

مدى فعالية آليات التشغيل في الجزائر:

جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) نموذجا *

MOKRANI Zakaria Doctorant
Faculté de Droit et des Sciences
Politiques Université de Mostaganem

مقراني زكرياء طالب دكتوراه
كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة
مستغانم.

ملخص

يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني من الأجهزة التي حاولت وضع تنظيم عملي لقطاع التشغيل، من خلال اقتراحه لعدة أنظمة للإدماج المهني، والتي تركزت على شكل أنواع مختلفة من العقود تسمح بإدماج كل فئة من طالبي العمل وفق معايير تراعي المؤهلات العلمية والعملية، وبالتالي السماح بخلق بنك معطيات يساهم في تسهيل ومعرفة الوضعية الحقيقية للقطاع وبالتالي التوفيق بين العرض والطلب عن العمل حسب متطلبات السوق.

كلمات المفتاح

التشغيل، الإدماج، الآليات.

The effectiveness of the mechanisms operating in Algeria

Device to help professional integration (DAIP) model.

Summary

The evolution and the necessity to regulate the job market in Algeria has put the government under the obligation to set up a new device called (DAIP) to help in the professional insertion.

It is meant to trigger a dynamic creation of jobs by making available public and private companies, and public administrations and institutions, young applicants are financially fully supported by the state via different ways of insertion governs under contract and criteria, considering professional and intellectual skills.

* تمّ استلام المقال بتاريخ 2014/04/30 وتمّ تحكيمه بتاريخ 2014/06/05 وقُبل للنشر بتاريخ 2015/05/03.

Key words

device, job, integration

Résumé

L'évolution et la nécessité de réguler le marché du travail en Algérie a mis les pouvoirs publics dans l'obligation de mettre en place un nouveau dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP).

Ce dernier, vise à enclencher une dynamique de création d'emploi, par la mise à la disposition des entreprises publiques et privées et des institutions et administrations publiques, des jeunes primo-demandeurs d'emploi totalement pris en charge financièrement par l'Etat à travers les différents modes d'insertion régis sous forme de contrats prenant en compte les compétences professionnelles et intellectuelles .

Mots clés

emploi, insertion, dispositif.

مقدمة

لا يخفى على أحد أنّ تراجع الدولة الجزائرية عن سياسة الاقتصاد الموجه لصالح نظام السوق نتج عنه اعتماد عدة إصلاحات قانونية واقتصادية تتماشى والنظام الجديد. غير أنّ الأهم من ذلك كله أن تعود هذه الإصلاحات بالإيجاب على الجانب الاجتماعي والنهوض بقطاع التشغيل و تفعيل الاستراتيجية المنتهجة في هذا المجال بغرض ترقية القطاع.

ومن أجل ذلك تم استحداث آليات وأجهزة تعمل على تحسين و تعزيز آليات الوساطة في سوق العمل بتخصيصها لمرافقة أكثر نوعية على مستوى الفرد في وضعه كطالب عمل من جهة، وعلى مستوى المؤسسة الموجودة في وضع إعادة تأهيل بما تتطلبه مقتضيات السوق الحرة .

ولعل من الآليات والأجهزة التي أنيطت لها صلاحية العمل على ترقية قطاع الشغل والتكوين مع متطلبات السوق وتحسين و تعزيز آليات الوساطة في سوق العمل، جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) الذي تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي 126-08 المؤرخ في 2008/04/19 والذي عدل وتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013¹.

ولما كان الأمر كذلك ارتأينا إلى طرح إشكالية تتمثل في مدى فعالية جهاز المساعدة على الإدماج المهني في رفع مستوى التشغيل و التقليل من حجم البطالة ؟، و إجابة على هاته الإشكالية، سنحاول من خلال هذا المقال تقييم فعالية هذا الجهاز كنموذج عن الآليات التي اعتمدها الجزائر في سبيل النهوض بقطاع التشغيل ومدى مساهمته في تقليل حجم البطالة وإدماج الشباب في قطاع الشغل. وذلك من خلال التعرض إلى تحديد المركز القانوني لهذا الجهاز. ومن المعلوم أنّ هذا لن يتأتى إلا إذا حدّدنا طبيعته القانونية في مرحلة أولى (I) وحلّلنا تحليلًا قانونيًا آليات وتقنيات عمله كمرحلة ثانية (II).

