

جامعة عمارة ثليجي الأغواط

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

الحماية القانونية من البطالة في التشريع الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في قانون الأعمال

إشراف الدكتور:

بوقرين عبد الحليم

إعداد الطلبة :

1/حميدي أمحمد

2/علالي عبد الغاني

لجنة المناقشة

رئيسا

رابحي لخضر

-الدكتور:

مشرفا و مقورا

بوقرين عبد الحليم

-الدكتور:

عضوا مناقشا

بوزيدي احمد التجاني

-الدكتور:

السنة الجامعية 2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸

شكر و عرفان

نبدأ شكرنا لله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا في إتمام هذا العمل شكرا كبيرا
ولأن حسن السجية يوجب إبداء الشكر والتحية، نحيي الدكتور المشرف بوقرين
عبد الحلیم علی حسن إشرافه ونصائحه طوال إعدادنا لهذه المذكرة
كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول
مناقشة هذه المذكرة وتقييمها وابداء ملاحظاتهم وتوجيهاتهم رغم مشاغلهم
العلمية والعملية
كما لا يفوتنا ان نتقدم بأسمى عبارات الشكر والامتنان الى كل أساتذة قسم
الحقوق وكذا الطاقم الإداري والى كل عمال مديرية التشغيل
كذلك الشكر الموصول الى كل عمال مكتبة الحقوق والعلوم السياسية على
تعاونهم معنا من اجل انجاز هذه المذكرة
وكذلك الشكر الموفور للسيد بن مسعود علي على ما اظهره من تدقيق وتنسيق
وحسن اخراج هذه المذكرة



الإهداء

بسم الله أبدأ كلامي... الذي بفضلته وصلت لمقامي هذا
أهدي هذا العمل المتواضع الى الوالدة الكريمة أطال الله في عمرها، إلى
روح أبي رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه اللهم اغفر له وارحمه
كل أفراد أسرتي الاخوة والأخوات وأخص بالذكر الزوجة التي ساندتني طوال هذا
المشوار الدراسي كما لا أنسي الأولاد كل باسمه والى الأصدقاء الأعزاء والى كل
من تجمعننا بهم صلة الرحم والصداقة ولم نأتي على ذكرهم الى كل من
ساندني وشجعني من قريب وبعيد

حميدي أمحمد





الإهداء

الحمد لله الذي بفضلته تتم الصالحات، اهدي ثمرة هذا الجهد العلمي الى كل من
الوالدة الكريمة اطال الله في عمرها.
إلى روح أبي رحمه الله وغفر له.
سندي ورفيقة دربي زوجتي واولادي.
الاخوة والاخوات حفظهم الله.
جميع الأصدقاء والاحباب.
كل أساتذة المشوار الدراسي.
وكل من ساهم في هذا العمل من قريب او بعيد.

علالي عبد الغاني



مقدمة

جاء في المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.. ، وهو نفس المبدأ الذي كرسته معظم دساتير العالم ومنها الدستور الجزائري حيث جاء في المادة 69 منه " لكل المواطنين الحق في العمل..". وبهذا وضعت التشريعات الدولية الداخلية القواعد الأساسية لمكافحة البطالة...، هذه المعضلة والعائق الكبير في طريق تقدم الدولة ونموها، بل إنه ليس من المبالغ فيه القول بأن البطالة أصبحت اليوم من الأسباب الرئيسية التي تتيح بالحكومات والأنظمة، وأضحى الحد منها من الأهداف الرئيسية والأولية لأي برنامج سياسي أو انتخابي، لهذه الأسباب ولغيرها سن المشرع ترسانة من النصوص القانونية، وصادق على العديد من الاتفاقيات سواء تلك المتعلقة بالتأمين على البطالة أو تلك المتعلقة بتشغيل الشباب وتشجيع الاستثمار.

ويعرف مكتب العمل الدولي العاطل كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى¹ .
 -كما تعرف على أنها عدم ممارسة الفرد لأي عمل ما سواء كان عملا ذهنيا أو عقليا أو غير ذلك من الأعمال و سواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غير إرادية² .
 -و تعرف أيضا بمقدار الفرق بين حجم العمل المعروف و حجم العمل المستخدم عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل و ذلك خلال فترة زمنية معينة³ .
 وتعرف كذلك على أنها عدم توفر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه نظرا لحالة سوق العمل⁴ .

¹- عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية: دراسة تحليلية تقييمية ،ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر 2003 ، ص 37 .

²- عبد السميع أسامة السيد، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية الآليات، الآثار، الحلول، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2007، ص 9.

³- مجيد علي حسين وعفاف عبد الجبار سعيد، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2004 ص 325.

⁴- كمال طارق وحافظ أنور، المشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر الايمان والبطالة، مؤسسة الشباب الجامعية، د ط، الإسكندرية، 2009 ص 14.

ولقد سعت الدولة الجزائرية إلى التقليل من مشكلة البطالة وخاصة في أوساط الشباب، وان هذه الظاهرة الخطيرة قد حظيت بالاهتمام والدراسة وذلك للبحث عن السبل الكفيلة لمعالجتها، رغم المشاكل الاقتصادية والتغيرات المتمثلة في اقتصاد السوق والمنافسة الحرة التي أدت إلى التراجع في سوق العمل وتوفير مناصب عمل جديدة في إطار القطاع العام بات من الصعب تحقيقه وذلك لتخلي الدولة عن المؤسسات العمومية بل إلى حلها وتسريح العمال.

ونظرا لبعض النقائص والسلبيات التي آلت إليها السياسة الاقتصادية المنتهجة لتشجيع ودعم القطاع الخاص، جعلت المشرع الجزائري يفكر في إحداث أجهزة وأساليب تقنية واقتصادية للتكفل بمشاكل الشباب في توفير مناصب شغل ومن ثم وضعت لأول مرة في الجزائر سياسة خاصة بالتشغيل، حيث تم وضع أجهزة وبرامج تهدف في مجملها إلى التخفيف من حدة البطالة وترقية الشغل، وتواصلت هذه الأجهزة من خلال الإجراءات الجديدة من طرف المشرع الجزائري للحد من البطالة.

أسباب اختيار الموضوع:

أسباب شخصية:

نظرا لطبيعة عملي بقطاع التشغيل، ومحاولة مني افادة الشباب بمعلومات أكثر حول القطاع من خلال الأجهزة المتوفرة، وكيفية الحصول على منصب عمل للخروج من البطالة

أسباب موضوعية:

تعتبر البطالة المشكل الرئيسي للفرد وشغله الشاغل ورغبة الدولة في حل هذا المشكل، ولهذا أردنا معرفة الجهود المبذولة من قبل الدولة لمكافحة البطالة، والتعمق لمعرفة تلك البرامج والآليات الموجودة ومدى نجاعة السياسة المنتهجة من طرف الدولة، وإفادة الشباب وإحاطتهم بكل آليات التشغيل التي وفرتها الدولة.

أهمية الدراسة:

يكتسي موضوع التشغيل والعمل في الجزائر أهمية بالغة، خاصة عند الحديث عن دوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي ويمكن إبراز هذه الأهمية فيما يلي:

إن موضوع البطالة متداول في الوسط الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، حيث أنه له صدى واسع، وذلك حول بناء وإنشاء قطاع متكامل يتماشى مع متطلبات التنمية، ومعرفة مدى نجاعة السياسات في تخفيض مستوى البطالة، وهذا للحفاظ على الاستقرار من كل النواحي، كون هذا الأخير مسعى ومبتغى الدولة ولضمان استمراريته كان لابد للدولة من إتباع سياسة خاصة بقطاع التشغيل بواسطة برامج وأجهزة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على آليات الجزائر لمعالجة البطالة وتوفير فرص العمل وماذا نعني بأجهزة التشغيل وأجهزة الدعم، وكذا التعرف على مدى نجاح سياسة التشغيل، ومنه تكمن أهداف الدراسة في:

- التعرف على سياسة المشرع في حل أزمة البطالة ومدى نجاحها.
- الكشف عن آليات التشغيل في الجزائر.

صعوبات الدراسة:

- اختلاف المصادر حول إحصائيات البطالة.
- ضيق الوقت.
- ندرة المراجع الحديثة المتصلة بالموضوع.

الدراسات السابقة :

- دراسة للباحث شلالي فارس بعنوان: دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 ، مذكرة ماجستير بجامعة الجزائر، 2005 .

تمحورت إشكالية الدراسة في مساهمة سياسة التشغيل المتبعة في تلك الفترة ، و انقاص معدل البطالة ، وكيفية اقتراح نموذج يمكن ان يحد من هاته الظاهرة ، وتوصل الباحث الى ان أجهزة التشغيل ساهمت بشكل كبير في انقاص معدل البطالة .

- دراسة للباحث دحماني محمد ادرويش بعنوان : إشكالية التشغيل في الجزائر : محاولة التحليل ، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2012 .
تمحورت إشكالية الباحث فيما يلي : هل يمكن لمعدلات النمو الاقتصادي في الجزائر استيعاب معدلات البطالة الفعلية في الاقتصاد ، و التي لاتزال عند مستويات مرتفعة و خاصة بين الشباب لسنة 2013 ، حيث قدم بعض الحلول الفعالة و طويلة الأمد لأصحاب القرار ، وذلك بتبني برنامج شامل وطني للإصلاح ، وان استدعى الامر تطبيقه وفق مراحل متعددة .

إشكالية الدراسة:

- ما مدى فعالية السياسة التي انتهجها المشرع الجزائري لمواجهة البطالة؟

المنهج المتبع:

اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي التحليلي بحيث قمنا بوصف السياسة المعتمدة من قبل الدولة ووصفنا حال أجهزة التشغيل وأجهزة الدعم في الجزائر، ثم قمنا بتقييم دور سياسة التشغيل ومدى نجاحها في التقليل من حدة البطالة.

خطة الدراسة:

تم تقسيم الدراسة الى فصلين على النحو التالي:

الفصل الأول بعنوان آليات المشرع الجزائري لمعالجة البطالة وتناولنا في هذا الفصل مبحثين، **المبحث الأول** يوضح أجهزة التشغيل القائمة على أساس العقود اما في **المبحث الثاني** قمنا بتوضيح دور أجهزة التشغيل القائمة على أساس تنمية ودعم التشغيل الذاتي في خلق مناصب عمل.
اما **الفصل الثاني** فتطرقنا فيه الى تقييم مدى مساهمة سياسة التشغيل في القضاء على البطالة وتفرع هذا الفصل الى مبحثين، **المبحث الأول** ووضحنا فيه تقييم أداء سياسة التشغيل، اما **المبحث الثاني** تناولنا فيه التدابير والحلول المقترحة لفاعلية أداء سياسات التشغيل للحد من ظاهرة البطالة.

الفصل الاول
آليات المشرع الجزائري
لمعالجة البطالة

تمهيد:

تعد البطالة ظاهرة طبيعية في أي اقتصاد، حيث أنه من الصعب الوصول إلى مستوى التوظيف الكامل لكل أفراد القوة العاملة، حيث تعتبر من أهم المشاكل التي تواجه العالم وهي تعبر عن الخلل بين عرض العمل و الطلب عليه، فعندما يتجاوز عرض العمل الطلب يؤدي إلى نشوء أزمة بفعل وجود أفراد لا يجدون عملا أبدا، أما التشغيل فيشكل أحد الأركان الهامة في النظرية الاقتصادية.

ومع تزايد شدة البطالة وانتشارها في جميع مناطق البلاد حيث انتقلت من المناطق الحضرية لتمتد إلى المناطق الريفية، ونظرا للهوة المتزايدة بين نمو عدد سكانها وبين نموها الاقتصادي العام، أولت الجزائر اهتماما كبيرا لمسألة التشغيل والبطالة محاولة القضاء أو التخفيف من شدة البطالة، وكذا التخفيف من ضغوط سوق العمل ولمواجهة كل هذا لجأت السلطات العامة إلى مجموعة من التدابير والترتيبات المؤسسية لدعم التشغيل والمساهمة في التقليل من البطالة، وذلك بإنشاء مجموعة من الأجهزة الخاصة لعملية التشغيل.

وسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى آليات المشرع الجزائري لمعالجة البطالة، وقسمنا هذا الفصل إلى مبحثين حيث تناولنا في المبحث الأول أجهزة التشغيل القائمة على أساس العقود التي تقوم بتوفير مناصب الشغل للشباب، أما المبحث الثاني فخصصناه إلى أجهزة التشغيل التي تقوم بتتمية ودعم التشغيل الذاتي.

المبحث الأول: أجهزة التشغيل القائمة على أساس العقود

تعتبر آليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها متعددة ومتنوعة، ومختلفة المناهج والطرق، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل .

المطلب الاول :الوكالة الوطنية للتشغيلANEM

أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل لأول مرة في الجزائر سنة 1962 ، حيث كانت تسمى بالديوان الوطني لليد العاملة office nationale de la main d'œuvre (onamo) بمقتضى المرسوم رقم 99/62 المؤرخ ي 29 نوفمبر 1962 وكانت مهمتها الأساسية تنصيب العمال خارج الوطن وتم تغير اسمها إلى الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 1990 بمقتضى المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 وفي 2006 تم تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وفي نهاية سنة 2006 استفادت الوكالة الوطنية للتشغيل من مخطط إعادة التأهيل المخصص لتطوير شبكتها (مختلف وكالات التشغيل التابعة لها سواء كانت ولائية أو محلية)بالإضافة إلى تقوية المهارات الإدارية لإطاراتها لاسيما تطوير وسائل التسيير وتقديم الخدمات¹ .

و من ضمن مهام الوكالة الوطنية للتشغيل نجد :

- 1-تنظيم ومعرفة السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها
- 2- جمع عروض وطلبات العمل والربط بينهما
- 3-متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلق بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.
- 4- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات المحلية والدولية في مجال التشغيل².

¹ - درحمون هلال و علي تريب ، استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة ،من الملتقى الدولي ،

استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة،المنعقد في 16 نوفمبر 2011 الجزائر ص 11 .

² - www.anem.dz تاريخ الدخول 2020/02/26 على الساعة 14:30 .

و يعتبر الوسيط النظام المعلوماتي للوكالة الوطنية للتشغيل ويمكن توضيح دوره فيما يلي :

حيث قامت الوكالة الوطنية للتشغيل بوضع " الوسيط " النظام المعلوماتي ، الذي تم اطلاقه رسميا يوم 01 مارس 2015 بالوكالة الولائية للتشغيل بالبليدة ، وواصل النظام انتشاره على مدار سنة 2015 ، ليختتم تعميمه بولاية ورقلة يوم 07 فيفري 2016 ، وبهذا يكون قد تم نشر النظام الوسيط عبر كافة وكالات التشغيل في القطر الوطني¹.

