

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

2676-1742:Eissn

مدى تأثير الوكالة الوطنية للتشغيل في بعث عملية التشغيل

The extent of the influence of the National Employment Agency in the promotion of employment

شيخ نسيمة*

جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت، (الجزائر) chikh_nassima@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/06/01

تاريخ القبول: 2021/05/17

تاريخ ارسال المقال: 2021/04/26

* المؤلف المرسل

الملخص:

تعدّ البطالة من أهم المشاكل والعقبات التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري، وللحدّ من هذه الظاهرة تسعى الحكومة الجزائرية جاهدة، انطلاقاً من برنامج الإنعاش الاقتصادي، بوضع سياسة للتشغيل تتضمن مجموعة من صيغ التشغيل والتكوين، والتي تهتم بفتحة الشباب خاصة خريجي الجامعات. وإنّ من بين هذه السياسات التشغيلية إتباع منهج الوساطة في سوق العمل، الذي يتحقق بإنشاء مؤسسات وسيطة تقوم بالربط بين طالبي العمل من جهة، وبين المؤسسات والأفراد العارضين لمناصب عمل من جهة أخرى.

وتعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل، والمحرك الرئيسي لمؤسسات سوق العمل في الجزائر.

الكلمات المفتاحية: الوكالة الوطنية للتشغيل، مهام وأهداف الوكالة، عقود العمل المدعومة.

Abstract :

Unemployment is one of the most important problems and obstacles that the Algerian economy suffers from, and to limit this phenomenon, the Algerian government is striving, based on the economic recovery program, to develop an employment policy that includes a set of employment and training formulas, which are concerned with the youth category, especially university graduates. Among these operational policies is the adoption of the mediation approach in the labor market, which is achieved by establishing intermediary institutions that link between job seekers on the one hand, and institutions and individuals offering jobs on the other hand.

Keywords: National Employment Agency, tasks and objectives of the agency, subsidized employment contracts.

مقدمة:

إنّ تنظيم وتسيير سوق الشغل في مختلف بلدان العالم يتمّ من طرف الدولة وذلك عن طريق المرفق العمومي للتشغيل، حيث ظهرت المرافق العمومية للتشغيل في البلدان الصناعية في أواخر القرن 19 بسبب مخاوف الآثار الاقتصادية والاجتماعية على البطالة.

في الجزائر، وبعد الاستقلال أنشأت الدولة مرفقا عموميا للتشغيل، يتمثل في الديوان الوطني لليد العاملة، حيث تولى مسؤولية تسيير مختلف آليات التشغيل.

أنشئ الديوان الوطني لليد العاملة في نوفمبر 1962 بموجب المرسوم رقم 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المتعلق بإنشاء الديوان الوطني لليد العاملة، وذلك في إطار سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.

نظم المشرع الجزائري أحكام الديوان الوطني لليد العاملة في الأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 يونيو 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة¹، واعتبره مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، ثمّ غير اسمه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990² ليصبح "الوكالة الوطنية للتشغيل"³.

تمّ تغيير الطبيعة القانونية للوكالة الوطنية للتشغيل، لتصير من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فبراير 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها⁴.

في نهاية سنة 2006، شرعت الوزارة الوصية في تنفيذ برنامج شامل لإصلاح الوكالة الوطنية للتشغيل من أجل تحضيرها للقيام بمهامها على أحسن وجه، واستفادت الوكالة من مخطط إعادة التأهيل المخصص لتطوير شبكتها⁵، بالإضافة إلى تقوية المهارات الإدارية لإطاراتها، لاسيما تطوير وسائل التسيير وتقديم الخدمات.

بناء على ما تقدّم، كيف نظم المشرع الجزائري عمل هذه الوكالة؟ ما هي مهامها وأهدافها؟ وهل نجحت هذه الوكالة حقا في تحقيق الهدف الذي أنشئت من أجله في ترقية التشغيل ومحاربة البطالة؟

للإجابة على هذه الأسئلة وغيرها، قسمنا هذه الدراسة إلى مبحثين، تناولنا في أولهما نظام الوكالة الوطنية للتشغيل، وبيّنا في ثانيهما مهام وأهداف هذه الوكالة، متبعين في سبيل ذلك المنهج الوصفي والتحليلي.

المبحث الأول: إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل وهيكلها

نتعرض في هذا المبحث لكيفية إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل في مطلب أول، ثم نحدد هيكل هذه الوكالة في مطلب ثان.