I/ الطبيعة القانونية لجهاز المساعدة على الإدماج المهني

يعتبر تحديد الطبيعة القانونية لأي جهاز من المسائل التي تسمح بتحديد النظام القانوني والقواعد القانونية التي يخضع لها الجهاز ومن ثم الوقوف عند مدى مرونة تلك القواعد وتعقدها، فبقدر ما تكون القواعد مرنة فبقدر ما يتمتع الجهاز بنوع من الحرية تسمح له بأداء مهامه.

غير أنّ الواضح من خلال استقراء أحكام المرسوم التنفيذي المنشئ لجهاز المساعدة على الإدماج المهني أنّه لا يتمتع بأية استقلالية، فهو ذو طبيعة أدوية (أولاً)، يشبه ما يسمى في لغة القانون بسلطة عدم التركيز (ثانياً).

أولاً/ الطبيعة الأدوية لجهاز المساعدة على الإدماج المهني

يظهر الطابع الأدوي لجهاز المساعدة على الإدماج المهني من خلال عدم استقلاليته من الناحيتين الوظيفية والعضوية وعدم تمتّعه بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية.

1/ عدم استقلالية جهاز المساعدة على الإدماج المهني من الناحية الوظيفية

لا شك أنّ استقلالية أي جهاز من الناحية الوظيفية تقتضي أن يتمتع بصلاحيات تمكّنه من اتخاذ قرارات هامة ومؤثّرة في مجال عمله دون الرجوع في ذلك إلى السلطة الرئاسية أو السلطة الوصية، فالرقابة الوحيدة التي يخضع لها الجهاز هي الرقابة القضائية. غير أنّه بالرجوع إلى الأحكام الناظمة لنشاط جهاز المساعدة على الإدماج المهني نجدها قد أخضعت نشاط الجهاز إلى رقابة مزدوجة تتولّاهما الوكالة الوطنية للتشغيل بمعونة المديرية الولائية للتشغيل².

وهذا ما تؤكده المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، حيث جاء فيها أنه "تضمن الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديرية التشغيل للولاية، متابعة المستفيدين وتقييمهم ومراقبة تنفيذ الجهاز خلال فترة الإدماج"³. وتضيف المادة 33 من ذات المرسوم بأنه تنصب مراقبة الوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية التشغيل للولاية، لاسيما على ما يأتي:

- تعيين الشاب المستفيد من عقد الإدماج في منصب عمل يتوافق مع تكوينه وتأهيله.
- تأطير المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات في الوسط المهني كما هو منصوص عليه في المادة 24 من ذات المرسوم.
- مواظبة المستفيدين من عقود الإدماج على منصب العمل غير الإرسال الشهري لأوراق الحضور التي يؤشر عليها المستخدم.
- توظيف المستفيد عند انتهاء فترة الإدماج عبر إرسال نسخة من عقد العمل والإنتساب للضمان الاجتماعي.
- تسليم شهادة الإدماج المذكورة في عقد الإدماج عند انتهاء الفترة التعاقدية للإدماج بالنسبة للمستفيدين الذين لم يتم توظيفهم⁴.
- فمن خلال استقراء المواد السالفة الذكر نتساءل حول الدور الذي يلعبه الجهاز في تسيير الملفات المطروحة باسم الجهاز وما هي سلطة القرار الممنوحة له، فجعله تحت رقابة و سلطة جهاز آخر يقلل من حرته في العمل و اتخاذ المبادرات و القرارات اللائقة في الوقت المناسب.

2/ عدم استقلالية جهاز المساعدة على الإدماج المهني من الناحية العضوية

تعدد مظاهر استقلالية أي جهاز من الناحية العضوية، فيمكن أن يتمثل مظهر الاستقلالية في انتهاج أسلوب الانتخاب في تعيين أعضائه أو تعدد السلطات المختصة في تعيين الأعضاء أي توزيع سلطة التعيين بين عدة سلطات وكذلك قد تتمثل الاستقلالية العضوية من خلال التشكيلة الجماعية والضمانات المحاطة ضد عزلها وضمانات تتعلق بالحياد أثناء أداء عملها⁵.

وبالرجوع إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني نجد أنه لا يتمتع بأية استقلالية من الناحية العضوية، مما يجعله في حالة تبعية تجاه السلطة التنفيذية، وهذا قد يؤثر سلبا على أداء الأعضاء.