يهدف النظام المعلوماتي الوسيط لضمان الشفافية في معالجة عروض العمل و ضمان اكثر سرعة وفعالية وكذا توفير خدمات ذات نوعية افضل لفائدة طالبي العمل و المستخدمين وذلك من خلال :

- بطاقة وطنية موحدة لطالبي العمل
- قاعدة بيانات موحدة
- إمكانية التسجيل في وكالة مقر السكن وذلك من خلال أي وكالة على مستوى الوطن .
- مقارنة الكترونية بين عروض و طلبات العمل
- استناد الوسيط على المدونة الوطنية للمهن والوظائف
- مقارنة طلبات العمل مع عروض العمل على المستوى الوطني
- مما يسمح ب :
- أكثر احترافية في معالجة عروض العمل
- أكثر نجاعة في عملية المقارنة بين عروض و طلبات العمل
- التقليل من مدة الانتظار لتكفل بملفات طالبي العمل على مستوى وكالات التشغيل
- احصائيات أكثر موثوقية ودقة .
- ولضمان السير الحسن يطلب من طالبي العمل :
- التقرب من مصالح و كالتهم المحلية قصد استكمال و تحيين ، ان لزم الامر ، المعلومات الخاصة بهم .
- تأكيد تسجيلهم من خلال تجديد بطاقة تسجيلهم ، حسب المدة المتعامل بها (06 اشهر و 10 أيام) ، والا سيتم الغاء الطلب أوتوماتيكيا من قبل الوسيط .

¹ - .dz .anem .wassit online تايخ الدخول 2020/03/09 على الساعة 12:00.

الوسيط هو عبارة عن قاعدة سجل بيانات لجميع المعلومات لطالب العمل يتم من خلالها تكوين ملف خاص به ، يتكون من الشهادة المتحصل عليها و الخبرات وتكون هناك شهادة رئيسية وثانوية وبحق له ان يضع بملفه ثلاث شهادات فقط ولا يمكن تغييرهم ويكون له رقم هوية وحيد خاص عبر جميع وكالات التراب الوطني .

وتتمتع هذه القاعدة بنظام فرز حسب طلبات الشركات، أي بمجرد ان يتم عرض طلب المؤسسة يتم تسجيلك بطريقة تلقائية في الشركة او الشركتين حسب العرض، ويقوم بدوره مكتب التشغيل الاتصال بطالب العمل من اجل ان يختار الشركة التي يريد هو ان يعمل بها عكس ما كان من قبل حيث انك تجد من هو مسجل بشركة و هو لا يحمل الشهادة التي يبحث عنها .

المطلب الثاني : جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP

اعتمدت الحكومة الجزائرية في إطار النهوض بقطاع التشغيل وتفعيل استراتيجياتها في ترقية عالم الشغل على منح الأولوية لتكثيف مناهج التعليم والتكوين مع متطلبات وتحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل، ذلك بتخصيص مرافق أكثر سواء على مستوى الفرد في وضعه كطالب عمل او على مستوى المؤسسة الموجودة في وضع إعادة التأهيل بما تتطلبه السوق الحرة .

فكان استحداث جهاز المساعدة على الإدماج المهني طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 08/ 126 المؤرخ 2008/04/19، الذي حدد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب وكيفية تطبيقه، هدفه الأول التشجيع على الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين¹ .

ويحتوي هذا الجهاز على ثلاث أنواع من العقود تبرم بين المستخدم ومدير التشغيل والمستفيد، وقد تم وضع جهاز المساعدة على الإدماج المهني تحت تصرف الوكالة الوطنية للتشغيل التي تسيره بالتنسيق مع مديرية التشغيل لكل ولاية بحيث يمكن تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالب العمل لأول مرة المسجلين لدي الوكالة المحلية للتشغيل بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، وتتخذ هذه العقود الأشكال التالية:

¹-شباح رشيد، ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر ،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية ، جامعة أوبوكر بلقايد ، تلمسان، 2012، ص 150.

- عقود الإدماج CID موجهة لخريجي التعليم العالي، وكذا التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية و معاهد للتكوين المهني للتسيير

- عقود الإدماج المهني CIP موجهة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني حددت مدة العقد ب ثلاثة 03 سنوات قابلة للتجديد بالقطاع العمومي و سنة 01 قابلة للتجديد بالقطاع الخاص و القطاع الاقتصادي .

عقود تكوين إدماج CFI موجهة لي طالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل وتجدر الإشارة إلى أنه حددت مدة العقد بستة اشهر 06 قابلة للتجديد مرة واحدة .

و عقد العمل المدعم CTA الذي يضمن مساهمة في تحمل أعباء الأجور للشباب طالبي العمل المبتدئين بدون خبرة وموجه لفئة CTA/CID.CTA/CIP.CTA/CFI

و من بين شروط التأهيل لطالب العمل عمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP

1- أن يكون ذو جنسية جزائرية.

4- أن يتراوح عمره بين 18 الي 31 سنة.

3- أن يكون حائز على شهادات تثبت مستواه التعليمي والتأهيلي ومؤهلاته مهنية.

2- أن يكون مسجلا كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة المحلية للتشغيل محل إقامته.

5- أن تكون وضعيته مثبتة إزاء الخدمة الوطنية

واهم أهداف الجهاز :

يعتمد هذا الجهاز على إدماج شباب طالبي الشغل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير

الرامية إلى ترقية الشغل، لا سيما عبر برامج تكوين تشغيل وتوظيف

1- تشجيع إدماج مهني للشباب

2- محاربة البطالة بمنهجية اقتصادية

3- تحسين معارف ومؤهلات يد العاملة خلال فترة الإدماج .

4- تكييف فروع التكوين وتخصيصات المطلوبة في سوق الشغل

5- تشجيع تشغيل الشباب عن طريق برامج تكوين - تشغيل وتوظيف¹.

¹ - www.anem.dz تاريخ الدخول 2020/02/26 على الساعة 12:30 .

المطلب الثالث : جهاز الادماج الاجتماعي لحاملي الشهادات PID

نتيجة تزايد عدد خري الجامعات المتخصصة وقلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة ضمن مختلف مجالات الأنشطة الإدارية والاقتصادية وللحد من ظاهرة نقشي البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا، وضعت الجزائر برنامج عقود ما قبل التشغيل موجه للعاطلين عن العمل من حاملي الشهادات الجامعية التدرج أو التقنيين الساميين اللذين تتراوح أعمارهم بين 19 سنة و 35 سنة .

وعلى هذا الأساس تم العمل على توسيع برنامج ترقية الشغل من خلال تعميم عقود ما قبل التشغيل بالنسبة للمؤسسات العمومية والخاصة وتؤكد هذا التوجه من خلال المرسوم الرئاسي 96-234 المؤرخ في 1996/07/02 والمتضمن دعم تشغيل الشباب من خلال برنامج التكوين والتشغيل و التوظيف . إضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 96 - 295 الذي يحدد وظيفة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (FNS) من خلال تقديمه للتسهيلات الضرورية لتمويل مشاريع الشباب العاطل أما بالنسبة للأهداف المنتظرة من البرنامج فيمكن تلخيص أهمها فيما يلي¹:

1- محاولة إدماج خري الجامعات للتكوين قصير (ثلاث سنوات للتقني سامي) أو طويل المدى (أربعة أو خمسة سنوات لليسانس أو المهندس) في سوق العمل بشكل يتلائم مع مؤهلاتهم ومستويات التعليمية

2- تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم

3- زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة القانونية للبرنامج

تم استحداث الجهاز المسمى اختصار PID بموجب المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 2008/04/30 عوضا عن الجهاز الأول المسمى CPE ، يهدف هذا الجهاز الى الادماج المهني للشباب طالبي العمل من فئة حاملي الشهادات التعليم العالي وكذا التقنيين الساميين المتخرجين من مؤسسات التكوين العمومية او الخاصة المعتمدة و البالغين من العمر 19 و 35 سنة بغرض السماح لهم باكتساب التجربة المهنية و ترقية قابلية توظيفهم² .

¹ -مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، دار حامد للنشر و التوزيع، ط1، عمان ، 2009ص285 .

² -ناصر عدوان، وعبد الرحمان العايب، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي لاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010، ص181-182.

حددت مدة الادمج بسنة (01) واحدة قابلة للتجديد لمرة واحدة (01) بنفس المدة في كل القطاعات الإدارية، الاقتصادية العمومية، والخاصة يقدر مبلغ المنحة ب 10.000 دج شهريا للجامعيين و8000 دج شهريا للتقنيين السامين.

يحق للمستفيدين المدمجين في إطار الادمج الاجتماعي لحاملي الشهادات PID الاستفادة من اداءات الضمان الاجتماعي في مجال التكفل بالمرض والامومة، حوادث العمل والامراض المهنية وفقا للتنظيم المعمول به.

وتم بتاريخ 2019/12/23 عملية الادمج النهائي للمستفيدين من منحة الادمج المهني لحاملي الشهادات بتحويل عقود PID الى مديرية التشغيل لتصبح عقود DAIP، (1) وذلك بموجب القرار الوزاري المشترك رقم 94 المؤرخة في 2019/12/23 بين وزارة التضامن الوطني و الاشهار وقضايا المرأة ووزارة التشغيل و العمل و الضمان الاجتماعي².

¹-انظر الملحق رقم: 01

²- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 23 ديسمبر 2019 ، يحدد كفيات ادمج المستفيدين من جهاز الادمج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات في جهاز المساعدة على الادمج المهني من الجريدة الرسمية ، العدد 13 المؤرخة في 06 رجب عام 1441 الموافق 01 مارس 2020.

المبحث الثاني : أجهزة التشغيل القائمة على أساس تنمية ودعم التشغيل الذاتي

تعتبر أجهزة التشغيل القائمة على أساس تنمية ودعم التشغيل الذاتي أداة تشجيع لخلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة.

المطلب الأول : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب القانون رقم 188/94 المؤرخ في 06 جوان 1994 و المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، كما يوضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، ويهدف إلى حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية حيث لا يمكن باي حال من الأحوال أن تتعدى مدة التكفل المحسوبة ست وثلاثون 36 شهرا ، وهذا التعويض غير معفى من اقتطاع الضمان الاجتماعي ،كما يساهم الصندوق في نطاق مهامه و بالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير إحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم كما كلف الصندوق CNAC بمهمة جديدة وفقا للمرسوم الرئاسي رقم 514/03 المؤرخ في 06 ديسمبر 2003 تتمثل في دعم ومرافقة خلق النشاط من طرف العاطلين والمسرحين الذين تتراوح أعمارهم بين 35الى50 ومن بين مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

التأمين على البطالة بتاريخ 26 ماي 1994 وبموجب مرسومين تشريعيين منشورين بالجريدة الرسمية رقم 34، إنشاء نظام التأمين عن البطالة لفائدة إجراء القطاع الاقتصادي الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية إما بتسريح إجباري أم بتوقف نشاط المستخدم لا ينحصر نظام التأمين عن البطالة في دفع تعويض للأجير الذي فقد بصفة لا إرادية منصب عمله فقط وإنما بعث إجراءات احتياطية لتكثيف فرص رجوعه إلى العمل ب

- المساعدة على البحث عن الشغل و دعم العمل الحر - التكوين بإعادة التأهيل

وتتمثل خدمات الصندوق فيما يلي :

- المرافقة الشخصية خلال كل مراحل المشروع.

-الدعم المالي :قروض بدون فوائد بقيمة 29/28% من القيمة الاجمالية للمشروع.

-تيسير الفوائد البنكية¹.

¹ - www.cnac.dz الموقع الرسمي للصندوق الوطني لتأمين على البطالة 2020/02/21 على الساعة 18:30.

-إن الاستثمارات الممولة من خلال هذه الآلية تتم بطريقة واحدة فقط لا غير و هي التمويل الثلاثي.
-الامتيازات الجبائية :إعفاء من الرسم على القيمة المضافة TVA و أيضا إعفاءات ضريبية.
-تدريب و تكوين في تسيير المؤسسة خلال تكوين المشروع و خلال إنشاء المؤسسة.
كذلك إحداث وتوسع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين خمس وثلاثين و خمسين سنة من جهة أخرى، يسمح نظام التأمين عن البطالة المستخدمين العموميين والخواص بحيازة آلية لمجابهة الصعوبات الاقتصادية، المالية، والتقنية التي تعرض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص تعدادها واضمحلال وظائفها المأجورة.

في إطار برنامج محاربة البطالة والإقصاء الاجتماعي أنيط للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 2004 بمأمورية تسيير جهاز دعم أحداث النشاطات وفي أواخر شهر جوان 2010 اثر تقويم مساره، اتخذت السلطات العمومية إجراءات جديدة لتلبية طموحات الفئة الاجتماعية المعنية ترمي أساسا الي تطوير وتحويل ثقافة المقابلة بحيث أدخلت تعديلات الجهاز تتضمن:

تخفيض مدة التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل من 06 أشهر الي شهر واحد مع العلم تم إلغاء هذا الإجراء بحيث تم الاكتفاء بشهادة تسجيل طالب العمل
و يعتبر جهاز تشجيع ودعم ترقية الشغل :

ابتداء من سنة 2010 ، سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) سنة وخمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج وكذا إمكانية توسع إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين¹ .

و يتم تمديد الاعفاء الى سنتين 02 اضافيتين في حال التزام صاحب المشروع بتوظيف ثلاثة 03 عمال بعقد عمل لمدة غير محددة، تقوم مصالح CNAC بعمليات مراقبة طيلة مسار احداث المؤسسة المصغرة و من بين شروط الاستفادة من التأمين على البطالة:

1- ان يتراوح عمر البطال بين 35-50 سنة .

¹-مصطفى بلمقدم ومصطفى طويطي، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كاستراتيجية حكومية لامتناس البطالة في الجزائر ، مداخلة ضمن ملتقى دولي حول : استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة مسيلة يومي 15-16 نوفمبر 2011 ص15.

- 2-التسجيل لدي الوكالة المحلية للتشغيل المتواجدة مقر سكناه.
- 3 -عدم ممارسة أي عمل مأجور أو نشاط مهني.
- 4-القدرة على تقديم مساهمة مالية شخصية لاستكمال المشروع.
- 5- حامل للجنسية الجزائرية

المطلب الثاني :الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشبابANSEJ

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في سنة 1996 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08/09/1996المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانون الاساسي، وهي عبارة عن هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتسعى لتشجيع كل الصيغ والمبادرات المؤدية لإنعاش قطاع تشغيل الشباب، والحد من ظاهرة البطالة من خلال إنشاء أو توسعة مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات.

