارة الغابات.

- الحماية المدنية.

¹ جوهرة، شطرات وزهية، وزان، نفس المرجع السابق، ص19.

² جوهرة، شطرات وزهية، وزان، نفس المرجع السابق، ص20.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

- المستخدمون التابعون للأسلاك الخاصة بالمواصلات السلكية واللاسلكية.

- ادارة السجون وادارة الجمارك.

- المستخدمون التابعون للأسلاك امناء الضبط، الجهات القضائية، والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية.¹

المطلب الثاني: الشروط القانونية للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر

لقد قام المشرع الجزائري بتحديد الشروط التي يلزم توفرها فيمن يرشح لشغل الوظيفة العمومية، دون أن يترك لجهة الإدارة سلطة تحديدها، حتى لا تخضع للتغيير والتعديل وهذا لضمان المصلحة العامة.

الفرع الأول: شرط الجنسية للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر

تعتبر الجنسية سواء في الجزائر او في باقي دول العالم من الشروط الأساسية للالتحاق بالوظيفة العامة بالرغم من وجود استثناءات في بعض الدول وبعض المناصب.

استنادا الى المبدأ الدستوري الذي ينص على أنه يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون.²

وتتمثل هذه الشروط التي حددها المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في:

¹ المادة رقم 03، الامر رقم 06-03، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

² التعديل الدستوري الجزائري لسنة 1996، المادة: 51.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

1- شرط الجنسية: إن حق الوظائف العامة عند كل الدول هو حق عام، بل يعتبر واجبا وتكليفا عام ككل الحقوق والواجبات العامة وفقا للاتجاه الحديث حيث يجب ان لا تكون مقتصرة على المواطنين دون الاجانب، لأن الشعور بالمسؤولية وفخر اداء الواجب لدى المواطن الاصلي وحده دون الاجنبي، لذلك نجد ان المشرع الجزائري لم يخرج عن هذا المبدأ فأشترط على من يتقدم لشغل أحد الوظائف العمومية أن يكون متمتعا بالجنسية الجزائرية.¹

ولقد نصت الفقرة الأولى من المادة 25 من القانون 66-133 على: "أن يكون الموظف متمتعا بالجنسية الجزائرية منذ عامين".²

وهذا دليل على أن المشرع فرق بين المواطن المتمتع بالجنسية الجزائرية الاصلية والمتمتع بالجنسية المكتسبة، ففي حالة إكتساب الجنسية الجزائرية من طرف شخص أجنبي، فانه لا يحق له ان يكون موظفا عموميا الا بعد مرور سنتين على إكتساب الجنسية، لإثبات ولائه للجنسية الجديدة حتى يمكن تعيينه في الوظيفة العمومية.³

ونصت المادة 75 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية فيمن يشغل وظيفة عامة أن يكون متمتعا بالجنسية الجزائرية⁴، وهذا كمبدأ عام دون الخوض في تفاصيله، أي أن المشرع لم يقيم بتحديد أو تمييز بين ما إذا كان يتطلب توفر الجنسية الأصلية فقط أو جنسية مكتسبة.

ولقد استتنتت المادة 75 من القانون 66-133 شرط انقضاء عامين على التجنيس بالجنسية لتولي الاجانب الوظيفة العمومية بمعنى أن هذا الشرط لا ينطبق على:

1- الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير الوطني.

¹ سلوى، تيشات، نفس المرجع السابق، ص 69.

² المادة رقم 25، الامر رقم 66-133، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

³ جوهرة، شطرات وزهية، وزان، نفس المرجع السابق، ص 22.

⁴ الفقرة 02 من المادة رقم 75، الامر رقم 06-03، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

2- الاشخاص الذين يعملون في الوظيفة العامة عند تاريخ نشر هذا الأمر ويثبتون اكتسابهم للجنسية الجزائرية في 31/12/1966.¹

ووفقا لما سبق وطبقا لعمومية نص المادة 75 من الامر 06-03 فإنه لا يجوز لغير الحائزين على الجنسية الجزائرية سواء كانت جنسية أصلية أو جنسية مكتسبة تولي الوظائف العامة.

ومن المعلوم أن الجنسية الجزائرية يحكمها القانون الصادر بالامر رقم 70-86، المؤرخ في 10/12/1970، المعدل والمتمم بموجب الامر رقم 01/05 المؤرخ في 27/02/2005 والذي اخذ برابطة الدم للتمتع بالجنسية الجزائرية.²

هذا ويتم اثبات رابطة الجنسية الجزائرية من خلال شهادة الجنسية التي تسلم من طرف الهيئات القضائية الجزائرية المختصة وفق اجراءات محددة.³

الفرع الثاني: شرط التمتع بالحقوق المدنية للالتحاق بالوظيفة العمومية

يعتبر هذا الشرط ذا أهمية بالغه حيث يجب توفره في كل مترشح يرغب بالالتحاق بشغل الوظيفة العامة، وذلك ليكون مؤهلا لاكتساب ثقة المواطن ومؤهل للمهام الموكلة اليه لتحقيق المصلحة العامة، اذ لا يحق لأي شخص أن يوظف بإدارة عمومية ما لم يكن متمتعا بحقوقه المدنية والتي يتم التحقق من ممارستها من خلال الاطلاع على صحيفة السوابق القضائية.⁴

¹ المادة رقم 75، الامر رقم 66-133، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

² الامر رقم 05-01 المتضمن قانون الجنسيات الجزائرية، المؤرخ في 27 فيفري 2005، المعدل والمتمم بالامر 70-86، المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، الجريدة الرسمية العدد 15، ص 15.

³ محمد، باكرية، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، (مذكرة ماستر في الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017)، ص 18.

⁴ جوهرة، شطرات وزهية، وزان، نفس المرجع السابق، ص 23.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

ويقتضي هذا الشرط من الإدارة المعنية بالتوظيف إجراء تحقيق أولي للسيرة وأخلاق المترشح لوظيفة عمومية قبل أو أثناء إلتحاقه بها، إلا أن إشتراط التحقيق الإداري المسبق لا يخص كل الأسلاك والوظائف، إذ أنه من خلال المادة 77 من الامر 06-03 السابق الذكر نجدها تنص على " أنه يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة، ونظرا لخصوصيات بعض الأسلاك في شروط التوظيف، كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الإلتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق".

من خلال نص المادة 77 المذكور أعلاه نجد أن التحقيق الإداري المسبق بشكل واضح في الوظائف الأمنية وذات الصلة بالدفاع الوطني.

ولقد جاء في الفقرة الرابعة من نص المادة 75 من الأمر 06-03 أنه لا يمكن توظيف أي شخص في وظيفة عمومية إذا كانت شهادة سوابقه القضائية تحمل ملاحظات تتنافى مع ممارسة الوظيفة المراد الإلتحاق بها.

كما جاء كذلك في المادة 185 من الامر 06-03 في نصه أنه: " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تسريح او العزل ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"، وعلى هذا الاساس يتضح لنا أن العزل والتسريح هو الآخر إنهاء تأديبي للخدمة يؤدي الى رفض ترشيح الشخص للالتحاق بالوظيفة العمومية.¹

شرط أن يكون المترشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية:

إن توضيح وضعية المترشح إزاء الخدمة الوطنية مسألة مهمة بالنسبة للإدارة والمترشح للوظيفة معا، حيث أنه لا يمكن توظيف أي مترشح ما لم يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية، وقبل صدور الامر رقم 06-03 كان يشترط في المترشح لشغل وظيفة عمومية أن يكون إما

¹ المادة رقم 185، الامر رقم 06-03، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

معفى منها، أو قام بتأدية واجب الخدمة الوطنية ولكن نظرا للشكاوى الكثيرة التي تقدم بها الشباب الذين تلقوا صعوبات في التوظيف، وفي إستخراج بعض الوثائق الإدارية المطلوبة للإلتحاق بأي عمل بسبب وضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية.¹

أصدر رئيس الحكومة تعليمة تتضمن "إلغاء شرط اثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية، قصد تسهيل التحاق هؤلاء الشباب بعمل معين، وحصولهم على الوثائق الادارية التي قد يحتاجونها"، غير أنه يجب على كل طالب للعمل او لوثيقه ادارية من الشباب البالغين 20 سنة فأكثر، أن يثبت وضعيته ازاء الخدمة الوطنية، بموجب التعليمة التالية: "إن كان مستفيدا من التاجيل مؤجل التجنيد، او مستثنيا او معفى".²

الفرع الثالث: شرط السن والقدرة البدنية والذهنية

تتشرط الأنظمة القانونية للوظيفة العمومية توفر صفات معينة في المترشح للوظيفة العامة، لها علاقة بأداء الوظيفة، وتتعلق هذه الشروط بالسن، القدرة البدنية، والمؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة العمومية.

أولا: شرط السن

عادة ما تشترط قوانين الوظيفة العمومية في مختلف الدول حد أدنى لسن المتقدمين لطلب التوظيف في الوظيفة العمومية، حيث تنص معظم التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية على ضرورة أن يكون المترشح بالغا من العمر سنا معيناً، يمكنه من تحمل تبعات الوظيفة ويدرك مسؤوليتها.

¹ نوال، اعراب وكريمة، معيز، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، (مذكرة ماستر في القانون، جامعة اكلي محند أولحاج، البويرة، 2016)، ص15.

² التعليمة رقم 06 تتضمن تعديل التعليمة رقم 02، المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية من رئيس الحكومة، المؤرخة في 06 ماي 2008.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

ولقد نصت المادة 78 من الامر 03-06 على الحد الأدنى للسن القانونية والمقدرة ب: 18 سنة كاملة.¹

1- ويهدف المشرع من خلال تحديد حد أدنى للتوظيف في الوظيفة العمومية الى حماية القصر من الاستغلال، وضمان حقهم في التمدرس حتى سن 18 سنة هذا من جهة، الأخرى يهدف إلى تحقيق حد أدنى من الإدراك والنضج العقلي اللازم لتحمل أعباء العمل الوظيفي، وحتى تتحقق في شاغل الوظيفة القدرة على تحمل المسؤولية والجدية الكافية لتفهم الواجبات الوظيفية.²

ثانيا: شرط القدرة البدنية والذهنية

يشترط على من يريد الالتحاق بالوظيفة العامة قدر من الاستطاعة البدنية لممارستها والنهوض بأعبائها، فالموظف العام يمضي ساعات طويلة في اليوم الواحد مستجيبا متطلبات وظيفته، وهذا ما يستدعي او يتطلب قدر معقول من القدرة البدنية تمكنه من توفير الخدمة العامة ولضمان استمرارية المرفق العام.³

ولقد جاء في الشطر الخامس من المادة 75 من الامر 03-06 في شروط التوظيف في الوظيفة العمومية: " أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة مراد الالتحاق بها" ومعنى ذلك أن يكون المترشح للوظيفة العامة

¹ المادة رقم 78، الامر رقم 03-06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

² سلوى، تيشات، نفس المرجع السابق، ص72.

³ عمار، بوضياف، (الوظيفة العامة في التشريع الجزائري)، دراسة في ظل الامر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة،

الجزائر: دار جسر للنشر والتوزيع، 2015، ص ص (98-99).

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

خاليا من كافة العيوب البدنية كالأعاقة الحركية والحسية وأن يكون متمتعا بقوة العقلية حتى يتمكن من القيام بكافة واجباته المهنية وقادرا على تحمل المسؤوليات التي قد تلقى على عاتقه.¹

ويتم إثبات القدرة البدنية والذهنية المطلوبة لممارسة وظيفة عمومية معينة عن طريق تقديم شهادة طبية مسلمة من طبيب عام محلف، تؤكد سلامة المعني من أي مرض أو عاهة تنتافى وممارسة مهامه إلى جانب المواصفات الطبية الأخرى المطلوبة.²

شرط التأهيل:

من الخصائص المميزة لقانون الوظيفة العمومية أنه أخذ بوصف وترتيب الوظائف العامة، ومن ثم لا يمكن أن يشغل الوظيفة بأي طريق كان إلا من إستوفى مواصفاتها، ومن هذه المواصفات الحصول على مؤهل علمي مناسب، لذلك فإن مستوى التأهيل المطلوب يرتبط بالمهام والصلاحيات التي يختص بها كل سلك أو رتبة مصنفة في قائمة الوظائف العمومية.³

ولقد أكد المشرع الجزائري من خلال المادة 79 من الامر 06-03 على: " أنه يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادة أو إجازة أو مستوى تكوين".⁴

كما تشير التعليم رقم 28 المؤرخة في 07 أكتوبر 2003 المتعلقة بتوثيق الشهادة والمؤهلات " أن على كل ادارة قامت بعملية التوظيف مباشرة عملية توثيق الشهادة والمؤهلات المشترطة عند التوظيف"، لذلك يتعين على الإدارة المعنية بكل ما يلزم التدقيق في الشهادة والمؤهلات قدمها هل مترشح للالتحاق بالوظيفة العمومية ذلك خلال العام الموالي لسنة التوظيف قبل

¹ المادة رقم 75، الامر رقم 06-03، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

² المرسوم رقم 66-144 المتعلق بشرط اللياقة البدنية للالتحاق بالوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية، المؤرخ في 02-06-1966، الجريدة الرسمية، الصادرة في 08-06-1966، بدون عددالمادة: 01.

³ محمد، باكرية، نفس المرجع السابق، ص21.

⁴ المادة رقم 79، الامر رقم 06-03، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

الترسيم وفي حالة إذا ماتبت أن هناك تزوير في الشهادة والمؤهلات أو كشف النقاط بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادة والمؤهلات، تتخذ الإدارة المعنية التدابير اللازمة من اجل تصحيح وتطهير هذا الوضع.¹

وبناء على ما سبق يمكن القول انه في ظل توفر جميع هذه الشروط في المترشحين الراغبين في الالتحاق بسلك الوظيفة العمومية يحق لهم التقدم لأجراء مسابقات التوظيف التي تنظمها المؤسسات والامارات العمومية.

المبحث الثالث: القوانين المنظمة للشغل في المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي بالجزائر

تعتبر المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي أحد الوسائل الأساسية لعملية التنمية في القطاع الاقتصادي العام، والاداة الأساسية لتنفيذ السياسات الاقتصادية وهذا يترجم تدخل الدولة في المجال الاقتصادي رغم تبني نظام اقتصاد السوق، حيث نجد هذه الأهمية قد إنعكست بصورة واضحة على النظام القانوني للمؤسسة العمومية الاقتصادية والذي سيكون محور دراستنا في هذا الجزء.

المطلب الاول: إنشاء المؤسسة العمومية الاقتصادية

طبقا المادة 05 من الامر 04-01 فان المؤسسة العمومية الاقتصادية تعتبر شركة تجارية تخضع لنفس الاحكام التي تخضع لها شركات رؤوس الاموال التي نص عليها القانون التجاري.²

¹ التعليم رقم 28 المتعلقة بتوثيق الشهادات والمؤهلات، المؤرخه في 7 اكتوبر 2003.

² الامر رقم 04-01 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية وتنظيمها، المؤرخ في 20 أوت 2001، المادة: 05.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

بينما تنص نفس المادة في فقرتها الثالثة والرابعة على أنه يمكن النص عن طريق التنظيم على أشكال خاصة لاجهزة الإدارة والتسيير بالنسبة للمؤسسات العمومية الاقتصادية التي يكون للدولة فيها أو أي شخص معنوي آخر خاضع للقانون العام كل رأس مال المؤسسة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.¹

حيث يتخذ مجلس مساهمات الدولة المذكور في المادة 06 من نفس الامر على أن المؤسسات العمومية الاقتصادية التي نخضع لنصوص قوانينها الأساسية التنظيمية المعمول بها.²

وبالتالي فان قواعد انشاء وتأسيس المؤسسة الاقتصادية يجب أن تراعي إرادة الشركاء والمساهمين في تأسيسها³، وبالتالي فإن إنشاء المؤسسة الاقتصادية يمر بالمرحل التالية:

1- قرار الانشاء.