تؤكد المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر، بأن ضمان تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني تتولاه الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديرية التشغيل للولاية. وهذا من شأنه أن يخلق نوعا من التضارب بين اختصاصات الهيئتين، ومن ثم قد يؤثر ذلك سلبا على أداء جهاز المساعدة على الإدماج المهني. وحتى لو أنّ المشرع قد أحال تنظيم تحديد علاقة الوكالة الوطنية للتشغيل بمديرية التشغيل للولاية بشأن تسيير الجهاز إلى سلطة الوزير المكلف بالتشغيل الذي يحددها عن طريق منشور. وهذا يعني أنّ اتساع وتضييق تدخل هيئة على حساب أخرى يتناسب طرديا مع فلسفة وأيديولوجية كل وزير.⁶

ثانياً/ جهاز المساعدة على الإدماج المهني تشبه سلطة عدم تركيز

من المعروف لدى أهل الاختصاص القانوني أنّ عدم التركيز الإداري يشكل صورة من صور النظام المركزي، يخول بمقتضاه ممثل السلطة المركزية صلاحية القيام ببعض الأعمال وإصدار القرارات بتفويض منها. ويعتبر هذا الأسلوب تطورا لفكرة المركزية التي كانت تتسم بالجماد، فعدم التركيز ظهر حينما ثبت تعذر تطبيق نظام اللامركزية المطلقة، لذا تعيّن على الإدارة المركزية تفويض ونقل جزء من صلاحياتها إلى ممثليها المنتشرين في كل الإقليم.⁷

وإذا كان ممثلو السلطة المركزية يتمتعون بشيء من الاستقلالية فيفصلون في بعض القضايا دون الرجوع للسلطة المركزية، فإنّ هذا الاستقلال إنّما هو استقلال عارض فرضته عوامل فنية ومنطقية، يمكن حصرها في صعوبة تحكّم السلطة المركزية في كل صغيرة وكبيرة تحدث في كل جزء من أجزاء الأقاليم، كما أنّ ممثل السلطة المركزية يمارس مهامه تحت إشراف ورقابة الوزير بحكم السلطة الرئاسية التي تخوّله ممارسة صلاحيات على أشخاص الموظفين وأعمالهم، وهذا خلافا لاستقلال الوحدات الإدارية المحلية فهو استقلال أصيل لا تستطيع السلطة المركزية أن تنقص منه أو أن تفرض تبعية الهيئة

المحلية لها بحكم تمتّع هذه الأخيرة بالشخصية المعنوية. وتبعاً لذلك فإنّه لا تربط بين مسيري الأجهزة المحلية والسلطة المركزية رابطة التبعية أو السلطة الرئاسية مثلما هو الشأن عند تطبيق نظام عدم التركيز الإداري، وإنّما تربطهم بها فكرة الرقابة الوصائية كما يرى البعض قد يكون خطوة في سبيل اللامركزية الإدارية، وربما تحدث الدولة هيئات عدم التركيز لتكون بمثابة همزة وصل بين الهيئة المستقلة ذات الطابع المحلي وجهة وصائية مثلما هو الأمر في نظام الدائرة⁸.

وبتفحص المرسوم التنفيذي رقم 126-08 السالف الذكر لا نجد ما يوحى بتمتّع جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالشخصية القانونية ولا وجود لذمة مالية مستقلة، مما يضفي عليه صفة سلطة عدم التركيز الإداري، و هو ما يعرقل التسليم الحسن للجهاز، و ضمان الفعالية.

1/عدم تمتع الجهاز بالشخصية القانونية

تعتبر فكرة الشخصية الاعتبارية من أهم الأفكار التي أحرزت طفرة كبيرة ونقله نوعية في الفكر القانوني، وقد تضاربت حول أساسها الآراء الفقهية، فمنهم من يرى أنّ هذه الشخصية هي مجرد وهم وخيال صنعه المشرع لضرورة تأمين النظام العام وتسيير المرافق العامة، ومنهم من يرى أنّ هذه الشخصية ليست مجرد خيال وإنّما لها وجود حقيقي وليس للمشرع أي علاقة في إنشائها. في حين يرى رأي آخر أنّ الشخصية المعنوية هي ضرورة وجدت لتنفيذ المشاريع⁹. ولكن مهما يكن فإنّ المتفق عليه حالياً أنّ مفهوم الشخصية المعنوية أضحى أحد المفاهيم المستقرة والراسخة المعنى لدى الحقوقيين واعترفت بها كافة التشريعات الحديثة.

وهذا ما فعله مثلاً المشرع الجزائري في المادتين 49 و50 من القانون المدني، و تؤكد المادة الأخيرة أنّ الشخص الاعتباري يتمتّع بمجموعة من المميزات تسمح له بأداء الهدف الذي أنشئ من أجله. فهو يتمتّع بأهلية الأداء والوجوب التي تمكنه من اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات. وعلى هذا الأساس يمكن له أن يبرم العقود وأن يتحمّل المسؤولية سواء مدنية أم جزائية بما له من أهلية التقاضي¹⁰.