المطلب الأول: إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فبراير 2006⁶، وتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

تلعب الوكالة دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره، وتعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل.

كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة.

المطلب الثاني: هيكل الوكالة الوطنية للتشغيل:

نتناول بداية التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل في فرع أول، ثم مساهمة الهيئات الخاصة المعتمدة في إيجاد فرص الشغل في فرع ثان.

أولا: التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل

تزوّد الوكالة من أجل أداء مهامها بمديرية عامة، وبالوكالات الجهوية للتشغيل، وبالوكالات الولائية للتشغيل، ومن الوكالات المحلية، وهو ما سنعرضه تباعا.

1- المديرية العامة

يتمثل دور المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل في تطبيق العلاقات والاستشارات القانونية، والمراقبة التقنية، وجمع المعلومات حول سوق الشغل، من خلال هياكلها الخارجية أين يتم معالجتها.

2- الوكالات الجهوية للتشغيل

يتمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدّة ولايات، وتعدّ امتدادا بين المديرية العامة والهياكل الخارجية، سواء كانت وكالات ولائية أو وكالات محلية، وتهدف إلى:

- ضمان التسيير اللامركزي للمناصب والموارد الموضوعة حسب سياسة تقاسم المسؤولية بين المديرية العامة والهياكل الخارجية.
- توفير الدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل التي يواجهونها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات.

3- الوكالات الولائية للتشغيل

تعتبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث تقوم باستقبال المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو المستخدمين، وتتلخص مهامها فيما يلي:

- البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته المطلوبة، وهذا العمل من اختصاص "مصلحة طالبي العمل" المتكونة من موظفين متخصصين، تقع على عاتقهم مهمة التنصيب وتقديم المشورة والمعلومات والتوجيه.
- تنفيذ الأجهزة والبرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي مع الشركات، وهذا العمل يقدم من طرف مصلحة المستخدمين.

- تقديم الدعم التقني في المتابعة الإدارية، ومعالجة عروض العمل، واستدعاء ومتابعة طالبي العمل.
- المساهمة في تنفيذ تشجيع سياسة التشغيل المقدمة من طرف الدولة.

وفي هذا الصدد نذكر ما حققته الوكالة الولائية لقسنطينة حيث وجهت هذه الوكالة - سنة 2011- ما يقارب 9064 حاملا لشهادة جامعية نحو مؤسسات حكومية لقطاعات مختلفة بعقود قابلة للتجديد.⁷

4- الوكالات المحلية

تعتبر كملاحق أو مرافق للولاية، تتميز بنسبة عالية من الكثافة السكانية والأنشطة. وتأتي هذه الوكالات في المستوى الأخير في تنظيم هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل، تكون على مستوى الدوائر أو البلديات، وتتخصص في البحث عن فرص العمل أينما كانت، وتوجيه عروض العمل إلى السكان المقيمين.

تستقبل هذه الوكالات الشباب المتخرجين من الجامعات، وتسجلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل، كما تقوم بدور التوجيه والسعي على تحسينه ضمن مخطط إصلاح الوكالة فيما يخص علاقتها مع المتعاملين.

يُستقبل المتعاملون طالبو العمل من طرف مستشار للتشغيل يعمل في الوكالة المحلية، حيث يقدم للمعني كل المعلومات المتعلقة بفرص الشغل المتوفرة، ابتداء من ملء السيرة الذاتية وصولا إلى توجيهه للمنصب المتوفر حسب قدراته واختصاصه.⁸

ثانيا: وكالات التشغيل الخاصة المرخص لها

اعترافا بالدور الذي قد تلعبه الوكالات الخاصة بالتنصيب في المساهمة في تحسين سير سوق الشغل، قامت الجزائر في إطار انتهاجها لسبل العصرية بالتصديق سنة 2006 على الاتفاقية رقم 181 للمكتب الدولي للعمل حول الوكالات الخاصة للتشغيل.

حسب هذه الاتفاقية، يقصد بالوكالة الخاصة للتشغيل أي شخص طبيعي أو معنوي مستقل عن السلطات العمومية، يمكنه توفير الخدمات المتعلقة بالتقريب بين عروض وطلبات العمل.

ولهذا الغرض، تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 123/07 المؤرخ في 24 أبريل 2007⁹، بحيث يركز هذا الإطار القانوني على معايير الفعالية والشفافية، وعلى مبدأ التكامل مع المرفق العمومي للتشغيل.