2- طرح الاسهم للاكتتاب.

3- عقد الجمعية التأسيسية.

الفرع الأول: قرار الانشاء في المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي

طبقا للمادة 05 من الامر 71-74 التي تنص على: " تحدث المؤسسة الإشتراكية بموجب مرسوم باستثناء المؤسسات التي لها أهمية وطنية والتي تحدث بموجب قانون"، ويلاحظ

¹ المادة رقم 05، الامر رقم 01-04، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية وتنظيمها.

² المادة رقم 06، الامر رقم 01-04، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية وتنظيمها.

³ محمد الصغير، بعلي، النظام القانوني للمؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري، اطروحة دكتوراه في القانون،

معهد العلوم القانونية والادارية، جامعة الجزائر، 1990، ص137.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

من خلال نص المادة على أنه كان لكل من السلطتين التشريعية والتنفيذية دخل في إنشاء المشروعات العامة، ولكن بعد إلغاء المادة 5 من الأمر 71-74 في موجب القانون 01-88 أصبح إنشاء المشروعات العامة من اختصاص السلطة التنفيذية ويقتصر دور السلطة التشريعية على وضع المبادئ العامة للسياسة الاقتصادية سواء في القطاع العام أو الخاص.

إن إنشاء المؤسسة العمومية الاقتصادية يكون عن طريق قرار إداري وفقا لنص المادة 14 من القانون 01-88 والتي تنص: "تنشأ المؤسسة العمومية الاقتصادية بموجب:

(1) - قرار من الحكومة عندما يتعلق الأمر على النصوص بتطوير أولية أوفر وذات أهمية استراتيجية مرتبطة بالاهداف الداخلية والخارجية للتنمية المنصوص عليها في المخطط الوطني.

(2) - قرار من كل جهاز لاسيما الاجهزة التابعة لصناديق المساهمة مؤهل قانونيا لتأسيس مؤسسة عمومية إقتصادية أو المشاركة في إكتتاب جزء من رأسمالها عن طريق إكتساب أسهم أو سندات مساهمة.

(3) - قرارات مشتركة صادرة من مؤسسات عمومية إقتصادية تتخذها الأجهزة المؤهلة لهذا العرض طبقا لقوانينها الاساسية الخاصة بها وضمن الأشكال القانونية المشترطة".

ومن خلال هذه القرارات نجد أن قرار الإنشاء يصدر عن ثلاث هيئات مختلفة.

أ- قرار صادر عن الحكومة¹: إذا كان نشاط المؤسسة يكتسي طابع استراتيجي، والملاحظ هنا أن المشرع لم يحدد بدقة نوع القرار الصادر من الحكومة لأن الحكومة تتجسد أعمالها قانونيا

¹ القانون رقم 01-88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، المؤرخ في 12/01/1988، المادة

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

في إصدار رئيس الحكومة المراسيم التنفيذية¹ كما أنه لم يعطي أي تعريف أو تحديد لنوع النشاطات التي تعتبر إستراتيجية أصلا.

ب- قرار صادر عن الاجهزة التابعه لصناديق المساهمة سابقا وحاليا شركات التسهيل للمساهمة المنشأة طبقا لأمر 04-01 بالنسبة للمؤسسة التي لا يكتسي نشاطها طابعا استراتيجيا وتتصرف شركة التسهيل للمساهمة بصفاتها عضو مؤسس.²

ج- قرار مشترك بين المؤسسات العمومية الإقتصادية في جمعياتها العامة الإستثنائية بما لها من إختصاص في أخذ مساهمات في مؤسسات اقتصادية اخرى، وذلك من أجل تحقيق التكامل الاقتصادي،³ في جميع هذه الحالات فإن عقد تأسيس المؤسسة العمومية الاقتصادية هو عقد من نوع خاص مرتبط شكليا مع إطار قانوني عام موضوع من طرف المشرع (نصوص قانونية خاصة بـ EPE ونصوص القانون التجاري).

الفرع الثاني: الاكتتاب في المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي

ان الصفة التجارية التي تتميز بها المؤسسة العمومية الاقتصادية يتكون رأس مالها التاسيسي من حصص الشركاء، والتي يجب أن تكون متساوية القيمة وقابلة للتداول بالطرق التجارية.⁴

¹ الدستور الجزائري لسنة 1996، المادة 85، الفقرة 04.

² القانون رقم 88-04 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، المؤرخ في 12/01/1988، المادة: 07.

³ المادة رقم 18، القانون رقم 88-04، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.

⁴ نورة، عبد العزيز، رقابة تسيير المؤسسات الاقتصادية والعمومية، (مذكرة ماستر في الحقوق، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2018)، ص37.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

حيث يعرف الإكتتاب على أنه: «اعلان شخص عن رغبته في الاشتراك في المشروع وذلك عن طريق رغبته بتقديم حصته في رأس مال الشركة تتمثل بشراء سهم أو أكثر وبذلك يكتسب الشخص المكتتب صفة المساهم في الشركة».¹

والقانون التجاري ميز بين إذا ما كانت الأسهم تطرح للإكتتاب العام أو لا وعليه يصبح التأسيس باللجوء العلني للإدخار وهو ما يطلق عليه بالتأسيس الفوري أو تأسيس دون اللجوء العلني للإدخار.²

1- التأسيس دون اللجوء العلني للإدخار:

أعفاها المشرع الجزائري من بعض الإجراءات وهذا لحماية الجمهور.³ حيث تناولت المواد من 605 الى 609 من القانون التجاري مسألة التأسيس ويجب أن يكون رأس مالها 1 مليون دينار جزائري.⁴

ويسمى هذا النوع بالتأسيس الفوري حيث تنشأ المؤسسة في هذه الحالة بصدور تصرف قانوني لمؤسس واحد.⁵ كما هو الشأن بالنسبة للمؤسسات التي تكون الدولة فيها المساهم

¹ بوعزيز، مرحباوي، التسيير الإداري والمالي للمؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز تبسة، مذكرة ماستر في الحقوق، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2016، ص 27.

² مخطار، ولد قادة، المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر بين الرقابة والاستقلالية، مذكرة ماستر في الحقوق، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016، ص 16.

³ نبيل، بوده وسليم، اجيس، النظام القانوني للمؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر، مذكرة ماستر في القانون، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015، ص 23.

⁴ المرسوم التشريعي 93-08 المتضمن القانون التجاري، معدل ومنتقم المؤرخ في 25 افريل 1993، المواد: من 605 الى 609.

⁵ محمد الصغير، بعلي، نفس المرجع السابق، ص 143.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

الوحيد، أو أكثر من مؤسس إذا لم تكن الدولة أو أحد أشخاص القانون العام يحوز على مجموع رأس مال مؤسسة.

وهذا النوع لا يتطلب التأسيس الفوري فيه إجراءات معقدة وإعلام واسع، واعتمد هذا النوع من طرف المشرع الجزائري عند تحويل الشركات الى شركات التسيير للمساهمة بموجب المادة 40 من الامر 01-04 بعد تحويل الشركات القابضة إلى شركات التسيير المساهمة.¹

(2) - التأسيس بالجوء العلني للإدخار:

طبقا لنص المادة 594 من القانون التجاري التي تشترط ان يكون رأسمال المؤسسة خمس ملايين دج لهذا النوع من الإدخار ويطلق على هذا النوع من التأسيس بالتأسيس المتتابع Successive Constitution، تناولت المواد 595 الى 604 من القانون التجاري، ويتم عن طريق طرح الاسهم وهذا النوع يتطلب في أن يبادر أحد المؤسسين أو أكثر إلى الموثق لإعداد مشروع القانون الأساسي وبعد ذلك يقوم بالاعلان عن الاكتتاب لفتح رأس مال المؤسسة للغير حتى ولو أنهم لم يشاركوا في إعداد المشروع ويلتزموا بتقديم حصة نقدية او عينية.

يتم الإكتتاب وتكون قيمة الأسهم النقدية المدفوعة عند الإكتتاب بنسبة الربع على الأقل من قيمتها الاسمية، ويتم وفاء الزيادة في أجل لا يمكن أن يتجاوز 5 سنوات من تاريخ تسجيل المؤسسة في السجل التجاري ولا يمكن مخالفة هذه القاعدة إلا بنص تشريعي صريح.²

أما إثبات الإكتتاب فإنه وفقا للمادة 597 من ق.ت تم تقييمه بالأسهم النقدية وهذا بموجب بطاقة الإكتتاب كانت الحصص المقدمة عينية فإن المادة 601 من ق.ت اشترطت

¹ زهير، سعودي، النظام القانوني لتسيير ورقابة المؤسسات العمومية الاقتصادية على ضوء الامر رقم 01-04، (مذكرة

ماجستير في القانون، جامعة بن عكنون، 2003)، ص20.

² القانون التجاري، المتعلق بشركات المساهمة، المادة: 596.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

بأن يتم تقرير قيمة الحصص العينية من طرف مندوبي الحصص وعلى مسؤوليتهم الذي يعين لقرار قضائي بناء على طلب المؤسسين أو أحدهم ليصبح تحت تصرف المكتتبين بمقر الشركة.

ومن خلال الامر 04-01 ملاحظ أنه ألغي الإكتتاب المقيد الذي كان مختصرا على أشخاص القانون العام أو المؤسسات العمومية الاقتصادية فقط.

وبصدور الامر 04-01 الذي حل الشركات القابضة وعوضها بالمؤسسات العمومية الاقتصادية التي هي حسب المادة 2 منه عبارة عن شركات تجارية تجوز فيها الدولة أو أي شخص معنوي آخر خاضع للقانون العام على أغلبية الرأسمال الإجتماعي مباشرة أو غير مباشر، وبالتالي فإنه حدد الحد الأدنى للشركاء بإثنين دون تحديد الحد الأقصى وبالرجوع إلى عدد الشركاء في المؤسسة العمومية الاقتصادية نجد أن المادة 592 من ق.ت اشترطت ألا يقل عدد الشركاء "عن سبعة شركاء".

كما أن المادة 41 من الامر 04-01 لم تحدد عدد المساهمين في المؤسسة الاقتصادية، دون أن يضع المشرع ضوابط لذلك وهو ما يترك المجال للدولة لتحديد عدد الشركاء المساهمين فيها.

المؤسسة المنظمة في شكل SARL لم ترد بشأنها أحكام خاصة إذا فإنها تبقى خاضعة لأحكام القانون التجاري فيها عدد الشركاء.¹

الفرع الثالث: الجمعية العامة التأسيسية

¹ زهير، سعودي، نفس المرجع السابق، ص23.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

بعد صدور القرار الاداري القاضي بإنشاء المؤسسة العمومية الاقتصادية، والإكتتاب، لابد من إنعقاد الجمعية العامة التأسيسية التي تعتبر المرحلة الاخيرة التي تعقد في أجل ستة أشهر من تاريخ إيداع مشروع القانون الأساسي بالمركز الوطني للسجل التجاري.

أولاً: الاشخاص الذين يحق لهم حضور الجمعية العامة التأسيسية

بموجب المادة 600 من القانون التجاري يجب على المؤسسين بعد التصريح بالاكتتاب القيام باستدعاء المكتتبين الى جمعية عامة تاسيسية حسب الاشكال المنصوص عليها قانونياً.

وطبقاً لنص المادة 565 من ق.ت يحضر الجمعيه العامة التأسيسية جميع الشركاء بأنفسهم أو بواسطة ممثليهم، ولكل مكتب عدد من الأصوات تعادل الحصص التي إكتتبها دون أن يتجاوز 5% من العدد الإجمالي للأسهم.

حيث نصت المادة 21 من الأمر 95-25 أن يتولى الجمعية العامة للشركات القابضة ممثلون مفوضون.

تغيير الامر قليلا حيث وبعد حل الشركات القابضة وبموجب المادة 40 من الأمر 01-04 أصبح رأسمال المؤسسة العمومية الإقتصادية تحوزه الدولة أو أحد أشخاص القانون العام في الجمعية.

ثانياً: صلاحيات الجمعية

تمتلك الجمعية العامة صلاحيات نظمها المادة (2/600 من ق.ت) حيث تتمثل صلاحياتها في:

- الفصل في تقدير الحصص العينية، ولا يجوز لها تخفيض قيمتها إلا بالإجماع.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

- المصادقة على القانون الأساسي التي أجازها المؤسسون.
- تعيين الاجهزة الإدارية وأعضاء مجلس المراقبة أو مندوبي الحسابات أي تثبت المحضر قبولهم.

ومع إستكمال كل هذه الإجراءات المتعلقة بإنشاء المؤسسة العمومية الاقتصادية فإننا نجد قد أحال الأمر إلى أحكام القانون التجاري وتصبح قادرة على مباشرة أعمالها بصفة رسمية رغم كون طبيعة المؤسسة تختلف عن الشركات خاصة وطبيعة المكونين فكان على المشرع أن يصنع قواعد خاصة بهذه المؤسسات لتلائم والخاصية العمومية التي تتميز بها هذه المؤسسات.¹

المطلب الثاني: حل المؤسسة العمومية الاقتصادية

إن نظام المؤسسة العمومية الاقتصادية قد تم النص عليه في القانون المدني من المادة 437 و 499 من ق.ن، أما بالنسبة للقانون التجاري للمؤسسة المنظمة في شكل SPA نظمتها المواد من 715 مكرر 18 والمادة 715 مكرر 20.

الفرع الاول: طرق الحل البسيطة المؤسسة الاقتصادية

لقد شهدت المؤسسات العمومية الاقتصادية عدة أشكال قانونية لحلها وإلغاء وجودها الاقتصادي والقانوني في التشريع الجزائري.

اولا: الحل بالتراضي

¹ زهير، سعودي، نفس المرجع السابق، ص 29.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

يعتبر هذا النوع من الحل نزولا عند إرادة الشركاء او المساهمين الإتفاق على الشركة بالتراضي ويكون عن طريق جمعية إستثنائية ويتم الحل بالتراضي عن طريق:

ثانيا: الحل بالإتفاق

يمكن للشركاء والمساهمين أن يتفقوا على حل المؤسسة العمومية الاقتصادية إتفاقيا عن طريق الجمعية العامة الاستثنائية، لكن وفق الشروط التي يحددها القانون الاساسي للمؤسسة الذي يحدد النصاب والأغلبية في الجمعيات العامة العادية والاستثنائية.

أما من الزاوية التي ينظمها القانون العام فإنه يجب إلى جانب قرار الحل الذي يصدر عن الجمعيه العامة الإستثنائية أن تصدر سلطة الوصاية على المؤسسة العمومية الاقتصادية.

ثالثا: الحل بالدمج أو الفصل

يتم حل المؤسسة العمومية الإقتصادية عن طريق إندماج عدة مؤسسات في شكل مؤسسة واحدة أو إنفصال مؤسسة إلى عدة مؤسسات.

(1)-الإندماج: يقصد به على أنه جمع مؤسستين أو أكثر في مؤسسة واحدة حيث ينتج عنه زوال المؤسستين المندمجتين و بروز مؤسسة جديدة.

أما في الحالة الثانية تزول المؤسسة الأولى في الثانية وبالتالي تحل المؤسسة المندمجة.¹

والهدف من الإندماج توظيف رأسمال أكبر لتحقيق تكامل إقتصادي.²

¹ زهير، سعودي، نفس المرجع السابق، ص30.

² محمد الصغير، بعلي، نفس المرجع السابق، ص160.

الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر

(2)-الإفصال: هو فصل مؤسستين أو أكثر ويأخذ شكلين فأما أن تتفصل المؤسسة العمومية إلى مؤسستين أو أكثر عن طريق الإندماج والإفصال، وأما تقوم المؤسسة المنحلة تقديم رأسمالها ومشاركته.

