

## إنعكاسات الأزمة الاقتصادية على مناصب الشغل في الجزائر

الأستاذ بن عزوز محمد

كلية الحقوق جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

الملخص :

لقد تعرض الاقتصاد الجزائري خلال النصف الثاني من الثمانينات إلى أزمة اقتصادية بعد السقوط الحر لأسعار البترول، وظهرت بذلك عدة اختلالات نتيجة اعتماد الدولة على عنصر واحد في التصدير، فانخفض النشاط التنموي وتقلصت مداخيل البلاد، وبالتالي سارعت الدولة بالقيام بإصلاحات اقتصادية معتمدة في ذلك على اقتصاد السوق، ودخلت بذلك الجزائر في برامج الإصلاحات الهيكلية مع صندوق النقد الدولي، أدت إلى اضطراب كبير في الخريطة العامة للشغل في الجزائر، وساهمت في تفاقم البطالة خاصة خلال التسعينات، حيث اضطرت المؤسسات العمومية الاقتصادية إلى القيام بتسريح جماعي للعمال. الأمر أدى بالمشروع الجزائري إلى استحداث جملة من القوانين التي تنظم هذا النوع من إنتهاء علاقة العمل، محاولة منه التوفيق بين المصلحة الاقتصادية للمؤسسة و الحالة الاجتماعية للعمال المسرحين.

المقدمة :

شهد القرن الواحد والعشرون أزمات مالية عالمية، أدت إلى إفلاس العديد من المؤسسات، الأمر الذي ساهم في انخفاض أسعار النفط، والذي أثر بدوره على اقتصاديات الدول وأسواق النفط فيها من خلال تدني الطلب العالمي على النفط الخام، و الذي يمثل السلعة الرئيسيّة لبعض الدول العربية ويسهم بدرجة كبيرة في الناتج المحلي الإجمالي وزيادة الاستثمارات، ويمثل أيضاً حوالي 80% من إيرادات الخزينة. بالتالي كان للأزمة الاقتصادية العالمية أثرها البالغ على الاقتصاد الجزائري، خاصة بعد انخفاض قيمة الدينار و ارتفاع مديونية الدولة، فلم تعد الدولة قادرة على تدعيم العجز الكبير الذي عرفته المؤسسات الاقتصادية العمومية، لذا كان من الضروري القيام بجملة من الإصلاحات في شتى الميادين السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية.<sup>1</sup>

و منه برزت الحاجة إلى اعتماد نوع جديد من إنهاء علاقات العمل ألا و هو التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية. و عليه إذا كان تقليص العمال ضرورة حتمية فرضها الواقع وأوجد له المشرع نظاما قانونيا لحماية العمال، فهل كان هذا النظام كفيلا بتحقيق الضمانات القانونية الكافية لهم قبل التسريح و بعده ؟

### المبحث الأول : مفهوم التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، شروطه و أسبابه

انعكست تداعيات الأزمة المالية على إقتصاديات الدول، وتأثرت منها الدول العربية على إعتبار أنها جزء من منظومة الإقتصاد العالمي وترابطه علاقات إقتصادية، ومن المؤكد أن درجة تأثيرها يختلف بين الدول العربية على حسب درجة إرتباطها وإندماجها في الإقتصاد العالمي، و

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول.. مدخل إلى قانون العمل

الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2009، ص 26.

الجزائر كغيرها من الدول ليست بمنأى من تداعيات الأزمات على الأنظمة والسياسات الاقتصادية و المصرفية و تأثيرها بشكل مباشر أو غير مباشر في المدى الطويل أو القصير.

### المطلب الأول : مفهوم التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية

لم يضع المشرع الجزائري تعريفاً محدداً لتقليص عدد العمال أو المستخدمين لأسباب اقتصادية لا في القوانين الصادرة في ظل الاقتصاد الموجه خاصة في القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، أو القانون 82-06 المتضمن علاقات العمل الفردية، و لا في ظل القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل الفردية المستحدث للتكيف مع التوجه نحو اقتصاد السوق. وبالتالي فإن المشرع لم يهتم بتحديد المفهوم بقدر اهتمامه بتحديد المبدأ فنص على أنه "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية".<sup>1</sup> وهو نفس ما أكدته في نص المادة 69 من قانون علاقات العمل.<sup>2</sup>

إن الحديث عن التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، لا يكون له معنى أو تأصيل بدون تحديد مدلول ومفهوم السبب الاقتصادي الذي يبرر هذا التسريح. ذلك أن تحديد ذلك وتمييزه عن غيره من الحالات الأخرى، يستوجب بالضرورة بيان وتحديد السبب الاقتصادي الحقيقي أو الشرعي الذي يبرر وضع حد لقوت مجموعة من العمال والعائلات، وما هي المعايير التي يمكن أن نفرق بمقتضاها بين السبب الحقيقي والسبب الصوري أو المبالغ فيه أو غير الحقيقي.

و في غياب مفهوم قانوني للسبب الاقتصادي المؤدي للتسريح في التشريع الجزائري، سنحدد مفهومه لدى كل من الفقه و القضاء الفرنسيين ثم مفهومه في تشريع العمل الفرنسي.