مقرها في الجزائر العاصمة ولها فرع في كل ولاية من ولايات الوطن .حيث وضعت في البداية تحت سلطة رئيس الحكومة وفي السداسي الثاني من سنة 2006 تم إلحاقها تحت وصاية وزارة التشغيل والتضامن الوطني اما حاليا فهي تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي¹.

وهي عبارة عن جهاز موجه للمقاولين الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 40 سنة والذي قدرت قيمة الاستثمار فيه ب10.000.000 دج.

ومن بين شروط الاستفادة من الإعانة:

- 1- أن يتراوح سن الشاب ما بين 19-35 سنة
- يمكن رفع سن المسير الى 40 سنة عندما يحدث الاستثمار ثلاثة مناصب عمل دائمة
- 2-أن يكون ذو تأهيل مهني أو ذو ملكات معرفية معترف بيها
- 3-أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة
- 4-أن يكون شاغلا وظيفه مأجورة وقت تقديم طلب الإعانة
- 5-أن يكون مسجلا لدي مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل².

¹ - www.ansej.dz تاريخ الدخول 2020/03/10 على الساعة 14:20.

² -عاقلي فضيلة، البطالة تعريفها أسبابها و اثارها الاقتصادية سياسة التشغيل في الجزائر ، مداخلة كلية العلوم الاقتصادية ، د ت ، ص 11 .

ويمكن أن نلخص مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في:

- 1- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار إنجازهم لمشاريعهم الاستثمارية
 - 2- إقامة علاقات مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل
 - 3- تبليغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي تمنحها ansej والامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها
 - 4- متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع
 - 5- تقدم للشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطهم¹.
- ومن بين أهداف الوكالة :

- إنجاز مشاريع استثمارية تستجيب لاحتياجات المحيط وتخلق مناصب عمل
- خلق مؤسسات مصغرة مناولة حول المناطق الاستثمارية الكبرى بالولاية.
- التشجيع على خلق مشاريع نوعية و مبتكرة وذات قيمة مضافة للمحيط بما فيها المشاريع التكنولوجية و المشاريع الناشئة عن طريق مرافقة خاصة .
- اما بالنسبة للامتيازات الممنوحة للمشروع المنشاء في اطار الوكالة :
- يمكن ان يصل مبلغ الاستثمار الى 10 ملايين دينار جزائري .
- قرض بدون فائدة يمنح من طرف الوكالة حسب مستوى التمويل ، إضافة الى تخفيض نسبة الفوائد القروض البنكية بنسبة 100% في اطار التمويل الثلاثي.
- فترة تسديد القرض خلال 13 سنة (08 سنوات لتسديد القرض البنكي و 05 سنوات لتسديد قرض ممنوح من الوكالة) .
- تطبيق نسبة مخفضة ب 05 % فيما يخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة و الداخلة مباشرة في انجاز الاستثمار .

¹- محمد قوجيل، تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في إنشاء و مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة والمنشأة في إطار فرع ورقلة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2008، ص130 .

الفصل الأول :

اليات المشرع الجزائري لمعالجة البطالة

صيغ الدعم المالي المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
1- التمويل الثنائي:

الذي يتضمن مساهمة كل من صاحب المشروع والتي تتغير بتغير الاستثمار، زيادة عن ذلك مساهمة
الوكالة بمنح قرض بدون فائدة، والجدول الموالي يوضح ذلك:
الجدول رقم :01 يمثل التمويل الثنائي ويكون بين صاحب المشروع والوكالة

التمويل الثنائي	المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة
المستوى الأول 5.000.000 دج	%71	%29
المستوى الثاني ما بين 5.000.001 دج و 10.000.000 دج	%72	%28

2- التمويل الثلاثي: يتمثل هذا الشكل من التمويل في:

- مساهمة شخصية يمنحها المقاول يتم تحديدها حسب المبلغ الإجمالي للمشروع.
- قروض بدون فائدة منح من طرف الوكالة.
- قرض بنكي تقوم الوكالة بتخفيض جزء من فوائده.

من هنا نقوم بتلخيص الهيكل المالي للتمويل الثلاثي المعتمد عليه من طرف الوكالة والجدول يوضح
الجدول رقم : 02 يمثل التمويل الثلاثي يكون بين الوكالة والبنك وصاحب المشروع

التمويل الثلاثي	المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	القرض البنكي
المستوى الأول: أقل أو يساوي 5.000.000 دج	%1	%29	%70
المستوى الثاني: ما بين 5.000.001 دج و 10.000.000 دج	%2	%28	%70

المصدر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

يعتبر القرض المصغر أداة فعالة في محاربة التهميش الاجتماعي و البطالة الذي تعاني منه بعض فئات المجتمع ، خاصة تلك الفئات غير المؤهلة للاستفادة من القروض البنكية ، وذلك نظرا لدوره المهم في تشجيع أصحاب المشاريع وتدعيم المبادرة الفردية ونشر ثقافة الاعتماد على النفس في استحداث مناصب شغل ذاتية تتجسد في شكل أنشطة اقتصادية صغيرة تساهم في فك العزلة وإعادة الإدماج الاجتماعي و الاقتصادي لهذه الشريحة ، و في اطار هذا المسعى قامت الدولة باستحداث الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر .

عقب التوصيات المنبثقة عن الملتقى الدولي خلال ديسمبر عام 2002 حول " التجربة الجزائرية في القرض المصغر " تم انشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر طبقا لأحكام المادة 7 من المرسوم الرئاسي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 11-134 المؤرخ في 22 مارس 2011 و المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 جانفي 2004 الذي يحدد شروط ومستوى الإعانات الممنوحة للمستفيدين من القرض المصغر¹.

شروط التأهيل للاستفادة من القرض المصغر

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق
- عدم امتلاك دخل او مداخيل غير ثابتة و غير منتظمة
- اثبات مقر الإقامة
- التمتع بمهارة مهنية تتوافق مع النشاط المرغوب إنجازه
- عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء نشاط ما.
- القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تقدر ب 1 % من الكلفة الاجمالية للنشاط.
- دفع الاشتراكات لصندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة .
- الالتزام حسب جدول زمني محدد بالتسديد .

¹ - رقية هدروق ، دور سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار السياسي في الجزائر 1989-2012، جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة 2017، ص80.

ومن بين الامتيازات المقدمة :

- اءفاء كلي من الضريبة على الدخل والضريبة على ارباح الشركات لمدة 3 سنوات
- اءفاء من الرسم العقاري على البيانات المستعملة في الأنشطة التي تمارس لمدة 3 سنوات
- تعفى من رسم نقل الملكية، الاقتناءات العقارية التي يقوم بها المقاولون قصد انشاء أنشطة صناعية
- اءفاء من جميع حقوق التسجيل ، العقود المتضمنة تأسيس الشركات التي تم انساؤها من قبل المقاولون .

و مهام الوكالة هي :

تشكل الوكالة أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة البطالة و الفقر وتتمثل مهامها

الأساسية في :

- تسيير الجهاز القرض المصغر وفق التشريع و التنظيم المعمل بهما .
- دعم ونصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في تنفيذ انشطتهم .
- منح سلف بدون فائدة .
- ابلاغ المستفيدين ، ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز ، بمختلف المساعدات التي تمنح لهم .
- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاقر الشروط التي تربط هؤلاء المستفيدين بالوكالة بالإضافة الى مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات و الهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم .
- تنظيم المعارض الجهوية و الوطنية لبيع منتجات القرض المصغر .
- الحفاظ على العلاقة المستمرة مع البنوك و المؤسسات المالية فيما يخص تمويل المشاريع ، وتنفيذ مخطط التمويل ومتابعة تنفيذ و استغلال الديون المستحقة في الوقت المحدد¹.

¹ - www.angem.dz تاريخ الدخول 2020/03/10 على الساعة 12:30.

اما بالنسبة لأهداف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر :

- المساهمة في مكافحة البطالة و الفقر في المناطق الحضرية و الريفية من خلال تشجيع العمل الحر ، و العمل في البيت و الحرف و المهن ، و لاسيما الفئات النسوية الموجه للمرأة الماكثة في البيت .
 - رفع الوعي بين سكان الريف في مناطقهم الاصلية من خلال ابراز المنتجات الاقتصادية و الثقافية ، من السلع و الخدمات ، المولدة للمداخيل و العمالة .
 - دعم وتوجيه ، ومرافقة المستفيدين في تنفيذ انشطتهم ، لاسيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم ومرحلة الاستغلال .
 - متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات و العقود التي تربطهم مع الوكالة
 - تكوين حاملي المشاريع و المستفيدين من القروض المصغرة في مجال تقنيات تمويل و تسيير الأنشطة المدرة للمداخيل و المؤسسات الجد المصغرة .
 - دعم تسويق منتجات القروض المغرة عن طريق تنظيم المعارض عرض/بيع .
- صيغ التمويل:

تشرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في إطار جهاز القرض المصغر على تسيير صيغتين للتمويل انطلاقا من سلفة صغيرة بدون فوائد تمنحها الوكالة والتي لا تتجاوز 100.000 دج، وقد تصل الى 250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب، الى قروض صغيرة لا تتجاوز 1.000.0000 دج موجهة لخلق نشاطات والتي تستدعي تركيبا ماليا مع احدى البنوك.

تسمح كل صيغة بحكم خصوصيتها بتمويل بعض الأنشطة و جلب اهتمام فئة معينة من المجتمع.

خلاصة الفصل:

لقد أولت الحكومة الجزائرية اهتمام كبير بمسألة التشغيل والبطالة حيث سخرة مجموعة من الاليات لمكافحة البطالة، وذلك عن طريق جملة من الإصلاحات المتسلسلة تهدف من خلالها إلى توفير مناصب الشغل، ولكن رغم كل الجهود المبذولة وأموال ضخمة التي خصصتها الجزائر لذلك إلا أن ظاهرة البطالة لا تزال متفاقمة ومنتشرة في المجتمع الجزائري، ولذلك يتوجب على الحكومة الجزائرية بذل المزيد من الجهود للحد من مشكلة البطالة، وذلك بتوفير المزيد من الوسائل والطرق التي تحد من البطالة على المدى الطويل.

إن الوصول إلى هدف التوظيف يتحقق بالاعتماد على آليات السوق مع افتراض خيار سياسي تتبناه و تتولاه الدولة من خلال صياغة برامج الإنعاش الاقتصادي و ذلك بوضع سياسة التشغيل تتضمن مجموعة من صيغ التشغيل و التكوين، و الاهتمام بالسياسات الاقتصادية للتشغيل بالاعتماد على آليات و برامج و مخططات عملية لمكافحة البطالة.

الفصل الثاني
تقييم مدى مساهمة
سياسة التشغيل في
القضاء على البطالة

تمهيد:

تدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير والآليات التي تعتمدها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل يشتى أنماطها خلال فترة محدد، وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة، إذ إن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة، ولذلك فإن معالجة قضية التشغيل تقتضي من جهة تحليل مشكلة البطالة وأسبابها وبنيتها، وهو ما يمثل جانب الطلب، ومن جهة ثانية تحليل احتياجات سوق العمل حجما ونوعا، أي تحليل جانب العرض .

وكان لزاما على الدولة الأخذ بجميع التدابير اللازمة لتفعيل سياستها التشغيلية، كدعمها للاستثمارات الخلاقة لمناصب شغل جديدة والتي من شأنها العمل على امتصاص معدلات البطالة بلجوءها إلى مختلف الآليات المعتمدة في ذلك سواء عن طريق التمويل المباشر او منح امتيازات، ونجد الدولة الجزائرية لم تدخر جهدا في هذا الإطار خاصة عندما نأخذ بالمعطيات التي شهدتها الاقتصاد الجزائري من خلال الإصلاحات الاقتصادية وبرامج التعديل.

وسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى تقييم مدى مساهمة سياسة التشغيل في القضاء على البطالة، وقسمنا هذا الفصل إلى مبحثين حيث تناولنا في **المبحث الأول** تقييم أداء سياسة التشغيل حسب الفاعلية والنمو الاقتصادي وحسب رأي خبراء الاقتصاد وابرز الإيجابيات والسلبيات، أما **المبحث الثاني** فخصصناه إلى التدابير والحلول المقترحة لفاعلية أداء سياسات التشغيل للحد من البطالة.

المبحث الأول: تقييم أداء سياسة التشغيل في مكافحة البطالة

من الضروري التمييز بين مخطط مكافحة البطالة والتخفيف منها وسياسات استراتيجية التشغيل، فالأولي خاصة بالمعالجة الظرفية سواء عن طريق السياسات الاجتماعية أو الاقتصادية، أما الاستراتيجية لا يمكن أن تتجسد في الفترة الانتقالية للاقتصاد الجزائري لما تحتاجه من أموال وطاقات تحاول فيها السلطات توفيرها لإنعاش الاقتصاد وإعادة تحريكه من جديد.

المطلب الأول: مدي فاعلية السياسات التشغيلية والنمو الاقتصادي

من خلال بحثنا عن الأهداف التي سطرت من أجلها فان الهدف الأساسي و المسطر الذي يتمثل في تخفيض معدلات البطالة فإننا نجد تراجع في نسبتها علي النحو التالي:

29.3% سنة 1999 إلى 17.7% سنة 2004 ثم إلى 11% وصولا إلى 10% فهذا ناتج عن النمو الاقتصادي خلال العشرية الأولى من القرن 21، إعتدت الجزائر على طرق لترقية التشغيل وتسيير البطالة وهو ما جسده سياسات التشغيل ميدانيا بالتنسيق مع مؤسسات سوق العمل، فالفرق الحالي يتطلب تغيير أكبر في علاقات العمل، مما أدى الى خلق التشغيل المؤقت المتمثل في الشغل بالعقود المحددة المدة، و التشغيل بالنيابة و الشغل نصف الوقت، وهو ما عملت به الجزائر عن طريق العلاج الاجتماعي والعلاج الاقتصادي (كتشغيل الشباب) فهذا الإجراء يخلق مناصب شغل حتى ولو كان مؤقت، فهذا الإجراء لا يخص الجزائر فقط كونه مستعمل على المستوي العالمي لذا نلاحظ ازدواجية سوق العمل كالتالي:

*سوق تتميز بالديمومة العمل.

*سوق ثانوية ذات المناصب المؤقتة¹.