إستقراء لاحكام الامر 01-88 نجد أن نصوصه نفسها هو المعمول به في المادة 35 التي تنص على: " عندما تقوم مؤسسة عمومية إقتصادية مؤسسة عمومية إقتصادية أخرى بكاملها وذلك بموجب عقد إندماج أو إفصال، يتخذ وفق الشكل القانوني المشترط، تحل الشركة التي قامت بإندماج محل المؤسسة العمومية الإقتصادية المدمجة، من حيث الحقوق والإلتزامات.... "1

رابعاً: الحل القانوني

لقد أحال الامر رقم 01-04 على الاحكام العامة للقانون التجاري في الإنشاء والتنظيم، غير أنه إذا ماأردنا إسقاط هذه الحالات على المؤسسة العمومية الاقتصادية فإننا نجد صعوبة في ذلك، وبالرجوع إلى الأحكام العامة للقانون التجاري المتمثلة بالحل بقوة القانون لهذه الأسباب التالية:

- حلول أجلها وإتماما للهدف الذي أنشئت من أجله.
- إنخفاض أو زيادة عدد من المساهمين فيها حسب المواد 590 و592 ق. ت.
- تجمع الحصص في يد شخص واحد.
- هلاك كل أو جزء كبير من رأسمال المؤسسة، أو موت أحد الشركاء أو إفلاسه أو للتأميم.
- إنتهاء مدة الشركة حسب المادة 546 (ق.ت) لسنة 99.

¹ زهير، سعودي، نفس المرجع السابق، ص34.

الفرع الثاني: طرق الحل المعقدة للمؤسسات الاقتصادية

ضمن الوجه الاخر لطرق حل المؤسسات الاقتصادية تظهر أشكال اخرى بعضها فرضها الواقع الاقتصادي الدولي واخرى كانت عبارة عن اجتهادات للمشرع الجزائري.

اولا: الحل الإداري

يطلق عليه أيضا الحل بموج بقرار من السلطة التنفيذية أي الحكومة ويأخذ بدوره عدة صور:

(1)-**الدمج**: هو بخلاف الاندماج الذي يكون بإرادة المساهمين بينما الدمج يتم بقرار إداري يصدر عن الدولة، ويتولى الدمج أجهزة إدارية مختصة تابعة للمجلس الوطني.

(2)-**إعادة الهيكلة**: لقد إنتهجت الجزائر سابقا (التوجه الاشتراكي) ويتم بموجب قرار إداري يقضي بالقضاء على الشخصية القانونية للمؤسسة العمومية الاقتصادية، والهدف منها تبسيط المهام وتوضيحها والتحكم في التسيير.

(3)-**الخصوصية**: لقد تخلت الجزائر عن أسلوب إعادة الهيكلة نظرا لنها لم تعد تجدي نفعاً، حيث عرفت المادة 13 من الأمر 04-01 بأنه: كل صفقة تتخذ في نقل الملكية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين خاضعين للقانون الخاص من غير المؤسسات العمومية. ولقد نصت المادة 26 من نفس الأمر أن تنفيذ الخصوصية كالتالي:

- البيع بالتراضي بعد الترخيص.

- المناقصات سواء كانت وطنية أو دولية.

- اللجوء إلى آليات السوق المالية (البورصة).

وفيما يخص الخصوصية نجد أن الدولة قد تخلت عن النهج الإشتراكي.

ثانيا: الحل القضائي

يمكن الإستعانة في حل الشركة وفقا لبعض الأحكام في القانون المدني أو التجاري، التي سمحت لكل شريك أو مساهم أن يتقدم إلى القضاء لطلب حل الشركة، لأي سبب مشروع وعموما هي الأحداث التي تجعل حياة الشركة مستحيلة.¹

لقد نصت المادة 1-36 من الأمر 01-88 على أنه يمكن أن تتعرض المؤسسة العمومية الإقتصادية إستنادا إلى إجراء قضائي يضعها في حالة إفلاس وهذا في حالة إنعدام السيولة النقدية انعداما مستديما.²

لكن الفقرة الثانية من نفس الأمر تداركت الأمر وأعطت للحكومة الحق في أن تتخذ تدابير وقائية كإعادة الهيكلة وتزويد المؤسسة بالعون المالي اللازم، لحماية المصالح العامة في المجال الإقتصادي الوطني وكذا التوازن الجهوي والتشغيل.

اما الامر 01-04 فقد أحالنا إلى أحكام القانون التجاري في هذا الشأن فإننا نطبق المادة 589 (ق.ت) بالنسبة للمؤسسات المنظمة في شكل شركة ذات مسؤولية محدودة تخضع للحل القضائي إذا خسرت 4/3 من رأسمالها وعلى المديرين إستشارة الشركاء لنتظر فيما إذا كان يتعين إصدار قرار الحل أما إذا لم يستشر المديرين الشركاء ولم يتمكن الشركاء من المداولة على الوجه الصحيح، جاز لكل واحد يهمة الأمر أن يطلب حل الشركة أمام القضاء.³

¹ محمد الصغير بعلي، نفس المرجع السابق، ص165.

² بوعزيز، مرجع سابق، نفس المرجع السابق، ص39.

³ القانون التجاري، المتعلق بالشركات ذات المسؤولية المحدودة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة، المادة: 589.

خاتمة الفصل:

يعتبر موضوع الشغل من الملفات المهمة التي تحتاج الى عناية واهتمام خاصين عند دراسته، ولأنه موضوع حساس ويخص فئة هامة من القوى العاملة والمتمثلة في خريجي الجامعة والمراكز والمعاهد، لذا فالحديث قد لا ينتهي عند هذا الحد أو الطرح، وما يهمنا هنا أنه حاولنا تسليط الضوء على سياسة التشغيل في الجزائر والقوانين المنظمة لها بالقدر الذي يسمح لنا بفهم هذا العنصر أو المتغير وبما يخدم دراستنا. فقد لاحظنا الاختلاف بين الباحثين ومختلف التخصصات حول تعريف الشغل بين الواجهة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية فزاوية التخصص تقرض حدود التعريف أما بالنسبة لجانب التشغيل كسياسة في الجزائر فقد تم التطرق إليها وتحليلها قانونيا ضمن الوظيفة العامة والمؤسسات ذات الطابع الاقتصادي حيث هناك بعض الاختلافات بين المؤسستين يؤثر فيما بعد شكل الشغل والعامل وما إلى ذلك من الجوانب.

الفصل الثاني:

برامج الإدماج المهني

بين توجهات الحكومة

والاشكالات التي تطرحها

مقدمة الفصل:

حاولت الحكومة الجزائرية إيجاد حلول لمعضلة البطالة التي مست فئات اجتماعية كثيرة وأصبحت تمثل تهديدا على المجتمع، لا سيما الشباب وأصحاب الشهادات العلمية، هذا ما استلزم منها الشروع في إجراءات وتدابير استثنائية للتخفيف من حدتها وانعكاساتها السلبية، حيث تمثلت هذه الإجراءات في وضع برامج عديدة لترقية الشغل وجعله متوفرا للعامة من فترة التسعينات إلى يومنا هذا، و اتخذ اشكالا عديدة وتسميات مختلفة وسنت لها قوانين ووضعت لها أجهزة إلا أنه بمرور الوقت توسعت طبقة المستفيدين من هذه البرامج ومطالبهم بالعمل المستقر وتوسعت معها القرارات والانفتاح أكثر على هذا المستوى من البرامج. وسيتم تحليل هذا الفصل من خلال المباحث التالية :

المبحث الاول: لمحة عامة عن برامج الادماج المهني في الجزائر

المبحث الثاني: التوجهات الجديدة للحكومة الجزائرية تجاه برامج الادماج

المبحث الثالث: الاشكالات والتحديات التي تخلقها برامج الادماج المهني

المبحث الأول: لمحة عامة عن برامج الإدماج المهني في الجزائر

بالرغم من أن سوق الشغل في الجزائر مفتوحة وتستطيع استيعاب شرائح مختلفة من طالبي العمل، إلا أننا نشهد ارتفاعا كبيرا ومتزايدا في نسبة البطالة من جهة، وتزايدا في نسبة طالبي العمل من جهة أخرى، حيث هنالك فجوة بين مخرجات الجامعات والمعاهد والرقم الحقيقي الذي يوفره السوق كل سنة، مادفع الدولة إلى وضع برامج لحل هذه الإشكالية، من خلال إنشاء أجهزة مستحدثة متخصصة في التشغيل، وهذا لاعادة التوازن بين العرض والطلب في سوق الشغل.

المطلب الأول: برامج الإدماج في المرحلة الممتدة من 1990 إلى 2004

تعتبر أجهزة وبرامج الإدماج المهني التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياساتها في هذه المرحلة متعددة المناهج والطرق، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بخلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم أنماط التوظيف الخاصة ببعض الفئات العمالية.

الفرع الأول: تجربة برامج تشغيل الشباب

سننظر من خلال هذا الجزء إلى أهم مخرجات الحكومة الجزائرية في مجال الإدماج المهني خلال النصف الأول من تسعينيات القرن السابق.

أولا: جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ):

تم وضع هذا البرنامج لتجاوز العقبات التي يواجهها الشباب فيما يخص مجال العمل، وذلك بتكوين نشاطات مصغرة في إطار تعاونيات شبانية ممن اعمارهم بين 19 و30 سنة، جاء المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990 المتضمن ترتيبات الإدماج

المهني للشباب من أجل وضع حل مستعجل إشكالية تشغيل الشباب بحيث تنشأ في كل ولاية لجنة لتشغيل الشباب برئاسة مندوب تشغيل الشباب مكلف بمساعدة الشباب على إنجاز مشاريع وذلك من خلال دعم الإستفادة من القروض البنكية.

ثانيا: أهداف هذا الجهاز

يهدف هذا الجهاز الى مايلي:

- تطوير الروح المبادرة الفردية والمقاوالاتية لدى الشباب وتسهيل حصولهم على التكوين والقروض والتجهيزات الضرورية.

- تنظيم الشراكة على المستوى المحلي والوطني في برامج الإدماج المهني.

- إستغلال كل إمكانات التشغيل المتوفرة محليا وتنمية القدرات والموارد الإقتصادية المحلية.

كما يهدف إلى تحقيق الإدماج المهني للشباب المؤهل عن طريق تشجيعه على خلق مناصب شغل بنفسه وتوفير مناصب شغل للشباب بدون تأهيل بإدماجهم في مؤسسات عمومية وخاصة.¹ (لمعرفة امتيازات الفئة المستفيدة من برامج الادماج المهني راجع الملحق رقم 01 ص 83)

ثالثا: البرامج الاساسية المنضوية تحت جهاز الادماج المهني للشباب

يندرج تحت هذا الجهاز برنامجين أساسيين يتمثلان في:

(1) - العمل المأجور بمبادرة محلية (ESIL): وذلك عن طريق خلق مناصب شغل مؤقتة لصالح نشاطات ذات منفعة عامة عن طريق مدة عقد من 06 أشهر إلى سنة وذلك بدعم من

¹ فاطمة الزهراء، بوكابوس، سياسة تشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الإقتصادي الغير الرسمي، (مذكرة ماستر في علوم

الاجتماع، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2012)، ص 58.

طرف الصندوق الوطني لتشغيل الشباب (FAEJ)، والذي تغير سنة 1996 بالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ)

يستهدف هذا البرنامج الأشخاص بدون مؤهلات من 19 إلى 40 سنة، إن ادماجهم في الشغل يحسن من مستوى معيشتهم، كما يعتبر هذا البرنامج الخيار الأمثل للسلطات حيث يعتبر الأداة الوحيدة القادرة على ضمان تشغيل الشباب المتواجد في المناطق النائية، وكذا تدعيم الجماعات المحلية (البلديات والدوائر).

(2) - برامج الإدماج بواسطة التكوين: يعتمد هذا البرنامج على المساعدة في تكوين نشاطات مصغرة اذ يعتمد على الأفكار المقترحة من طرف الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية تحت إطار القانون كما واجه هذا البرنامج إنتقادات وصعوبات حالت دون تحقيقه للأهداف المرجوة والتي نذكر منها:

- لم يلعب التكوين دوره في الادماج المهنية للشباب.
- إفتقاد هذه المشاريع للأطر القانونية والاقتصادية.
- العمل في إطار هذا البرنامج يشبه منحة البطالة.
- معظم إختيارات شباب المشاريع الغير مضمونة وقليلة المردودية.
- إنعدام الشراكة بين الفاعلين في هذا الجهاز بين الشباب والمؤسسات المشغلة والهيئات المالية وطالبي الشغل.

الفرع الثاني: برامج التنمية الاجتماعية

تسير برامج التنمية الاجتماعية من طرف وكالة التنمية الاجتماعية وتهدف إلى تحسين الظروف المعيشية للأفراد والجماعات وهي تستهدف أساسا الفئات السكانية المحرومة ومن بين هذه البرامج نجد:¹

أولاً: برنامج التعويض عن نشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG)

يستهدف أفراد الأسر البالغين سن العمل وبدون دخل مقابل مشاركتهم في أنشطة ذات منفعة عامة في مؤسسات وورشات البلديات. ساعد هذا البرنامج في تخفيف الآثار المترتبة عن البطالة والفقر عن طريق توفير معاشات للمعوزين كما ساعد الجماعات المحلية في تلبية حاجياتها.

ثانياً: برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)

شرع في العمل بهذا البرنامج سنة 1997 بهدف تحقيق إدماج إجتماعي عن طريق توفير مناصب شغل مؤقتة وتشجيع وتنمية مفهوم "المقاولة الصغيرة"، عن طريق مرافقة الشباب العاطل عن العمل وإستحداث نشاطات مصغرة على المستوى الاجتماعي والإقتصادي.

كما يهدف هذا البرنامج إلى المعالجة الإقتصادية للبطالة والمساعدة الإجتماعية للطبقة المحرومة وكذا خلق مناصب شغل مؤقتة ومكثفة.²

ثالثاً: التنمية الاجتماعية المشتركة (DC)

¹ محمود، سمايلي وسعيدة، بن عمارة، «دور برامج التشغيل الوطنية في التنمية الشخصية والمهنية لطالبي الشغل في الجزائر - دراسة حالة خريجي التعليم العالي المنصبيين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات (cid) في مؤسسة التعليم الثانوي في ولاية ميلة»، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 3، العدد 2، 2017، ص 14.

² فطوم، قنان، نفس المرجع السابق، ص 55.

شرع في العمل بهذا البرنامج سنة 1998 بهدف خلق فرص شغل جديدة وتطويرها عن طريق ترقية مشاريع مصغرة، وتحسين حياة سكان المناطق المحرومة، ويتم تسجيل ذلك في إطار التعاون بين المستفيدين من خلال مساهمتهم بشكل فعال المشاريع وأهميتها وإمكانية تطبيقها وأشغال إنجازها.

رابعاً: برنامج القرض المصغر:

شرع في تنفيذ هذا البرنامج في مرحلة الأولى سنة 1999 عبر برنامج التنمية المشتركة (DC) المسير من طرف وكالة التنمية الإجتماعية (ADS)، ويهدف إلى ترقية النمو الإجتماعي عن طريق النشاط الإقتصادي ومحاربة التهميش وتنمية روح المقابلة والمبادرة الذاتية لدى هذه الفئة من الأشخاص من خلال الإستفادة من قروض بنكية تساعدهم في تطبيق الأنشطة المراد إنجازها وتحسين مستويات معيشتهم.¹

الفرع الثالث: برامج لحماية العمال وبرامج لترقية المبادرة الذاتية

وهي برامج تم انشاؤها بهدف حماية مناصب الشغل وإعادة إدماج العمال خاصة الفئة التي تم تسريحها من مناصب شغلهم لأسباب إقتصادية في إطار تقليص العمال أو لتوقيف نشاط المستخدم.²

أولاً: برامج لحماية العمال والمساعدة على إعادة الإدماج

(1) - برامج تشغيل مسيرة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة: وهي بمثابة إجراءات تهدف إلى المساعدة على العودة إلى العمل وخلق أنشطة مهنية من خلال دفع

¹ ليليا، بن صويلح، سياسة التشغيل في الجزائر "المؤسسة الاقتصادية النسوية بعناية نموذجاً"، (أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة)، 2011 ص126.