### أولاً : المفهوم الضيق للسبب الاقتصادي

يجد أنصار هذا المفهوم أن معيار السبب الاقتصادي يكمن في التصرفات اللارادية لصاحب العمل، و بالتالي فإن التسريحات لأسباب اقتصادية، هي التسريحات التي تتم وفق الأسباب الاقتصادية الطارئة على المؤسسة، و ليس وفق إرادة صاحب العمل، و على هذا الأساس فإن الأسباب الاقتصادية هي التي تدعو إليها الأزمة الاقتصادية الطارئة فقط و لا تدخل ضمن هذا المفهوم الأسباب التنظيمية التي يقوم بها صاحب العمل بإرادته من أجل تحسين المردود. فمن أمثلة الظروف الاقتصادية الطارئة صعوبة حصول المؤسسة على قروض، أو عدم تمكنها من فرض وجودها في سوق المنافسة، أو عدم تمكنها من التمويل بالمواد الأولية، مما يجعل المستخدم مضطراً إلى تخفيض عدد العمال.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 39 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل الفردية.

<sup>2</sup> المادة 69 من قانون 90-11 والتي نصت على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية. وإذا كان تقليص العدد ينبي على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي".

<sup>3</sup> عبد الحفيظ بلخيزر. **الإنهاء التعسفي لعقد العمل**. دار الحداثة للطباعة و النشر و التوزيع. الطبعة الأولى، لبنان. 1986، ص 199.

**ثانيا : المفهوم الواسع للسبب الاقتصادي**

هو التسريح الذي لا يرجع سببه إلى خطأ العامل المسرح، بل لإرادة صاحب العمل حين يقوم بإعادة تنظيم أو هيكل المؤسسة من أجل تحسين المردود، و هو ما يعبر عنه بـ Les motifs économiques de restructuration de l'entreprise و من أمثلة هذه الأسباب تجهيز المؤسسة بوسائل و طرق علمية و تكنولوجية حديثة، أو كتغيير طرق الإنتاج، أو إعادة توزيع العمل تحسينا لنوعية الإنتاج و زيادة في كميته لحمايته من المنافسة.<sup>1</sup>

إن المفهوم الواسع للسبب الاقتصادي، يتضمن الظروف الاقتصادية الطارئة و كذا الإجراءات الإدارية التي يتخذها صاحب العمل عند إعادة تنظيم و هيكل المؤسسة و التي تجبره على إلغاء بعض المناصب أو تعديلها. و هكذا فإن كل تسريح لا يتم بسبب خطأ من العامل يعتبر تسريحا لأسباب اقتصادية.<sup>2</sup>

**ثالثا : مفهوم السبب الاقتصادي في ظل قانون العمل الفرنسي**

استعمل المشرع الفرنسي في تعريفه للسبب الاقتصادي عبارة " غير مرتبط بشخص العامل" <sup>3</sup>، و القول بأن الإنهاء يكون اقتصادياً، متى لم تتصل أسبابه بشخص العامل، و من تم فكل سبب يكون مرتبط بشخص العامل كالخطأ التأديبي أو المرض أو الشيخوخة أو عدم القدرة المهنية، لا يدخل ضمن مفهوم السبب الاقتصادي. بمفهوم المخالفة إن الصفة الاقتصادية لا تثبت إلا للأسباب الأجنبية عن سلوك العامل و قدرته، و بالتحديد تلك التي ترتبط بسير النشاط داخل المؤسسة المستخدمة.<sup>4</sup>

إعمالاً بهذه القاعدة التشريعية، قضت محكمة النقض الفرنسية في غرفتها الاجتماعية على أن عدم الكفاءة المهنية للعامل الناتجة عن التحول التكنولوجي للمؤسسة المستخدمة لا يعد في أي حال من الأحوال سبباً اقتصادياً.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Cour de cassation social, 05 Avril 1995. Bulletin civil n° 123. « Réorganisation , non liée à des difficultés économiques, technologiques, ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité ».

<sup>2</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري . ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر، 2002، ص 363.

<sup>3</sup> Art. L 321.1 (L.n° 89-549 du 2 Aout 1989) « Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié... ».

<sup>4</sup> حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية . مكتبة الجلاء الجديدة. المنصورة، مصر، 1990، ص 128.

<sup>5</sup> Cour de cassation social. 6 avril 1994, liaison social juris n° 7044 du 6 juin 1994, p 2.

**المطلب الثاني : شروط السبب الاقتصادي**

عندما نظم المشرع التسريح الجماعي أو تقليص المستخدمين الذي تبرره أسباب اقتصادية لم يشر إلى المقصود بالسبب الاقتصادي ولا إلى الوضعية التي تندرج تحته، وإنما ذكر حالات دون أن يبين مواصفاتها و شروطها، بالمقابل من ذلك اشترط المشرع الفرنسي في قانون العمل الصادر في 13 جويلية 1973 ضرورة أن يكون التسريح مهما كانت طبيعته مؤسسا على سبب حقيقي وجدي .