غير أنّ القانون في كثير من الأحيان يكتفي بالاعتراف بالشخصية القانونية دون الخوض في مميزات الشخصية كأهلية التقاضي والموطن وغيرها. فهذه الأخيرة هي نتائج تترتب عن التمتع بالشخصية القانونية.

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 الخاص بجهاز المساعدة على الإدماج المهني لا نجد أي أثر للشخصية الاعتبارية أو لأهلية التقاضي أو غيرها، وهذا ما يجعل هذا الجهاز شبيهاً بهيئة عدم تركيز فهي بمثابة همزة وصل. وبناء على ذلك فإنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني ليس شخصاً من أشخاص القانون و ليس لها أية سلطة في اتخاذ القرارات أو الإجراءات ذات الأهمية في تسيير المرفق.

2/ عدم الاستقلالية المالية

لا شك أنّ تمتع أي جهاز بالاستقلالية المالية أو الذمة المالية المستقلة قد يساعد على تحقيق الفعالية في الميدان الذي استحدث فيه، فالاستقلالية تفترض أنّ يكون للجهاز رأسمال تأسيسي ورأسمال ناتج عن الأرباح التي يحققها مقابل الخدمات والمهام التي يقدمها، وأما أن يكون الرأسمال تابعا كلية لجهة أخرى. فهذا يعني أنّ الجهاز لا يستطيع أن يتصرف في تلك الأموال إلاّ على الوجه الذي تحدده السلطة المالكة للمال¹¹.

وبالعودة إلى 34 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المشار إليه آنفاً فإنّها تقر بأنّه تسجل النفقات المتعلقة بتمويل الجهاز بعنوان ميزانية الوزارة المكلفة بالتشغيل، وتضيف المادة 35 أنّ التخصّصات المالية الممنوحة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني تسيّر من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل، وأنّ تخصص عملا بالمادة 36 حصة تقدر بـ 3 % من النفقات لتغطية مصاريف التسيير التي تتحمّلها الوكالة الوطنية للتشغيل. وبناء على نص المادة 37 فإنّه تخصص حصة 15 % من النفقات إلى التكفل بنشاطات التكوين وتحسين المستوى¹².

وبناء على ما تقدم يتضح أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني لا يتمتع بشخصية قانونية ولا بذمة مالية مستقلة تسمح له باتخاذ المبادرات و الترتيبات اللازمة و التي تكون في صالح الجهاز دون اللجوء إلى الموافقة الأولية للسلطة الوصية مما ينقص من فعاليته على المستوى العملي و يترتب عن ذلك عدم تمتعه بأهلية التقاضي. ومن ثم أي نزاع ينشأ

مع هذا الجهاز ترفع الدعوى ضد السلطة الوصية و التي تعرف إجراءات تقاضي أكثر تعقيدا.

II/التحليل القانوني لآليات وتقنيات عمل جهاز المساعدة على الإدماج المهني

يهدف الجهاز إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وكذلك تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين/ تشغيل و توظيف.

تتم آلية إدماج هذه الفئات الثلاثة من طالبي العمل في عالم الشغل حسب نص المادة 04 من المرسوم السالف الذكر، في شكل من العقود التي تبرم بين الهيئة المستخدمة وطالب العمل و الجهاز كهيئة مشرفة و مراقبة لمدى تنفيذ بنود العقد.

- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) موجهة لخريجي التعليم العالي (طور قصير و طويل المدى) و كذا التقنيين السامين خريجي المراكز الوطنية للتكوين المهني.

- عقود الإدماج المهني (CIP) موجهة للشباب طالبي لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكويننا مهنيا.

- عقود تكوين /إدماج(CIF) موجهة لطالبي الشغل بدون تكوين و لا تأهيل بالإضافة إلى هذه العقود فقد تضمّن الجهاز كذلك عقد للتشغيل مدته 6 أشهر كحد أقصى، وتنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين ، إلى جانب التدابير الخاصة للبحث على البحث عن التكوين المؤهل¹³.