² محمود، سمايلي وسعيدة، بن عمارة، نفس المرجع السابق، ص 15.

التعويضات للتأمين على البطالة وإعادة إدماج هذه الفئة عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر.

(2) - مراكز البحث عن الشغل (CRE): تهدف هذه المراكز لمساعدة البطالين على إيجاد شغل ماجور، بتوفير الوثائق والمعلومات المتعلقة بسوق العمل وكذلك عن طريق دورات تدريبية مؤطرة من طرف مستشارين متخصصين.

(3) - مراكز للمساعدة على النشاط الحر (CATI): وهي عبارة عن مساعدات نوعية ومنظمة من أجل خلق عمل مستقل للأشخاص الراغبين في إيجاد عمل، بحيث يجب أن يكون البطال مهتم بهذا الإجراء مسجل في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC).

وكانت أول تجربة له سنة 1996 حيث رافق المستخدمين فريق متخصص من المستشارين لتعليمهم كيفية تطوير وتركيب مشاريعهم.

(4) - التكوين وإعادة التأهيل (FR): هو برنامج موجه لفئات البطالين المستفيدين من التأمين على البطالة، حيث إقترح الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) على المستفيدين متابعة تكوين من أجل تحسين قابلية التشغيل لديهم من خلال تحسين مؤهلاتهم المهنية وتطوير التكوين إستنادا على المحتوى البيداغوجي، وإنشاء أفواج المتربصين بالتعاون مع هيئات ومراكز التكوين المهني.¹

ثانيا: برامج لترقية المبادرة الذاتية ودعم روح المقاوله لدى الشباب

هذه البرامج تهدف إلى ترقية روح المبادرة والمقاولاتية وخلق مناصب شغل حيث أهم برنامج هو: جهاز الدعم والإدماج المهني للشباب (DSIP)، والذي يمثل واحد من أهم البرامج

¹ محمود، سمايلي وسعيدة، بن عمارة، نفس المرجع السابق، ص 16.

التي حضيت بإقبال كبير من طرف الباحثين عن عمل وهو موجه خصيصا للشباب بتكليف من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) عبر نشاطين:

- المساعدة على إنشاء مؤسسات صغيرة.

- دعم تكوين المنتج من نشاطات جديدة.

ويهدف الى ترقية روح المبادرة المقاولاتية وخلق مناصب شغل، وإنتاج الوسائل والخدمات التجارية.

المطلب الثاني: المرحلة الممتدة من 2005 إلى يومنا الحالي

كانت للتجارب السابقة في مجال التشغيل جملة من إيجابيات وسلبيات، فمن إيجابياتها أنها تمكنت من إدماج عدد لا بأس به من العاطلين عن العمل عبر إدماج مؤقت وتمكنهم من إكتساب خبرة ومؤهلات مهنية.

الفرع الاول: طبيعة البرامج الادماجية خلال هذه المرحلة

شهدت هذه المرحلة برنامجين مهمين الاول متعلق بترقية الشغل المأجور والثاني ترقية مبادرة المقاولاتية.

أولا: برامج ترقية الشغل المأجور

تم إطلاق البرامج بحلول سنة 2008 في إطار ما يسمى بمخطط النشاط لترقية العمال ومكافحة البطالة وذلك بتأطير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) وتهدف هذه

البرامج إلى تنظيم أحسن لسوق العمل ورفع مستوى سوق العمل وكذا تحسين المؤهلات المهنية.¹

ثانيا: برامج دعم وترقية مبادرة المقاولاتية

تم وضع هذه البرامج بهدف تكوين الشباب أصحاب المشاريع في مجال تسيير مختلف مراحل الإنشاء عبر تحسين نشاطات متابعة والتوجيه من طرف مختصين مؤهلين²، كما ضمنت هذه البرامج مشاركة أكبر للهيئات المالية من خلال تسهيل إجراءات منح القروض والتمويل، ومن أهم هذه البرامج:

- اجهزة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC).

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ).

- جهاز القرض المصغر المخصص لتحفيز التشغيل الذاتي وتطوير المهن الصغيرة (ANGEM).

الفرع الثاني: تقييم برامج الادماج في هذه المرحلة

عرفت هذه المرحلة عدة سلبيات في برامج الادماج المهني، حالت دون تحقيقها للأهداف المرجوة التي كانت تطمح لها الدولة الجزائرية.

اولا: سلبيات برامج هذه المرحلة

¹ سعيدة، حمود، برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية - دراسة ميدانية على خريجي الجامعة - مدينة بسكرة - (مذكرة ماجستير فيعلم الاجتماع)، 2007، ص 89.

² محمود، سمايلي وسعيدة، بن عمارة، نفس المرجع السابق، ص 17.

بالنسبة للجانب السلبي لبرامج هذه المرحلة، فأنها تفتقد للديناميكية والمرونة حيث لم تستطع مواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها البلاد في تلك الفترة (1990-2004). وهذا ما دعى الدولة إلى تبني مناهج أكثر موضوعية في تناول قضايا التشغيل بمنظور إقتصادي بعيدا عن التوجه الإجتماعي.¹

ثانيا: أثر اشكالات البرامج السابقة على توجهات الحكومة

على إثر الجوانب السلبية لبرامج السابقة اعتمدت الحكومة رؤيا جديدة قائمة على تشجيع التنافس والإبتكار، الذي يجعل الشباب عنصرا فعالا في التنمية الوطنية. وجوهر هذه الرؤيا مؤسس على التنافس والإبتكار الذي يجعل الشباب عنصر فعال في التنمية الوطنية ككل.²

تميزت هذه الفترة بتطبيق المخططين الخماسيين لإنعاش الإقتصاد الذي جعل قضايا الشغل ضمن أولويات الدولة الجزائرية، حيث تم وضع دعم مالي معتبر للقطاعات المولدة لمناصب شغل (الاشغال العمومية، الصناعة، الخدمات، الفلاحة إلخ)، ووضع إستراتيجية جديدة تتضمن مجموعة من الإصلاحات، وقد تعززت هذه الإصلاحات بإصدار قانونين هما:³

- القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل.

- القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 والمتعلق بالإجراءات التشجيعية لدعم وترقية الشغل.

¹ محمود، سمايلي، دور برامج تشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، نفس المرجع السابق، ص 220.

² محمود، سمايلي، نفس المرجع السابق، ص 220.

³ محمود، سمايلي، نفس المرجع السابق، ص ص (221-220).

المطلب الثالث: أجهزة وبرامج الإدماج المهني

سيتم خلال هذا الجزء من الدراسة تحليل برامج الاماچ المهني والتي استهدفتها الحكومة الجزائرية بشكل معمق.

الفرع الاول: برنامج عقود ما قبل التشغيل

برنامج عقود ما قبل التشغيل هو أحد البرامج المسيرة من طرف الوكالة المحلية للتشغيل جاء بهدف التخفيف من حدة البطالة.

أولاً: تعريف برامج عقود ما قبل التشغيل

يعتبر من بين البرامج التي استحدثتها الدولة الجزائرية وتحديدا من طرف مندوبية التشغيل الشباب للتخفيف من البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية بالإضافة للتقنيين السامين. وقد تم انشاء المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998 والذي يقضي بإدماج الشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي، وكذا خريج المعاهد الوطنية الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة لدى مستخدمي القطاعات العامة والخاصة.¹

تتم عملية التسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل، وتتم عملية الإشراف على البرنامج من طرف وزارة العمل والحماية الاجتماعية وكذا وكالة التنمية الاجتماعية ADS.

ثانياً: شروط الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل

تتمثل شروط الاستفادة من البرنامج فيما يلي:

- أن يكون من جنسية جزائرية.

¹ محمود، سمايلي وسعيدة، بن عمارة، نفس المرجع السابق. ص 18.

- لدى التسجيل يشترط أن يتراوح سن الشباب بين 19 35 سنة.

- أن يكونوا حاصلين على شهادة التعليم العالي، أو خريجين من المعاهد الوطنية للتكوين.

- يكون مؤدي للخدمة الوطنية أو معفى منها.

يتم إدماج المستفيدين من العقد لدى الهيئات المستخدمة بمناصب عمل فعلية وتحدد مدة

العقد بسنة كاملة قابلة للتمديد 6 أشهر وذلك بطلب من الهيئة المستخدمة.¹

ثالثا: أهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل

يهدف هذا البرنامج إلى التخفيف من البطالة في وسط الطبقة المتعلمة عن طريق إدماج

الشباب خريجي الجامعات والمعاهد الوطنية، تماشيا مع مؤهلاتهم ومستوياتهم، كما يمكن هذه

الفئة من إكتساب الخبرة المهنية الكافية وضمان توفير فرص عمل دائمة بعدها إنقضاء مدة

قانونية.²

كما أن الهدف منه كذلك توطيد العلاقة بين التكوين والتعليم والشغل وخفض حجم

التكاليف، من خلال إمتيازات مثل: تخفيض حجم الضرائب، والأعباء الاجتماعية، وكذا تحسين

معدل تأطير اليد العاملة المؤهلة نسبيا.

الفرع الثاني: جهاز المساعدة على الإدماج المهني "DAIP"

في إطار ترقية تشغيل الشباب قامت الدولة الجزائرية باستحداث جهاز جديد للمساعدة

على الإدماج المهني للشباب، وذلك ضمن مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة.

أولا: تعريف جهاز المساعدة على الإدماج المهني "DAIP"

¹ سهام، عجاج، نفس المرجع السابق، ص 245.

² نوال، بن أحمد، التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل وقدرته على تحقيق الرضا الوظيفي للعامل - دراسة ميدانية ببلدية برج

بوعريش، (مذكرة ماستر في علم الاجتماع، جامعة المسيلة)، 2013، ص 82.

يعتبر هذا الجهاز مشروعا كبيرا بالنسبة للحكومة الجزائرية بهدف تسهيل الإستفادة من منصب شغل للشباب، وتصحيح النقائص التي اظهرها برنامج تشغيل الشباب.

حيث خرج إلى حيز تنفيذ طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008، ويعتبر بديل لبرنامج عقود التشغيل الأولية (CPE).¹

ثانيا: أهداف جهاز المساعدة على الادماج المهني "DAIP"

وتتمثل الأهداف الأساسية للجهاز في:

- تشجيع الشباب على العمل (تشغيل وتوظيف).
- تشجيع جميع النشاطات الهادفة إلى ترقية الشباب.
- رفع نسبة العمل لمحاربة الفقر (البطالة).
- ادماج الشباب طالبي الشغل والمتحصلين على الشهادات والمؤهلات المهنية. (للمزيد حول المستفيدين من جهاز المساعدة على الادماج المهني "DAIP" راجع الملحق رقم 02 ص 84).

ثالثا: شروط الإستفادة من جهاز الادماج المهني

يجب على الشباب طالبي الشغل لدى الجهاز أن تتوفر فيهم الشروط التالية أدناه:

- أن يكون من جنسية جزائرية.
- التسجيل يشترط أن يتراوح سن الشباب بين 18 و 35 سنة.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أفريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر العدد 22، الجزائر، الصادر 30 أفريل 2008، ص 19.

- عدم ممارسة أي عمل لدى الوكالة المحلية للتشغيل.

- ان يكون مؤدي للخدمة الوطنية أو معفى منها.

وبمقتضى المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبين العمل المبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة التكوين في فروع أو تخصصات تعرف عجزا في سوق العمل.¹

رابعاً: الفئات المستهدفة من جهاز الإدماج المهني

يتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود لإدماج للشباب حسب مستوياتهم التعليمية والتكوينية:²

(1) - عقد إدماج حامل الشهادات (CID): الشباب حملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السمين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، وهو بديل لبرنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE).

(2) - عقد إدماج مهني (CIP): الشباب خرجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعو تربيصات مهنية.

(3) - عقد إدماج تكوين (CFI): موجه للشباب الذين هم بدون تكوين ولا تأهيل.

خامساً: مدة العقد لدى جهاز الإدماج المهني

¹ المرسوم التنفيذي رقم 08/126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر عدد 22، الجزائر، الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2008، ص 21.

² الوكالة الوطنية للتشغيل، ت ز: 13/09/2020، س: 15:23، الرابط: <http://www.anem.dz/ar/pages/dispositifs-ar.html>

حسب المرسوم رقم 126-08 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، حددت مدة عقد الإدماج كالتالي:

- ثلاث سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية والإدارات شبه العمومية.¹
- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الإقتصادي.
- غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.

الفرع الثالث: جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (DISD)

يعتبر جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات أحد الأجهزة التي استحدثتها الحكومة الجزائرية ضمن مخطط التشغيل ومحاربة البطالة أيضا.

أولاً: تعريف جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (DISD)

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 127-08 المؤرخ في 30 أبريل 2008 أنشئ جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.² وهو موجه بصفة عامة للشباب خريجي الجامعات والمتحصلين على شهادات تقني سامي في مؤسسات التكوين العمومية والمعتمدة خاصة الذين هم بدون دخل أو من دون نشاط، الذين أعمارهم بين 19 و 35 سنة ولا ينتمون إلى أي جهاز.

ثانياً: أهداف جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (DISD)

يهدف هذا الجهاز إلى مايلي:

¹ الوكالة الوطنية للتشغيل، نفس المرجع السابق، ت ز: 2020/09/13، س: 15:23.

² المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 30 أبريل 2008 المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ج ر عدد 23، الجزائر، الصادرة بتاريخ 04 ماي 2008، ص 03.

- تطوير نشاطات التنمية خاصة في المناطق المحرومة

- تشجيع الشباب حاملي الشهادات

- محاربة التهميش.

- إحياء روح المنافسة بين الشباب.

ويتولى تسيير هذا الجهاز وكالة التنمية الاجتماعية بالإتصال مع مديرية النشاط الاجتماعي للولاية تحت وصاية وزارة التضامن الوطني.

ثالثا: مجالات عمل جهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (DISD)

إن المستفيدين من هذا الجهاز يتم توجيههم للعمل في مجالات النشاطات ذات المنفعة العامة، والتي تتناسب مع مؤهلاتهم وشهاداتهم لدى المؤسسات العمومية والخاصة لكل قطاعات النشاط، خاصة المتعلقة بالتراث المادي وغير المادي والثقافة والفلاحة والصناعة التقليدية، وتطوير النشاطات ذات المصالح المحلية.

رابعا: مدة العقد في جهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (DISD)

- يدمج حاملي الشهادات والتقنيون السامون لمدة سنة قابلة للتجديد مرقوادة.

- يتقاضى المستفيدون منحة بحسب نوعية الشهادة المحصل عليها (الشهادات الجامعية 10000 دج، بينما التقنيون السامون 8000 دج).¹

¹ فطوم، قنان، نفس المرجع السابق، ص 54

- يمكن منح الشباب حاملِي الشهادات قبل فترة الإدماج وبعد هذا وتعويض شهري مبلغه 2500 دج عندما يكونون متابعين لتكوين تأهيلي يسمح بإدماجهم الإجماعي لمدة أقصاها 6 أشهر.

المبحث الثاني: التوجهات الجديدة للحكومة الجزائرية تجاه برامج الادماج

شهدت الجزائر عدة تقلبات سياسية على صعيد هرم السلطة وموجة احتجاجات عامة انهدت حكما دام قرابة عشرين سنة، حاول فيها هذا النظام السياسي النظر للشغل في الجزائر من زاوية توفير أكبر مناصب للعمل ضمن برامج الادماج المهني يقابلها استقرار سياسي وشرعية لهذا النظام السياسي، ليظهر نظام سياسي اخر يحاول الاستمرار في دعم برامج الادماج المهني.

