

مدى فعالية أجهزة وبرامج التشغيل في التقليل من حجم البطالة: "الوكالة الوطنية للتشغيل نموذجا"

د/ عبد الرزاق حسن
جامعة بسكرة

المخلص :

Résume:

Le développement de l'emploi en Algérie nécessite la présence d'un établissement intermédiaire entre l'offre et la demande d'emploi.

L'ANEM est considérée comme la plus ancienne institution dans ce domaine. Bien que les fonctions de l'Agence nationale pour l'emploi soient multiples la médiation du marché de travail est la tâche principale et parfois l'unique. dont l'objectif et l'installation des demandeur d'emploi.

Le succès des programmes d'emploi adopté par l'état, est lié à l'efficacité de l'Agence nationale pour l'emploi en ce qui concerne le rapprochement des chômeurs au système d'emploi qui convient à leurs qualifications.

تستوجب تنمية التشغيل في الجزائر تواجد مؤسسة للوساطة بين طلبات العمل وعروضه، وتعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل أقدم مؤسسة أنشئت في هذا المجال. ولئن تعددت مهام الوكالة الوطنية للتشغيل فان الوساطة في سوق العمل من أجل تنصيب طالبي العمل هي المهمة الرئيسية وأحيانا الوحيدة التي تهدف الوكالة إلى تحقيقها. هذا، و يرتبط نجاح برامج التشغيل التي وضعتها الدولة بمدى فعالية الوكالة الوطنية للتشغيل في تقريب كل بطل بألية التشغيل التي تتلاءم مع مؤهلاته.

مقدمة:

يتم تسيير سوق الشغل في جميع بلدان العالم من طرف الدولة عن طريق المرفق العمومي للتشغيل، أنشئ هذا الأخير في الجزائر مباشرة بعد الاستقلال بموجب المرسوم رقم 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المتعلق بإنشاء الديوان الوطني لليد العاملة، أصبح الديوان الوطني لليد العاملة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري بمقتضى الأمر رقم 71/42 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة¹. وفي سنة 1990 تغير اسم هذا المرفق ليصبح الوكالة الوطنية للتشغيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته².

غير أن الوكالة بقيت بنفس الطبيعة القانونية -مؤسسة عمومية ذات طابع إداري-. ولئن أشار القانون رقم 19/04 المتضمن تنصيب العمال ومراقبة التشغيل إلى أن الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص³، إلا أن الوكالة بقيت تعمل كمؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي رقم 77/06 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها⁴، والذي أشارت المادة الثانية منه إلى أن الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

هذا، وقد شرعت الوزارة الوصية بداية من الثلاثي الأخير لسنة 2006 في تنفيذ برنامج شامل لإصلاح الوكالة من أجل تحضيرها للقيام بمهامها على أحسن وجه.

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل، حيث تتولى دور الوساطة بين عروض العمل وطلباته، وتساعد على معرفة وضع السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك⁵.

ولما كان التنصيب المهمة الرئيسية التي تهدف الوكالة الوطنية للتشغيل إلى تحقيقها من خلال الربط بين عروض العمل المتاحة و طلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، فإلى أي مدى استطاعت الوكالة الوطنية للتشغيل من رفع مستوى التشغيل والتقليل من حجم البطالة؟.

سناحول الإجابة على هذه الإشكالية من خلال التعرض إلى عملية التنصيب عن طريق عروض العمل العادية-كلاسيكية- أولاً، وعروض العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني ثانياً.

أولاً: التنصيب عن طريق عروض العمل العادية -كلاسيكية-

أشارت المادة الخامسة من القانون 19/04 إلى أنه يقصد بالتنصيب: "النشاط الذي يهدف إلى إقامة علاقة بين طالبي العمل والمستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما". تطبيقاً لنص هذه المادة لن تتأتى عملية التنصيب إلا إذا حددنا الآليات (1) والمراحل (2) المعتمدة في ذلك.