يضيف الجهاز عقد العمل المدعم الذي يتضمّن مساهمة في تحمل أعباء الأجور للشباب طالبي العمل لأول مرة و الذين يتم توظيفهم في القطاع الاقتصادي ، وفق فترات متفاوتة المدة بالنسبة لكل فئة من الشباب، كما يؤسس تحفيزات جبائية و شبه جبائية لفائدة المستخدمين مقابل التشغيل و المنصوص عليها في نص المادة 59 من القانون 24/06 المتضمّن قانون المالية لسنة 2007 و المتمثلة أساسا:

- تخفيض في الضريبة على الدخل الإجمالي بنسبة 50 % من مبلغ الأجور المدفوعة للمؤسسات التي تحافظ أو تنشئ مناصب عمل جديدة .

- تخفيض في الضريبة على الربح الخاضع للضريبة في حدود 5%.

- إمكانية الاستفادة من الإجراء لمدة لا تقل عن 4 سنوات¹⁴.

وقد تم تحديد سقف للاستفادة من هذه العقود لكل مستخدم حسب المادة 7 من المرسوم 126-08، بحيث لا يتجاوز 15% من عدد العمال المشغلين بالمؤسسة المعنية، تفاديا للاستعمال المفرط للإمكانات التي يوفرها هذا الجهاز دون مقابل، الذي يشترط في نفس الوقت على المؤسسات التي لم تبادر بتوظيف 25% على الأقل من الشباب المستفيدين من عقود الإدماج، بعدم تمكينها من الاستفادة من تخصيص مناصب جديدة في إطار هذا الجهاز. أما المؤسسات التي حققت نسبة توظيف تفوق 25% فيمكنها الاستفادة من تخصيص إضافي و في حدود 30% من عدد العمال المشغلين بها¹⁵.

و في هذا الصدد ينبغي الإشارة إلى انعدام إجراءات ردية أو غرامات تسلط على المستخدمين الذين لا يوظفون الشباب المدمجين، و لقد بين الواقع العملي تهرب الكثير منهم بعد انتهاء مدة العقد من التوظيف، و لو جزء من الشباب المدمجين، مما يجعل المستخدمين الراجح الكبير في القضية كونهم يستفيدون من إجراءات تحفيزية دون أي التزام بالتوظيف من قبلهم.

أولا/ شروط التأهيل

للاستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز وضع المرسوم 126/08 لاسيما المادة 13 منه مجموعة من الشروط تتمثل في كل من:

- ذوي جنسية جزائرية .
- البالغين من العمر 18 إلى 35 سنة .
- مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية.
- حائزين على الشهادات، ومثبتين لمستواهم التعليمي و المؤهلات المهنية.
- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم و يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل، كما أنّ الاستفادة من هذا الجهاز مانعة لكل استفادة من جهاز آخر مماثل تقرره الدولة¹⁶.

ثانيا/ تعدد آليات عمل جهاز المساعدة على الإدماج المهني

تتعدد أشكال العقود التي يعمل بها هذا الجهاز، و هي الآليات التي يتم وفقها إدماج الفئات الثلاثة من طالبي العمل في عالم الشغل، و التي سوف نتطرق إليها حسب كل عقد فيما يلي:

1/ عقود إدماج حاملي الشهادات (CID)

يستفيد منها الشباب طالبي العمل للمرة الأولى حسب المادة 03 من المرسوم، من حاملي شهادات التعليم العالي (خريجي التعليم العالي الطور القصير و الطويل المدى) و كذا التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

أ/ آليات الإدماج

منذ سنة 1998م خصّص لهذه الفئة جهاز عقود ما قبل التشغيل كآلية لدعم إدماجهم مهنيا ، وبعد 10 سنوات من تطبيق هذا الجهاز اتّضح وجوب تخصيص مرافقة أكثر نوعية سواء على مستوى الفرد في و ضعه كطالب عمل أو على مستوى المؤسسة التي هي في حاجة إلى يد مؤهلة ، و هنا تظهر أهمية جهاز إدماج حاملي الشهادات فمن خصائصه:

- ربط مسألة تسيير بطالة حاملي الشهادات بالقطاع الاقتصادي، حيث يحقّز التوظيف لدى المؤسسات الاقتصادية في محاربة البطالة.
- مرافقة أحسن لحامل الشهادة الجامعية من خلال نشاطات تكوين و إعادة تأهيل و تحسين المعارف من خلال فترة الإدماج (فترة العقد)، و التي يمكن أن تكتسي هذه النشاطات صيغتين:
- التكوين و إعادة التأهيل في الموقع ، مع تأطير إجباري لحامل الشهادة ، قصد تمكينه من تحسين معارفه .
- تكوين قصير المدى بالمؤسسة المستخدمة في إطار عقد تكوين /تشغيل ينتهي بتوظيف المستفيدين.