ويمكن التعبير عن النمو الاقتصادي في ظل ضعف الاستثمارات كما أن الإدارة الجزائرية تشكو من تكديس العمال في المكاتب فهو مناقض للعقلية الاقتصادية والذي من شأنه أن يخلق نوعا من البطالة المقنعة .

¹ - محمد قرقب، عرض حول التوجيه والارشاد في برامج وأجهزة التشغيل في الجزائر، الندوة الاقليمية، طرابلس، ايام 11-12 جويلية، 2011، ص 05 .

أما بشأن المناصب المستحدثة فهي بعيدة كل البعد عن القطاعات التي تمثل عصب الاقتصاد ككل وكذلك قدرتها في خلق المناصب عالية من التشغيل صناعة زراعة سياحة، انطوت برامج وسياسات التشغيل في الجزائر عموما على ثلاثة عيوب رئيسية جعلتها تفشل في معالجة الاختلالات الحقيقية لسوق العمل تكلفتها العالية وتغطيتها المنخفضة وتأثيرها المحدود، فعند استعراض عينة البرامج المنفذة في إطار سياسات تحسين أداء السوق العمل في الجزائر يعكس ضعف جمع البيانات وعدم استعمالها في مختلف مراحل وضع السياسات وتنفيذها وتقييمها فهذا يؤكد ضعف المؤسسات الرسمية وعدم استقلاليتها التامة. هذا يؤكد عدم استخدام صانعي السياسات لهذه البيانات، كما استنتجت الكثير من الدراسات أن سياسات تحسين أداء سوق العمل في الجزائر غير متكاملة ولا تنفذ بشكل منسق، فتوفير البرامج في إطار تحسين سوق العمل لا يزال يتم بشكل مجزا مع أن التجربة الدولية بينت أهمية التكامل في تقديم خدمات العمالة، فالحاجة واضحة لمثل هذا الأمر كالتدريب والتوجيه المهني ملائمة مع متطلبات العمل.

ويتطلب ذلك تعزيز التنسيق بين جميع الوكالات العامة على وضع هذه السياسات وتنفيذها بما في ذلك مكاتب التشغيل العامة ومراكز التدريب المهني وغيرها، كما أن جمود التشريعات الخاصة بالعمل يساهم في تراجع أداء السياسات التشغيلية، كما أن هذه البرامج والسياسات تخفي الأداء الحقيقي لها وذلك عند لجوء الحكومة الى شراء السلم الاجتماعي بإعادة توزيع عائدات النفط.

المطلب الثاني: رأي خبراء الإقتصاد في سياسة التشغيل

يرى الخبير الإقتصادي بشير مصيطفي¹ أن نتيجة ضخ الدولة السيولة لغرض التشغيل سياسة فاشلة، وهذا بسبب الطابع الإجتماعي للعملية وعدم تطبيق معايير النجاعة على المؤسسات الجديدة، إضافة إلى ارتفاع أعباء القروض و الإيجار و العقار، وهذا ما حمل السلطات العمومية للضغط على تلك الأعباء، من خلال ما تناوله قانون المالية التكميلي، ووضعه اجراءات تخص تخفيض الفوائد على القروض ورفع سقف القروض بدون فوائد، و التنازل عن العقار الزراعي بأكثر مرونة لفائدة الامتياز و إطلاق مشروع 36منطقة صناعية، وتمديد فترة الإعفاء من الأداء الجبائي لفائدة جملة المشروع¹.

¹ -سميرة العابد، زهية غباز، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع و الطموحات، مجلة الباحث :ع- 11 جامعة باتنة،

كما يرى الخبير مصيطفى أن الإجراءات المتخذة عبارة عن تدخل في الطابع الاجتماعي البحث، لغياب الرؤى لدى الحكومة للتوجهات الأفضل للاستثمار، بالإضافة إلى طبيعة السوق الوطنية وانفتاحها على السوق الخارجية، مما يعيق التسويق أمام المستثمر المبتدأ أو الصغير، زيادة إلى غياب ثقافة المقابلة لصالح قطاع التجارة، وقد خلص الخبير في الأخير، أن منح الأموال له انعكاس على رفع الطلب على النقود في السوق الداخلية دون مقابل من الناتج مما يزيد من معدل التضخم.

أما الخبير عبد الحق العميري، فيرى أنه من الضروري استحداث مقاولات جديدة بدلا من هدر الأموال على حلول مؤقتة، ويحصر العراقيل التي تواجه عملية التشغيل في عجز اليد العاملة وضعف تطور الحرف، وعدم التوافق بين دفعات التكوين وإحتياجات سوق الشغل، بالإضافة إلى ضعف الوساطة في ميدان الشغل، و الخلل في الموازنة بين العرض و الطلب، زيادة إلى عدم توفر شبكة لجمع المعلومات حول التشغيل وانعدام المرونة في المحيط الإداري و المالي مما يعيق الإستثمار.

وبالنسبة للمستشار السابق للأمم المتحدة و الخبير الدولي مالك سراي، فإنه يرى أن معدل النمو المحقق خلال الخمس سنوات الماضية و المتراوح ما بين 4.5% و 5% لا يكفي لتشغيل أكثر من 280 ألف شاب، وأن المعدل الملائم و الأنسب هو الذي يستقر في حدود 6% في خلال 5 سنوات القادمة للحد من المشكلة¹.

وطرح الخبير عدة نقاط مهمة تعيق استراتيجية التشغيل المعتمدة من طرف الحكومة و المتمثلة في التناقض القائم بين معالم الاستراتيجية، و تطبيقها بسبب الطابع الإداري البحث، بالإضافة إلى أن توفير مناصب عمل بشكل مؤقت هو قرار سياسي بعيد عن المعالجة الإقتصادية و الفعلية للمشكلة، وأن التباين الكبير في نسبة البطالة جغرافيا، سببه سوء توزيع الثروة وانعدام العدالة الإجتماعية. ومن جهة ثانية فإن أكبر جهاز حكومي و المتمثل في الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب أقر بمساهمته في تخفيض البطالة إلى نسبة 10% أي ما يعادل 1.7 مليون عاطل، بعد ما كان عددهم 5 ملايين بطال

¹ - سميرة العابد، زهية غباز، نفس المرجع، ص83.

ومن جهة أخرى خلفت هذه البيانات و الإحصاءات تعجب خبراء الإقتصاد، ومن بينهم البروفيسور عبد الرحمن تومي :الذي يرى بأن هذه الأرقام تتنافى و الأرقام الخاصة بالتضخم و البطالة، مبرر ذلك بإستحالة ثبات التضخم عند حدود4% ، بعد ضخ حوالي 29 مليار دولار في الإقتصاد في ظرف قياسي، وبضيف بأنه في حال صحة هذا الرقم بالنسبة لمناصب الشغل، فإن معدل البطالة سينخفض من 10.2% في جانفي 2019 إلى أقل من 7% في نهاية سنة 2021، وهذا يعني أن عدد البطالين في الجزائر لا يتعدى 100 ألف بطلال، وأن الإقتصاد الجزائري متقدم عن الإقتصاديات الأوروبية و الأمريكية وهي أرقام وهمية و خيالية لا تعكس الأبعاد الحقيقية للإقتصاد و السوق الجزائري .

المطلب الثالث: إيجابيات وسلبيات سياسة التشغيل

أولاً: إيجابيات سياسة التشغيل :

إن الحكومة الجزائرية لم تتوانى في البحث عن آليات لحل هذه المعضلة مبدية إهتمام كبير في إطار برامجها لتشغيل خريجي الجامعات، حيث إعتمدت إستراتيجية تقوم على مقارنة أساسها الجانب الإقتصادي، وتكوين قوة عاملة مدربة، ووضعت في أولوياتها تقليص نسبة البطالة إلى حوالي 7 % سنة 2021، من خلال خلق ما بين 350 ألف و 450 ألف منصب عمل ، ومنذ سنة1998 إستحدثت الحكومة الجزائرية لفئة خريجي الجامعات جهاز عقود ما قبل التشغيل، كآلية لإدماجهم مهنيا، وبعد 10 سنوات إتضح ضرورة تطوير هذه الآلية بما يتماشى وعولمة الإقتصاد، ليتم بذلك صياغة جهاز آخر لإدماج حاملي الشهادات من خلال ربط مسألة تسيير بطالة الجامعيين بالقطاع الإقتصادي، وتكوينهم وتحسين معارفهم أثناء فترة الإدماج.

-كما أن إستراتيجية التشغيل المعتمدة من طرف الحكومات المتعاقبة تضع ضمن أولوياتها حاملي الشهادات الجامعية، كموارد بشرية مؤهلة، يجب أن يستفيد منها الإقتصاد الوطني. وقد أخذت الدولة على عاتقها مسؤولية دعم المستخدمين من خلال المساهمة في دفع أجر الشباب الجامعي، وإشراك الوكالة الوطنية للتشغيل في شؤون الجامعيين، وتوظيفهم و التفاوض مع المستخدمين بشأن عقود العمل المدعمة، التي تمكن من تحويل منصب العمل بعقد إدماج على نفقة الدولة إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من طرف الدولة¹.

¹-عبد الحميد قومي ، حمزة عايب ، سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر ، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة ،جامعة المسيلة ،15-16 نوفمبر ،2011، ص ص 11-12 .

كما تجدر الإشارة إلى سياسات التشغيل في الجزائر حققت العديد من النتائج الإيجابية بفضل العديد من العوامل التي ساعدت على تقليص نسبة البطالة، والتي يتمثل أبرزها فيما يلي:

تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الإقتصادي الذي سمح بإستكمال العديد من المشاريع العالقة، وإنطلاق عدة ورشات، والتي ترجمت بخلق عدد من مناصب الشغل وكذا.

-تحسين مستوى الإستثمار الوطني و الأجنبي.

-نتائج أجهزة التشغيل المؤقتة وأجهزة خلق نشاطات التدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب.

-النمو الإقتصادي خارج قطاع المحروقات و المستخلص من القطاعات المولدة للشغل في قطاع البناء و الأشغال العمومية و الخدمات و الفلاحة.

-وبالنسبة لمعدل البطالة في الجزائر، فقد كان للسياسات المنتهجة دور في تراجع معدلها.

إن برامج التنمية المتتالية ساهمت في التخفيض من نسبة البطالة في القطاعات الإدارية والإنتاجية، وارتفاع معدل النمو الإقتصادي خارج قطاع المحروقات إلى ما يفوق 6 بالمئة، لتسهيل الإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني، ودعم إنشاء المؤسسات المصغرة، وتمويل آليات إنشاء مناصب العمل بهدف الوصول إلى إنشاء 3 ملايين منصب في السنوات المقبلة إلى جانب مجموعة الإيجابيات التي حققتها سياسات التشغيل في الجزائر، نجد العديد من السلبيات.

ثانيا :سلبيات سياسة التشغيل:

إن مناصب العمل المستحدثة من قبل أجهزة التشغيل مرتبطة دائما بالنفقات العمومية للدولة، و تتميز في أغلبها بأنها مؤقتة، وإنخفاض مساهمتها في خلق قيمة مضافة لأنها غير إنتاجية، بالإضافة إلى إنخفاض التعويضات المقدمة مقارنة بالأجر الوطني الأدنى المضمون و المقدر ب 18000 دج.

كما تعاني الجزائر من ضعف إنتاجية العمل ويرجع ذلك إلى الإعتماد الكبير على القطاع العام في التوظيف و الإنتاج، بما قد يسبب بطالة مقنعة، أما بالنسبة للقطاع الخاص فيرجع سبب ضعف إنتاجية العمل فيه إلى عدم مواكبة المؤسسات للتطورات التقنية في مجال الإنتاج و التسيير وعدم الإهتمام بجانب التدريب و التكوين¹.

¹ - حمزة عبد القادر، ترشيد السياسة العامة للتشغيل في الجزائر ، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية ،جامعة الجزائر 3 ،2014، ص164.

أما النمو الإقتصادي في الجزائر فيتميز بالطابع التوسعي الذي يعتمد على الزيادة في عوامل الإنتاج، و التي تتمثل في الإستثمارات العمومية الموجهة لتطوير البنى التحتية المادية، أو ذات الطابع الإجتماعي، كما أن النمو في الجزائر لا يرتكز على الإستعمال الجيد لقوى الإنتاج التي تعتمد بالدرجة الأولى على الإبداع و الابتكار، فالأرقام المتوفرة في مجال البنى التحتية ضعيفة جدا، لأن معظم المعلومات المتوفرة عن نتائج هذه البرامج ترتكز على عدد فرص العمل التي وجدت، ونادرا ما تتوفر معلومات عن أعمال الصيانة التي تستهدف البنى التحتية، وتتعدم الدراسات حول متابعة هذه الأعمال لعامة الناس، وبالرغم من قلة المعلومات المتوفرة حول هذه البرامج، فهي توفر معلومات مفيدة على أثرها في المدى القصير، كما أن هذه البرامج لا تساهم في توفير فرص تشغيل دائمة للمشاركين فيها ومن المرجح أن 10 فقط من المشاركين في برامج الأشغال العامة ينجحون في الحصول على وظائف مناسبة عند إنتهاء عملهم في هذا البرنامج .

كما أن تتبع حصيلة نتائج البرامج المنفذة في إطار سياسات تحسين أداء أسواق العمل في الجزائر يعكس ضعف مستوى البيانات، وعدم إستعمالها في مختلف مراحل صنع السياسات و تنفيذها و تقييمها، أما عن طرق تسيير برامج التشغيل في الجزائر، فيتميز بالطابع البيروقراطي، و الذي حال دون التجسيد الفعلي للبرامج المسطرة، بالإضافة إلى إنعدام عدالة توزيع الفرص، لأن عدالة توزيع الفرص ما بين مختلف الفئات الإجتماعية يكون من دون محسوبية، وكذلك ما بين الجنسين (الذكور و الإناث)، وما بين الأقاليم، تعد مؤشرا مهما للحكم على فعالية و نجاعة سياسات التشغيل، ولأجل ذلك يتعين وضع آليات لبسط الشفافية، وآليات أخرى لتعزيز مبدأ العمل للجميع، ومن هذا المنطلق نجد في الواقع تميزا في توزيع الفرص، فالفئات الأكثر فقرا و الأقل مالا هي في العادة الأبعد عن الحصول على مناصب العمل.

كما أن منح عقود التشغيل يتم على أساس الوساطة و المنافع المكتسبة عادة، ومن الناحية الإقليمية يلاحظ تركيز كبير للمشاريع الإستثمارية بمناطق الشمال الجزائري، مقارنة بمناطق الجنوب التي تتمتع بموارد باطنية و سطحية، تشجع على الإستثمار، فقد إستحوذت مناطق الشمال على 69 % من المشاريع، في حين تحصلت مناطق الهضاب العليا على نسبة 17.3% ومنطقة الجنوب حظيت بنسبة 13.7% ، في المقابل ظلت المناطق الريفية و النائية، تشكو من لا مبالاة السلطات العمومية بها، و تفضيل مناطق على حساب مناطق أخرى¹ .