بلغ لحدّ اليوم عدد الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب، والتي أبرمت مع الوكالة الوطنية للتشغيل اتفاقيات شراكة، ثلاثون هيئة خاصة¹⁰.

تجدر الإشارة هنا أنه في إطار تحسين وعصرية خدمات الوكالة الوطنية للتشغيل تجاه مستخدميها، وتنفيذا لتعليمات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بضرورة تقريب الإدارة من المواطن، تم إنشاء الخلية الوطنية للاستقبال والإصغاء وكذا فروعها المحلية سنة 2013 بموجب المقرر الصادر عن المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل السيد محمد الطاهر شعلال.

وتتمثل مهام هذه الخلية في:

- استقبال المتعاملين مع الوكالة (أي طالبو العمل والمستخدمون) والإصغاء إليهم ومرافقتهم للتكفل الفعال والآني بانشغالهم.

- دراسة ومعالجة عرائض المتعاملين بغرض تسوية وضعيتهم وفقا للإجراءات القانونية السارية المفعول ومتابعتها.

كما تكمن أهدافها في:

- المساهمة في تحسين نوعية الخدمات المقدمة على مستوى هياكل القطاع.
 - إضفاء الطابع الإنساني على العلاقات العامة بين الوكالة الوطنية للتشغيل والمتعاملين.
 - دعم الثقة بين المواطنين والمؤسسات العامة.
- وفي نفس السياق ومن أجل إضفاء ديناميكية أكثر، ارتأت الوكالة الوطنية للتشغيل إنشاء مركز النداء الكائن مقره بباب الزوار، المجهز بمعدات وأدوات الاتصال لاستقبال مكالمات المواطنين على الرقم الأخضر 3005 للتكفل بانشغالهم وتساؤلهم¹¹، يسهر عليه فريق من المستشارين في التشغيل ذوي خبرة وكفاءة مهنية، تم تكوينهم خصيصا لهذا الغرض.

الملاحظ أنّ هناك بعض الوظائف غير معنية بالتشغيل عبر الوكالة الوطنية للتشغيل كتلك المتعلقة بكل قطاعات التوظيف العمومي مثل التعليم العالي والتربية الوطنية والصحة والإدارة العمومية والمحلية والوزارات والتكوين المهني¹².

المبحث الثاني: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تسيير سوق الشغل

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل أداة مهمة وفعالة في مجال ترقية سوق التشغيل، ونظرا لأهميتها فإنها تسعى دوما لضمان تشغيل أكبر قدر من الشباب العاطلين عن العمل ومساعدتهم بفعالية. فما هي إذن المهام المسندة لهذه الوكالة؟ وما هي الأهداف التي تريد تحقيقها؟ هذا ما سنعرضه في مطلبين.

المطلب الأول: مهام وأهداف الوكالة الوطنية للتشغيل

تتمثل مهام الوكالة الوطنية للتشغيل في¹³:

1- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها، والتأكد من أنّ لكل طالب عمل أو مستخدم خدمة توظيف فعالة وذات طابع شخصي، بحيث تكلف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة بما يأتي:

– وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية، على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة،

– القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة،

– القيام بكل دراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها،

– تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها،

2- جمع عروض وطلبات العمل والربط فيما بينها، وتكثف بهذه الصفة، بما يأتي:

– ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم،

– القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها،

– تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي،

– تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل، بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حرمان اليد العاملة.

– المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج وإنجازها.

– البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج،

– تطوير مناعج تسيير سوق التشغيل وأدوات التدخل على عرض وطلب التشغيل وتقييمها.

– ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل،

– إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب.

3- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب

وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

4- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات لا سيما الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل.

5- ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون رقم 04/19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، فيما يخصها.

يجب لكل طالب شغل بلغ السن القانوني للعمل أيا كان مستوى تأهيله، الاستفادة من تنصيب عن طريق الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، وفقا للعروض الواردة من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ويستفيد من التوجيه والاستشارة والمرافقة في البحث عن الشغل وعن التنصيب.

ولعلّ الهدف من إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل هو ضمان التنمية القسوى من خلال استيعاب السوق للمتقدمين للعمل، وتعظيم نجاح عملية التنصيب بالشركات ودعمهم بشكل فعال في تشغيل المترشحين، لأن رأس المال البشري للمشروع سيكون عنصرا أساسيا من أجل زيادة قدرتها التنافسية والتنمية، لذلك فان الوكالة الوطنية صارت مركزا حقيقيا للمعلومة المتعلقة بسوق العمل ومرجعا هاما للدولة وكل المصالح المعنية بهذا المجال¹⁴.