المطلب الاول: فحوى التصريحات الجديدة للحكومة الجزائرية حول برامج الادماج

أعطت الحكومة الجزائرية الجديدة ضمانات بترسيم الفئة المستفيدة من برامج الادماج المهني، وهو ما يعد أمرا ذا أبعاد ودلالات عديدة، ماجعل التصريحات الأولية لهذه العملية تلقى أصداء اجتماعية واعلامية بشكل كبير

الفرع الاول: تصريحات الحكومة حول برامج الادماج

سنحاول ضمن هذا الجزء بتسليط التطرق لتصريحات الجهات الرسمية حول مستجدات برامج الادماج المهني والامتيازات الجديدة لهذه الفئة.

اولا: التصريحات الاعلامية للحكومة الجزائرية حول برامج الادماج

جاء في تصريح المرشح السيد عبد المجيد تبون خلال حملته السابقة لرئاسة الجمهورية على أنه سيلتزم بالقرار الذي اتخذته الحكومة السابقة، والذي ينص على ادماج عمال عقود ما قبل التشغيل ووعده بأن ذلك سيتم في أقرب وقت في حال تم انتخابه كرئيس للجمهورية.¹

كما جاء في تصريح آخر له وهو كرئيس للجمهورية الجزائرية خص به قناة البلاد على أنه سيتم ادماج كل عمال عقود ما قبل التشغيل قبل نهاية السنة الجارية 2020، وأوضح في كلامه إن هذا الاجراء ورثه عن الحكومة السابقة وهم ملتزمون به على أن يتم ذلك في الاجال المحددة.²

وقد صرح وزير التشغيل والضمان الاجتماعي السيد شوقي عاشق يوسف أنهم في طور دراسة هذا الملف ووعده بأنه ستم العملية بالطريقة المثلى وفي أقرب وقت ممكن.³ كما كشف أيضا على أنه سيتم قريبا " كمرحلة أولى " ترسيم 160 ألف شاب مستفيد من جهازي المساعدة على الادماج المهني والادماج الاجتماعي لحاملي الشهادات في الهيئات والمؤسسات الإدارية.⁴

وأضاف السيد وزير التشغيل أنه ستكون هنالك مرحلة ثانية تمس ترسيم 105 الاف شاب مستفيد من هذين الجهازين، وكمرحلة ثالثة سيتم ترسيم 100 ألف آخرين، حيث أبرز أن العدد الإجمالي المعني بعملية الترسيم قرابة 400 ألف مستفيد.⁵ وأكد على أنه سيتم انتهاج

¹ قناة النهار، تبون: "ملف الخدمة الوطنية وأصحاب عقود ما قبل التشغيل نفيهم..وحاسبوني بالفيديو"،

ت ز: 2020/09/17، س: 15:07، الرابط: <https://www.youtube.com/watch?v=0SrK6WUXho>.

² قناة البلاد، الرئيس تبون: سيتم إدماج كل عمال عقود ما قبل التشغيل قبل نهاية السنة الجارية، ت ز: 2020/09/17،

س: 15:26، الرابط: <https://www.youtube.com/watch?v=C5t5vNP9I84>.

³ قناة البلاد، الحكومة تدرس إدماج كافة أصحاب عقود ما قبل التشغيل، ت ز: 2020/09/17، س: 15:45، الرابط:

<https://www.youtube.com/watch?v=06ym2rRtEoc>.

⁴ وكالة الانباء الجزائرية، تمكين الشباب المشتغل في إطار جهاز المساعدة على الادماج المهني من شراء سنوات تقاعد،

ب ت: 2020/09/17، س: 16:21، الرابط: <http://www.aps.dz/ar/economie/80892-2019-12-09-17-45-46>.

⁵ وكالة الانباء الجزائرية، نفس المرجع السابق.

مقاربة اقتصادية في معالجة سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة بهدف تقليص نسبة البطالة إلى أقل من 10%¹.

وقد صرح وزير التشغيل والضمان الاجتماعي أيضا أن ترسيمات عمال الإدماج المهني ستكون بوتيرة أكبر بعد زوال جائحة كورونا الذي تسبب في تعطيل عملية الترسيم.²

فيما أوضح عضو مجلس الأمة السيد عبد الوهاب بن زعيم أنه سيتم إدماج 148 ألف عقود ما قبل التشغيل، الذين فاقت مدة عملهم 8 سنوات وأكثر في الأيام القليلة المقبلة، وهذا في كل القطاعات بتعليمه حكومية (تعليمات من الوزير الأول)، فيما ستكون الدفعة القادمة ضمن ميزانية 2021.³

الظاهر أن النظام السياسي الحالي قد واصل نهج النظام السابق في الالتزام ببرامج الإدماج المهني، والاضافة هي تصريحاته بشأن ترسيم هذه الفئة في مناصب قارة عقب الانتهاء من جائحة كورونا.

الفرع الثاني: الجانب السياسي في توجهات الحكومة تجاه برامج الإدماج

منذ إنشاء صيغة الإدماج المهني في سنة 1990 طرحت العديد من المشاكل والإشكالات التي بقيت هذه الصيغة تتخبط فيها، وذلك من خلال حملة القرارات المتخذة من طرف الحكومات المتعاقبة على هذا القطاع، حيث يطالب منخرطين في هذه الصيغة بالترسيم منذ عدة سنوات مما أدى إلى تفاقم غضب هذه الفئة لسنوات عديدة.

¹ وكالة الأنباء الجزائرية، نفس المرجع السابق.

² قناة البلاد، عاشق: إدماج عقود ما قبل التشغيل متواصل وجائحة كورونا عطلت العملية، ب ت: 2020/09/17، س: 16:47، الرابط: <https://www.youtube.com/watch?v=14BzASeLTRE>.

³ قناة البلاد، أي مستقبل للإستاذة الإحتياطيين والمتعاقدين وأصحاب عقود ما قبل التشغيل، ب ت: 2020/09/17، س: 17:20، الرابط: https://www.youtube.com/watch?v=-jT7N_NI_Zw.

لقد صاحبت هذه الفترة الأخيرة حراك شعبي ضد سياسة الدولة ورئيس الجمهورية السابق عبد العزيز بوتفليقة، مطالبينه بتتحيه عن السلطة بسبب سوء حالته الصحية ولعدم ترشحه لعهد جديد أخرى.

بعد نهاية عهدة الرئيس عبد العزيز بوتفليقة وفي ظل تلك الأجواء المشحونة كانت حكومة تصريف الأعمال (المؤقتة) تقوم بنشاط الحكومة إلى حين إنتخاب رئيس جديد للبلاد، والتي أعلنت عقب اجتماع ترأسه الوزير الأول نور الدين بدوي أنذاك، عن مصادقتها على مرسوم يقضي بترسيم أكثر من 370 ألف موظف من فئة عقود ما قبل التشغيل في الإدارة العمومية¹، وهذا قبل إجراء انتخابات رئاسة الجمهورية يوم 12 ديسمبر 2019.

جاء السيد عبد المجيد تبون كمرشح لرئاسة الجمهورية والتي فاز بها بعد ذلك وأصبح رئيسا للبلاد، وكان أحد وعوده خلال حملته الانتخابية، أنه سيلتزم بقرار الحكومة السابقة والذي يمس فئة عقود ما قبل التشغيل.

فيما يعتبر المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019، والذي جاءت به الحكومة السابقة قد لقي نوعا ما ترحيبا لمستغلي هذه الصيغة بعد عدة سنوات من المطالبة بحق الترسيم في العمل هذا من جهة²، ومن جهة أخرى قد يكون هذا التوجه الجديد للحكومة الجزائرية فرضه الظرف الحالي ومحاولة منها لكسب تاييد طبقة واسعة من المجتمع.

المطلب الثاني: الجانب القانوني والاقتصادي في توجهات الحكومة تجاه برامج الإدماج

¹ جريدة اخبار الوطن، الحكومة تشرع في ادماج 370 ألف موظف من عقود ما قبل التشغيل، ب ت: 2020/09/17، س:

17:37، الرابط: <https://akhbarelwatane.net/%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%83%D9%88%D9%85%D8%A9-%D8%AA%D8%B4%D8%B1%D8%B9-%D9%81%D9%8A-%D8%A5%D8%AF%D9%85%D8%A7%D8%AC-370-%D8%A3%D9%84%D9%81-%D9%85%D9%88%D8%B8%D9%81-%D9%85%D9%86-%D8%B9%D9%82%D9%88%D8%AF>

² امينة، صحراوي، رافضون سياسة العمل الهش، جريدة المحور، بتاريخ 02 فيفري 2019.

سنحاول في هذا الجزء من الدراسة توضيح الجوانب القانونية والاقتصادية التي انتهجتها الحكومة الجزائرية تجاه هذه الفئة في سبيل الدفع بعجلة التنمية.

الفرع الاول: الجانب القانوني في توجهات الحكومة تجاه برامج الادماج

يعتبر المرسوم التنفيذي 19-336 الذي أصدرته الحكومة الجزائرية تجاه الفئة المستفيدة من برامج الادماج المهني، المرسوم الاوحد في هذه الفترة والذي اصدرته الحكومة الحالية بخصوص الادماج المهني.

جاء في نص المادة الاولى من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 ان الهدف من هذا المرسوم هو تحديد كفاءات الادماج، بصفة استثنائية للمستفيدين من جهاز المساعدة على الادماج المهني وجهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.¹

حيث نجد أنه حدد الفئة التي يسري عليها نص هذا المرسوم وهم جميعا الأشخاص المستفيدين من جهاز الادماج المهني، والذين وظفوا في إطار الشبكات الاجتماعية من أصحاب الشهادات. حيث يبين كيفية ادماجهم في مناصب شغل دائمة بصفة استثنائية، وذلك تبعا للشروط والاجراءات التي نصت عليها أحكام هذا المرسوم والتي ستكون بصفة تدريجية وعبر مراحل تأتي تباعا.

وطبقا للفقرة الثانية من المادة 2 من هذا المرسوم فإنه سيتم ترسيم وإعادة ترتيب المستفيدين من جهاز المساعدة على الادماج المهنية وجهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، والذين مارسوا نشاطهم في المؤسسات والادارات العمومية إلى غاية 31 أكتوبر سنة 2019 في رتب الموظفين بصفة متربصين أو متعاقدين لمدة غير محددة في مناصب توافق

¹ المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الادماج المهني والادماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، المؤرخ في 8 ديسمبر سنة 2019، المادة: 1.

مؤهلاتهم وهذا يعتبر أهم إمتياز لهذه الفئة. حيث ستمتد عملية إدماجهم على مدى ثلاث سنوات من 2019 إلى غاية 2021، وذلك حسب المناصب المالية المخصصة لهذه العملية.¹

وينظم لنا هذا النص صراحة ما يخص ادماج الأشخاص المستفيدين من الادماج المهني في اطار الشبكات الاجتماعية لحاملي الشهادات، والتي يحيلنا فيها الى ماورد في مضمون المادة الاولى والتي سبق الاشارة إليها أعلاه، بحيث أنه يمكن استفادة هذه الفئة من مناصب شغل دائمة وبصفة رسمية، أو أن يكونوا حتى متعاقدين أو متربصين كمرحلة أولى ثم يعاد ادماجهم بصفة دائمة ورسمية فيما بعد، ويتوقف ذلك على طبيعة وخصوصية المؤسسة التي يبرزولون بها نشاطهم وحاجاتها الى المناصب المالية، بمعنى أن المشرع هنا فتح المجال لكل ادارة لتتظر الى احتياجاتها وتكيف ذلك على حسبها دون أن يتم تحديد التفاصيل والخصوصيات.

ولقد أعطى رئيس الجمهورية تعليمات لوزارة العمل ومن خلفها المديرية العامة للتوظيف العمومية لإدماج جميع الموظفين في إطار هذه الصيغة والمقدر عددهم حسب ما أدلى به وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي في تصريحاته لوسائل الإعلام ب 400 ألف موظف، على أن تتم هذه العملية على ثلاث دفعات كما جاء في المرسوم التنفيذي السابق الذكر كالاتي:²

¹ المادة رقم 3، المرسوم التنفيذي رقم 19-336.

² وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، بيان إعلامي: اجتماع اللجنة الوزارية المشتركة لمتابعة تسوية الوضعية المهنية للشباب المدمجين في إطار عقود المساعدة على الإدماج المهني وعقود الإدماج المهني لحاملي الشهادات، ت ز: 2020/09/17، س: 15:17، الرابط:

[https://www.mtess.gov.dz/ar/%d8%a8%d9%8a%d8%a7%d9%86-%d8%a5%d8%b9%d9%84%d8%a7%d9%85%d9%8a%d8%a7%d8%ac%d8%aa%d9%85%d8%a7%d8%b9-%d8%a7%d9%84%d9%84%d8%ac%d9%86%d8%a9-%d8%a7%d9%84](https://www.mtess.gov.dz/ar/%d8%a8%d9%8a%d8%a7%d9%86-%d8%a5%d8%b9%d9%84%d8%a7%d9%85%d9%8a%d8%a7%d8%ac%d8%aa%d9%85%d8%a7%d8%b9-%d8%a7%d9%84%d9%84%d8%ac%d9%86%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d9%88%d8%b2%d8%a7%d8%b1%d9%8a%d8%a9-%d8%a7%d9%84)

(1)- **الدفعة الأولى:** ترسيم الموظفين ذو أقدمية 8 سنوات من بداية العقد إلى غاية 31 أكتوبر 2019 والمقدر عددهم ب 160 ألف موظف.

(2)- **الدفعة الثانية:** ترسيم الموظفين ذو أقدمية 6 سنوات والمقدر عددهم ب 105 آلاف من بداية العقد إلى غاية 01 جانفي 2020.

(3)- **الدفعة الثالثة:** ترسيم الموظفين ذو أقدمية 3 سنوات 100 ألف من بداية العقد إلى غاية 01 جانفي 2021.

ولقد نصت الفقرة الثانية من المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 على أنه: "وفي حالة عدم توفر الإدارة المعنية بالادماج على الرتبة أو منصب الشغل الذي يوافق شهادة أو كفاءة المستفيد المعني، يدمج هذا الأخير على مستوى هيئة أو إدارة عمومية أخرى." وهذا لكي تضمن حق الترسيم لهذه الفئة في حالة ما لم يتوفر منصب شغل في الإدارة التي كان مدمج فيها فسيتم تحويله لإدارة عمومية أخرى.

الفرع الثاني: الجانب الإقتصادي في توجهات الحكومة تجاه برامج الادماج

يعد الجانب الاقتصادي مهما تجاه هذه السياسة المتبعة من طرف الحكومة التي تعمل على الدفع بعجلة التنمية الإقتصادية، من خلال فتح المجال للمؤسسات ذات الطابع الإقتصادي والإداري بالمساهمة في توظيف الشباب في إطار الإدماج المهني وعقود ما قبل التشغيل، إذ أن هذا القرار أعطى فرصة للمؤسسات وخصوصا ذات الطابع الإقتصادي بالزيادة في طاقة الإستيعاب ففي المؤسسة التي كانت تستوعب عدد عمال مقدر ب 10 عمال أصبحت تستوعب 15 عامل، مما ينعكس في حد نظرة الحكومة إيجابيا على مردودها المادي والمعنوي والزيادة في الإنتاج مما يزيد في رقم أعمالها وهذا الأخير الذي يؤدي إلى الزيادة في تحصيلات الخزينة

العمومية بمعنى (كلما إرتفع رقم الأعمال زادت نسبة التحصيلات الجبائية وإشتراكات الضمان الإجتماعي....الخ).¹

أيضا تسعى الحكومة لتحفيز الإستثمار وإستحداث النشاطات المنتجة لمناصب الشغل ضمن القطاعات التي توفر مناصب العمل كالفلاحة والصناعة والرقمنة والسياحة والصناعات التقليدية، وكذا التشجيع على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الناشئة.² ومنه تنتظر الحكومة الى برامج الادماج بنظرة ايجابية على الاقتصاد الوطني ككل من خلال فتح مناصب عمل للشباب.