1/ الآليات المعتمدة في التنصيب

حدد القانون رقم 19/04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل التزامات كل طرف من أطراف عملية التنصيب، فبداية ألزم وكالة التشغيل بضمان تطبيق التدابير المنبثقة عن القانون المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل في حدود اختصاصاتها، ثم ألزم طالب العمل بتسجيل نفسه لدى الوكالة المحلية للتشغيل المختصة إقليمياً حتى لا يفوت على نفسه فرصة العمل خاصة العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي تعتبر وكالة التشغيل الطريق الوحيد إليه على نحو ما سنرى لاحقاً. و ألزم المستخدم بتبليغ الوكالة المختصة بالمناصب الشاغرة التي يريد شغلها على مستوى مؤسسته، وفرض على مفتش العمل التدخل لمعاينة المخالفات المرتكبة في عمليات التنصيب واتخاذ الإجراءات اللازمة فيها.

تتم عملية التنصيب من خلال التنسيق بين مصلحة طالبي العمل (أ) ومصلحة عروض العمل (ب) وتُمر بمجموعة من المراحل (ج).

أ/ مصلحة طالبي العمل

تحتوي مصلحة طالبي العمل على سجل ينضمّن قائمة الأشخاص الذين تقدموا إلى الوكالة المحلية للتشغيل للبحث عن العمل، فبعد استقبال ومحادثة طالب العمل من طرف الموظف المكلفة بهذه المهمة تتم عملية تسجيل طالب العمل في وثيقة مخصصة لهذا الغرض-بطاقة طالب العمل- وفي سجل طالبي العمل. تملأ كل من البطاقة والسجل بالمعلومات الشخصية لطالب العمل (اسم، لقب، عنوان، تاريخ ومكان الميلاد، الحالة

العائلية) والمؤهلات (المؤهل العلمي، نوع التكوين أو التمهين)، والخبرات (السيرة المهنية إن وجدت)، نوع العمل المطلوب (دائم، مؤقت، بالتوقيت الكلي، أو التوقيت الجزئي).

تحمل بطاقة طالب العمل المسلمة لطالب العمل رمزا رقميا يقابل الرمز الممنوح لها في المدونة الجزائرية للوظائف والمهن. وتجدر الإشارة إلى انه بعد استحداث تطبيق الوسيط بالوكالة الوطنية للتشغيل يمكن لطالب العمل القيام بعملية التسجيل عبر الانترنت على أن يتصل بالوكالة المحلية المختصة إقليميا لتثبيت وتعيين عملية التسجيل.

ب/ مصلحة عروض العمل

من خلال الزيات الميدانية التي يقوم بها موظفو الوكالة المحلية للتشغيل للتقيب عن عروض العمل يتعرفون على المؤسسات الاقتصادية المتواجدة على مستوى الاختصاص الإقليمي، يتم تسجيل هذه المؤسسات في سجل خاص بها، يتضمن هذا السجل تعداد هذه المؤسسات بحسب اسمها، مقرها الاجتماعي، قطاع نشاطها، عدد العمال الدائمين و المؤقتين بها، رقم قيدها في السجل التجاري، رقم تعريفها الجبائي،... الخ.

تسجل عروض العمل المتحصل عليها⁶ في سجل خاص مختوم ومرقم من الجهة الوصية معد لهذا الغرض، يتم نقل بيانات عرض العمل إلى بطاقة عروض العمل مع وصف دقيق للشروط التي يطلبها المستخدم للتصويب في هذا المنصب، ابتداء من عدد المناصب المفتوحة، المؤهل الذي يتناسب مع هذا العمل، الخبرة المهنية المطلوبة، إضافة إلى المحددات الأخرى المرتبطة بمدة العمل، توقيت العمل، الأجر... الخ. ومن أجل تسهيل عملية الربط بين طلبات العمل وعروضه كلف المشرع الجزائري الوكالة الوطنية للتشغيل بوضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع وبكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة⁷.

ج/ مراحل التنصيب

يشرع الموظف المشرف على عملية التنصيب في المقارنة بين طلبات العمل الموجودة وعروض العمل المتاحة، مباشرة بعد تسجيل العرض في البطاقة، وذلك بالبحث عن طالبي العمل الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة في عرض العمل بناء على أقدمية التسجيل بالوكالة. هذا ويمكن للموظف المشرف على عملية التنصيب أن يراعي معايير أخرى أثناء

المقاربة تعود أساسا لمعدل التردد على الوكالة في البحث عن العمل، الأعباء العائلية، سكن طالب العمل، الأجر المعروض للمنصب... الخ.