¹-حمزة عبد القادر، نفس المرجع، ص 165.

المبحث الثاني: التدابير والحلول المقترحة لفاعلية أداء سياسات التشغيل

من بين العوامل التي تساعد على نجاح ورفع فاعلية السياسة العامة في مجال التشغيل، مجموعة من العوامل يمكن تلخيصها فيما يلي :

المطلب الأول: مقترحات في سبيل دعم سياسة التشغيل

إن المدخل السليم لمكافحة البطالة هو خلق فرص عمل من خلال دعم الاستثمار وإنشاء المؤسسات، ومساعدة الشباب في إطلاق مبادراتهم ومشاريعهم، وفي هذا الصدد ينبغي التنويه بكل الهياكل الرامية إلى تشجيع روح المقاولاتية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خاصة منها المبدعة، على غرار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وكذا بالإجراءات المالية والتنظيمية المساندة لهذا المسعى، ولكن في الوقت نفسه يجب الحرص على انتقاء المشاريع التي تستحق التمويل، وعلى مراقبة المشاريع الممولة ومتابعتها. ونظرا إلى أن المنطق الاقتصادي يستند إلى مبدأ العرض والطلب، فإن حل مسألة التشغيل والبطالة اقتصاديا لا ينبغي أن يخرج عن هذا المنطق، وإن أي طرح مشوه أو معالجة مختلفة للمسألة لن يؤدي إلا إلى أرقام مضللة، فالعبرة إذا لا تكمن في أعداد مناصب الشغل المستحدثة، وإنما في مدى كون هذه الأعداد مناسبة للعرض، أي لحاجة الاقتصاد، ومولدة للقيمة المضافة، ولذلك فإن ما بين أرقام التشغيل التي يستخدمها السياسيون للدلالة على كفاءة برامجهم، وتشغيل الأرقام من طرف الاقتصاديين لتحليل الوضعية، ثمة مسافة يكون فيها الواقع حكما والنظرية الاقتصادية شاهدا.

بناء على ما تقدم يمكن التركيز على مجموعة من التدابير حول سبعة محاور هي:

- 1 - اعتماد مقارنة إستراتيجية في معالجة مشكلة البطالة.
- 2 - تسريع التحول من الاقتصاد السياسي إلى الاقتصاد المؤسساتاتي.
- 3 - إشراك المجتمع المدني في تصميم السياسات وتنفيذها.
- 4 - دعم نظام الوساطة وأنظمة المعلومات في سوق العمل.
- 5 - تنويع البدائل التمويلية وعدم حصر التمويل في أسلوب القروض المصرفية.
- 6 - دعم آليات المرافقة حاضنات الأعمال.
- 7 - دعم نظام المناولة الصناعية (المقاول من الباطن).

ويتحكم في نجاح هذه السياسات عدة اعتبارات وعوامل يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال:

1- ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات ومعطيات حقيقية بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية بعالم الشغل، في مختلف المستويات والمؤسسات المعنية بذلك من بعد أو من قريب، مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آراء واقتراحات هذه الهيئات والمؤسسات قدر الإمكان. والابتعاد قدر الإمكان عن القرارات العشوائية التي لا تقوم على مثل هذه الدراسات.

2- الاستمرارية في تطبيق السياسات وعدم تغييرها من أجل التغيير، قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه.

3- العمل على تكيف وتعديل محاور وعناصر هذه السياسة بما يتلاءم والمستجدات التي تفرضها المتغيرات الداخلية والخارجية، والعراقيل الميدانية، وذلك بجعلها أكثر مرونة وقابلية للتكيف مع المستجدات والمتغيرات التي يقتضيها الواقع العملي، حيث أنه كثيرا ما تتميز القرارات المتخذة على مستوى الإدارات المركزية بطابع الأوامر التي لا تؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذها العراقيل الميدانية¹.

المطلب الثاني: أنماط التشغيل والإجراءات المستحدثة لجهاز الإدماج

يجب أن تتميز هذه الأنماط والأشكال بطابع الديمومة والاستمرارية، والابتعاد قدر الإمكان عن أنماط التشغيل الهشة التي لا تعالج مشكل البطالة بصفة نهائية، بقدر ما تكون مجرد مسكنات مؤقتة لا تلبث أن تفقد مفعولها مع الوقت، الأمر الذي يطرح مشاكل البطالة من جديد.

كما يجب السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل من خلال هذه الأنماط بالشكل الذي يجعلها قادرة على تحقيق الأهداف المرسومة لها، ووضع الآليات العملية لتقييم مدى تقدم تطبيق هذه التدابير، وتقييم المعوقات والإشكالات التي واجهت تطبيقها، بهدف تصحيح مسارها وكيفياتها بشكل مستمر وهذا الذي جعل من الحكومة تتخذ مجموعة من التدابير والإجراءات المستحدثة من أجل القضاء على البطالة من خلال مخطط العمل الذي يهدف إلى تسوية وضعية كافة المدمجين في جهاز المساعدة على الإدماج المهني للذين لا يزالون في وضعية ادماج إلى غاية 31 أكتوبر 2019 و البالغ عددهم 416.081 الف حالة على ان تتم العملية وفقا للتسهيلات التي تم إقرارها قصد تجسيد هذا القرار في احسن الظروف .

¹ -رحيم حسين ، ملف سياسات التشغيل في الجزائر : تحليل و تقييم ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، برج بوعريج ، 2011 ، ص ص 146-149.

1- الاعوان المعنيون بتدابير الإدماج :

تخص تدابير الادماج ، وفقا لأحكام المادتين 1 و 2 من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 08 ديسمبر 2019 ، الاعوان الذين يزاولون نشاطهم في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني و الاجتماعي لحاملي الشهادات ، و المتواجدون في وضعية الخدمة في المؤسسات و الإدارات العمومية ، بتاريخ 31 أكتوبر 2019¹.

2- شروط الإدماج :

يجب على المترشحين للإدماج ، وعملا بأحكام المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 08 ديسمبر 2019 ، استثناء الشروط العامة المطلوبة للالتحاق بوظيفة عمومية وكذا الشروط الخاصة المذكورة ادناه :

أ - فيما يتعلق بالشروط العامة :

تتمثل هذه الشروط ، وفقا لأحكام المادة 75 من الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، والمادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، الذي يحدد كفايات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، لاسيما في التمتع بالجنسية الجزائرية و الحقوق المدنية ، و اثبات الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية ، و التمتع بالقدرة البدنية و الذهنية و اثبات المؤهلات المطلوبة لشغل الرتبة او المنصب المعني .

ب - فيما يتعلق بالشروط الخاصة :

- التواجد في حالة نشاط في المؤسسات او الإدارات العمومية بتاريخ 31 أكتوبر 2019.
- الحيازة على عقد ادماج في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني .

¹ -التعليمية الوزارية المشتركة رقم : 25 المؤرخة في 16 ديسمبر 2019 المحددة لكيفيات تطبيق الرسوم التنفيذية رقم 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق ل 08 ديسمبر 2019 ، المتضمن ادماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الدماج المهني و الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات .

3- كفاءات الإدماج :

يتم ادماج الاعوان العاملين في اطار جهاز الادماج المهني ، وفق الشروط وحسب الكفاءات التالية :

أ - الإدارة او مكان الإدماج :

يتم ادماج الاعوان المذكورين أعلاه ، بالدرجة الأولى ، في المؤسسة او الإدارة التي تم تصنيفهم فيها او عند الاقتضاء ، في مؤسسة او إدارة تابعة لنفس القطاع ، او لقطاع اخر ، بناء على قرار من اللجنة المركزية او الولائية ، المذكورة ادناه ، حسب الحالة .

ب - رتبة او منصب الإدماج :

يتم ادماج الاعوان المعنيين في الرتبة او المنصب الموافق لمستواهم ، والذي تم على أساسه تصنيفهم او تعيينهم الاولي ، في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني .
لذا ، فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال ، الاخذ بعين الاعتبار في عملية الادماج ، الشهادة او المؤهل الذي تحصل عليه المعنيون بعد تصنيفهم او تعيينهم الاولي .

ج - الوضعية القانونية بعد الإدماج :

يتم إدماج الأعوان المذكورين أعلاه حسب الحالة ، اما بصفة متربص ، بالنسبة للذين يتم ادماجهم في رتبة موظف ، او بصفة متعاقد ، بالنسبة للذين يتم ادماجهم في مناصب خاضعة لنظام التعاقد ، طبقا للمادة 19 من الامر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 (مناصب شغل الحفظ او الصيانة او الخدمات)¹ .

يخضع الاعوان لفترة تربص او لفترة تجريبية ، المحددة بالقوانين الأساسية التي تسير الرتبة او منصب الادماج ، يتم ترسيمهم او تثبيبتهم حسب الحالة و فقا للشروط وحسب الكفاءات المنصوص عليها في القوانين الأساسية .

4- تجسيد عملية الادماج :

يتم دمج الاعوان المذكورين أعلاه بقرارات جماعية تعدها الإدارة المعنية، وفقا للنماذج المرفقة بهذه التعليمات.

¹-انظر الملحق رقم : 02

وتوقعها السلطة المختصة، بعد تأشيرها من المراقب المالي و/ أو رئيس المفتشية للوظائف العمومي حسب الحالة.

يتم تبليغ القرارات او المقررات المذكورة أعلاه لمصالح الوظائف العمومي في الآجال المحددة في التنظيم الساري المفعول، وكذا ترسل الى مديرية التشغيل للولاية بغية مباشرة إجراءات فسخ عقد الادماج.

رزمة وتاريخ عملية سريان الإدماج:

وفقا لقرارات مجلس الحكومة ، المنعقد بتاريخ 20 نوفمبر 2019 ، تتم عملية الادماج المذكورة أعلاه على المراحل ، حسب الاقدمية المكتسبة في الجهاز سالف الذكر ، وتمتد على مدار ثلاثة سنوات ، حيث سيتم ادماج المعنيين بالإدارات العمومية والبالغ عددهم 374.304 معني على النحو التالي:

- بعنوان السنة المالية 2019 ، يدمج الاعوان الذين يستوفون الى غاية 31 أكتوبر 2019 اقدمية فعلية تفوق اكثر من ثماني (8) سنوات ، وعددهم 160 الف مستفيد .
 - بعنوان السنة المالية 2020 ، يدمج الاعوان الذين يستوفون الى غاية 31 أكتوبر 2019 اقدمية فعلية تتراوح من ثلاث (3) الى ثماني (8) سنوات ، وعددهم 105 الف مستفيد .
 - بعنوان السنة المالية 2021 ، يدمج الاعوان الذين يتوفرون الى غاية 31 أكتوبر 2019 على اقدمية اقل من (3) سنوات ، و الذين يفوق تعدادهم 100 الف تاريخ نهاية العملية¹.
- تجدر الإشارة في هذا الصدد ، الى ان عملية الادماج المشار اليها تسري بالنسبة للاعوان المدمجين بعنوان السنة المالية 2019 ، ابتداء من الفاتح نوفمبر 2019 .
- ويجب الانتهاء من عملية الإدماج ، بعنوان السنتين الماليتين 2020 و 2021 قبل نهاية كل سنة مالية معنية .

¹-المرسوم التنفيذي رقم 19-336 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 08 ديسمبر 2019 ، يتضمن ادماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الادماج المهني و الادماج الاجتماعي لحاملي الشهادات من الجريدة الرسمية العدد 76 المؤرخة في 13 ربيع الثاني الموافق 10 ديسمبر 2019 .

المطلب الثالث: المشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب العمل

إن دور هذه المشاريع في خلق فرص العمل للفئات الباحثة عنه يتوقف بالدرجة الأولى على:

1-تشجيع الدولة والسلطات العمومية المركزية منها والمحلية لإنشاء هذه المؤسسات، وذلك بوضع قوانين تضمن تسهيل الإجراءات، وإزالة العقبات الإدارية، وتسهيل حصولها على الأراضي والمحلات المناسبة لها، ومدتها بالإرشاد والاستشارة التكنولوجية، وتمكينها من الإعلام الاقتصادي المطلوب، وفتح السوق الوطنية أمام منتجاتها، ومساعدتها على دخول الأسواق الدولية.

2-تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية في المراحل الأولى للإنشاء لتمكين المؤسسيين والمستثمرين والمبادرين بهذه المؤسسات من تجاوز الصعوبات التي عادة تطرح في بداية الطريق، ذلك أن قلة الموارد المالية، أو انعدام التسهيلات البنكية، كثيرا ما تكون أهم الصعوبات والعراقيل بل والتحديات التي تواجه المبادرة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3-خلق شبكة ربط بينها وبين المؤسسات الكبيرة لإقامة سوق محلية للمقاولات الثانوية، وتسهيل العلاقات بين هذه المؤسسات والمؤسسات الكبرى بما يضمن قيام تعاون وثيق بينهما.

4-تمكينها من الحصول على اليد العاملة ذات التكوين المناسب، وذلك بربطها بشبكة التكوين المهني، والجامعي، وخلق حوافز وتشجيعات تمكنها من استيعاب الفئات المتخرجة من هذه المؤسسات التكوينية والالتحاق بها، مثل تخفيض الضرائب عليها مقابل توظيفها لهذه الفئات، أو إعفائها منها، أو من أعباء الضمان الاجتماعي، أو بعض رسوم الاستيراد أو التصدير، أو من الرسوم المفروضة على المواد الأولية... الخ. وذلك كله من أجل تمكينها من القدرة على التوسع والازدهار، وبالتالي القدرة على خلق المزيد من مناصب العمل، وبالتالي استيعاب أكبر قدر ممكن من العمال.

5-إدماجها ضمن مخططات التنمية الوطنية، وتمكينها من الاستفادة من كافة التدابير القانونية والمالية التي تقرها الدولة لصالح المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، وإشراكها في مجهود التنمية كقوة فاعلة ومساهمة في تنفيذ مشاريع التنمية. وذلك بمنحها المكانة والدور الفعال في إنجاز المشاريع كشريك اقتصادي كامل الحقوق¹.

¹-احمية سليمان، محاضرة السياسة العامة في مجال الشغل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسة

العامة ودور هافي بناء الدولة و المجتمع، جامعة سعيدة يوم 26 و 27 أفريل، ص 12.