المبحث الثالث: الاشكالات والتحديات التي تخلقها برامج الادماج المهني

إن سياسة الحكومة المنتهجة في مجال تطبيق برامج الادماج المهني ركزت على أهداف كثيرة سياسية واقتصادية واجتماعية، وذلك بقصد جعلها أكثر واقعية وقبولا في الوسط الاجتماعي والاقتصادي بالرغم من أن هذا التوجه قابلته تحديات وإشكالات تجعل من الضروري اعادة النظر في برامج الادماج في حد ذاتها.

المطلب الأول: الاشكالات على مستوى الصناديق الاجتماعية

تسعى الدولة من خلال صناديقها إلى توفير خدمات اجتماعية موجهة لفئة العمال من خلال تقديم امتيازات لهم تحفظ حقهم الاجتماعي حاضرا ومستقبلا، ولكن هنالك العديد من الإشكالات التي تقع على كاهل الدولة الجزائرية على مستوى هذه الصناديق من جانب الفئة

¹ عبد الرحيم، عبيدي، مفتش بالخرينة العمومية لولاية أدرار، شايشي اسامة، تميمون، بتاريخ 2020/08/31، الساعة 14:00 مساء.

² الجمهورية الجزائرية، مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية، الصادرة بتاريخ: 16 فيفري 2020، ص 36.

المستفيدة من برامج الادماج المهني والتي ستكون محور دراستنا في هذا الجزء.

الفرع الاول: الاشكالات على مستوى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الاجراء

يتعبر صندوق الضمان الاجتماعي هيئة عمومية ذات طابع اجتماعي تقوم بخدمات إجتماعية لفائدة المستفيدين وذوي الحقوق، والمتمثلة في التكفل التام أو الجزئي لمختلف الأخطار التي يتعرض لها أولئك المستفيدين وهذا مقابل اقتطاع اشتراكاتهم وتحصيلها لفائدة الصندوق.¹

إلا انه هناك بعض الإشكالات التي تؤثر في عمل ومداخل الصندوق ونجد منها عند

الفئة المستفيدة من برامج الادماج المهني وتتمثل في:²

(1)- تخفيض نسبة الاشتراكات مع صندوق الضمان الاجتماعي بالنسبة لأرباب العمل المشغلين للعمال في إطار الادماج المهني، الأمر الذي يعود بالسلب على مداخل الصندوق وعلى رقم أعمال مؤسسة الضمان الاجتماعي للعمال الاجراء.

(2)- تقديم تعويضات نقدية وعينية غير منقوصة في مجال التكفل بالمرض، الأمومة، حوادث العمل، الأمراض المهنية، وفقا للتنظيم المعمول به مقارنة بالعمال بالعمال المرسمين (على أساس الأجر ثابت مقارنة بالعمال المرسمين الذين تنطبق عليهم بعض الزيادات في الأجر وبعض التعويضات).

(3)- عدم استقبال ملفات طالبي الشغل في إطار عقود ما قبل التشغيل والادماج المهني في صناديق الضمان الاجتماعي لأسباب مجهولة (ارسالية من قبل المديرية العامة تنص على عدم

¹ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء، التعريف بالصندوق، ب ت: 2020/09/17، س: 17:50، الرابط:

<https://cnas.dz/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81-%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%B5%D9%86%D8%AF%D9%88%D9%82>

² محمد لمين، حروز، إطار بصندوق الضمان الاجتماعي فرع غرداية، شايشي أسامة، غرداية، بتاريخ 2020/09/07،

الساعة 10:00 صباحا.

استقبال ملفات طالبي الادماج المهني).

الفرع الثاني: الاشكالات على مستوى صندوق الوطني للتقاعد ومعادلة الخدمات الاجتماعية

سننظر في هذا الفرع إلى الإشكالات المترتبة من برامج الادماج المهني على مستوى صندوق التقاعد وصندوق معادلة الخدمات الاجتماعية.

اولا: الاشكالات على مستوى صندوق الوطني للتقاعد

تعتبر علاقة عمال الادماج المهني مع صندوق الوطني للتقاعد عائق كبير في وجه أصحاب هذه الفئة وذلك من خلال عدم احتساب سنوات العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل والادماج المهني كسنوات مرجعية للتقاعد، حيث يستفيد العمال المرسمين من الصندوق على عكس عمال الادماج المهني (وجود عمال في هذه الصيغة لمدة تفوق 12 سنة مع عدم احتمال حصولهم على تقاعد من قبل الصندوق).

ثانيا: الاشكالات على مستوى صندوق معادلة الخدمات الاجتماعية

لا يحق لعمال الادماج المهني وعقود ما قبل التشغيل الاستفادة من خدمات الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية على عكس العمال المرسمين الذين ستفيدون من منحة 500000 دج الخاصة بمنحة السكن.¹(لمعرفة المزيد حول العمل والاجر الخاصة بالفئة المستفيدة من برامج الادماج المهني راجع الملحق رقم 03 ص 85-86)

المطلب الثاني: الاشكالات على مستوى العمل

سيتمحور تحليلنا في هذا الجزء حول الإشكالات المترتبة عن توجهات الحكومة تجاه

¹ محمد لمين، حروز، إطار بصندوق الضمان الاجتماعي فرع غرداية، شايشي أسامة، غرداية، بتاريخ 2020/09/07، الساعة 10:00 صباحا.

برامج الإدماج على مستوى جودة العمل المرجوة وكذا الاستقرار الوظيفي للعمال بشكل عام.

الفرع الأول: الإشكالات على مستوى جودة العمل

تعتبر جودة العمل أحد الأركان التي تحكم نجاح أو فشل المؤسسة، حيث لا يمكن إعتبار أي مؤسسة ناجحة إن لم تكن تقدم جودة عمل مميزة ولهذا خصصنا في هذا الجزء من الدراسة لأهم الإشكالات التي تخلقها هذه البرامج.

تتمثل أهم الإشكالات التي تخلقها برامج الإدماج المهني على مستوى جودة العمل فيما يلي:¹

- خدمات ثانوية، بسبب نقص الكفاءة، توظيف عشوائي والمحابات، البيروقراطية في الإدارة الجزائرية، عدم اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب (التخصص).
- جودة متدنية، مردودية العمل في هذا الإطار في غالبيتها ضعيفة جدا، لأنها لم تكن تستند لمعيار الكفاءة والاختبارات المهنية بل دراسة الملف أي ما يحمله من شهادة لا مهارات ومعارف.
- التوظيف على أساس الاختبار عادة ما يكون فيها العامل الذي تم اختياره في التوظيف على أساس الشهادة.
- ضعف روح مبادرة المقاولات (انشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة) لاسيما عند الشباب وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع الى تفضيل العمل المؤجور.
- صعوبة الحصول على القروض بالنسبة لأصحاب المشاريع.
- عدم التحكم في الأليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.

¹ عبد الكريم، بوخاري، المدير المنتدب للتشغيل بالمقاطعة الإدارية تيميمون، شايشي اسامة، تيميمون، بتاريخ 2020/08/31، الساعة 08:30 صباحا.

- عجز في اليد العاملة المؤهلة وعدم توافق قوى العرض والطلب.
- عدم تقسيم المهام بين عمال الادماج المهني بالشكل المطلوب (وجود فائض على مستوى العمال أي أكثر من عامل في مهمة واحدة).
- تحويل العامل من مؤسسة الى أخرى بعد اكتسابه لمهارات وخبرات في الوظيفة الاصلية لا يصب في صالح جودة العمل حيث يجب تكوينه وتدريبه على تقنيات العمل الجديد.

الفرع الثاني: الإشكالات على مستوى الاستقرار في العمل

يعد الاستقرار في العمل من أهم ركائز النجاح في أي مؤسسة كانت، فلا توجد مؤسسة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان استقرار العمال فيها محققا.

ولحد الان تواجه الحكومة إشكالات عديدة مع هذه الفئة على مستوى استقرارهم في العمل، حيث نجد انه:

بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 19-136 (أنظر الملحق رقم 01) والذي ينص على ترسيم عمال الادماج المهني على دفعات نجد أنه لم يتم تطبيق هذا القرار في الاجل المحدد في اغلب المؤسسات الادارية والاقتصادية، وذلك لعوامل عديدة واستثنائية وخصوصا بعد ما شهد العالم فترة جائحة كورونا، والتي أدت الى اغلاق أغلب المؤسسات والادارات أمام المواطنين والعمال لفترة طويلة، ما ادى الى دون تنفيذ هذا المرسوم على ارض الواقع، ما يطرح تساؤل وهو ما مصير العمال الذين لم يستوفو 03 سنوات من الادماج، حيث لابد أن تكون هناك طريقة جديدة للترسيم في السنوات المقبلة تتعلق بالنقطة التي يمنحها رب العمل للعامل كل شهر ويتم الترسيم من عدمه على أساسها.¹

¹ عبد الكريم، بوخاري، المدير المنتدب للتشغيل بالمقاطعة الإدارية تيميمون، شايشي اسامة، تيميمون، بتاريخ 2020/08/31، الساعة 08:30 صباحا.

خاتمة الفصل:

من خلال هذا الفصل نجد أن الحكومة الجزائرية حاولت توفير وترقية مستوى التشغيل عن طريق مجموعة من الاجراءات وخلق اجهزة متابعة واستهدافها لمستويات معينة وتقنين العملية من خلال مراسيم بدايتها كان المرسوم التنفيذي رقم 90-143 لسنة 1990 المتضمن ترتيبات الادماج المهني للشباب من برامج الادماج بواسطة التكوين الى برنامج التعويض عن نشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG)، فبرنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO) التنمية الاجتماعية المشتركة (DC) شرع في العمل بهذا البرنامج سنة 1998، الى المرسوم التنفيذي رقم 98-402 لسنة 1998 والذي يقضي بإدماج الشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي فيما سمي برامج عقود ماقبل التشغيل، إلى جهاز المساعدة على الادماج المهني DAIP طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 لسنة 2008، الى اخر مرسوم تنفيذي رقم 19-336 لسنة 2019 والطرح الجديد إلا أن الاشكالات التي تطرحها هذه البرامج كبيرة سواء كانت على مستوى الصناديق الاجتماعية التي يتعامل معها العمال المثبتون والمدمجون معا وكذا على مستوى العمل في حد ذاته في ظل طرح حكومي مازال ينظر للعمل على أساس أنه هبة اجتماعية وليس عبارة عن محرك أساسي للاقتصاد.

الخاتمة

الخاتمة:

انطلقنا في موضوعنا هذا والمعنون بتوجهات الحكومة الجزائرية تجاه برامج الادمج المهني.

من اشكالية مفادها: إلى أي مدى يظهر إلتزام الحكومة الجزائرية ببرامج الادمج المهني ضمن قطاع الشغل؟

وفرضيات تمثلت في:

الفرضية الاولى:

يظهر إلتزام الحكومة الجزائرية ببرامج الادمج المهني في قطاع الشغل من خلال مواصلتها منذ سنوات في خلق منظومة قانونية من 1990 الى 2019 تنظم هذه العملية، ناهيك عن الأجهزة والمكاتب الفرعية على مستوى الولايات تتولى توفير عمل للعاطلين عنه ضمن هذا التوجه.

الفرضية الثانية:

يظهر إلتزام الحكومة الجزائرية ببرامج الادمج المهني في قطاع الشغل من خلال المواصلة في برامج الادمج المهني بالرغم من بعض الاشكالات التي طرحتها.

حيث تم اثبات الفرضية الاولى

أن ما قامت به الحكومة الجزائرية من تدابير واجراءات بهدف توجيه الشباب البطال وحثه على البحث عن فرص العمل، وذلك بسن قوانين لتنظيم سوق العمل وخصوصا في إطار الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات من سنة 1999م، الى المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990 المتضمن ترتيبات الادمج المهني للشباب من أجل وضع حل مستعجل لإشكالية تشغيل الشباب بحيث تنشأ في كل ولاية لجنة لتشغيل الشباب برئاسة مندوب تشغيل

الشباب مكلف بمساعدة الشباب على إنجاز مشاريع وذلك من خلال دعم الاستفادة من القروض البنكية ، خلق مناصب شغل مؤقتة لصالح نشاطات ذات منفعة عامة عن طريق مدة عقد من 06 أشهر إلى سنة وذلك بدعم من طرف الصندوق الوطني لتشغيل الشباب (FAEJ) والذي تغير سنة 1996 بالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) ثم شرع في العمل بهذا البرنامج سنة 1997 بهدف تحقيق إدماج اجتماعي عن طريق توفير مناصب شغل مؤقتة وتشجيع وتنمية مفهوم " المقاول الصغيرة، ثم شرع في برنامج التنمية الاجتماعية المشتركة (DC) سنة 1998 بهدف خلق فرص شغل جديدة وتطويرها عن طريق ترقية المشاريع المصغرة، ثم نفذ برنامج القرض المصغر في المرحلة الأولى سنة 1999م، ثم إقترح الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) ثم انطلقت برامج لترقية المبادرة الذاتية ودعم روح المقاول لدى الشباب من خلال جهاز الدعم والإدماج المهني للشباب (DSIP) بتكليف من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) في 2008م انطلقت برامج ترقية الشغل المأجور القانون وقد تخلل هذه المرحلة قانونين هما: قانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل. والقانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 والمتعلق بإجراءات التشجيعية لدعم وترقية الشغل. الى غاية المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019 وكلها معبرة عن ترسانة قانونية خلقت برامج وأجهزة ومكاتب متخصصة لبرامج الإدماج المهني والشغل في الجزائر.

وتم اثبات الفرضية الثانية

حيث بالرغم من اشكالات تطبيق برامج الإدماج المهني على مستويين إن لم نقل أكثر من مستوى يستحق الدراسة فعلى مستوى الصناديق الاجتماعية نجد الاشكالات على مستوى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الاجراء فتخفيض نسبة الاشتراكات معه بالنسبة لأرباب العمل المشغلين للعمال في إطار الإدماج المهني، يعود بالسلب على مداخل الصندوق وعلى رقم

أعماله، أما على مستوى العمل فهناك اشكالات تتعلق بمرودية العامل المدمج والتوظيف العشوائي وجودة العمل المتدنية، وفي جانب انساني اخر تعاني هذه الطبقة المدمجة عامل بأقل حقوق ونجد هذا على مستوى الصناديق الاجتماعية فمثلا على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد لا تحتسب سنوات العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل والادماج المهني كسنوات مرجعية للتقاعد ما يعد من جهة اجحافا في حق هذه الفئة. أما على مستوى صندوق معادلة الخدمات الاجتماعية لا يحق لعمال الادماج المهني وعقود ما قبل التشغيل الاستفادة من خدمات الصندوق على عكس العمال المرسمين الذين يستفيدون من منحة 500000 دج الخاصة بالسكن ما يمكن اعتباره اجحافا اخر لهذه الشريحة التي تزداد في كل سنة مع استقبال مخرجات الجامعات والمعاهد التكوينية، إلا أن الحكومة الجزائرية مازالت تتبنى هذا الطرح والمتمثل في برامج الادماج المهني.

من خلال دراسة الموضوع توصلنا الى:

-ان توجه الحكومة الجزائرية تجاه اشكالية الشغل من خلال برامج الادماج المهني كانت ضمن الحلول السياسية وخارج عن الحلول الاقتصادية والاجتماعية.

-ان المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019م ما هو إلا قرار اتخذه الحكومة السابقة قبل رحيل النظام السياسي السابق.

-توفير عمل في إطار برامج الادماج المهني لطالب شغل سينجم عنه مطلب عمل مثبت في مرحلة اخرى والاجدر بالحكومة الجزائرية اعادة النظر للشغل ومواجهة البطالة من زوايا اقتصادية يكون الفرد محركها الاساسي.

التوصيات:

على ضوء النتائج التي توصلنا إليها في هذه الدراسة فإن أهم التوصيات التي خلصنا إليها ما يلي:

-تشجيع التقاعد المبكر حتى يمكن من توفير فرص عمل جديدة.