يتوخّى الجهاز من خلال هذا التكوين إلى تكيف الطلب مع التشغيل و بالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، من خلال البحث عن أكبر مقارنة بين التكوين والتشغيل و كذا

عن طريق تنشيط الأسواق المحلية للتشغيل بغية مكافحة البطالة. وفي هذا السياق فإنّ الجهاز الجديد يمنح الأولوية في التوظيف للجامعيين الموجودين في وضعية عقد إدماج وذلك بموجب الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية¹⁷.

ب/ الأجر

يستفيد الشباب حامل الشهادة الجامعية من أجره شهرية تتحمل الدولة أعباءها و تكون مرجعية حسب مستوى المستفيد إن كان جامعيًا أو تقنيًا ساميًا، و حدّدت هذه الأجرة حسب الأجر القاعدي للإطار المبتدئ في التوظيف العمومي 55% بالصنف 11 الرقم الاستدلالي 498 لحاملي الشهادات الجامعية، و 50%، بالصنف 10 الرقم الاستدلالي 453 بالنسبة للتقنيين السامين. و يحتفظ بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد عقد الإدماج في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية، و تتكفل الدولة بحصة أرباب العمل بالنسبة لاشتراكات في الضمان الاجتماعي.

هذه الامتيازات تقع كلها على عاتق الدولة و يمكن استكمالها بدعم لفائدة المستخدمين فيشكل عقد عمل مدعم لتشجيع توظيف حاملي الشهادات المستفيدين من عقود الإدماج لدى المؤسسات العمومية و الخاصة، و يضمن هذا العقد للمستخدم مساهمة من الدولة في أجر الشباب الجامعي و فق صيغة تناقصية تدفع لمدة ثلاث (03) سنوات.

وفي هذا الإطار تعمل الوكالة الوطنية للتشغيل إلى جانب مهمتها بتسجيلها للبطالين أصحاب الشهادات باستغلال كل فرص توظيف هذه الفئة، كما يمكنها التفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة لفائدة حاملي الشهادات، وهي الصيغة التي يتم بها المرور من منصب عمل بعقد إدماج على نفقة الدولة إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من الدولة¹⁸.

وفي إطار التشجيع فقد تم منح المستخدمين امتيازات جبائية و شبه جبائية، في إطار هذه الإستراتيجية الجديدة، و امتيازات تشجيعية على خلق مناصب الشغل في إطار التشريع الخاص بالاستثمار.

لقد تم تحديد مدة الإدماج بسنة واحدة غير قابلة للتجديد للقطاع الاقتصادي، و سنة واحدة قابلة للتجديد للهيئات و الإدارات العمومية بطلب منها مع الاحتفاظ بمنحة الإدماج، و في حالة اقتراح الوكالة الوطنية للتشغيل على الشباب حاملي الشهادات عقد عمل مدعم على مستوى مؤسسة عمومية طبقا لمؤهلاته ، خلال فترة الإدماج لدى الإدارات و المؤسسات العمومية ، يستلزم عليه قبول الاقتراح و إلا يفقد هذا الأخير حق الاستفادة من عقد إدماج حاملي الشهادات.

2/ عقود الإدماج المهني

يستفيد منها الشباب طالبي العمل للمرة الأولى خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا.

أ/ آليات الإدماج

يتم وضع الشباب طالبي العمل و المستفيدين من عقود الإدماج المهني لدى الهيئات و الإدارات العمومية و المؤسسات الاقتصادية و الخاصة، و التي كانت تستفيد من برامج مناصب العمل الموسمية بمبادرة محلية.

ب/ أجرة الإدماج

يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجرة شهرية تعدل حسب القطاع القانوني يحدّد بالأجر القاعدي الملحق بالصنف 8 الرقم الاستدلالي 379 من سلم أجور الوظيف العمومي كما تتكفل الدولة حصة اشتراك المستخدم في الضمان الاجتماعي. من جهة أخرى، و بغرض تشجيع التوظيف و إلى جانب الأجر، فإنّ الدولة ستدعم المستخدمين من خلال:

- عقد عمل مدعم لمدة سنتين (02) على نفقة الدولة، وفق صيغة تدريجية، حيث تحسب مساهمة الدولة كما يلي:
- نسبة 47% منه خلال السنة الأولى.
- نسبة 35% خلال السنة الثانية.

بالإضافة إلى منح امتيازات جبائية و شبه جبائية التي يقرّها الجهاز طبقا لقانون التأسيس¹⁹.