ولقد حرصت الوكالة منذ إنشائها على لعب دورها كوسيط بين عروض العمل وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، بالإضافة إلى تنظيم سوق العمل وتوفير مختلف المعلومات عنه.

المطلب الثاني: الدور الإدماجي للوكالة الوطنية للتشغيل

بالإضافة إلى المهام المذكورة أعلاه، تمارس الوكالة دورا إدماجيا للفئات الهشة التي تواجه صعوبات في الدخول إلى سوق العمل، وذلك من خلال جهازين هما: جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP وعقد العمل المدعم CTA، وهو ما سنتناوله في الفرعين التاليين:

أولا: جهاز المساعدة على الإدماج المهني¹⁵:

يعمل جهاز المساعدة على الإدماج المهني على منح طالبي العمل المبتدئين فرصة لإدماجهم لدى الشركات العامة والخاصة والإدارات العمومية وذلك بالدعم الكامل ماليا من قبل الدولة.

يهدف هذا الجهاز المحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني¹⁶ المعدل والمتمم، والمسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديريات الولائية للتشغيل، إلى:

- تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين،
- تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين، تشغيل وتوظيف.
- تشجيع إدماج مهني للشباب.
- محاربة البطالة بمنهجية اقتصادية.
- تحسين معارف ومؤهلات اليد العاملة خلال فترة الإدماج، خاصة ما يتعلق بالمهنة التي تعاني عجزا في سوق الشغل.
- تكييف فروع التكوين والتخصصات المطلوبة في سوق الشغل.

يوجه الجهاز إلى ثلاثة فئات من طالبي العمل المبتدئين وهم: فئة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني (CID)، وفئة الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا (CIP)، وفئة الشباب بدون تكوين ولا تأهيل (CIF).¹⁷

ويشمل هذا الجهاز ثلاثة أنواع من عقود الإدماج¹⁸ تتمثل في: عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين¹⁹، وعقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني²⁰، وعقد تكوين-إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل²¹.

يشترط في طالب العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني الشروط التالية²²:

- أن يكون ذو جنسية جزائرية.
 - أن يتراوح عمره بين 18 إلى 35 سنة.
 - أن تكون وضعيته مثبتة إزاء الخدمة الوطنية.
 - أن يكون حائزا على شهادات تثبت مستواه التعليمي والتأهيلي ومؤهلاته المهنية.
 - أن يكون مسجلا كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامته.
- تبرم عقود الإدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل أي المديرية الولائية للتشغيل، والمستخدم²³ أو الهيئة المكونة، والمستفيدين، على أن تتراوح مدة العقد بين ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات حسب الأحوال²⁴.

هذا وقد يستفيد المستخدمون من عدة مزايا يمنحها لهم جهاز الإدماج، تتمثل في اعتماد راتب شهري والتكفل الاجتماعي للمستخدمين من جهاز الإدماج المهني من قبل الدولة، وفي تمكين المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار (ANSEJ) و (CNAC) من الاستفادة أثناء مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي عمل مبتدئين اثنين بعقود إدماج حاملي الشهادات أو بعقود الإدماج المهني، وفي تمكين المستخدمين الذين حققوا نسبة تشغيل تفوق 25% الاستفادة من تخصيص إضافي في حدود 30% من مجموع تعداد عمالهم.

كما يستفيد الشباب المدمج في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقا لتشريع والتنظيم المعمول بهما.

ثانيا: عقد العمل المدعم CTA

هو عبارة عن عقد عمل بمفهوم القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل²⁵، يدخل في الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ويقوم على مساهمة الدولة في أجر المنصب، وذلك تشجيعا لها على توظيف طالبي العمل المبتدئين والذين لا يملكون الخبرة.

يوجه الجهاز إلى ثلاثة فئات من طالبي العمل المبتدئين وهم: فئة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي، وفئة الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، وفئة الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

ويشمل هذا الجهاز ثلاثة أنواع من عقود الإدماج²⁶ تتمثل في: عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي²⁷، وعقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني²⁸، وعقد تكوين-إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل²⁹.