**أولا : أن يكون السبب حقيقي**

متى كان باعث الإنهاء يكمن في ضرورات سير النشاط داخل المؤسسة، يتعين على الجهات ذات الاختصاص التي تباشر رقابة سابقة أو لاحقة يتم تحديدها ما إذا كان الإنهاء يرجع حقيقة إلى ذلك الباعث و تقرير ما إذا كانت هذه البواعث كافية لتبرير إنهاء علاقة العمل<sup>1</sup>.  
ساهم الفقه و بعده القضاء بدور أساسي وفعال في إرساء قواعد لوضع مفهوم للسبب الحقيقي. لهذا نجد أن البعض عرفه بأنه " ذلك السبب الذي يكون في نفس الوقت موجوداً و صحيحاً". بينما عرفه البعض الآخر بأنه " يكون السبب حقيقياً إذا كان موضوعياً، بمعنى أن تبعد جميع الملابسات الشخصية والإرادة التمكينية .

**ثانيا : أن يكون السبب موجودا**

ومعنى أن يكون موجودا أي أن يكون التسريح مؤسسا على سبب واقعي مادي فإين لم يوجد فعليا فإنه يعتبر تعسفياً، و عليه فان الوقائع المقدمة من صاحب العمل لا تعتبر في الظاهر حقيقية إن لم تكن موجودة فعلا، وهذا عكس ما كان عليه الأمر قبل قانون 13 جويلية 1973، إذ أكدت محكمة النقض الفرنسية في عدة أحكام لها أن التسريح إذا كان خاليا من أي سبب فإنه لا يكفي لاعتباره تعسفياً<sup>2</sup>.

**ثالثا : أن يكون السبب جدياً**

و يعتبر السبب الجدي الشرط الثاني والضروري لمشروعية التسريح، ولم يقدم لا المشرع الجزائري ولا الفرنسي على وضع تعريف للسبب الجدي. غير أن وزير العمل الفرنسي في تصريح له سنة 1973 قال: "إن السبب الجدي هو ذلك السبب الذي يكتسي درجة من الخطورة تؤدي إلى الإخلال بعلاقة العمل ومن ثم إلى استحالة استمرار العمل دون إلحاق ضرر بالمشروع، الشيء الذي يؤدي إلى ضرورة التسريح"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 9 فقرة 3 من الاتفاقية الدولية للعمل رقم 158 .

<sup>2</sup> Cass. Soc. 17 Avril 1958, Bull. Civ. N°482,p.353؛ Cass. Soc. 22 Avril 1966,Bull.Civ.N°365,

<sup>3</sup> عطاء الله بوحميده، تطور مفهوم التسريح لسبب اقتصادي في القانون الجزائري و القانون المقارن،

مجلة الدراسات القانونية، 2003 ، العدد 06 ، ص 107.

**المطلب الثالث : أسباب التسريح لأسباب اقتصادية**

يحدث أن تصادف المؤسسة الاقتصادية أو المشروع الاقتصادي بظروف خارجية عن إرادة المستخدم تستدعي منه إنهاء علاقة العمل، فهنا و رغبة منه في إنقاذ مؤسسته يلجأ إلى تسريح عدد من العمال لكن يجب أن يكون لهذا التسريح مبرراته :

**أولاً : الصعوبات الاقتصادية**

إذا تعرضت المؤسسة لأزمة مالية أو اقتصادية، على المستخدم أن يسلك كل السبل من أجل إعادة التوازن الاقتصادي إليها. و له الحرية في اتخاذ ما يراه من الوسائل الكفيلة لتجنب الخطر الذي يهدده و المحافظة على مصالحه المشروعة. فله أن يلجأ إلى تضيق دائرة نشاطه أو التقليل من مصروفاته، أو إلغاء بعض الوظائف، أو تعديل شروط عقد العمل و لو شمل التعديل بعض العناصر الأساسية في العقد كالأجر أو ساعات العمل. و إذا رفض العامل هذا التعديل لا يكون أمام صاحب العمل سوى إنهاء عقده.<sup>1</sup>

**ثانياً : التحولات التكنولوجية**

إن التحول إلى التكنولوجيا الحديثة أصبح أمراً واقعاً لا مفر منه، إلا أن التحولات التكنولوجية لا تؤدي حتماً إلى تقليص عدد العمال، بل قد يتطلب الأمر استبدال بعض الوظائف بوظائف أخرى تتطلب قدرات مهنية خاصة في من يشغلها. و لكن لا يشترط في التحولات التقنية حتى تحدث أثرها في الوظيفة أن تكون إجراء لا يمكن تجنبه، فمتلماً يمكن أن تكون إجراء تقرضه المشكلات الاقتصادية، يمكن أن يكون اختيار اقتصادي محض، و لا يشترط أيضاً أن يكون الهدف حماية القدرة التنافسية للمؤسسة، فلا أهمية للأسباب الدافعة لهذه التحولات التقنية في تعديل و إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية.<sup>2</sup>

كما لا يمكن للمستخدم نقل عامل إلى عمل آخر أو فصله استناداً إلى تعديلات طفيفة في المنشأة لا ترقى إلى مستوى التحولات أ و التطورات الجذرية. و مثال ذلك عند تطبيق البنوك نظام الحاسوب الآلية، فإنها ستقلل من عدد فروعها و من عدد موظفيها، لأن العمل يمكنه الحصول على الخدمة البنكية من الآلة الموضوعية خارج البنك.<sup>3</sup>

**ثالثاً : إعادة هيكلة المؤسسة**

يشمل كل تغيير أو تعديل يطرأ على التنظيم الهيكلي للمؤسسة (فني، تنظيمي، قانوني)، بل يتسع ليشمل كل تغيير و تعديل في الأهداف الاقتصادية للمؤسسة بما يمس أسواقها و منتجاتها و أنظمتها الفنية و علاقتها بغيرها من المؤسسات بهدف التغلب على الصعوبات و التكيف مع

<sup>1</sup> فاطمة الرزاز، تعديل عقد العمل في التشريع المصري و الفرنسي . مجلة القانون و الاقتصاد، كلية

الحقوق، جامعة القاهرة، العدد 77، 2007. ص 472.