ومن أجل إعطاء المزيد من الفاعلية لمساهمة مكاتب التشغيل في وضع وتجسيد سياسات وبرامج تشغيل الشباب خاصة، فإننا نرى ضرورة:

1- إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه والاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف رفع قدراتها في التحكم في تنفيذ برامج ومشاريع تشغيل الشباب الباحث عن العمل، ومساعدة الشباب الذي يبادر بمشاريع صناعية أو تجارية أو خدماتية في إطار صناديق دعم تشغيل الشباب المعمول بها حاليا في الجزائر.

2- إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مجال المقاوله، خاصة بالنسبة للشباب المتخرج من الجامعات والمعاهد التكنولوجية العليا، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى، وذلك بإيجاد صيغ للدراسات والتمويل والمتابعة وتصريف المنتجات نحو هذه المؤسسات المتخصصة في كل نوع من أنواع الإنتاج التكميلية، على غرار ما هو معمول به في مختلف الدول المصنعة، أين يتم توزيع مجموعة من عناصر المنتج على وحدات صغيرة ومتوسطة في شكل عقود مقاوله، وتفرغ المؤسسات صاحبة المشروع للأشغال والأعمال الكبرى.

3- منح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإمكانيات القانونية والمادية التي تمكنها من العمل على توسيع مجال عقود التشغيل المسبقة، وعقود التدريب والتمهين، ودعم المؤسسات التي تمارس هذا النمط من التشغيل بالحوافز المادية التي تسمح لها بالتحول إلى عقود عمل دائمة، كتسهيل الحصول على قروض بدون فوائد للاستثمار في مجال توسيع النشاط، أو حوافز جبائية، وشبه جبائية، عند اقتناء أو توسيع وسائل الإنتاج، لصالح المؤسسات الصناعية والمالية والتجارية بهدف توظيف أكبر قدر ممكن من الشباب المتخرج حديثا من المعاهد الجامعية، ومراكز التكوين المهني، والمعاهد المتخصصة.

4- توسيع إمكانيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإعطائها المزيد من الحوافز التشجيعية للشباب لخدمة الأرض، ومنحها تسهيلات التدخل في مجالات تسوية مشكل العقار، ومنح القروض بدون فوائد، أو فوائد مخفضة، والإعفاءات الجبائية... الخ. باعتبار أن هذا القطاع يوفر مناصب عمل دائمة وقارة، ومستقلة. بهدف القضاء أو على الأقل التقليل من النزوح الريفي، من جهة والمساهمة في ربح معركة الاكتفاء الغذائي من جهة ثانية¹.

¹-احمية سليمان، نفس المرجع، ص13.

خلاصة الفصل:

نستنتج من خلال هذا الفصل ان الجزائر سخرت مجهودات لضمان السير الحسن لأجهزة التشغيل إلا ان أداء هاته السياسات كان محدود نظرا لعدة عوامل منها غياب الفاعلية وضعف اليات التنفيذ وقتلتها ان لم نقل انعدام التنسيق فيما بينها دون الاغفال عن التكلفة العالية والتغطية المحدودة، فهذا ما تم استنتاجه من خلال تقييمنا لهاته الأخيرة.

ولنجاح سياسات التشغيل لابد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك وكذلك التنسيق بين كل القطاعات والهيكل، وتدعيم وتحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل، والعمل على عصرنه قطاع التشغيل وربطه بسوق العمل.

وفي الأخير حاولنا وضع رؤية مستقبلية لتحسين أداء سياسات التشغيل وأخرى للكشف عن الاثار السلبية في حال السير على وتيرة الوضع السائد.

الخاتمة

لقد وضعت الحكومة الجزائرية عدة تدابير كانت ترمي إلى حث الشباب البطال على البحث عن فرص العمل، وقد كان لهذه التدابير الجانب الإيجابي والذي يتمثل في تجنب إقصاء الشباب البطال من عالم الشغل وبالتالي خفض معدل البطالة، ومن خلال هذه الدراسة لا حظنا أن هشاشة الاقتصاد الجزائري كانت من أهم العوامل التي أدت إلى ظهور البطالة، ومما زاد الأمر تفاقمًا هو الاعتماد في الاقتصاد على القطاع العام، إذ أن الأزمة البترولية سنة 1986 جعلت الجزائر تقع في المشكلة .

وإذا كانت السياسات التشغيلية قد عملت على تقليص نسبة البطالة فإن أساس هذه السياسات هو الأغذية المالية الهائلة الآتية من عائدات المحروقات نتيجة ارتفاعها في الأسواق العالمية، ولذلك يجب الاهتمام بالصناعات الإنتاجية ورفع تنافسيتها من أجل زيادة حجم الصادرات خارج قطاع المحروقات، ووضع سياسات وتدابير تهدف إلى تطوير القطاع الصناعي والإنتاجي سوء السلي أو الخدمي . بالإضافة إلى الاهتمام بجلب الاستثمارات الخارجية المباشرة، هذا بالإضافة إلى الاهتمام بقطاع السياحة والفندقة باعتبار أنه قطاع استراتيجي له دور كبير في خفض البطالة وتنوع عائدات البلد، وأكبر دليل على ذلك نجد أن العديد من الدول تعتمد على قطاع السياحة في تحقيق نموها الاقتصادي، بالإضافة إلى ما سبق توصلنا في الأخير إلى النتائج التالية:

1- أن الوظائف التي تسعى أجهزة التشغيل إلى توفيرها قليلة مقارنة مع العروض، كما أنها لم تستطع توفير مناصب شغل كافية لطالبي العمل، حيث كان التوظيف أقل من الطلبات بكثير، وهي تواجه صعوبات في عدم التنسيق بين الطلبات والعرض على مستوى الوكالة.

2- ساهمت أجهزة التشغيل بصورة نسبية في القضاء على البطالة وهذا بسبب فشل السياسة المتبعة من طرف الدولة.

3- أن أجهزة التشغيل القائمة على أساس العقود لم تصل إلى توفير مناصب شغل كافية لطالبي العمل، نظرا لتوقف البرنامج الخاص بالوكالة الوطنية التشغيل المتعلقة بالإدماج المهني منذ تاريخ 2018/12/31 وتخرج المزيد من الدفعات من الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين وما لها من تأثير من خلال زيادة نسبة العاطلين عن العمل و بالتالي ارتفاع نسبة البطالة.

4- أن أجهزة التشغيل القائمة على أساس تنمية ودعم التشغيل الذاتي تواجه عجز في تمويل المشاريع، مما أدى إلى عزوف الشباب إلى عدم تقديم ملفات المشاريع التي من شأنها خلق مناصب عمل.

بناء على الاستنتاجات السابقة نقترح ما يلي:

رغم أننا نثمن ونقدر الجهود التي قامت وتقوم بها الدولة للتخفيف من حدة ظاهرة البطالة، ولاسيما تلك الجهود المبذولة في تنويع آليات وأنماط التشغيل المختلفة، وفي مجال تشجيع وتسهيل إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث أقامت الدولة من أجل ذلك وزارات خاصة بهذه المهمة فإننا نعتبر أن هذه الجهود لازالت غير كافية لبلوغ الغاية النهائية والمتمثلة في القضاء النهائي على هذه الظاهرة. ورغم قناعتنا بأن هذا الهدف يضل صعب التحقيق في ظل معطيات تشير إلى استمرار زيادة الطلب على العمل بمستويات لازالت بعيدة عن المستويات الممكن تحقيقها الآن.

ومن أجل إعطاء المزيد من الفاعلية لمساهمة مكاتب التشغيل في وضع وتجسيد سياسات وبرامج تشغيل الشباب خاصة، فإننا نرى ضرورة:

- 1- العمل على تبني سياسة تشغيل مرنة تراعي و تستشرف عالم الشغل من حيث اليد العاملة و مؤهلاتها
- 2- ضرورة العمل على تحديث الأنظمة التعليمية ومحتويات الدراسة بحيث يستجيب للتغيرات التكنولوجية والاقتصادية السريعة التي يمر بها العالم.
- 3- العمل على خلق وظائف طويلة ومتوسطة الأجل.
- 4- القضاء على مشكلة الفساد الإداري عن طريق تفعيل قوانين مكافحة الفساد لضمان فاعلية أداء البرامج وسياسات التشغيل والحد من ظاهرة البيروقراطية في نطاقها السلبي.
- 5- تسهيل الإجراءات الإدارية والتمويلية أمام الشباب بهدف مرافقة المؤسسات صغيرة ومتوسطة والحرف اليدوية التي تعتبر أحد أبرز الآليات الجيدة لمواجهة مشكلة البطالة من خلال ما توفره من فرص عمل جديدة للشباب.
- 6- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب العمل وإشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مجال المقاوله، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى، و العمل على الغاء قاعدة 41/51 وتطبيق قاعدة 50/50 او ما يسمى برابح رايح لجذب المستثمرين.
- 7- ان تضع الحكومة برامج خاصة للنهوض بالخدمات الصحية والتعليمية والمرافق العامة الامر الذي سيترتب عليه خلق فرص عمل منتجة لآلاف الخريجين والمؤهلين للعمل.
- 8- الغاء الفائدة الربوية المعتمدة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، لإستقطاب الشباب اكثر.

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

تعتبر البطالة من اهم المشاكل والعقبات التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري كغيره من اقتصاديات العالم الثالث، اذ أصبحت هذه المشكلة من القضايا الملحة، نظرا لأبعادها السلبية وانعكاساتها الخطيرة على الاقتصاد الوطني، ولذلك قامت الحكومة الجزائرية انطلاقا من برنامج الإنعاش الاقتصادي بوضع سياسة للتشغيل تتضمن مجموعة من صيغ التشغيل والتكوين، وذلك اهتماما منها بفئات الشباب وخاصة خريجي الجامعات، وان من بين هذه السياسات التشغيلية اتباع منهج الوساطة في سوق العمل، وذلك بإنشاء مؤسسات وسيطة تقوم بالربط بين طالبي العمل وبين المؤسسات والافراد العارضين لمناصب العمل، وفي هذه المذكرة ركزنا على دور سياسات التشغيل في الحد من البطالة، وإبراز دور أجهزة التشغيل وكيفية الحصول على منصب عمل.

قائمة المراجع

القوانين والمراسيم:

- القانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 07 مارس 2016 المادة 69
- الامر رقم 14/96 المؤرخ في 24/06/1996 يتضمن قانون المالية سنة 1996 ،الجريدة الرسمية العدد 39 ، الصادرة بتاريخ 26/06/1996
- الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرسوم التنفيذي رقم 96/296 المؤرخ في 08/09/1996 المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
- المرسوم الرئاسي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية للقرض المصغر
- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم
- المرسوم التنفيذي رقم 19-336 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 08 ديسمبر 2019، يتضمن ادماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الادمج المهني والادمج الاجتماعي لحاملي الشهادات من الجريدة الرسمية العدد 76 المؤرخة في 13 ربيع الثاني الموافق 10 ديسمبر 2019
- المرسوم التنفيذي رقم 259-90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990
- المرسوم التنفيذي رقم 96-196 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996
- الرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 جانفي 2004
- المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008
- المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 افريل 2008
- المرسوم التنفيذي رقم 11-134 المؤرخ في 22 مارس 2011
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 23 ديسمبر 2019، يحدد كفاءات ادماج المستفيدين من جهاز الادمج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات في جهاز المساعدة على الادمج المهني من الجريدة الرسمية، العدد 13 المؤرخة في 06 رجب عام 1441 الموافق 01 مارس 2020.

-التعليمة الوزارية المشتركة رقم : 25 المؤرخة في 16 ديسمبر 2019 المحددة لكيفيات تطبيق الرسوم التنفيذي رقم 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق ل 08 ديسمبر 2019 ، المتضمن ادماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الدماج المهني و الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات .

الكتب:

- 1- مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009.
- 2-كمال طارق وحافظ أنور،المشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر الإدمان والبطالة، مؤسسة الشباب الجامعية د ط،الإسكندرية ،2009.
- 3-عبد السميع أسامة السيد،مشكلة البطالة في المجتمعات العربية الإسلامية الآليات والحلول، دار الفكر الجامعي، ط1، الإسكندرية، 2007.
- 4-ناصر عدوان و عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي لاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010 .
- 5-مجيد علي حسين وعفاف عبد الجبار سعيد ،مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي ، دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى عمان ،2004.
- 6-عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية دراسة تحليلية تقييمية، ديوان المطبوعات الجامعية د ط، الجزائر 2003.

الرسائل والمذكرات الجامعية:

- 1-حمزة عبد القادر، ترشيد السياسة العامة للتشغيل في الجزائر ، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية ،جامعة الجزائر 3 ، 2014، ص164
- 2-شباح رشيد، ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر ، رسالة ماجستير ، كلية العوم الاقتصادية ، علوم التسيير و العلوم التجارية ، جامعة أويكر بلقايد ، تلمسان، 2011
- 3-رقية هدروق ، دور سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار السياسي في الجزائر 1989-2012، مذكرة تخرج ، جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة ، 2017 .

4-محمد قوجيل، تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في إنشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار فرع ورقلة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة ورقلة، 2008.

مداخلات و ملتقيات:

- 1-احميه سليمان، محاضرة السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ملتقى علمي حول السياسة العامة ودورها في بناء الدولة والمجتمع، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، 26 و 27 أبريل 2009
- 2-مصطفى بلمقدم ومصطفى طويطي، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كاستراتيجية حكومية لامتناس البطالة في الجزائر ، مداخلة ضمن ملتقى دولي حول : استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة مسيلة يومي 15- 16 نوفمبر 2011.
- 3- درحمون هلال و علي تيرير ، استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، من الملتقى الدولي ، استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة،المنعقد في 16 نوفمبر 2011الجزائر .
- 4-فضيلة عاقلبي ، البطالة تعريفها أسبابها وآثارها الاقتصادية، مداخلة في ملتقى وطني حول سياسة التشغيل في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة ، الجزائر ، د.ت.
- 5- محمد قرقب عرض حول التوجيه والارشاد في برامج وأجهزة التشغيل في الجزائر الندوة الاقليمية . طرابلس، ايام 11-12-13جويلية 2011.
- 6-عبد الحميد قومي ، حمزة عايب ، سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر ، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة ،جامعة المسيلة ،15-16 نوفمبر ، 2011 .

المجلات:

- 1-رحيم حسين ، ملف سياسات التشغيل في الجزائر : تحليل و تقييم ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، برج بوعريريج ، 2011.

- 2- سميرة العابد، زهية غباز، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع و الطموحات، مجلة الباحث : ع 11
-جامعة باتنة، 2012 .