-إعادة النظر في مكونات وحدات التعليم العالي بحيث تلبي طلب سوق العمل وذلك من خلال تطويره بما يلائم تطورات السوق ومتطلباته.

-إعطاء المؤسسات التي تعمل على توظيف خريجي الجامعات مزايا في الصفقات الحكومية وبرامج تدريب على حساب صندوق تنمية الموارد البشرية.

-إنشاء قاعدة بيانات للعاطلين والمتخرجين والفرص الوظيفية الجديدة والمتوقعة.

-تبني الدولة لاستراتيجية وطنية للتشغيل تشارك في تطويرها كل الجهات الحكومية المتعلقة بمجال الشغل من خلال التنسيق التام بين جميع الهيئات التي تخدم هذه الصيغة من التشغيل والمتمثلة في وكالات التشغيل ومؤسسات التعليم العالي والمؤسسات المشغلة.

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01: مطوية خاصة بامتيازات الفئة المستفيدة من برامج الإدماج المهني.



Mesures d'encouragement Employeurs du secteur économique	تدابير تشجيعية أصحاب المستفيدين من الفئات الاقتصادية	Incentive measures Employers of economic area
<p>01 Recrutez dans le cadre du dispositif d'Aide à l'insertion professionnelle (DAIP), et bénéficiez d'une prise en charge totale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De la rémunération mensuelle; - Des cotisations sociales. <p>Bénéficiez :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'une prise en charge de 60 % du coût de la formation au profit des jeunes insérés. 	<p>01 شغلوا بالأسبق العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) واستفيدوا من الشغل التام:</p> <ul style="list-style-type: none"> - بالأجرة الشهرية. - بالتأمينات الاجتماعية. <p>استفيدوا من:</p> <ul style="list-style-type: none"> - للتكفل بنسبة 60 % من تكاليف التكوين لصالح المدعومين. 	<p>01 Recruit within the framework of integration professional assistance and get a full support of:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monthly wages; - social contribution. <p>Benefit from :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Support 60 % of the costs of training for the benefit of young insert.
<p>02 Recrutez dans le cadre du contrat de travail aidé (CTA) et bénéficiez d'une contribution de l'Etat sur le salaire du poste à niveau de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 12.000 DA pour les diplômés de l'enseignement supérieur; - 10.000 DA pour les techniciens supérieurs; - 8.000 DA pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle; - 6.000 DA pour les sans qualification. 	<p>02 شغلوا في إطار عقد العمل المدعوم (CTA) واستفيدوا من مساهمة الدولة في أجرة الموظف ب:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 12.000 دينار ديمتري شهادات التكوين العالي; - 10.000 دينار للتقنيين العامين; - 8.000 دينار لخريجي التعليم الثانوي والتكوين المهني; - 6.000 دينار لغيرهم. 	<p>02 Recruit in the help employment contract and profit from a contribution from the state on the salary position:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 12.000 DA for graduates of higher education; - 10.000 DA for technicians; - 8.000 DA for the leaving secondary education and vocation training; - 6.000 DA for the unqualified.
<p>03 Bénéficiez d'une réduction de la charge patronale et versée, au lieu de 25% :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15% pour le recrutement d'un demandeur d'emploi ayant déjà travaillé; - 5% pour le recrutement d'un primo-demandeur d'emploi; - 2,5% pour tout recrutement dans les wilayas des Hauts Plateaux et du Sud. 	<p>03 استفيدوا أيضا من تخفيض حصة اشتراك المستأجر واستفيدوا بحد من 25 %:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 % عند توظيف طلب عمل سبق له العمل! - 5 % عند توظيف طلب عمل مبتدئ! - 2,5 % لكل توظيف في الولايات والقطاعات العليا والجنوب. 	<p>03 Also profit from a reduction of employer contributions and pay instead of 25% :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15% for recruitment of a jobseeker having already worked. - 5% for recruitment of a first jobseeker; - 2,5% for recruitment in the highlands regions and south.
<p>04 Bénéficiez d'une aide mensuelle de 1000 DA, pendant trois (03) années au maximum, pour tout recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI).</p>	<p>04 استفيدوا لمدة اعظم (03) سنوات من ائدة شهرية قدرها 1000 دينار لكل توظيف بعد اجل لمدة غير محددة.</p>	<p>04 Get a monthly assistance of 1.000 DA, for maximum period of three (03) years, for any recruitment in indeterminate contact.</p>
<p>05 Micro-entreprises insérées dans le cadre de l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi de Jeunes (ANSEJ) et de la Casse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vous pouvez recruter deux primo-demandeurs d'emploi dans le cadre de Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) dans la phase de démarrage de l'activité. 	<p>05 الشركات الصغيرة المدعومة المشغولة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والبنك الوطني لتأمين البطالة (CNAC) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - يمكنك استئجار من اثنين من المبتدئين (02) في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) في مرحلة بدء النشاط. 	<p>05 Companies created as part of the employment of young people national agency (ANSEJ) and national unemployment insurance fund of support (CNAC) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - You can recruit two first jobseekers within the professional integration help device (DAIP).

الملحق رقم 02: مطوية خاصة بالفئة المستفيدة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP).



Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle	جهاز المساعدة على الإدماج المهني	Professional integration help's device
<p>Une (01) année renouvelable dans le secteur économique ; Trois (03) années renouvelables dans le secteur administratif.</p>	<p>سنة (01) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي؛ ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري.</p>	<p>A renewable year in the economic area; Three (03) renewable years in the administrative area.</p>
<p>Contrat d'insertion des Diplômés CID</p> <p>- 15.000 DA pour les diplômés de l'enseignement supérieur ; - 10.000 DA pour les techniciens supérieurs.</p>	<p>عقد إدماج خريجي الشهادات CID</p> <p>- 15.000 د. لتلاميذ الشهادات العليا؛ - 10.000 د. للتقنيين المتقدمين.</p>	<p>Integration contract of graduates CID</p> <p>- 15.000 DA for graduates of higher education ; - 10.000 DA for technicians.</p>
<p>Contrat d'insertion Professionnelle CIP</p> <p>- 8.000 DA pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle.</p>	<p>عقد الإدماج المهني CIP</p> <p>- 8.000 د. لتلاميذ التعليم الثانوي والتكوين المهني.</p>	<p>Vocational integration contract CIP</p> <p>- 8.000 DA for the leaving secondary education and vocation training.</p>
<p>Contrat formation / insertion CFI</p> <p>- 6.000 DA pour les jeunes insérés auprès des entreprises de production ; - 4.000 DA pour les jeunes placés auprès des maîtres artisans.</p>	<p>عقد تكوين / إدماج CFI</p> <p>- 6.000 د. للشباب المدعوين في مؤسسات الإنتاج؛ - 4.000 د. للشباب المدعوين لدى الحرفيين الممارسين.</p>	<p>Training contract / integration CFI</p> <p>- 6.000 DA for young people inserted into production companies ; - 4.000 DA for young people placed with master craftsmen.</p>
<p>1- Bénéficier de l'insertion d'un nombre égal à 15% de votre effectif et de 25% pour les wilayas du sud ; 2- Présenter au moins 25% des insérés et obtenir une insertion supplémentaire d'un nombre égal à 30 % de votre effectif.</p>	<p>1 - استقطبوا بين إدماج ما يعادل 15 % من تعداد مؤسساتكم و 25 % في ولايات الجنوب ؛ 2 - ارتبوا 25 % على الأقل من المدعوين و استقطبوا بين إدماج إضافي يعادل 30 % من تعداد مؤسساتكم.</p>	<p>1- Benefit from the insertion of a number equal to 15 % of your workforce and 25 % for southern regions ; 2- Hold at least 25 % of the inserted and get an insert additional to a number equal to 30 % of your workforce.</p>
<p>Il est accordé aux jeunes insérés en CID et CIP une prime d'encouragement à la recherche de formation (PERF) de 3000 DZD / mois, pour une période maximale de 06 mois.</p>	<p>يتم منح الشباب المدعوين في إطار عقود إدماج خريجي الشهادات CID و عقود الإدماج المهني CIP مبلغ حافز للبحث عن التكوين مهني (PERF) من 3000 دينار جزائري شهريا لمدة 06 أشهر.</p>	<p>An incentive for formation 3000 DZD per month, for a maximum period of six months, has been granted in integration contract of graduates and Vocational integration contract.</p>

الملحق رقم 03: نموذج لشهادة العمل والأجر الخاصة بالفئة المستفيدة من برامج الإدماج المهني

Sécurité Sociale
Assurances Sociales

الضمان الاجتماعي
التأمينات الاجتماعية

شهادة العمل والأجر
ATTESTATION DE TRAVAIL ET DE SALAIRE

حسب النسخة
Cahier de la Structure

هوية رب العمل
IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR

Nom et Prénom : : اللقب والإسم
ou N° Adhérent : [] : رقم المتخبط
Raison sociale : : الطبيعة الإجتماعية
Adresse : : العنوان

هوية الأجير
IDENTIFICATION DU SALARIES

Nom et Prénom : : اللقب والإسم
N° Immatriculation : [] : رقم التسجيل
Né(e) le : [] à [] : تاريخ الإزدياد
Adresse : : العنوان
Profession : : المهنة

المعلومات الضرورية لدراسة الحقوق
RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES POUR L'ETUDE DES DROITS

Date de recrutement : [] : تاريخ التوظيف
Date du dernier jour de travail : [] : تاريخ آخر يوم عمل
Date de reprise de travail : [] : تاريخ إستئناف العمل
L'intéressé(e) n'a pas repris son travail à ce jour... : [] : المعنية (ة) بالأمر لم يتأنف العمل إلى يومنا هذا

في حالة التوقف عن العمل لمدة تقل عن 06 أشهر أو في حالة الأمومة
EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL D'UNE DURÉE INFÉRIEURE A 06 MOIS OU EN CAS DE MATERNITÉ

L'assuré(e) social a travaillé pendant : [] jours [] heures : المؤمن له إشغل لمدة [] يومًا [] ساعة
de : [] au : [] : من [] إلى []
au cours des 03 mois ou des 12 mois de date à date précédant : خلال الثلاثة (03) أشهر أو الإثني عشرة (12) شهرًا
la constatation de la maladie ou de la grossesse. : من تاريخ إلى التاريخ الذي سبق معاناة المرض أو الحمل.

في حالة التوقف عن العمل لأكثر من 06 أشهر أو في حالة العجز
EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL DÉPASSANT 06 MOIS OU EN CAS D'INVALIDITÉ

L'assuré(e) social a travaillé pendant : [] jours [] heures : المؤمن له إشغل لمدة [] يومًا [] ساعة
de : [] au : [] : من [] إلى []
au cours des 12 mois ou des 03 années : خلال الإثني عشرة (12) شهرًا أو الثلاثة (03) سنوات
précédant la constatation de la maladie. : التي سبقت معاناة المرض.

IMP/CNAS/06-2019 - AS/03

طبقاً للضر الحساب يوجد مبلغ الأجر القويمة والفترات المناهية في الجدول التالي: (1)

الشهر والىة اللذان يرخدان كمرجع Mois et année de référence	عدد الأيام العمل فيها Nombre de jours travaillés	سبب الغيابات Motif absences	الأجر الخاص للإشتراكات Salaires soumis à cotisations	مبلغ الإشتراك (حصص العامل) Montant de la cotisation (part ouvrière)

الحجم الساعي اليومي :

في لا حرز -

اسم، لقب ومغلة التوقيع : Nom, prénom et qualité du signataire

الإمضاء
Signature

ختم صاحب العمل
Cachet de l'employeur

(1) Indiquer les salaires tels qu'ils figurent sur les fiches de paie correspondantes.
 • au mois précédant l'anée de travail, en cas de maladie, de maternité ou de décès,
 • aux 12 mois précédant l'anée de travail, en cas d'inactivité,
 • aux 12 mois précédant l'accident de travail.
IMPORTANT : La loi puni quiconque se rend coupable de fraude ou de fausse déclaration.

الملحق رقم 04

المقابلة مع السيد عبيدي عبد الرحيم مفتش بالخرزينة العمومية بولاية أدرار

اسئلة المقابلة

مقابلة شخصية مع السيد عبيدي عبد الرحيم مفتش بالخرزينة
العمومية بولاية أدرار بمقر مكتبه بتاريخ 2020/08/31 ابتداء
من الساعة 14:00 إلى غاية 15:30
حيث تطرقنا من خلال المقابلة إلى الأسئلة التالية:

- فيما يتمثل رد فعل الاقتصاد الوطني اتجاه سياسة الحكومة المنتهجة في إطار الإدماج المهني.
- أيضا مردودية الإدارات العمومية والاقتصادية اتجاه برنامج الإدماج المهني وأيضا في إطار السياسة الجديدة المنتهجة من طرف الدولة.

الملحق رقم 05

مقابلة الشخصية مع السيد حروز محمد لمين إطار بصندوق الضمان الاجتماعي.

اسئلة المقابلة

مقابلة شخصية مع السيد حروز محمد لمين إطار بصندوق الضمان
الاجتماعي فرع غرداية بمقر مكتبة بتاريخ 07/09/2020 ابتداء من
الساعة 10:00 إلى غاية 11:00

حيث تطرقنا من خلال المقابلة إلى الأسئلة التالية:

- فيما يتمثل إشكالات توظيف عمال الإدماج المهني على مستوى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.
- الإشكالات على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد.
- الإشكالات على مستوى صندوق معادلة الخدمات الاجتماعية.

الملحق رقم 06

مقابلة شخصية مع السيد بوخاري عبد الكريم مدير التشغيل بالولاية المنتدبة تيميمون.

اسئلة المقابلة

مقابلة شخصية مع السيد بوخاري عبد الكريم مدير التشغيل
بالولاية المنتدبة تيميمون بمقر مكتبه بتاريخ 2020/08/31
ابتداء من الساعة 08:30 الى غاية 09:00

حيث تطرقنا من خلال المقابلة إلى الأسئلة التالية:

- فيما تتمثل إشكالات التوظيف في إطار الإدماج المهني
على مستوى جودة العمل.

- الإشكالات على مستوى الاستقرار في العمل .

- أيضا تطرقنا إلى تحليل مبسط للمرسوم التنفيذي رقم
19-136 حيث عرض علينا بعض النقاط التي اعتلت
هذا المرسوم وصعوبة تطبيقه نظرا لضعف كفاءات
الموارد البشرية على مستوى الإدارات العمومية أيضا
للفترة العصبية التي تمر بها البلاد اثر جائحة كورونا.

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً: قائمة المصادر

• القوانين والمراسيم

- (1) الدستور الجزائري لسنة 1996.
- (2) الامر رقم 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية وتنظيمها، المؤرخ في 20 أوت 2001.
- (3) الامر رقم 05-01 المتضمن قانون الجنسيات الجزائرية، المؤرخ في 27 فيفري 2005، المعدل والمتمم بالامر 70-86، المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، الجريدة الرسمية العدد 15.
- (4) الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية، المؤرخ في 15-07-2006.
- (5) الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المؤرخ في 02 جوان 1966.
- (6) التعليم رقم 06 تتضمن تعديل التعليم رقم 02، المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية من رئيس الحكومة، المؤرخة في 06 ماي 2008.
- (7) التعليم رقم 28 المتعلقة بتوثيق الشهادات والمؤهلات، المؤرخة في 7 اكتوبر 2003.
- (8) القانون التجاري، المتعلق بشركات المساهمة.
- (9) القانون التجاري، المتعلق بالشركات ذات المسؤولية المحدودة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة.
- (10) القانون رقم 08-19 المتضمن تعديل الدستور، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر العدد 63، الصادر بتاريخ 16 نوفمبر 2008.
- (11) القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الاساسي للعمل، المؤرخ في 05-08-1978، ج ر عدد 32، الصادرة في 08-08-1978.
- (12) القانون رقم 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، المؤرخ في 12/01/1988.