وفي جميع الأحوال تلزم الوكالة المحلية للتشغيل بتلبية عرض عمل المقدم في أجل أقصاه واحد وعشرون يوما بعد تسجيله، وفي حالة عدم تلبية العرض يمكن للمستخدم اللجوء إلى التوظيف المباشر مع إعلام الوكالة بذلك فوراً⁸

غير انه في حالة عدم توفر الوكالة على طالبي عمل تتوفر فيهم شروط العرض المتوفر، يمكن للوكالة قبل انتهاء المدة المحددة أن تقارب بين عرض العمل غير الملبى وطلبات العمل الموجودة على مستوى الوكالات المحلية المجاورة داخل الاختصاص الإقليمي للولاية عن طريق المقاصة. وذلك من خلال توزيع العرض غير الملبى على مستوى إقليم الولاية أولاً، فان لم يلبى يوزع على المستوى الجهوي، ثم المستوى الوطني. كل ذلك عن طريق المنظومة الإعلامية المنصوص عليها في المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي 77/06 المذكور أعلاه.

بعد أن ينتقي الموظف المكلف بهذه المهمة قائمة طالبي العمل المؤهلين لشغل منصب العمل المقترح، يوجههم إلى المستخدم عن طريق كشوف عمل من أجل إجراء مقابلة مع هذا الأخير، يبقى المستخدم هو صاحب القرار الأخير في عملية التنصيب.

على المستخدم بعد إجراء المقابلة الرد على طلبات العمل بالقبول أو الرفض من خلال التأشير على كشف العمل لكل مترشح، حتى تقوم الوكالة بإعادة بطاقات العمل للمترشحين المرفوضين إلى مخزون طالبي العمل حتى يتم توجيههم مرة أخرى، وسحب بطاقات طالبي العمل المقبولين مع الإشارة إلى أنه تم تنصيبهم.

وبحكم الصلاحيات الرقابية الممنوحة لمفتش العمل المختص إقليمياً يعاين هذا الأخير عمليات التنصيب على مستوى اختصاصه ويسجل المخالفات المرتكبة، ويتخذ ما يلزم من إجراءات. فأى مخالفة للتنصيب من طرف الهيئة المستخدمة يعرضها للغرامة من (10000 دج إلى 30000 دج) مع مضاعفة الغرامة في حالة العود، دون إغفال تطبيق قانون العقوبات عندما تتعلق المخالفة بالتصريح الكاذب في مجال تنصيب العمال.

لاشك أن تتمتع الوكالة الوطنية للتشغيل بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي إضافة إلى التسيير الخاص الذي تتمتع به، يساعد على تحقيق الفعالية في المهمة الأساسية التي

وجدت من أجلها. غير انه بالرجوع إلى النظام الداخلي للوكالة نلاحظ انه لا يمكن تحقيق المرونة المنتظرة من نمط التسيير الخاص المطبق على الوكالة لسبب بسيط هو أن تسيير الوكالة يتم عن طريق عدم التركيز الإداري الذي يحمل عدة مساوئ أهمها عدم تمتع المؤسسة المعنية بالاستقلالية التامة في التنظيم.

وتعد محدودية الاستقلالية من بين أهم أسباب عدم كفاية النتائج المحققة في التنصيب على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل.

في ظل هذه الظروف يتعين على وكالة التشغيل تحسين أدائها في عملية الوساطة على مستوى سوق الشغل و التأقلم مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية لا سيما إذا تعلق الأمر بارتفاع حاد في نسبة البطالة ونقص فاحش في اليد العاملة المؤهلة، عن طريق رصد تقلبات سوق العمل وارتداداته. ولن يتأتى ذلك إلا من خلال التدخل النشط في سوق العمل.

هذا، ويجب ألا ينحصر التدخل النشط في المهام الإدارية الخالصة المتعلقة بتسجيل عروض العمل وطلباته، وإنما يتجسد في عمليات البحث والتنقيب التي يقوم بها موظفو الوكالة، والتي تترجم من الناحية العملية في الحصول على أكبر حصة من التنصيب.