<sup>2</sup> حسن عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق، ص 90.

<sup>3</sup> فاطمة الرزاز، المرجع نفسه، ص 479.

المتغيرات الاقتصادية المحلية و الدولية<sup>1</sup>. و من مثال ذلك تجديد العتاد و توزيع العمال على الفروع و الأقسام، أو نقل بعض الأقسام أو إلغائها مما ينتج عنه بالضرورة تسريح العمال الذين يشغلونها.<sup>2</sup>  
**رابعاً : إغلاق المؤسسة**

لم يتطرق المشرع الجزائري لأي سبب من الأسباب الاقتصادية التي تؤدي إلى تسريح العمال لا على سبيل الحصر و لا على سبيل المثال، مما يشكل فراغاً قانونياً استغله أصحاب العمل لتسريح أعداد من العمال في ظل غياب الرقابة الإدارية و ضعف التنظيمات النقابية و عدم فعالية الرقابة القضائية لغياب النصوص القانونية التي تحكم عملية التسريح.<sup>3</sup>  
 في حين تطرق المشرع الفرنسي إلى حالة إغلاق المؤسسة عند تعداده للأسباب الاقتصادية المؤدية لإنهاء علاقة العمل التي لم تكن على سبيل الحصر في المادة 1-321L و التي نصت : " و أن إيقاف نشاط المؤسسة يشكل سبباً اقتصادياً لإنهاء".

**المبحث الثاني : إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية و الضمانات المقررة للعمال المسرحين.**

إن التسريح لأسباب اقتصادية هو حق مقرر لصالح المستخدم الذي تمر مؤسسته بصعوبات مالية أو اقتصادية، و ذلك بهدف إنقاذ مؤسسته و ضمان استمرارية نشاطها. و لكن هذا الحق ليس حق مطلق، بل هناك تدابير احتياطية يجب أن يتخذها صاحب العمل قبل اللجوء إلى إجراء النقل تصادياً لتسريح أكبر عدد من العمال، إذ فرض المشرع على صاحب العمل اتباع إجراءات شكلية و موضوعية و في غيابها اعتبر التسريح تعسفياً.

**المطلب الأول : إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية**

إن المستخدم لا يستطيع اللجوء إلى عملية التسريح لأسباب اقتصادية إلا بعد احترام مجموعة من الإجراءات القانونية، فلا يمكن التكلم أبداً عن حماية العامل في حياته المهنية بدون أن يكون هنالك تأطير لحق التسريح.<sup>4</sup> هذا ما يؤكد الاتجاه الذي تبناه المشرع الجزائري في مجال إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية على توجّهه التفاوضي و تبنيه المرونة التي مست إنهاء عقود العمل. فالتفاوض الجماعي وسيلة فنية تسمح بالتوازن بين مصلحة المؤسسة و مصلحة الأجير، و في بعض التشريعات كالتشريع التونسي فهي تسمح بالتخفيف من صرامة الرقابة الإدارية للطرد.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> شواخ محمد الأحمد، إنهاء و تعديل عقد العمل غير محدد المدة . رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، جامعة حلوان. مصر، 1997، ص 218.

<sup>2</sup> أحمية سليمان. المرجع السابق، ص 369.

<sup>3</sup> فاطمة الرزاز، نفس المرجع، ص 452.

<sup>4</sup> Antoine Mazeaud - **Droit du Travail**, éditions Montchrestien, 1998, p 291.

<sup>5</sup> فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في قانون العمل الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 236.

**أولاً: إعداد الجانب الاجتماعي**

من أجل الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة إرادية ولأسباب اقتصادية، صدر المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المعدل والمتمم بالأمر 01/95 المؤرخ في 21 يناير 1995 ، والمرسوم التنفيذي رقم 208/96 المؤرخ في 05 جوان 1996 ، الذي وضع الترتيبات الخاصة والأدوات القانونية لحماية هؤلاء الأجراء، فت طرقت المادة السادسة منه إلى مرحلتين متميزتين ومتعاقبتين.

**المرحلة الأولى :**

أكد المشرع الجزائري على بعض التدابير التي يجب على المستخدم الالتزام بها قبل القيام بعملية تقليص عدد العمال، من خلال المادة 70 من قانون 11/90، حيث تطرق إلى تخفيض ساعات العمل، العمل بالتوقيت الجزئي، الإحالة على التقاعد وفقاً للتشريع المعمول به و دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى إذا لم يرغبوا في ذلك، مع استقلالهم من تعويض عن التسريح إذا أراد المستخدم تقليص عدد المستخدمين.

أما في المرسوم التشريعي 09/94، فنصت المادة السابعة على مجموعة من الإجراءات لاسيما تكييف النظام التعويضي، وإعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته، وتنظيم عمليات التكوين التحويلي لإعادة توزيع العمال، إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية، ثم الإحالة على التقاعد المسبق للعمال الذين بلغوا السن القانونية لذلك، ثم العمل بالتوقيت الجزئي أو المنقطع، مع عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة.