يقدم عقد العمل المدعم تدابير تحفيزية لمستخدميه، بحيث إذا كان طالب الاستفادة يمارس نشاطا في قطاعات السياحة، أو الصناعة التقليدية، أو الثقافة، أو الفلاحة، أو البناء، أو الأشغال العمومية، أو الري، أو في المؤسسات الخدمية ويوظف طالبي عمل لمدة تتراوح بين ستة واثني عشر شهرا، فانه في هذه الحالة يستفيد طالب العمل -عوض دفع نسبة 25% من حصة الاشتراك في الضمان الاجتماعي- من دفع النسب التالية³⁰:

- 16% لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب.
- 18% إذا تم توظيف طالب عمل مبتدئ.
- 20% إذا تم توظيف طالب شغل سبق له العمل.

وبالإضافة إلى هذه الامتيازات، يستفيد المعني من إعانة مالية شهرية قدرها 1000 دج عن كل توظيف لمدة غير محدودة، وذلك لمدة لا تتعدى ثلاثة سنوات طالما لا تزال علاقة العمل قائمة.

الخاتمة:

خلصنا مما تقدم، أنّ الوكالة الوطنية للتشغيل باعتبارها جهازا وسيطا وباحثا عن الوظائف فهي طرف فعال في سوق العمل كونها تعمل على تحقيق التشغيل الكامل للقوى العاملة في الدولة، وتحقق ربح الوقت وتعمل بتكاليف منخفضة للبحث، وتدعم الأجهزة المكملة الأخرى في نفس المجال، وهي توفر العنصر الأهم من عناصر الإنتاج للمؤسسات الاقتصادية والإدارية الخاصة والعمومية، لذلك نقترح ما يلي:

- تفعيل عمل ودور الوكالات المحلية الفرعية على مستوى الدوائر، ومنحها صلاحيات أوسع بهدف تقريب الإدارة من المواطن.
- دعم الوكالة بنظام معلوماتي متطور يواكب وسائل التكنولوجيا الحديثة للاتصال، لتنشيط سوق العمل وتحسين العلاقة بين عرض العمل والطلب عليه.
- منح الوكالة الوطنية للتشغيل استقلالية أكبر في التسيير لتحقيق فعالية أكبر في عملية التنصيب، ومن تم تقليل حجم البطالة في الجزائر.
- زيادة الموارد المالية والميزانية المخصصة للوكالة من أجل توسيع وتطوير نشاطاتها وتحقيق أهدافها، والبحث عن فرص عمل للعاطلين عن العمل.

الهوامش:

- ¹ منشور في الجريدة الرسمية، العدد 53، الصادرة في: 1971/06/29.
- ² المرسوم التنفيذي رقم: 259/90 المؤرخ في 18 صفر عام 1411 الموافق لـ 08 سبتمبر 1990 يعدل ويتمم الأمر رقم 92/71 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، منشور في الجريدة الرسمية، العدد 39، الصادرة في: 1990/09/12.
- ³ انظر المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 259/90 سالف ذكره.
- ⁴ منشور في الجريدة الرسمية، العدد 9، الصادرة في: 2006/02/19.
- ⁵ مختلف وكالات التشغيل التابعة لها سواء كانت ولائية أو محلية.
- ⁶ المرسوم التنفيذي رقم 77/06 مؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق لـ 18 فبراير سنة 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، منشور في الجريدة الرسمية، العدد 9، الصادرة في: 2006/02/19.
- ⁷ قفلول ليليا، هادف أحمد، المتخرجون الجامعيون بين الهوية المهنية والوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، جامعة قسنطينة 2، المجلد 2، العدد 10، جوان 2017، ص 423.
- ⁸ ياطا نبيل، الوكالة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماستر في قانون التنمية الاجتماعية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري- تيزي وزو، 2017، ص 12.
- ⁹ المرسوم التنفيذي رقم 123/07 مؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1428 الموافق لـ 24 أبريل سنة 2007، يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبها منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال،⁹ منشور في الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة في: 2007/03/02.
- ¹⁰ وكالات التشغيل الخاصة المرخصة لها هي وكالة التشغيل لولاية الجزائر، بومرداس، وهران، بجاية، سكيكدة، برج بوعريش، غليزان. انظر الموقع الإلكتروني: <http://www.anem.dz/ar/pages/agences-privees-ar.html>
- ¹¹ انظر الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل: <http://www.anem.dz/ar/pages/cellule-d-ecoute-ar.html>
- ¹² كل هذه الوظائف لا تمر عبر شبكة الوكالة الوطنية للتشغيل، بل تخضع إلى قوانين التوظيف العمومي الذي يوظف في إطار مسابقات على أساس الشهادة أو الاختبار.
- ¹³ انظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.
- ¹⁴ مولاي علي الزهرة، سوق العمل والموارد البشرية، مجلة آفاق علم الاجتماع، المجلد الأول، العدد 3، جامعة البلديدة 2، جويلية 2013، ص 55.
- ¹⁵ جهاز المساعدة على الإدماج المهني هو جهاز موجه لطالبي العمل المتدربين، تتكفل بهم الدولة ماليا، يتم تسييره من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل.
- ¹⁶ منشور في الجريدة الرسمية، العدد 22، الصادرة في: 2008/04/30.
- ¹⁷ تجدر الإشارة إلى أن الشباب المستفيد من عقود تكوين إدماج CIF منصبان إما: ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية، أو ورشات طاعات البناء والأشغال العمومية، الري، الفلاحة والغابات... إلخ، وإما لدى حرفين معلمين ومؤسسات الإنتاج.
- ¹⁸ لتفاصيل أكثر حول شروط وإجراءات عقود الإدماج بأنواعها، يراجع: عبد الرزاق حسن، مدى فعالية أجهزة وبرامج التشغيل في التقليل من حجم البطالة، الوكالة الوطنية للتشغيل نموذجاً، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 47، جوان 2017، ص 328 وما يليها.
- ¹⁹ يطلق على هذا العقد "عقد إدماج حاملي الشهادات CID"، يتقاضى المستفيد فيه 15000 دج شهريا إذا كان خريج التعليم العالي، و10000 دج إذا كان تقني سامي أو حاملا لشهادة الدراسات التطبيقية الجامعية.
- ²⁰ يطلق على هذا العقد "عقد الإدماج المهني CIP"، يتقاضى المستفيد فيه 8000 دج شهريا.
- ²¹ يطلق على هذا العقد "عقد تكوين إدماج CFI"، يتقاضى المستفيد فيه مبلغ 12000 دج بالنسبة للورشات، ومبلغ 6000 دج بالنسبة لمؤسسات الإنتاج، ومبلغ 4000 دج بالنسبة للحرفيين.
- ²² <http://www.anem.dz/ar/pages/dispositifs-ar.html>.
- ²³ تتمثل الهيئات المستخدمة المعنية في المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، والمؤسسات والإدارات العمومية، والجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط من خلال ورشات الأشغال المختلفة ذات المنفعة العمومية، والحرفيين المعلمين.
- ²⁴ إذ تحدد مدة العقد بثلاث سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري (المؤسسات والإدارات العمومية)، وبسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي (المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة) لا سيما تلك المنشأة في إطار الأجهزة العمومية للنشاطات المصغرة (CNAC/ANSEJ)،

وبسنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين ومؤسسات الإنتاج، وبسنة أشهر قابلة للتجديد لمدة أقصاها سنة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية.

²⁵ القانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، منشور في الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادرة في: 1990/04/25.

تحدد المساهمة كالتالي: 12000 دج صاف للشهر بالنسبة للجامعيين، و 10000 دج صاف للشهر بالنسبة للتقنيين السامين، و 8000 دج صاف للشهر في إطار عقود الإدماج المهني، أما بالنسبة لعقود تكوين-إدماج المؤسسة، فتقدر مساهمة الدولة بـ 6.000 دج/ صاف للشهر لمدة سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد.

²⁶ لتفاصيل أكثر حول شروط وإجراءات عقود الإدماج بأنواعها، يراجع: عبد الرزاق حسن، مدى فعالية أجهزة وبرامج التشغيل في التقليل من حجم البطالة، الوكالة الوطنية للتشغيل نموذجاً، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 47، جوان 2017، ص 328 وما يليها.

²⁷ يطلق على هذا العقد "عقد إدماج حاملي الشهادات CTA/CID"، مدة العقد فيه ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد، يتقاضى المستفيد فيه 12000 دج شهرياً إذا كان خريج التعليم العالي، و 10000 دج بالنسبة للتقنيين السامين وأصحاب شهادات الدراسات الجامعية التطبيقية.

²⁸ يطلق على هذا العقد "عقد الإدماج المهني CTA/CIP"، مدة العقد فيه ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد، يتقاضى المستفيد فيه 8000 دج شهرياً.

²⁹ يطلق على هذا العقد "عقد تكوين إدماج CTA/CFI"، مدة العقد فيه سنة غير قابلة للتجديد، يتقاضى المستفيد فيه مبلغ 6000 دج شهرياً.

³⁰ <http://www.anem.dz/ar/pages/contrat-de-travail-aide-ar.html>