ولكي تتأتى فعالية عمليات البحث والتنقيب عن عروض العمل يجب أن يقوم بهذه المهمة موظفين متخصصين ومكونين لهذا الغرض، لان هذه المهمة تستدعي دراية بأساليب الحوار والتحري والاستقطاب. ويستدعي إتمام هذه المهمة توفير الوسائل الضرورية لذلك مع تبني نظام محفز يجعل من موظفي الوكالة يأخذون مبادرة التنقيب عن مناصب العمل. إدماج مفاهيم وتقنيات إدارة التغيير التنظيمي في نسيج الفكر الإداري ومهام المديرين في المؤسسات المعاصرة.

تمكين المديرين من تنمية وتطوير نماذج متميزة لإدارة التغيير التنظيمي توافق أوضاع مؤسساتهم وأهدافها وإمكانياتها.

ثانيا: التنصيب عن طريق عروض العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني

أستحدث جهاز المساعدة على الإدماج المهني بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 ثم عدل وتم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المؤرخ في 10 أبريل 2013 كآلية للوساطة تساعد على إدماج طالبي العمل لأول مرة-المبتدئين- في سوق العمل، من أهم أهدافه محاربة البطالة بمنهجية اقتصادية.

يوجه الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين مع اختلاف في طبيعة العقود التي تبرمها كل فئة، تبرم جميع العقود بين الهيئة المستخدمة وطالب العمل ومديرية التشغيل حيث:

- تستفيد فئة الشباب طالبي العمل لأول مرة حاملي شهادة التعليم العالي وكذا التقنيين الساميين خرجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني من عقد إدماج حاملي الشهادات (DAIP/CID)،

- ويستفيد الشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني من عقد إدماج مهني (DAIP/CIP)،

- تستفيد فئة الشباب بدون أي مستوى للتعليم أو التأهيل من عقد إدماج - تكوين (DAIP/CFI)، هذا وقد أشار المرسوم التنفيذي رقم 126/08 على عقد تشغيل ينصب بموجبه الشباب لدى حرفين معلمين (DAIP/MA).

بخلاف برامج التشغيل السابقة (خاصة برنامج عقود ما قبل التشغيل، برنامج الإدماج الاجتماعي للشباب) يحسب لجهاز المساعدة على الإدماج المهني انه تكفل بشريحة الشباب البطال على اختلاف مستوياتها.

أ/ شروط التأهيل لإبرام عقد في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني

أشارت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 على انه للاستفادة من عقد عمل في إطار الجهاز على طالبي العمل أن يكونوا:

- ذوي جنسية جزائرية،
- بالغين من 18 إلى 35 سنة،
- مثبتين لوضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية، حائزين على الشهادات، ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي ومؤهلاتهم المهنية،

- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل المختصة إقليميا. وأضافت المادة 14 من نفس المرسوم إلى انه يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين، شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع والتخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل. وبحسب المادة 15 من المرسوم نفسه تعتبر الاستفادة من هذا الجهاز مانعة لكل استفادة من جهاز آخر مماثل.

غير انه لا يشترط في طالب العمل أن يكون مبتدئا (لأول مرة) حتى يستفيد من عقد عمل مدعم.

ب/ أشكال العقود المبرمة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني

ضمانا للتنوع في صيغ العقود المبرمة في إطار الجهاز أشار المرسوم التنفيذي 126/08 إلى ثلاث أنواع :

1- عقود إدماج حاملي الشهادات (DAIP/CID)

يستفيد من هذا العقد الشباب حاملي الشهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل المذكورة أعلاه. ينصب المستفيدين من هذا العقد لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية.

كانت مدة عقد إدماج حاملي الشهادات طبقا للمادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 قبل تعديلها سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية. وقد أصبحت سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وكذا في المؤسسات والهيئات العمومية ذات التسيير الخاص طبقا للمادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 142/13.