**2/ المرحلة الثانية :**

أما المرحلة الثانية و المحددة في المادة الثامنة من نفس المرسوم فتتضمن عمليات إعادة توزيع الأجراء المعنيين بالاتصال مع الفروع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإداري والقطاعات المختصة، أو إنشاء أنشطة تدعمها الدولة لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع، على أن يتضمن الجانب الاجتماعي ضرورة إسقاط الأجراء من الإحالة على التقاعد، قبول الإحالة على التقاعد المسبق و أداءات التأمين عن البطالة والتوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع، بشرط أن يترتب كل ذلك على مفاوضات بين الهيئة المستخدمة وممثلي العمال في محضر.<sup>1</sup>

**ثانياً : التفاوض حول الجانب الاجتماعي**

لقد حدد المشرع الجزائري الهيئات التي يتم التشاور معها حول التدابير الذي يزعم المستخدم اتخاذها بهدف تفادي التسريحات أو النقل من عددها فنصت المادة العاشرة من المرسوم التشريعي 09/94 على أنه : يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب

<sup>1</sup> رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة، الجزائر ، 2003،

ص ص 169 ، 170.

الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المساهمة و المنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصاً لهذا الغرض."

### 1/ عرض تقرير التسريح على لجنة المشاركة :

تماشياً مع الاتفاقيات و التوصيات الدولية المؤكدة على الدور الاستشاري لممثلي العمال لاسيما المادة 158 الصادرة عن منظمة العمل الدولية<sup>1</sup>، منع المشرع الجزائري حفاظاً على الشغل و درعاً لخطر البطالة، المستخدم من اتخاذ هذه القرارات الخطيرة بصفة إنفرادية و أخضعها لإجراء التشاور مع ممثلي العمال باعتبارهم المعنيين الأوائل بهذه المسألة، فألزمه باستشارة لجنة المشاركة بهدف إبداء رأيها الاستشاري و أبعد من ذلك ألزمه بالتفاوض مع هيئة لها مركزها القانوني الهام و هي التنظيمات النقابية.<sup>2</sup>

ألزم المشرع الجزائري بموجب المرسوم التشريعي 09/94 على المستخدم أو الهيئة المستخدمة التي تشغل أكثر من 09 عمال بعرض محتوى الجانب الاجتماعي على لجنة المشاركة.<sup>3</sup> لقد أشارت المادة 90 من قانون 11/90 أنه من بين صلاحيات لجنة المشاركة إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بمشاريع إعادة الهيكلة الخاصة بالشغل كتخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال و تقليص عددهم، و حسب نص المادة في فقرتها الأخيرة فإنه يتعين على اللجنة أن تبدي رأيها في أجل 15 يوماً بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب و التي تقوم لجنة المشاركة بدورها في إبداء الرأي حول الجانب الاجتماعي، فإنه يجب على المستخدم تزويدها بجميع المعلومات، فهي لا بد أن تتلقى بصورة دورية و مستمرة المعلومات حول الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسة المستخدمة،<sup>4</sup>

### 2/ التفاوض مع المنظمات النقابية حول الجانب الاجتماعي :

يقوم ممثلي العمال بالتفاوض مع الهيئة المستخدمة، حول الجانب الاجتماعي وبعد ذلك يجرى محضر يوقع عليه الطرفان ويشمل هذا المحضر نقاط الاتفاق وكذلك المسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف، حيث يمكن للأطراف اللجوء إلى المصالحة التي تعتبر في هذه الحالة إجراء إلزامياً، بعرض موضوع الخلاف على مفتش العمل، ومتى رفع الخلاف أمامه يقوم وجوباً بمحاولة

<sup>1</sup> المادة 13 من الاتفاقية الدولية رقم 158 الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي تنص : "على التزام صاحب العمل بإخطار ممثلي العمال أصحاب المصلحة لما اتجهت إرادته إلى اتخاذه من قرار و أن يقدن لهم في وقت ملائم كل المعلومات المتعلقة به، مشتملة على بيان للبواعث ذات الطبيعة الاقتصادية، التقنية، الهيكلية أو ما يماثلها، الدافعة إلى إنهاء علاقات العمل، و عدد أصناف العمال الذين يمسهم، و الفترة الزمنية المرتقب أن يتم خلالها إجراؤه."

<sup>2</sup> فتحي وردية، المرجع السابق، ص 148.

<sup>3</sup> تنص المادة 12 من المرسوم التشريعي 09/94 على أنه : "يتم الحصول على رأي لجنة المساهمة حول مضمون الجانب الاجتماعي و تطبيقه."

<sup>4</sup> مسعودان فريدة، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 16، 2008، ص 22.



المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، فيقوم بإستدعاء الأطراف في أجل لا يتعدى أربعة (04) أيام الموائية للإخطار<sup>1</sup>. وفي حالة فشل المصالحة أمام مفتش العمل يمكن اللجوء إلى الوساطة<sup>2</sup>، كما يمكن اللجوء إلى التحكيم لحل النزاع ويكون القرار الصادر هنا ملزما للطرفين<sup>3</sup>.