- 13) القانون رقم 88-04 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، المؤرخ في 12/01/1988.
- 14) المرسوم رقم 66-144 المتعلق بشرط اللياقة البدنية للالتحاق بالوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية، المؤرخ في 02-06-1966، ج ر، الصادرة في 08-06-1966.
- 15) المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات الادارات العمومية، المؤرخ في 23 مارس 1985.
- 16) المرسوم التشريعي رقم 93-08 المتضمن القانون التجاري، معدل ومتمم المؤرخ في 25 أفريل 1993.
- 17) المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أفريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر العدد 22، الجزائر، الصادر 30 أفريل 2008.
- 18) المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 30 أفريل 2008 المتعلق بجهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ج ر عدد 23، الجزائر، الصادرة بتاريخ 04 ماي 2008.
- 19) المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الادماج المهني والادماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، المؤرخ في 8 ديسمبر سنة 2019.

ثانيا: قائمة المراجع

• الكتب

1. بوضياف، عمار، (الوظيفة العامة في التشريع الجزائري)، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة، الجزائر: دار جسر للنشر والتوزيع، 2015.

• الاطروحات والمذكرات

الاطروحات

- 1)- بعلي، محمد الصغير، النظام القانوني للمؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر، 1990.

- (2)- بن صويلح، ليليا، سياسة التشغيل في الجزائر "المؤسسة الاقتصادية النسوية بعناية نموذجاً"، (أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة)، 2011.
- (3)- زيادة، كوثر، واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2014، (أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2017).
- (4)- زايدي، سعدية، سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي، (أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة باتنة 1، باتنة، 2019).
- (5)- سمايلي، محمود، دور برامج تشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، مذكرة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، الجزائر، 2016.

مذكرات الماجستير

- (1)- تيشات، سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة "بومرداس"، (مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2010).
- (2)- حمود، سعيدة، برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية - دراسة ميدانية على خريجي الجامعة - مدينة بسكرة -، (مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، 2007).
- (3)- سعودي، زهير، النظام القانوني لتسيير ورقابة المؤسسات العمومية الاقتصادية على ضوء الأمر رقم 01-04، (مذكرة ماجستير في القانون، جامعة بن عكنون، 2003).
- (4)- صمبة، زهرة، ظروف الشغل والأداء الوظيفي للعمال المؤقتين في المؤسسة " عمال الإدماج المهني نموذجا - دراسة ميدانية بكلية جامعة ادرار "، (مذكرة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة احمد دراية، ادرار، 2016).
- (5)- كوسة، بوجمعة، سياسات التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة، (مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006).

مذكرات الماجستير

- 1- اعراب، نوال ومعيز، كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، (مذكرة ماجستير في القانون، جامعة اكلي محند أولحاج، البويرة، 2016).
- 2- باكرية، محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، (مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017).
- 3- بن أحمد، نوال، التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل وقدرته على تحقيق الرضا الوظيفي للعامل - دراسة ميدانية ببلدية برج بوعريبرج -، (مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة المسيلة، 2013).
- 4- بوده، نبيل واجيس، سليم، النظام القانوني للمؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر، (مذكرة ماجستير في القانون، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015).
- 5- بوكابوس، فاطمة الزهراء، سياسة تشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي الغير الرسمي، (مذكرة ماجستير في علوم الاجتماع، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2012).
- 6- شطرات، جوهرة ووزان، زهية، أحكام التوظيف في القانون الجزائري، (مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2019).
- 7- عبد العزيز، نورة، رقابة تسيير المؤسسات الاقتصادية والعمومية، (مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2018).
- 8- عبد اللاوي، سمية، دراسة تحليلية لسياسة التشغيل في ظل برنامج الإنعاش الاقتصادي، (مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، الجزائر، 2015).
- 9- قنان، فطوم، سياسات تشغيل في الجزائر دورها في الاستقرار الاجتماعي - دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل بسيدى عيسى (2017/2018)، (مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018).
- 10- مرحباوي، بوعزيز، التسيير الإداري والمالي للمؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز تبسة، (مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2016).

- (11)- موالكية، ليلي وقوايدية، إيمان، تقييم سياسة التشغيل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني "DAIP" دراسة ميدانية بالوكالة المحلية للتشغيل بدائرة بوشقوف -ولاية قالمة-، (مذكرة ماستر في علوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2013).
- (12)- ميموني، أمال، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية دراسة حالة لمديرية التشغيل بولاية سعيدة، (مذكرة ماستر في العلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2015).
- (13)- ولد قادة، مخطار، المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر بين الرقابة والاستقلالية، (مذكرة ماستر في الحقوق، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016).

• المقالات والمجلات العلمية

- (1)- بلغيث، سلطان، «دور سياسة التشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر»، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد التاسع، جامعة تبسة.
- (2)- زايدي، سعيدة، «التشغيل في الجزائر»، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 13، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017.
- (3)- سمايلي، محمود وبن عمار، سعيدة، «دور برامج التشغيل الوطنية في التنمية الشخصية والمهنية لطالبي الشغل في الجزائر - دراسة حالة خريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات (cid) في مؤسسة التعليم الثانوي في ولاية ميلة»، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 3، العدد 2، 2017.
- (4)- رواب، عمار وغربي، صباح، «التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية»، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2011.
- (5)- عجاس، سهام، «واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربه البطالة دراسة لبرامج وآليات سياسة التشغيل»، بدون عدد، جامعة الجيلالي الياصب، سيدي بلعباس.
- (6)- صحراوي، أمينة، رافضون سياسة العمل الهش، جريدة المحور، بتاريخ 02 فيفري 2019.

(7) - الجمهورية الجزائرية، مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية، الصادرة بتاريخ: 16 فيفري 2020.

• **المواقع الالكترونية**

(1) قناة البلاد، الرئيس تبون: سيتم إدماج كل عمال عقود ما قبل التشغيل قبل نهاية السنة الجارية، ت ز 2020/09/17، س: 15:26، الرابط:

[.https://www.youtube.com/watch?v=C5t5vNP9I84](https://www.youtube.com/watch?v=C5t5vNP9I84)

(2) قناة النهار، تبون: "ملف الخدمة الوطنية وأصحاب عقود ما قبل التشغيل نفريهم..وحاسبوني بالفيديو"، ت ز: 2020/09/17، س: 15:07، الرابط:

[.https://www.youtube.com/watch?v=0SrK6WUXho](https://www.youtube.com/watch?v=0SrK6WUXho)

(3) قناة البلاد، عاشق: إدماج عقود ما قبل التشغيل متواصل وجائحة كورونا عطلت العملية، ب ت 2020/09/17، س: 16:47، الرابط:

[.https://www.youtube.com/watch?v=14BzASeLTRE](https://www.youtube.com/watch?v=14BzASeLTRE)

(4) قناة البلاد، الحكومة تدرس إدماج كافة أصحاب عقود ما قبل التشغيل، ت ز: 2020/09/17، س: 15:45، الرابط:

[.https://www.youtube.com/watch?v=06ym2rRtEoc](https://www.youtube.com/watch?v=06ym2rRtEoc)

(5) وكالة الانباء الجزائرية، تمكين الشباب المشتغل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني من شراء سنوات تقاعد، ب ت: 2020/09/17، س: 16:21، الرابط:

[.http://www.aps.dz/ar/economie/80892-2019-12-09-17-45-46](http://www.aps.dz/ar/economie/80892-2019-12-09-17-45-46)

(6) وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، بيان إعلامي: اجتماع اللجنة الوزارية المشتركة لمتابعة تسوية الوضعية المهنية للشباب المدمجين في إطار عقود المساعدة على الإدماج المهني وعقود الإدماج المهني لحاملي الشهادات، ت ز: 2020/09/17، س: 15:17، الرابط:

[https://www.mtess.gov.dz/ar/%d8%a8%d9%8a%d8%a7%d9%86-](https://www.mtess.gov.dz/ar/%d8%a8%d9%8a%d8%a7%d9%86-%d8%a5%d8%b9%d9%84%d8%a7%d9%85%d9%8a%d8%a7%d8%ac%d8%aa)

[%d8%a5%d8%b9%d9%84%d8%a7%d9%85%d9%8a%d8%a7%d8%ac%d8%aa](https://www.mtess.gov.dz/ar/%d8%a8%d9%8a%d8%a7%d9%86-%d8%a5%d8%b9%d9%84%d8%a7%d9%85%d9%8a%d8%a7%d8%ac%d8%aa)

[%d9%85%d8%a7%d8%b9-](https://www.mtess.gov.dz/ar/%d8%a8%d9%8a%d8%a7%d9%86-%d8%a5%d8%b9%d9%84%d8%a7%d9%85%d9%8a%d8%a7%d8%ac%d8%aa)

[%d8%a7%d9%84%d9%84%d8%ac%d9%86%d8%a9-](https://www.mtess.gov.dz/ar/%d8%a8%d9%8a%d8%a7%d9%86-%d8%a5%d8%b9%d9%84%d8%a7%d9%85%d9%8a%d8%a7%d8%ac%d8%aa)

%d8%a7%d9%84%d9%88%d8%b2%d8%a7%d8%b1%d9%8a%d8%a9-
./%d8%a7%d9%84

(7) قناة البلاد، أي مستقبل للإستادة الإحتياطيين والمتعاقدين وأصحاب عقود ما قبل التشغيل، ب ت:

2020/09/17، س: 17:20، الرابط: https://www.youtube.com/watch?v=-jT7N_NI_Zw

(8) الوكالة الوطنية للتشغيل، ت ز: 2020/09/13، س: 15:23، الرابط:

<http://www.anem.dz/ar/pages/dispositifs-ar.html>

(9) جريدة اخبار الوطن، الحكومة تشترع في إدماج 370 ألف موظف من عقود ما قبل التشغيل، ب ت:

2020/09/17، س: 17:37، الرابط:

<https://akhbarelwatane.net/%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%83%D9%88%D9>

%85%D8%A9-%D8%AA%D8%B4%D8%B1%D8%B9-%D9%81%D9%8A-

%D8%A5%D8%AF%D9%85%D8%A7%D8%AC-370-

%D8%A3%D9%84%D9%81-%D9%85%D9%88%D8%B8%D9%81-

.%D9%85%D9%86-%D8%B9%D9%82%D9%88%D8%AF

(10) الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء، التعريف بالصندوق، ب ت: 2020/09/17،

س: 17:50، الرابط:

<https://cnas.dz/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%8>

/1-%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%B5%D9%86%D8%AF%D9%88%D9%8

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
84	مطوية خاصة بامتيازات الفئة المستفيدة من برامج الادمج المهني.	01
85	مطوية خاصة بالفئة المستفيدة من جهاز المساعدة على الادمج المهني (DAIP).	02
86	نموذج لشهادة العمل والاجر الخاصة بالفئة المستفيدة من برامج الادمج المهني.	03
88	أسئلة المقابلة الشخصية مع السيد عبيدي عبد الرحيم مفتش بالخزينة العمومية بولاية أدرار.	04
89	أسئلة المقابلة الشخصية مع السيد حروز محمد لمين إطار بصندوق الضمان الاجتماعي.	05
90	أسئلة المقابلة الشخصية مع السيد بوخاري عبد الكريم مدير التشغيل بالولاية المنتدبة تيميمون.	06

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	إهداء شكر ملخص الدراسة قائمة المختصرات
1	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام المنظم للشغل في الجزائر	
10	مقدمة الفصل
11	المبحث الأول: لمحة عامة عن الشغل وسياسة التشغيل
11	المطلب الأول: تعريف الشغل
11	الفرع الأول: تعريف المنظمات الدولية للشغل
12	الفرع الثاني: المفهوم التقليدي والحديث للشغل
13	الفرع الثالث: تعريف الشغل في بعض التخصصات
14	المطلب الثاني: تعريف سياسة التشغيل
14	الفرع الأول: تعريف سياسة التشغيل لغة
15	الفرع الثاني: تعريف سياسة التشغيل اصطلاحا
16	المطلب الثالث: تحليل سياسة التشغيل
16	الفرع الأول: أهداف سياسة التشغيل
17	الفرع الثاني: أبعاد سياسة التشغيل
19	الفرع الثالث: مبادئ سياسة التشغيل
20	المبحث الثاني: القوانين المنظمة للشغل ضمن الوظيفة العامة في الجزائر.....

20	المطلب الأول: الأطر القانونية المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر
20	الفرع الأول: الدستور
22	الفرع الثاني: القوانين والتنظيمات
24	الفرع الثالث: مجال تطبيق قوانين التشغيل ضمن الوظيفة العامة
27	المطلب الثاني: الشروط القانونية للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر
27	الفرع الأول: شرط الجنسية للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر
29	الفرع الثاني: شرط التمتع بالحقوق المدنية للالتحاق بالوظيفة العمومية
31	الفرع الثالث: شرط السن والقدرة البدنية والذهنية
34	المبحث الثالث: القوانين المنظمة للشغل في المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي بالجزائر.....
34	المطلب الأول: إنشاء المؤسسة العمومية الاقتصادية
35	الفرع الأول: قرار الإنشاء في المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي
37	الفرع الثاني: الاكتتاب في المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي
40	الفرع الثالث: الجمعية العامة التأسيسية
42	المطلب الثاني: حل المؤسسة العمومية الاقتصادية
42	الفرع الأول: طرق الحل البسيطة المؤسسة الاقتصادية
44	الفرع الثاني: طرق الحل المعقدة للمؤسسات الاقتصادية
47	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: برامج الإدماج المهني بين توجهات الحكومة والإشكالات التي تطرحها	
49	مقدمة الفصل
50	المبحث الأول: لمحة عامة عن برامج الإدماج المهنية في الجزائر
50	المطلب الأول: برامج الإدماج في المرحلة الممتدة من 1990 إلى 2004
50	الفرع الأول: تجربة برامج تشغيل الشباب

53	الفرع الثاني: برامج التنمية الاجتماعية
54	الفرع الثالث: برامج لحماية العمال وبرامج لترقية المبادرة الذاتية
56	المطلب الثاني: المرحلة الممتدة من 2005 إلى يومنا الحالي
56	الفرع الأول: طبيعة البرامج الإدماجية خلال هذه المرحلة
57	الفرع الثاني: تقييم برامج الإدماج في هذه المرحلة
59	المطلب الثالث: أجهزة وبرامج الإدماج المهني
59	الفرع الأول: برنامج عقود ما قبل التشغيل
60	الفرع الثاني: جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)
63	الفرع الثالث: جهاز الإدماج للشباب حاملي الشهادات (DISD)
65	المبحث الثاني: التوجهات الجديدة للحكومة الجزائرية تجاه برامج الإدماج
65	المطلب الأول: فحوى التصريحات الجديدة للحكومة الجزائرية حول برامج الإدماج.
65	الفرع الأول: تصريحات الحكومة حول برامج الإدماج
67	الفرع الثاني: الجانب السياسي في توجهات الحكومة تجاه برامج الإدماج
68	المطلب الثاني: الجانب القانوني والاقتصادي في توجهات الحكومة تجاه برامج الإدماج
69	الفرع الأول: الجانب القانوني في توجهات الحكومة تجاه برامج الإدماج
71	الفرع الثاني: الجانب الاقتصادي في توجهات الحكومة تجاه برامج الإدماج
72	المبحث الثالث: الإشكالات والتحديات التي تخلقها برامج الإدماج المهني
72	المطلب الأول: الإشكالات على مستوى الصناديق
73	الفرع الأول: الإشكالات على مستوى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء
74	الفرع الثاني: الإشكالات على مستوى صندوق الوطني للتقاعد ومعادلة الخدمات الاجتماعية
74	المطلب الثاني: الإشكالات على مستوى العمل
75	الفرع الأول: الإشكالات على مستوى جودة العمل

76	الفرع الثاني: الإشكالات على مستوى الاستقرار في العمل
77	خلاصة الفصل
78	الخاتمة
83	قائمة الملاحق
91	قائمة المصادر والمراجع
99	فهرس الملاحق
100	فهرس المحتويات