وتفاديا للاستعمال المفرط للإمكانات التي يوفرها جهاز المساعدة على الإدماج المهني، حددت المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 126/08 نسبة إستفادة كل مستخدم من هذه العقود ب 15% من تعداد العمال المشتغلين في الهيئة، وترفع هذه النسبة الى 25% بالنسبة لولايات الجنوب. غير انه يمكن للمؤسسات المصغرة المنشأة في إطار أجهزة دعم إحداث النشاطات الاستفادة أثناء مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي عمل مبتدئين إثنين بعقود إدماج حاملي الشهادات.

وتحفيزا للمؤسسات التي بادرت بتوظيف الشباب المستفيدين من عقود الإدماج المخصصة لها بنسبة تفوق 25% يمكن لهذه المؤسسات الاستفادة من تخصيصات جديدة من طالبي العمل المبتدئين في حدود 30% من عدد العمال المشتغلين بها.

يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجرة شهرية تحدد بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007. حددت هذه الأجرة حسب الأجر القاعدي للإطار المبتدئ في الوظيفة العمومي 55% بالصنف 11 الرقم الاستدلالي 498 لحاملي الشهادات الجامعية، و 50% بالصنف 10 الرقم الاستدلالي 453 بالنسبة للتقنيين الساميين، ويحتفظ بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد عقد الإدماج في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية. يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود حاملي الشهادات من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

ويمكن للشباب المدمجين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أن يستفيدوا من عقود تكوين- تشغيل تمول في حدود 60% من الجهاز لمدة أقصاها ستة أشهر في حالة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين.

- عقود الإدماج المهني (DAIP/CIP)

بخلاف برامج التشغيل السابقة التي أغفلت الإشارة إلى إمكانية تنصيب هذه الفئة أشار المرسوم التنفيذي رقم 126/08 إلى إمكانية التكفل بخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين أو الذين تابعوا تربصاً مهنياً.

يتم تنصيب الشباب طالبي العمل المبتدئين المستفيدين من عقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية و الخاصة و المؤسسات والإدارات العمومية، يبرم العقد بين الهيئة المستخدمة وطالب العمل ومديرية التشغيل حسب المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08.

حددت مدة الإدماج المهني بسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وكذا في المؤسسات والهيئات العمومية ذات التسيير الخاص طبقاً للمادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 142/13.

تم تحديد نسبة إسفاداة كل مستخدم من هذه العقود ب 15% من تعداد العمال المشتغلين في الهيئة، وترفع هذه النسبة إلى 25% بالنسبة لولايات الجنوب. غير انه يمكن

للمؤسسات المصغرة المنشأة في إطار أجهزة دعم إحداث النشاطات، الاستفادة أثناء مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي عمل مبتدئين إثنين بعقود الإدماج المهني . ويمكن للمؤسسات التي بادرت بتوظيف الشباب المستفيدين من عقود الإدماج المخصصة لها بنسبة تفوق 25% الاستفادة من تخصيصات جديدة من طالبي العمل المبتدئين في حدود 30% من عدد العمال المشتغلين بها.

يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجرة شهرية تحدد بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007. حددت هذه الأجرة ب 36% للصف 8 الرقم الاستدلالي 379 في الإدارات والجماعات المحلية، و ب 47% للصف 8 الرقم الاستدلالي 379 بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية العمومية أو الخاصة. و يستفيدون من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

ومن أجل تجديد معارف المستفيدين من عقود الإدماج المهني وتحسين مستواهم وتكليفهم مع منصب العمل، يمكنهم الاستفادة من عقود تكوين- تشغيل تمول في حدود 60% من الجهاز لمدة أقصاها ستة أشهر في حالة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين.

- عقود تكوين - إدماج

هذا النوع من العقود موجه للتكفل بانشغالات الشباب بلا تكوين ولا تأهيل الهدف منه اكتساب خبرة مهنية تؤهل هذه الفئة من طالبي العمل المبتدئين للاندماج في سوق العمل.

ينصب المستفيدون من عقود تكوين - إدماج إما

- في الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها، على الخصوص قطاعات البناء والأشغال العمومية والري والفلاحة والغابات والبيئة والسياحة والثقافة وكذا الجماعات المحلية،
- على مستوى المؤسسات الاقتصادية التي من شأنها إنجاز مشاريع ذات منفعة عمومية، ولا سيما منها تلك المنشأة في إطار الأجهزة العمومية للنشاطات المصغرة،
- على مستوى مؤسسات الإنتاج،
- لدى حرفيين معلمين لمتابعة التكوين.