**3/ تنفيذ الجانب الاجتماعي :** يتم تنفيذ الجانب الاجتماعي الذي تم الاتفاق عليه بعد إيداعه من طرف المستخدم لدى كتابة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصين إقليميا<sup>4</sup>، وعلى المستخدم أن يلتزم بكل ما جاء في الجانب الاجتماعي اتجاه العمال، إلا أنه لا يمكن لصاحب العمل اللجوء إلى التقليل من عدد العمال وتنفيذه إلا إذا كان يدفع بنظام إشتراكات الضمان الاجتماعي إضافة إلى دفع الاشتراكات التي أسسها نظام التأمين على البطالة والتقاعد المسبق.

### المطلب الثاني : الضمانات المقررة للعمال المسرحين .

عرف تدخل الإدارة في مجال التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية تطورا هاما، حيث ثم استحداث أساليب و آليات جديدة للحماية مع محاولة تكييفها مع التحديات التي تواجهها المؤسسة. ما يميز هذا الأسلوب الجديد لتدخل الإدارة عن طريق صناديق الحماية الاجتماعية أنه يطغى عليه طابع الموازنة بين حماية مصلحة المؤسسة بتخفيف العبء عنها و المحافظة على استمراريتها، و مصلحة العامل المسرح بإرساء حمايته بعد التسريح. على هذا الأساس تم استحداث سنة 1994 عدة ضمانات لفائدة العمال المسرحين، تركّزت با لخصوص في إيجاد نظامين، الأول للتقاعد المسبق و الثاني نظام التأمين على البطالة، و هي خطوة باركها الشركاء الاجتماعيين لاسيما الاتحاد العام للعمال الجزائريين<sup>5</sup>.

### أولا : نظام التقاعد المسبق

إن هذا النظام الجديد للتقاعد فرضته حتمية التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية. و لقد عرفت المادة الأولى من المرسوم التشريعي 94-10 التقاعد المسبق بأنه إحالة العامل الأجير على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن المحددة قانوناً. لذا جاء هذا النظام الجديد للتقاعد ليواجه سياسة التشغيل لاسيما في الأوقات التي ارتفعت فيها نسبة البطالة<sup>6</sup>. يمكن للعامل أن يستفيد من التقاعد المسبق، قبل 10 سنوات من السن القانوني للإحالة على التقاعد العادي وذلك متى توفرت فيه الشروط المحددة في هذا المرسوم وهي بلوغ خمسين ( 50 بالنسبة للذكر وخمسة وأربعين ( 45 ) سنة على الأقل للأنثى)، وأن يجمع عدد من سنوات العمل

<sup>1</sup> المادة 05، 06 من القانون 02/90، المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات

الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06، المؤرخة في 07/02/1990.

<sup>2</sup> المادة 11 من المرسوم التشريعي 09/94.

<sup>3</sup> المادة 13 من القانون 02/90.

<sup>4</sup> المادة 15 من المرسوم التشريعي 09/94.

<sup>5</sup> فتحي وردية، المرجع السابق، ص 252.

<sup>6</sup> بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني.. نشأة علاقة العمل الفردية و

الأثار المترتبة عنها. دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 272.

المماثلة لها القابلة للإعتماد في التقاعد التي تساوي 20 سنة على الأقل وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الإجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل كاملة وبالخصوص السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل<sup>1</sup>. كما يستفيد من التقاعد المسبق موظفي المؤسسات والإدارات العمومية الذين قد يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي قد تقررها الحكومة.<sup>2</sup>

### ثانيا/ نظام التأمين على البطالة :

تم انشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة عن طريق المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 ، بحيث يستفيد من نظام التأمين على البطالة العمال الأجراء المنتميين للقطاع الاقتصادي سواء كانوا تابعين للقطاع الخاص أو للقطاع العام. كما يجب أن يكون العامل فقد عمله بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية وذلك في حالة التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم<sup>3</sup>.

هذا الصندوق موجه لكل شخص يحمل الجنسية الجزائرية ويبلغ من العمر 30-50 سنة، مقيم في الجزائر ومسجل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ شهرين على الأقل طالبا للشغل، أو مستفيد من نظام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، كما يجب ألا يشغل أي عمل مأجور عند تقديمه لطلب الإعانة، و لم يستفد من قبل من إعانة عمومية في إطار احداث النشاط المراد القيام به، و أن لا يكون قد مارس نشاط لحسابه الخاص منذ 12 شهرا على الأقل<sup>4</sup>.

و لا يقتصر دور هذا الجهاز على التكفل بضحايا التسريح لأسباب اقتصادية عن طريق ضمان تقديم تعويضات لهؤلاء، والبحث لهم عن مناصب عمل جديدة، بل أنه انتقل إلى مساعدتهم عن طريق القروض في خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة وفق تخصصاتهم وتكوينهم العلمي والميداني، لتشكل هذه المؤسسات أداة لخلق مناصب عمل لغيرهم لاسيما فئة الشباب منهم.<sup>5</sup> حيث تشير إحصائيات هذا الصندوق للسنوات 2004 - 2007 إلى إنشاء أكثر من 670 مؤسسة

<sup>1</sup> برجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة

الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، 2008، ص 47.

<sup>2</sup> المرسوم التشريعي رقم 98 / 317 المؤرخ في 1998/10/03 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية.