ج/ فترة الإدماج

لقد تم تحديد مدة الإدماج كذلك بسنة واحدة قابلة للتجديد للقطاع الاقتصادي و هو الاختلاف الجوهرى مع العقد السالف الذكر، و يعود ذلك إلى طبيعة الفئة المدمجة ضمن هذا النوع التي تحتاج وقتا أكثر للاندماج و الحصول على الخبرة المهنية اللازمة نظرا للمستوى العلمي المختلف، و سنة واحدة قابلة للتجديد للهيئات و الإدارات العمومية بطلب منها مع الاحتفاظ بمنحة الإدماج، و في حالة اقتراح الوكالة الوطنية للتشغيل على الشباب حاملي الشهادات عقد عمل مدعم على مستوى مؤسسة عمومية طبقا لمؤهلاته ، خلال فترة الإدماج لدى الإدارات و المؤسسات العمومية يستلزم عليه قبول الاقتراح و إلا يفقد هذا الأخير حق الاستفادة من عقد إدماج حاملي الشهادات.

3/ عقود تكوين - إدماج

هذه الصيغة من العقود المقترحة، تكوين / إدماج موجهة للتكفل بانشغالات فئة بدون تكوين و لا تأهيل و تركز على مقاربة جديدة أساسها ربط التشغيل بالتكوين من خلال صيغ تشجيع على التكوين في الوسط المهني انطلاقا من أنّ التكوين هو الذي يوفر أكبر الحظوظ للاندماج في سوق العمل ، بحيث يتم وضع الشباب طالبي العمل و المستفيدين من هذه العقود إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط و إما لدى حرفيين مؤطرين (معلمين) لمتابعة تكوين. يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود تكوين / إدماج من منحة شهرية مبلغها 4000 دج عندما يتابعون تربيصا تكوينيا لدى حرفيين مؤطرين، و أجرة منصب العمل المشغول عندما يتم إدماجهم في إطار انجاز ورشات الأشغال المختلفة، كما يتم إخضاعهم للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها في مجال العمل و الضمان الإجتماعي. من جهة أخرى ، و بغرض تشجيع التوظيف ، يستفيد الحرفيون المؤطرون عند توظيف الشباب بعد انتهاء مدة الإدماج المؤقت من الامتيازات التالية :

- عقد عمل مدعم لمدة سنة (01) على نفقة الدولة، تحسب مساهمة الدولة بنسبة 53% من الأجر القاعدي.

- منح امتيازات جبائية و شبه جبائية ، طبقا للتشريع الساري المفعول.

و الملاحظ أنه منذ تنصيب هذا الجهاز سنة 2013 تم استحداث ما يقارب 138.973 منصب شغل جديد في هذا الإطار، إلا أنّ هذه المناصب تتسم بالظرفية، فهي ليست دائمة تضمن الاستقرار للمدمجين ضمن هذا الجهاز، فلم يتمكن الجهاز من دمج بطريقة فعلية و دائمة لقطاع الشغل سوى 10% من العدد المنوّه إليه أعلاه مما يجعل الجهاز حلاً ظرفياً مبنياً على سياسة قصيرة المدى نتيجة عدة أسباب سبق ذكرها²⁰.

4 / التكوين قصد التكيف مع منصب العمل

يمكن للشباب المدمجين في إطار الجهاز الاستفادة بحسب المادة 20 من المرسوم ما يليها، من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم من أجل تكيفهم مع منصب العمل و ذلك إما في هياكل التكوين العمومية أو الخاصة و إما على مستوى المؤسسات العمومية أو الخاصة و إما لدى الحرفيين المعلمين أو لدى الهيئات أو المنظمات المهنية المتوفرة على هياكل تكوين طبقاً للتشريع و التنظيم المعمول بهما، و تخصص حصة محدّدة بنسبة 15% من النفقات الممنوحة للجهاز إلى التكفل بنشاطات التكوين و التحسين.

ودائماً ، ولدعم مستخدمي القطاع الاقتصادي في حالة التوظيف بعد فترة الإدماج ، يمولّ الجهاز في حدود 60% ولمدة أقصاها ستة (06) أشهر، عملية التكوين التكميلي للتكّيف مع منصب العمل خلال فترة عقد إدماج حاملي الشهادات و عقد الإدماج المهني، بطلب من المستخدم على أساس عقد تكوين / تشغيل يبرم بين المستخدم و مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليمياً يتضمّن تعهّد المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين.