المواقع الالكترونية:

- 1-www.anem.dz الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل
- 2-[Wassit online .anem.dz](http://Wassit.online.anem.dz) الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل (برنامج الوسيط)
- 3-www.cnac.dz الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- 4-www.ansej.dz الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
- 5-www.angem.dz الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
17	يمثل التمويل الثنائي ويكون بين صاحب المشروع والوكالة	01
17	يمثل التمويل الثلاثي يكون بين الوكالة والبنك وصاحب المشروع	02

قائمة الإختصارات والرموز:

الإختصار / الرمز	الدلالة باللغة العربية
ANEM	الوكالة الوطنية للتشغيل
DAIP	جهاز المساعدة على الإدماج المهني
CID	عقد ادماج حاملي الشهادات
CIP	عقود الإدماج المهني
CFI	عقود تكوين إدماج
CTA	عقود العمل المدعمة
PID	جهاز الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات
CPE	عقود ما قبل التشغيل
CNAC	الصندوق الوطني للتأمين على البطالة
ANSEJ	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
ANGEM	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة

قرار وزاري مشترك يحدد كفايات توظيف الأشخاص
المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات
المستخدمة العمومية والخاصة

أكتوبر 2019.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التضامن الوطني و الأسرة و قضايا المرأة

قرار وزاري مشترك يحدد كفايات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة

(عرض الأسباب)

يهدف هذا القرار إلى تحديد كفايات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة قصد السماح بولوج هذه الشريحة إلى عالم الشغل وبالتالي الاندماج بشكل أفضل في الحياة الاقتصادية لبلدنا.

و يأتي هذا النص تطبيقاً لأحكام المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 14 - 214 المؤرخ في 30 يوليو 2014 الذي يضبط الكفايات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين و هو المرسوم الذي جاء تطبيقاً للمادتين 27 و 28 من القانون رقم 02 - 09 المؤرخ 8 مايو سنة 2002 والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم .

بالفعل ووفقاً لأحكام المرسوم المشار إليه أعلاه، يجب على المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة التي يساوي العدد الإجمالي تستخدمها 100 موظف وعاون عمومي أو أكثر، تخصيص على الأقل 1٪ من المناصب المالية المفتوحة في المسابقات التوظيف للأشخاص المعوقين.

إضافة إلى ذلك، يسمح هذا القرار، من خلال أحكامه، بمعالجة بعض النقائص أو الصعوبات التي يواجهها المرشحون المعاقون الذين يتقدمون لشغل وظائف على مستوى الهيئات المذكورة أعلاه، من خلال تنفيذ التدابير المناسبة و المكيفة في مسابقات التوظيف و لاسيما، تلك المتعلقة بتمديد مدة الاختبارات أو تقديم مساعدة مادية و/أو بشرية، أو حضور مترجم في لغة الإشارات و/أو الاستفادة من قاعة فردية بالنسبة للمترشح المكفوف.

تجدر الإشارة، إلى أن مناصب العمل المخصصة من طرف المؤسسات والإدارات والهيئات المذكورة أعلاه، تُمنح للأشخاص المعوقين الذين يتم الاعتراف لهم بصفة العامل المعوق من قبل اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني، والتي تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03 - 333 المؤرخ 8 أكتوبر 2003.

و في الختام، فإن تنفيذ أحكام هذا القرار و في نفس السياق تنفيذ المرسوم الذي يعد السند القانوني له، سيحكون له أثر جد إيجابي على انخراط اليومية للأشخاص المعوقين المؤهلين للاندماج في وسط العمل العادي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 7 صفر عام 1441 الموافق 7 أكتوبر سنة 2019 يحدد كفايات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة.

إن الوزير الأول،

وزير المالية،

وزيرة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة،

وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- بمقتضى القانون رقم 04 - 19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 و المتعلق بتصويب العمال ومراقبة التشغيل،
- وبمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19-111 المؤرخ في 24 رجب عام 1440 الموافق 31 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95 - 54 المؤرخ في 15 رمضان 1415 الموافق 15 فبراير سنة 1995 الذي يحدد صلاحيات وزير المالية،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03 - 333 المؤرخ في 12 شعبان عام 1424 الموافق 08 أكتوبر سنة 2003 والمتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 06 - 77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق 18 فبراير سنة 2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها و سيرها، المعدل و المتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 07- 123 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1428 الموافق 24 أبريل سنة 2007 الذي يضببط شروط و كفايات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتتصيب العمال و سحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتتصيب العمال، المعدل و المتعم.
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08- 124 المؤرخ في 9 ربيع الثاني 1429 الموافق 15 أبريل سنة 2008 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12- 194 المؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012 يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 13- 134 المؤرخ في 29 جمادى الأولى عام 1434 الموافق 10 أبريل سنة 2013، الذي يحدد صلاحيات وزير التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 14- 193 المؤرخ في 5 رمضان عام 1435 الموافق 3 يوليو سنة 2014 الذي يحدد صلاحيات المدير العام للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 14- 214 المؤرخ في 03 شوال 1435 الموافق 30 يوليو سنة 2014 الذي يضبط الكفايات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين،

يقـررون

المادة الأولى: تطبيقا لأحكام المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 14- 214 المؤرخ في 03 شوال عام 1435 الموافق 30 يوليو سنة 2014 والمذكور أعلاه، يهدف هذا القرار إلى تحديد كفايات توظيف الأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل، في إطار تطبيق التدبير المتعلق بتخصيص على الأقل 1 ٪ من مناصب العمل على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة.

الفصل الأول

أحكام مشتركة

المادة 12: يقصد في مفهوم هذا القرار، بمناصب العمل المخصصة للأشخاص المعوقين من طرف المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، الرتب أو المناصب المنصوص عليها في القوانين الأساسية للموظفين والأعوان المتعاقدين، وكذا مناصب العمل في الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 3: يجب أن يستوفي الأشخاص المعوقون شروط الالتحاق بمناصب العمل في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة وكما هي محددة في التنظيم الساري المفعول، وأن يقدموا مقرر الاعتراف بصفة العامل المعوق المسلم من طرف اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 03 - 333 المؤرخ في 8 أكتوبر 2003.

المادة 4: لا يجوز إقصاء أي شخص معوق بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار مهني أو امتحان أو مقابلة تتيح الالتحاق بمنصب عمل، إذا أقرت اللجنة المنصوص عليها في المادة 3 أعلاه ملائمة إعاقته مع متطلبات هذا المنصب.

المادة 5: يستفيد الأشخاص المعوقون خلال التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، من التهيئات والتكسيقات التالية:

- تمديد مدة الاختبارات والمسابقات والفحوص والامتحانات المهنية والمقابلات بساعتين (02) ،
- تقديم مساعدة بشرية و/أو مادية،
- حضور مترجم متخصص في لغة الإشارات،
- الاستفادة من قاعة فردية بالنسبة للشخص ذي الإعاقة البصرية.

الفصل الثاني

كيفية توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية

المادة 6: يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية، التي يساوي العدد الإجمالي لمستخدميها على الأقل 100 موظف وعاون عمومي والملزمة بتخصيص على الأقل 1٪ من المناصب المالية و مناصب الشغل المفتوحة في مسابقات توظيف الأشخاص المعوقين، إدراج هذا الإجراء في مخططها السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المعنية.

المادة 7: يجب إدراج المناصب المالية و مناصب الشغل المفتوحة المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، في القرارات أو المقررات التي تتضمن فتح المسابقات.

المادة 8: تحظر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بتوظيف الأشخاص المعوقين، رؤساء المؤسسات ومراكز الامتحان المؤهلة بتنظيم الاختبارات والمسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، قصد القيام بالتهيئات والتكسيقات المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه، على الأقل عشرة (10) أيام قبل تاريخ إجراء اختبارات هذه المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

الفصل الثالث

كيفية توظيف الأشخاص المعوقين في الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة

المادة 9: يجب على الهيئة المستخدمة العمومية أو الخاصة التي يساوي العدد الإجمالي لمستخدميها على الأقل 100 منصب عمل والملزومة بتخصيص على الأقل 1 ٪ من المناصب العمل للأشخاص المعوقين، إدراج هذا الإجراء في مخططاتها للتوظيف و / أو مخططاتها للموارد البشرية بعنوان السنة المعنية.

توزع مناصب العمل المخصصة للأشخاص المعوقين، حسب احتياجات وخصوصيات الهيئة المستخدمة.

المادة 10: يجب أن يودع جدول عروض مناصب العمل أو الوظائف الشاغرة المخصصة للأشخاص المعوقين المعدة من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل و البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة للتصويب.

المادة 11: يجب على كل شخص معوق طالب عمل وحائز على شهادة الاعتراف بصفة العامل المعوق، أن يسجل نفسه لدى وكالة التشغيل المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة للتصويب، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الرابع

متابعة وتقييم

المادة 12: يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، أن تعد في نهاية كل سنة مالية، حصيلة عن عمليات توظيف الأشخاص المعوقين.

وترسل هذه الحصيلة، حسب الحالة، إلى المصالح المركزية والمحلية:


- للإدارة المكلفة بالتضامن الوطني، من طرف المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة،
- للإدارة المكلفة بالتشغيل، من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة،
- للسلطة المكلفة بالتوظيف العمومية، من طرف المؤسسات والإدارات العمومية.

المادة 13: تقوم مصالح الوزارة المكلفة بالتضامن الوطني سنوياً، حسب الحالة، بمتابعة وتقييم مدى تطبيق الأحكام والتدابير المنصوص عليها في هذا القرار، بالتنسيق مع مصالح الوزارة المكلفة بالتشغيل والسلطة المكلفة بالتوظيف العمومية.

حرر بالجزائر بـ 07 أكتوبر 2019 ... عام 1440 الموافق سنة 2019

وزير المالية

وزير المالية
محمد لوكال



وزيرة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة

وزيرة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة
حنيفة الداليسة



عن الوزير الأول، وبمفوض منه
المدير العام للوشقة العمومية والإصلاح الإداري

الوزير الأول
بنليفة العمومية
الإداري



وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
بجورجيسور تيجاني حسان هداد



- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 10-128 المؤرخ في 13 جمادى الأولى عام 1431 الموافق 28 أبريل سنة 2010 والمتضمن تعديل تنظيم مديرية النشاط الاجتماعي للولاية،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 13-134 المؤرخ في 29 جمادى الأولى عام 1434 الموافق 10 أبريل سنة 2013 الذي يحدد صلاحيات وزير التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 8 ديسمبر سنة 2019 والمتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات،

يقررون ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 8 ديسمبر سنة 2019 والمذكور أعلاه، يهدف هذا القرار إلى تحديد كفاءات إدماج المستفيدين من جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب لحاملي الشهادات في جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

المادة 2 : تخص عملية الإدماج المستفيدين من جهاز الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات في حالة نشاط إلى غاية تاريخ 31 أكتوبر سنة 2019.

المادة 3 : تتم عملية إدماج المستفيدين من جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب لحاملي الشهادات في جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالتنسيق بين وكالة التنمية الاجتماعية والوكالة الوطنية للتشغيل.

يجب على وكالة التنمية الاجتماعية أن ترسل القائمة الشاملة للمستفيدين المذكورين في الفقرة الأولى أعلاه، إلى الوكالة الوطنية للتشغيل.

توجه نسخة من إرسال قائمة هؤلاء المستفيدين إلى الوزيرين المكلفين، على التوالي، بالتضامن الوطني والتشغيل.

المادة 4 : في إطار تنفيذ عملية الإدماج المذكورة في أحكام هذا القرار، يجب على مديري النشاط الاجتماعي والتضامن للولايات القيام بالإجراء المتعلق بفسخ عقود الإدماج الاجتماعي للشباب لحاملي الشهادات إلى غاية تاريخ 30 نوفمبر سنة 2019.

يجب على مديري التشغيل للولايات القيام بالإجراء المتعلق بتوقيع العقود الجديدة لإدماج المستفيدين في جهاز المساعدة على الإدماج المهني، ابتداء من تاريخ أول ديسمبر سنة 2019، على مستوى الهيكل الأصلي المدمجين فيه.

المادة 5 : يحتفظ المستفيدون من العقود المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه، بسنوات الأقدمية المكتسبة في إطار جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب لحاملي الشهادات.

ويستفيدون من الحقوق والواجبات المنصوص عليها في التنظيم الذي يسيّر جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 23 ديسمبر سنة 2019، يحدد كفاءات إدماج المستفيدين من جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات في جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

إن وزير المالية،

ووزير التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة،

ووزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19-111 المؤرخ في 24 رجب عام 1440 الموافق 31 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95-54 المؤرخ في 15 رمضان عام 1415 الموافق 15 فبراير سنة 1995 الذي يحدد صلاحيات وزير المالية،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 13 صفر عام 1417 الموافق 29 يونيو سنة 1996 والمتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحديد قانونها الأساسي، المعدل والمتمّم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 7 ذي القعدة عام 1422 الموافق 21 جانفي سنة 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق 18 فبراير سنة 2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمّم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-124 المؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 15 أبريل سنة 2008 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المعدل والمتمّم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 30 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب لحاملي الشهادات،

وزارة التجارة

قرار مؤرخ في 21 صفر عام 1441 الموافق 21 أكتوبر سنة 2019، يتضمن تعيين أعضاء اللجنة القطاعية للصفقات العمومية لوزارة التجارة.

بموجب قرار مؤرخ في 21 صفر عام 1441 الموافق 21 أكتوبر سنة 2019، يعين الأعضاء الآتية أسماؤهم، تطبيقاً لأحكام المادة 187 من المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 2 ذي الحجة عام 1436 الموافق 16 سبتمبر سنة 2015 والمتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، في اللجنة القطاعية للصفقات العمومية لوزارة التجارة :

- السيد عمارة بوسحابة، ممثل الوزير المكلف بالتجارة، رئيساً،
- السيد أحسن زنتار، ممثل الوزير المكلف بالتجارة، نائباً للرئيس.

الأعضاء الدائمون :

- السيد محمد لعموري، ممثل الوزير المكلف بالتجارة،
- السيدة إلهام كلو، ممثلة الوزير المكلف بالتجارة،
- السيد اسماعيل جوزي، ممثل الوزير المكلف بالمالية (المديرية العامة للميزانية)،
- السيدة ليلي بن رميلة، ممثلة الوزير المكلف بالمالية (المديرية العامة للمحاسبة)،
- السيد مصطفى مرغيت، ممثل الوزير المكلف بالتجارة.