<sup>3</sup> المادة 02 من المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 و المتعلق بالتأمين على البطالة . جريدة رسمية عدد 34 المؤرخة في 1994/06/01.

<sup>4</sup> غيتي نسرين، مرافقة الشباب في انشاء مؤسسة إنتاجية صغيرة، دراسة ميدانية بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بقسنطينة، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009، ص 115 .

<sup>5</sup> أحمية سليمان، السياسة العامة للتشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، مداخلة أقيمت بالملتقى العلمي حول " السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع " المنعقد بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الطاهر مولاي . سعيدة، ما بين 26 و 27 أبريل 2009 .

صغيرة للشباب البالغين من العمر ما بين 35 و 50 سنة في الجزائر العاصمة فقط. مما نتج عن خلق أكثر من 1959 منصب عمل جديد.<sup>1</sup>

إن الأجير الذي تتوفر فيه الشروط السابقة يدفع له مستخدمه أو المصفي مساهمة تسمى بمساهمة تخويل الحقوق والتي يتم حسابها عن آخر هيئة أجيبة أو مستخدمة له ، وذلك بنسبة 80 % من أجر شهر من كل سنة أقدمي من ضمن حد إجمالي يقدر ب 12 شهر وتكون هذه المساهمة مستحقة عن كل فترة أقدمية تفوق 3 سنوات<sup>2</sup>.

يستفيد العامل من تعويض شهري عن البطالة يحسب على أساس أجر مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصل عليه بجمع متوسط الأجر الشهري الخام الذي تقاضاه العامل طوال الإثني عشر ( 12 ) شهرا التي سبقت تسريحه مع الأجر الوطني الأدنى المضمون. و لايمكن أن يقل التعويض عن البطالة عن 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يكون أكثر منه بثلاث 03مرات . و لابدأ أن يدفع هذا التعويض شهريا<sup>3</sup> .

### ثالثا : الحق في مهلة الإخطار

و تكون مدفوعة الأجر ، و تقدر حسب مستوى التأهيل المهني للعامل المعني وفقا لما حددته الأنظمة الداخلية و الاتفاقيات الجماعية.<sup>4</sup> للعامل الحق طوال مدة مهلة العطلة في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع و مأجوريتين حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر، و يمكن للهيئات المستخدمة أن تقي بالالتزام بإعطاء مهلة عطلة للعامل المسرح عن طريق دفعها مبلغاً سنوياً للأجر الكلي الذي كان سيتقاضاه العامل طول المدة نفسها.<sup>5</sup>

### رابعا : تعويض التسريح

يقصد بتعويض التسريح ذلك المبلغ النقدي المنصوص عليه قانونا و الذي يستحقه العامل المسرح اقتصادياً لأجل جبر الضرر الذي لحقه جراء إنهاء عقد عمله غير المحدد المدة.<sup>6</sup> و هو تعويض خاص متميز عما هو سائد في القانون المدني، لذا استوجب الانتقال به من فترة التعويض الكامل إلى فترة التعويض العادل، الذي يراعي الحالة الاقتصادية للمؤسسة و يحقق الحماية اللازمة

<sup>1</sup> كما تم قبول 2176 ملف من أصل 3388 ملف تم عرضها على لجنة الفحص والموافقة في هذا الصندوق. على المستوى الوطني. أنظر جريدة الخبر. ليوم 08 / 11 / 2007. عدد 2143. تجدر الإشارة إلى أن قيمة القرض قد تصل إلى خمسة ملايين د ج. (5.000.000 د ج)

<sup>2</sup> أيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، إنعكاسات و آفاق اقتصادية و اجتماعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2010، ص 249.

<sup>3</sup> المادة 42 من المرسوم التشريعي 11/94 المتعلق بالتأمين على البطالة.

<sup>4</sup> -بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2001 ، ص128 .

<sup>5</sup> المادة 73 فقرة 06 من قانون 90-11 .

<sup>6</sup> المادة 20 من المرسوم التشريعي 94-09.

للعامل<sup>1</sup>. كما يستفيد العامل بعد مرور شهرين على تسريحه من أداءات التأمين على البطالة، وهذا التعويض يتم دفعه للعامل مباشرة بعد تسليم قرار التسريح إضافة إلى استقادته من حقه في العطلة المدفوعة الأجر<sup>2</sup>.

**خامسا / الحق في إعادة الإدماج في منصب العمل :** لم يترك المشرع العمال الذين شملهم التسريح لأسباب اقتصادية يعانون من البطالة و الفقر، بل منحهم حق الأولوية بالتوظيف في الوظائف التي تراعى فيها التجربة و المؤهلات التي اكتسبها العامل طول فترته المهنية، و تكون لهم الأولوية في التوظيف عند إعادة توظيف عمال آخرين بالمؤسسة المعنية<sup>3</sup>.

**المطلب الثالث : آليات التقليل من حجم البطالة في الجزائر**

إن اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة استلزم توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة، وذلك بوضع هياكل قوية ومتخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها. وتم بذلك إنشاء وزارة خاصة بالتشغيل والتضامن الوطني مهيكلة أساسا على المستوى المركزي في مديريتين عامتين، واحدة للتشغيل والأخرى للتضامن الوطني، متفرعتين إلى عدة مديريات مركزية وعلى المستوى المحلي في مديريتين ولائيتين، الأولى للتشغيل والثانية للنشاط الاجتماعي، إضافة إلى الوكالات المتخصصة القديمة والجديدة التي وضعت تحت الوصاية المباشرة للوزارة وهي: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، كما تم إنشاء المرصد الوطني للتشغيل و مكافحة الفقر<sup>4</sup>.