هذا، ويحدد النشاطات ذات المنفعة العمومية التي تدخل في إطار تنفيذ عقود تكوين-إدماج، الوزير المكلف بالعمل والتشغيل بالاتصال مع القطاعات المعنية.
يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود تكوين-إدماج من:

- منحة شهرية مبلغها 4000 دج عندما يتابعون تربصا تكوينيا لدى حرفيين معلمين،
- أجره شهرية مبلغها 12000 دج يدفع كاملا من ميزانية الدولة للمستفيدين عندما يتم إدماجهم في إطار انجاز الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها القطاعات و الجماعات المحلية،

- أجره منصب العمل المشغول يتضمن مساهمة الدولة يحدد مبلغها ب 6000 دج عندما يتم تنصيبهم في المؤسسات الاقتصادية التي تنجز مشاريع ذات منفعة عمومية، ويدفع المستخدم فارق أجره المنصب،

- أجره شهرية بمبلغ 6000 دج يدفع كاملا من ميزانية الدولة خلال سنة واحدة عندما يتم تنصيبهم في مؤسسات الإنتاج.

- أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

حددت مدة عقد تكوين-إدماج بستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية، وبسنة واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج، وبنفس المدة بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.

ويمكن للشباب المدمجين في إطار عقود تكوين-إدماج باستثناء المنصبين لدى الحرفيين المعلمين الاستفادة من عقود تكوين-تشغيل تمول في حدود 60% من الجهاز لمدة أقصاها ستة أشهر في حالة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين.

- عقود العمل المدعمة

أشار المرسوم التنفيذي رقم 126/08 إلى إمكانية المرور من أحد صيغ العقود لفئات طالبي العمل الثلاث المنصوص عليها في المادة الثالثة إلى عقود عمل مدعمة (CTA)

فبعد أن كانت الدولة تتحمل نفقة عقد الإدماج (DAIP) تصبح طبقاً لعقد العمل المدعم مساهمة فقط في تحمل أعباء الأجور للشباب طالبي العمل الذين يتم توظيفهم في القطاع الاقتصادي العام أو الخاص، وفق فترات متفاوتة المدة حسب كل فئة من فئات الشباب.

وقد نصت المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 على أن مساهمة الدولة تدفع لمدة ثلاث سنوات بالنسبة لعقود العمل المدعمة لحاملي الشهادات (CTA/CID)، وستين بالنسبة لعقود العمل المدعمة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين أو الذين تابعوا تربية مهنية (CTA/CIP) وفق صيغة تناقصية، وسنة واحدة بالنسبة لعقود العمل المدعمة إدماج - تكوين (CTA/CFI).

تدفع مساهمة الدولة في أجور المستفيدين من عقود العمل المدعمة بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 على النحو التالي:

أ/ بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات

- حاملي شهادات التعليم العالي: تحسب بالاستناد إلى الأجر القاعدي؛
- السنة الأولى 55% للصف 11 الرقم الاستدلالي 498 ، أي 12.300 د.ج.
- السنة الثانية 45% للصف 11 الرقم الاستدلالي 498 ، أي 10.000 د.ج.
- السنة الثالثة 35% للصف 11 الرقم الاستدلالي 498 ، أي 7.800 د.ج.
- التقنيون الساميون: تحسب بالاستناد إلى الأجر القاعدي؛
- السنة الأولى 50% للصف 10 الرقم الاستدلالي 453 ، أي 10.200 د.ج.
- السنة الأولى 40% للصف 10 الرقم الاستدلالي 453 ، أي 8.200 د.ج.
- السنة الأولى 30% للصف 10 الرقم الاستدلالي 453 ، أي 6.100 د.ج.
- ب/ بالنسبة لعقود الإدماج المهني: تحسب بالاستناد إلى الأجر القاعدي؛
- السنة الأولى 47% للصف 8 الرقم الاستدلالي 379 ، أي 8.000 د.ج.
- السنة الأولى 35% للصف 8 الرقم الاستدلالي 379 ، أي 6.000 د.ج.