و في إطار هذا الجهاز، و لتشجيع طالبي العمل لأول مرة على اكتساب تأهيل في المهن المفقودة في سوق العمل تم تأسيس منحة تشجيعية للبحث عن تكوين، و تخصّص هذه المنحة للمستفيدين من الجهاز الذين يتمكنون من تسجيل أنفسهم في تربيصات تكوينية مؤهلة لا تزيد مدتها عن 06 أشهر في التخصصات أو الشعب التي تعرف عجزاً في سوق الشغل، و يمكن مزاولة هذا التكوين في مراكز تكوينية معتمدة على مستوى المؤسسة، و تحدّد قيمة المنحة خلال فترة التكوين ب 3000 دج²¹.

خاتمة

ما يمكن أن نخلص إليه من خلال هذه الدراسة أنّه على الرغم من أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني لا يتمتّع بأية استقلالية تجعله يتّصف بنوع من المرونة في أداء مهامه وتحقيق الهدف الذي أنشئ من أجله، إلّا أنّه يمكن القول أنّه قد حقّق إلى حدّ ما دورا هاما في تقليل حجم البطالة، ويكفي هنا أن نستدلّ بما كشف عنه تحقيق الديوان الوطني للإحصائيات الذي أكّد في 17 جانفي من السنة الجارية أنّ نسبة الإدماج المهني للمتحصّلين على شهادات التعليم العالي في الجزائر تقدر بـ 67 بالمائة وفي سوق عمل تقدر النسبة بـ 57.7 بالمائة لدى الرجال و بـ 15.8 بالمائة لدى النساء. فرغم تحقيق الجهاز لنتائج مقبولة ظرفيا، يبقى أنّه لا يعتبر بالحل النهائي و الأنجع لأزمة البطالة، لذا ينبغي إعادة النظر في بعض النقاط تسمح للجهاز بتحقيق أكثر فعالية لا سيما بمراجعة النص القانوني المنظّم للجهاز، فكما منح للمستخدمين تحفيزات، يجب كذلك إدراج إجراءات تلزمهم على توظيف الشباب المدمجين و لو بنسبة معينة، بالإضافة إلى منح أكثر استقلالية للجهاز من حيث التسيير و ذلك لمواكبة التطورات التي قد يعرفها سوق الشغل و التدخل في الوقت المناسب لسدّ الثغرات و السماح لأكثر عدد ممكن من الشباب في الاندماج في الحياة المهنية بطريقة سريعة و فعالة.

الهوامش

- ¹ مرسوم تنفيذي رقم 126-08 مؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج المهني، ج ر عدد 22 المؤرخة في 30 أفريل 2008، معدل ومتمم.
- ² لباد ناصر، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثالثة، متبعة للطباعة، الجزائر، 2006، ص 86.
- ³ المادة 32 من المرسوم 126-08 السابق الذكر.
- ⁴ المادة 33 من نفس المرسوم.
- ⁵ لعويصات جمال الدين، مبادئ الإدارة، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص 102.
- ⁶ المادة 31 من المرسوم 126-08 السابق الذكر.
- ⁷ عوابدي عمار، القانون الإداري، النظام الإداري، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 204.
- ⁸ بوضياف عمار، الوجيز في القانون الإداري، دار ربحانة، الجزائر، دون سنة النشر، ص 70.
- ⁹ بركات زين العابدين، مبادئ القانون الإداري، المطبعة الجديدة، دمشق، 1976، ص 16.

¹⁰ المادة 50 من الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل و المتمم.

¹¹ لباد ناصر، المرجع السابق، ص 86.

¹² المواد 34-37 من المرسوم 08-126 السالف الذكر.

¹³ المادة 04 من نفس المرسوم.

¹⁴ المادة 59 من القانون 06-24 المؤرخ في 26 ديسمبر 2006، المتضمن قانون المالية لسنة 2007، ج ر عدد 85

المؤرخة في 27 ديسمبر 2006.

¹⁵ المادة 07 من المرسوم 08-126 السالف الذكر.

¹⁶ المادة 13 من نفس المرسوم.

¹⁷ المادة 31 من نفس المرسوم.

¹⁸ شباح رشيد، ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر، دراسة حالة لولاية تيارت، مذكرة ماجستير، كلية

العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2012، ص 151-155.

¹⁹ داود فتيحة، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل المرحلة الانتقالية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم

الاقتصادية، جامعة وهران، الجزائر، 2004، ص 152.

²⁰ احصائيات وزارة العمل والضمان الاجتماعي عبر موقع الانترنت: www.mtess.gov.dz

²¹ راجع:

Bourichelahcène, le chômage et les politiques de l'emploi « cas de l'Algérie », Mémoire de magistère, Université de Tlemcen, Algérie, 2004 , p166.