#### أولا : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

هي هيئة وطنية ذات طابع خاص، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 296/96 الصادر في 11 سبتمبر 1996، وتتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، وحدد مقر الوكالة بمدينة الجزائر العاصمة، ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بمرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير من الوزير المكلف بالتشغيل، كما يمكن للوكالة أن تحدث أي فرع جهوي أو محلي بناء على تقرير من مجلسها التوجيهي<sup>5</sup>. وقد أسندت للوكالة المهام التالية :

- منح الدعم والمراقبة للشباب أصحاب المشاريع في سبيل تطبيق مشاريعهم الاستثمارية، من خلال التكفل بتسيير تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.

<sup>1</sup> فتحي وردية، المرجع السابق، ص 177.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 384.

<sup>3</sup> بشير هدفي، المرجع السابق، ص 128.

<sup>4</sup> سميرة العابد، زهية عياز، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع و الطموحات، مجلة الباحث، عدد 11، سنة 2012، ص 78.

<sup>5</sup> المادة 02 من المرسوم التنفيذي 296/96، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 52، الصادرة في 11 سبتمبر 1996، و الذي أنشأت بموجبه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

- تشجيع كل مبادرة من شأنها أن تؤدي إلى خلق منصب عمل دائم، و تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمار.

- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي

والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم، كما تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.

- تترجم اتفاقيات مع كل هيئة أو مقولة أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب لحساب الوكالة إنجاز برامج التكوين والتشغيل<sup>1</sup>.

### ثانيا: الوكالة الوطنية للتشغيل

أنشأ الديوان الوطني لليد العاملة في نوفمبر 1962 بمقتضى المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 وذلك في إطار سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة . ويعد الديوان الوطني لليد العاملة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري منذ سنة 1971 بأمر رقم 42-71 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة . ليتغير اسمه سنة 1990 ويصبح محله الوكالة الوطنية للتشغيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259-90 المؤرخ في 8 سبتمبر سنة 1990. وفي 2006 تم تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع اداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص . لتصبح خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06/77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 وتتمتع 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 وتطويعه، و تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل ، و تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة<sup>2</sup>.

### ثالثا: ، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04/14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة و الفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من اجل مساعداتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص و يتضمن دور الوكالة في تقديم الدعم و الاستشارة و الموافقة للمبادرين و ضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسدة. و القرض المصغر عبارة عن قروض صغيرة تصل 500000 دج موجهة لفئة البطالين و

<sup>1</sup> المادة 06 من المرسوم التنفيذي 96-296 من نفس المرسوم.

<sup>2</sup> الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، على الموقع : WWW.ANEM.DZ

المحتاجين الذين بلغوا سن 18 فما فوق و يمتلكون تأهيلا و معارف في نشاط معين. و بذلك فان القرض موجه إلى فئات اجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود ليتمكنهم من الاستفادة من تمويل لمبادرتهم، و من بين الفئات الاجتماعية التي يقصدها البرنامج نجد المرأة الماكثة في البيت و ذلك بمساعدتها على تطوير نشاط بيتها يعود عليها و على عائلتها بالمنفعة.<sup>1</sup>

#### الخاتمة :

يعتبر التسريح لأسباب اقتصادية من المسائل الهامة التي ظهرت خلال السنوات الأخيرة في ظل التحول الاقتصادي الذي أفرز عجز العديد من المؤسسات الاقتصادية بدخولها الأزمة الخانقة والتي أدت إلى إفلاس البعض منها و خوصصة البعض الآخر ، هذا الوضع أنجر عنه تسريح العديد من العمال و إنتشار البطالة ، وهو الأمر الذي تفتن إليه المشرع الجزائري فأسرع إلى سن تشريعات هامة لتنظيم هذا الإجراء، و وضع حد أدنى من الأحكام و الضمانات القانونية لتنظيم علاقة العمل و التقليل من الآثار السلبية المترتبة عن فقدان العامل لمنصب عمله، تاركا المجال واسعا للحرية التعاقدية بالخروج من الإطار التنظيمي إلى الإطار التعاقدية. كما تبنت الجزائر استراتيجية جديدة لمحاربة البطالة من خلال إنشاء العديد من الوكالات التي من شأنها مساعدة الشباب في تمويل مشاريع الاستثمارية لضمان تحقيق نمو اقتصادي مستديم يأخذ في طياته أبعاد التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، إلى جانب تحقيق الاستقرار في المؤشرات الاقتصادية الكلية بالشكل الذي يسمح بانتقال الاقتصاد الوطني من اقتصاد ريعي يعتمد على قطاع واحد ألا و هو قطاع المحروقات إلى اقتصاد متنوع.

<sup>1</sup> زكريا مسعودي ، حميدانو صالح ، دور آليات تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل في الجزائر، ملتقى كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة ورقلة، 19 أفريل 2012 .