ج/ بالنسبة لعقود إدماج - تكوين

تحدد المساهمة في عقود إدماج- تكوين ب 6000 دج وتدفع لمدة سنة واحدة غير قابلة للتجديد.

- زيادة على ما سبق، أسس الجهاز لفائدة المستخدمين المستفيدين من عقود العمل المدعمة تحفيزات جبائية وشبه جبائية أشار إليها القانون رقم 21/06 المتضمن للتدابير التشجيعية لدعم التشغيل وترقيته، وكذا القانون رقم 24/06 المتضمن قانون المالية لسنة 2007 في مادته 59 والمتمثلة أساسا في:
- تخفيض في الضريبة على الدخل الإجمالي بنسبة 50% من مبلغ الأجر المدفوعة للمؤسسات التي تحافظ أو تنشئ مناصب عمل جديدة،
 - تخفيض في الضريبة على الربح الخاضع للضريبة في حدود 5%،
 - إمكانية الاستفادة من الأجر لمدة لا تقل عن 4 سنوات.
- إن من أهم العناصر الايجابية التي ساعدت جهاز المساعدة على الإدماج المهني في التقليل من حجم البطالة:
- التحفيز على التنصيب لدى المؤسسات الاقتصادية(بخلاف البرامج السابقة التي لم تشر لذلك) فهذا الجهاز قائم على مقارنة اقتصادية للتقليل من حجم البطالة،
 - الاهتمام بكل أنواع المؤهلات العلمية التي تنتجها منظومة التعليم العالي، والمهنية التي تنتجها منظومة التكوين المهني دليل على العمل المنسق لتفادي ثغرات البرامج السابقة،
 - التركيز على فكرة التكوين من اجل الإدماج أو التشغيل وهي الإستراتيجية التي غابت عن البرامج السابقة، وفي هذا السياق فان الجهاز الجديد يمنح الأولوية في التوظيف للموجودين في إحدى صيغ عقود الإدماج طبقا للأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
 - تطور مفهوم المقابل(الأجر) ليصل إلى شبه الراتب على حسب الفئات مع توظيف التصنيف المهني المعتمد،
 - اقتراب العلاقة القائمة من علاقة العمل مع الحرص على خضوعها للأحكام التشريعية والتنظيمية سارية المفعول.
- غير أن ما يؤخذ على عملية التنصيب طبقا لهذا البرنامج:
- التنصيب(العمل) متوفر بعدد المناصب التي تمنحها الدولة(مديريات التشغيل على مستوى الولاية)،

- ارتكاز معظم المناصب في القطاع الإداري العمومي الذي يخضع للوظيفة العامة بخلاف الهدف الذي وجد الجهاز من اجله (التنصيب في القطاع الاقتصادي)،
 - ارتفاع الأغلفة المالية المرصودة للبرنامج،
 - الطابع المؤقت للعقود المبرمة في ظل الجهاز،
- هذا ولا تبتعد هذه الآلية كثيرا- بالنظر إلى طريقة التمويل- عن سياسة الإنفاق من اجل التشغيل التي تتعدد سلبياتها، لتبدأ عند تخلف المستخدم عن التوظيف بعد استهلاكه لمساعدة الدولة في عقود الإدماج (DAIP) ومساهمة الدولة في عقود العمل المدعمة (CTA).

الخاتمة:

ما يمكن أن نخلص إليه من خلال هذه الدراسة انه على الرغم من محدودية استقلالية الوكالة الوطنية للتشغيل والتي تضعف من فعاليتها في التقليل من حجم البطالة في الجزائر، إلا أنه يمكن القول أنها حققت مع أجهزة وبرامج وعوامل أخرى إلى حد ما نتائج مرضية. فقد انخفضت نسبة البطالة من 27.3% سنة 2001 إلى ما بين 10 و 11 % منذ 2010 إلى يومنا هذا حسب الديوان الوطني للإحصائيات. إضافة إلى أن جهاز المساعدة على الإدماج المهني قد وفر منذ انطلاقه ما يقارب 140000 منصب عمل حسب نفس المصدر.

ولكن على الرغم من مساهمة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في التقليل من حجم البطالة إلى أن تأثيره يبقى محدود بسبب اعتماده على الظرفية والمعالجة الشكلية لأزمة البطالة من خلال اعتماده على الطابع المؤقت لعقوده الذي سيخلق أزمة في المستقبل. حتى وان كانت هذه الأخيرة تساعد وينسب منخفضة في خلق مناصب عمل دائمة عن طريق التوظيف والإدماج.

لذا ينبغي إعادة النظر في الأحكام المنظمة للوكالة الوطنية للتشغيل بالطريقة التي تجعلها أكثر استقلالية في التسيير لتحقيق فعالية أكبر في عملية التنصيب وبالتالي نقل من حجم البطالة.

الهوامش

¹ انظر المادة 01 من الأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، ج.ر.ج.ج، العدد 53، بتاريخ 29 جوان 1971.

- ² انظر المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، ج.ر.ج.ج، العدد 39، بتاريخ 12 سبتمبر 1990.
- ³ انظر المادة 07 من القانون رقم 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتضمن تنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج.ر.ج.ج، العدد 38، بتاريخ 26 ديسمبر 2004.
- ⁴ انظر المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فيفري 2006 يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، ج.ر.ج.ج، العدد 09، بتاريخ 19 فيفري 2006. و انظر أيضا الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل: www.anem.dz
- ⁵ انظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المذكور آنفا.
- ⁶ نصت المادة 18 من القانون رقم 19/04 على انه: "يجب على كل مستخدم أن يبلغ الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته والتي يريد شغلها".
- ⁷ انظر الفقرة أ من المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المذكور آنفا.
- ⁸ انظر المادة 25 من القانون رقم 19/04 المذكور آنفا.
- ⁹ انظر الفقرة أ من المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المذكور آنفا.
- ¹⁰ المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج.ر.ج.ج، العدد 22، بتاريخ 30 أبريل 2008.
- ¹¹ المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المؤرخ في 10 أبريل 2013 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 126/08 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج.ر.ج.ج، العدد 21، بتاريخ 23 أبريل 2013.
- ¹² انظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المذكور آنفا.
- ¹³ انظر المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المذكور آنفا.
- ¹⁴ انظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المذكور آنفا.
- ¹⁵ انظر المادة 1/5 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المعدلة بموجب المادة 2 من المرسوم 142/13 المذكور أعلاه.
- ¹⁶ انظر المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المذكور أعلاه.
- ¹⁷ انظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المذكور أعلاه.
- ¹⁸ انظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المذكور أعلاه.
- ¹⁹ انظر المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المذكور أعلاه.
- ²⁰ انظر المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المذكور أعلاه.
- ²² انظر المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المذكور أعلاه.
- ²³ انظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المذكور أعلاه.
- ²⁴ انظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المذكور أعلاه.
- ²⁵ انظر المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المذكور أعلاه.
- ²⁶ انظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المذكور أعلاه.
- ²⁷ انظر المادة 5 و 6 من المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المذكور أعلاه.

- 28 أنظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المذكور أعلاه.
- 29 أنظر المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المذكور أعلاه.
- 30 أنظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المذكور أعلاه.
- 31 رشيد شباح، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة- ولاية تيارت-، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة تلمسان، 2012/2011، ص154
- 32 أنظر المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المذكور أعلاه.
- 33 أنظر المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المذكور أعلاه.
- 34 القانون رقم 21/06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 المتضمن التدابير التشجيعية لدعم التشغيل وترقيته، ج.ر.ج.ج، العدد 80، بتاريخ ... ديسمبر 2006.
- 35 القانون رقم 24/06 المؤرخ في 261 ديسمبر 2006 المتضمن القانون المالية لسنة 2007، ج.ر.ج.ج، العدد 85، بتاريخ 27 ديسمبر 2006.
- 36 انظر في ذلك: فادية عبد الله، الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011/2010، ص177. و رشيد شباح، مرجع سابق، ص152
- 37 فادية عبد الله، المرجع السابق، ص177.