الأعضاء المستخلفون :

- السيد فاروق حمداوي، ممثل الوزير المكلف بالتجارة،
- السيد زهير موساوي، ممثل الوزير المكلف بالتجارة،
- السيدة رتيبة بن مرياح، ممثلة الوزير المكلف بالمالية (المديرية العامة للميزانية)،
- السيدة حكيمه رماني، ممثلة الوزير المكلف بالمالية (المديرية العامة للمحاسبة)،
- السيد سفيان فريش، ممثل الوزير المكلف بالتجارة.

المادة 6 : تتولى وكالة التنمية الاجتماعية التكفل، عند الاقتضاء، بالحقوق المستحقة خلال الفترة التي تضمنتها العقود الممضاة في إطار جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

المادة 7 : يحدد الوزير المكلف بالمالية الكيفيات التطبيقية لتحويل الاعتمادات المالية اللازمة بعنوان سنتي 2019 و2020 من الوزارة المكلفة بالتضامن الوطني إلى الوزارة المكلفة بالتشغيل، للتكفل بالمستفيدين المذكورين أعلاه.

المادة 8 : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 25 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 23 ديسمبر سنة 2019.

وزير التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة

وزير المالية

غنية الدالية

محمد لوكال

وزير العمل والتشغيل

والضمان الاجتماعي

تيجاني حسان هدام

وزارة السكن والعمران والمدينة

قرار مؤرخ في 23 صفر عام 1441 الموافق 22 أكتوبر سنة 2019، يعدل القرار المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1440 الموافق 2 فبراير سنة 2019 والمتضمن تعيين أعضاء اللجنة القطاعية للصفقات العمومية لوزارة السكن والعمران والمدينة.

بموجب قرار مؤرخ في 23 صفر عام 1441 الموافق 22 أكتوبر سنة 2019، يعدل القرار المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1440 الموافق 2 فبراير سنة 2019 والمتضمن تعيين أعضاء اللجنة القطاعية للصفقات العمومية لوزارة السكن والعمران والمدينة، كما يأتي :

".....(بدون تغيير حتى)

- السيد حكيم ريلي، عضوا دائما، خلفا للسيدة فتيحة شرقي، والسيدة نادية جديد، عضوا مستخلفا، خلفا للسيد حكيم ريلي، ممثلين لوزارة السكن والعمران والمدينة،

.....(الباقى بدون تغيير)....."

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزارة الاولى

وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي

المديرية العامة للتوظيف العمومية والاصلاح الاداري

وزارة المالية

التعليمية الوزارية المشتركة رقم^{كبير} المؤرخة في¹¹ ربيع 2019...المحددة
لكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441
الموافق 08 ديسمبر عام 2019 ، المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على
الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

تهدف هذه التعليمية الوزارية المشتركة، وفقاً لأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم
19-336 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1441 هـ الموافق لـ 08 ديسمبر 2019 المذكور أعلاه، إلى
توضيح كيفيات إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني و الإجتماعي لحاملي
الشهادات، الخاضعين لأحكام المرسومين التنفيذيين رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008،
المعدل والمتمم، والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، والرسوم التنفيذية رقم
08-127 المؤرخ 30 أبريل 2008، والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج الاجتماعي للشباب
حاملي الشهادات.

ا. - الأعوان المعنيون بتدابير الإدماج:

تخص تدابير الإدماج، وفقاً لأحكام المادتين 1 و 2 من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ
في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 08 ديسمبر عام 2019 ، والمذكور أعلاه، الأعوان الذين
يزاولون نشاطهم في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني والاجتماعي لحاملي الشهادات،
والمتواجدون في وضعية الخدمة، في المؤسسات والإدارات العمومية، بتاريخ 31 أكتوبر 2019.

- بعنوان السنة المالية 2020 ، يدمج الأعوان الذين يستوفون، إلى غاية 31 أكتوبر 2019 ،
أقدمية فعلية تتراوح من ثلاث (3) إلى ثمان (8) سنوات؛

- بعنوان السنة المالية 2021، يدمج بقية الأعوان الذين يتوفرون بتاريخ 31 أكتوبر
2019 على أقدمية أقل من (3) سنوات.

تجدر الإشارة في هذا الصدد، إلى أن عملية الإدماج المشار إليها أعلاه، تسري، بالنسبة
للأعوان المدمجين بعنوان السنة المالية 2019 ، إبتداءً من الفاتح نوفمبر 2019.

يجب الانتهاء من عمليات الادماج، بعنوان السنتين الماليتين 2020 و 2021، قبل نهاية كل
سنة مالية معنية.

نظرًا لأهميتها وطبعتها الاستعجالي، يتعين إيلاء عناية خاصة لعملية الادماج.

وزير المالية

وزير المالية
محمد السوركي
-1-
وزير

وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
البروفيسور تيجاني حسان
-1-
وزير

عن الوزير الأول وبتفويض منه

المدير العام للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري

المدير العام للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري
بوشمال
-1-
وزير الأول

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية.

قرار او مقرر جماعي يتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الإجتماعي لحاملي الشهادات في رتبة

إن
(تحديد السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم؛

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان 1410 الموافق 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؛

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في الموافق والمتضمن القانون الأساسي الخاص

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 11 الربيع الثاني 1441 هـ الموافق لـ 08 ديسمبر 2019 والمتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الإجتماعي لحاملي الشهادات؛

- وبمقتضى التعليمات الوزارية المشتركة رقم المؤرخة في المحددة لكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 11 الربيع الثاني 1441 هـ الموافق لـ 08 ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الإجتماعي لحاملي الشهادات؛

- وبمقتضى محضر اجتماع اللجنة الخاصة المؤرخ في المحدد للقائمة النهائية للمترشحين للإدماج؛

- وبمقتضى قرار اللجنة المركزية او اللجنة الولائية (عند الإقتضاء)؛

- وبناء على اقتراح من

يقرر ما يأتي:

المادة الأولى: إن الأعوان، المذكورة أسمائهم وألقابهم في الجدول الملحق بهذا القرار (المقرر) يدمجون في (تحديد الرتبة) بصفة مترشحين ابتداء من:

- أول نوفمبر 2019 (بالنسبة للمستفيدين المعنيين بالإدماج بعنوان سنة 2019)،
- (تاريخ الإضاء) (بالنسبة للمستفيدين المعنيين بالإدماج بعنوان سنتي 2020 و2021).

المادة 2: (ذكر السلطة المكافئة لتنفيذ هذا القرار أو المقرر)

جول يتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الإجماعي لحاملي
الشهادات في رتبة

الرقم	الإسم واللقب	الشهادة	الملاحظة
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية.

قرار او مقرر جماعي يتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج
الإجتماعي لحاملي الشهادات في مناصب شغل متعاقد.

إن

(تحديد السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006
والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق
29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كليات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة
لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم؛

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان 1410 الموافق 27 مارس 1990،
المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات
والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؛

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 11 الربيع الثاني 1441 هـ الموافق لـ 08
ديسمبر 2019 والمتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج
الإجتماعي لحاملي الشهادات؛

- وبمقتضى التعليمات الوزارية المشتركة رقم المؤرخة في المحددة لكليات
تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 11 الربيع الثاني 1441 هـ الموافق لـ 08 ديسمبر
2019 و المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي
لحاملي الشهادات؛

- وبمقتضى محضر اجتماع اللجنة الخاصة المؤرخ في المحدد للقائمة النهائية للمترشحين
للإدماج؛

- وبمقتضى قرار اللجنة المركزية او اللجنة الولائية (عند الإقتضاء)؛

- وبناء على اقتراح من

يقرر ما يأتي:

المادة الأولى: إن الأعوان، المذكورة أسمائهم وألقابهم في الجدول الملحق بهذا القرار (المقرر) يدمجون
بصفة (تحديد منصب الشغل) متعاقد بعقود غير محددة المدة بالتوقيت الكامل، ابتداء من:

- أول نوفمبر 2019 (بالنسبة للمستفيدين المعنيين بالإدماج بعنوان سنة 2019)،

- (تاريخ الإمضاء) (بالنسبة للمستفيدين المعنيين بالإدماج بعنوان سنتي 2020 و 2021).

جول يتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الإجماعي لحاملي
الشهادات في منصب شغل متعاقد

الرقم	الاسم واللقب	الشهادة او المؤهل	الملاحظة
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			



الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية

الجريدة الرسمية

اتفاقات دولية، قوانين، مراسيم
قرارات وآراء، مقررات، منشور، إعلانات وبلاعات

<p>الإدارة والتحرير الأمانة العامة للحكومة</p> <p>WWW.JORADP.DZ</p> <p>الطبّع والاشتراك المطبوعة الرسمية</p> <p>حي البساتين، بئر مراد رايس، ص.ب 376 - الجزائر - محطة الهاتف : 021.54.35.06 إلى 09 021.65.64.63</p> <p>الفاكس 021.54.35.12 ح.ج.ب 3200-50 الجزائر Télex : 65 180 IMPOF DZ</p> <p>بنك الفلاحة والتّمنية الرّيفيّة 060.300.0007 68 KG حساب العملة الأجنبيّة للمشاركين خارج الوطن بنك الفلاحة والتّمنية الرّيفيّة 060.300.0007 12</p>	<p>الجزائر تونس المغرب ليبيا موريطانيا</p>	<p>الاشتراك سنوي</p>
	<p>سنة</p>	<p>سنة</p>
	<p>2675,00 د.ج 5350,00 د.ج</p> <p>تزد عليها نفقات الارسال</p>	<p>1090,00 د.ج 2180,00 د.ج</p>

النسخة الأصلية.....
النسخة الأصلية وترجمتها.....

ثمن النسخة الأصلية 14,00 د.ج
ثمن النسخة الأصلية وترجمتها 28,00 د.ج
ثمن العدد الصادر في السنين السابقة : حسب التسعيرة.
وتسلّم الفهارس مجاناً للمشاركين.
المطلوب إرفاق لفيفة إرسال الجريدة الأخيرة سواء لتجديد الاشتراكات أو للاحتجاج أو لتغيير العنوان.
ثمن النشر على أساس 60,00 د.ج للسطر.

المادة 9 : مع مراعاة السلطة التقديرية للسلطة التي لها صلاحية التعيين، يحتفظ الموظفون المعيّنون بصفة قانونية في أحد المناصب العليا المذكورة في المادة 2 أعلاه، بمناصبهم في حالة ترقيتهم إلى رتبة أعلى.

المادة 10 : تلغى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-275 المؤرخ في 8 شعبان عام 1433 الموافق 28 يونيو سنة 2012 الذي يحدد قائمة المناصب العليا للمصالح الخارجية لوزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال وشروط الالتحاق بهذه المناصب وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها.

المادة 11 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 5 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 2 ديسمبر سنة 2019.

نور الدين بدوي

★

مرسوم تنفيذي رقم 19-336 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 8 ديسمبر سنة 2019، يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.

إنّ الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 99-4 و 143 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقوانين الأساسية للموظفين المتخذة لتطبيقه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم،

- الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة مهندس تطبيقي لتكنولوجيات الإعلام والاتصال، الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

ج / بعنوان مكاتب مصلحة الإدارة، من بين :

- الموظفين الذين ينتمون، على الأقل، إلى رتبة متصرف رئيسي أو رتبة معادلة لها،

- الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة متصرف محلل أو متصرف أو رتبة معادلة لهما، الذين يثبتون ثلاث (3) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

الفصل الثالث

الزيادة الاستدلالية

المادة 5 : تحدد الزيادة الاستدلالية المرتبطة بالمناصب العليا المذكورة في المادتين 3 و 4 أعلاه، وفقا للجدول الآتي :

الزيادة الاستدلالية		المناصب العليا
الرقم الاستدلالي	المستوى	
195	8	رئيس مصلحة
145	7	رئيس مكتب

الفصل الرابع

إجراءات التعيين

المادة 6 : يتم التعيين في المنصبين العالين، رئيس مصلحة ورئيس مكتب، المنصوص عليهما في هذا المرسوم، بموجب قرار من وزير البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة، بناء على اقتراح من المدير الولائي للبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

المادة 7 : يجب أن ينتمي الموظفون الذين يشغلون مناصب عليا إلى رتب تكون مهامها موافقة لصلاحيات الهياكل المعنية.

الفصل الخامس

أحكام انتقالية وختامية

المادة 8 : يستفيد الموظفون المعيّنون بصفة قانونية في المناصب العليا لرؤساء المصالح ورؤساء المكاتب المذكورة في المادة 2 أعلاه، الذين لا يستوفون شروط التعيين الجديدة، من الزيادة الاستدلالية المحددة بموجب هذا المرسوم إلى غاية إنهاء مهامهم في المنصب العالي المشغول.

المادة 5 : يتم إدماج المستفيدين من الجهازين المذكورين في المادة الأولى أعلاه، لدى الإدارة المعنية بالإدماج في رتبة أو منصب يوافق شهادة أو تأهيل المستفيدين المعنيين، عند تنصيبهم، وذلك بعد دراسة الملفات وفقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في التنظيم المعمول به في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة.

وفي حالة عدم توفر الإدارة المعنية بالإدماج على الرتبة أو منصب الشغل الذي يوافق شهادة أو كفاءة المستفيد المعني، يدمج هذا الأخير على مستوى هيئة أو إدارة عمومية أخرى.

المادة 6 : تؤسس لجنة مركزية ولجان ولائية تكلف بمتابعة تنفيذ عملية الإدماج ودراسة الطعون المحتملة للمستفيدين المعنيين والبت في كل المسائل ذات الصلة.

وتكلف زيادة على ذلك، بضمان تنفيذ أحكام الفقرة 2 من المادة 5 أعلاه.

المادة 7 : تتشكل اللجنة المركزية من ممثلي :

- الوزير المكلف بالتشغيل، رئيسا،
- الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية،
- الوزير المكلف بالمالية،
- الوزير المكلف بالتضامن الوطني،
- الوزير المكلف بالصحة،
- الوزير المكلف بالتربية الوطنية،
- الوزير المكلف بالشباب والرياضة،
- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 8 : تتشكل اللجنة الولائية من ممثلي :

- الوالي، رئيسا،
- مدير التشغيل للولاية،
- مسؤولي القطاعات المعنية على مستوى الولاية،
- رئيس المفتشية للوظيفة العمومية،
- المراقب المالي للولاية،
- رئيس الفرع الولائي للوكالة الوطنية للتشغيل.

المادة 9 : يدمج المستفيدون من جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الخاضعين لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 30 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه، الموجودون في حالة نشاط إلى غاية 31 أكتوبر سنة 2019، ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني، موضوع المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه.

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19-97 المؤرخ في 4 رجب عام 1440 الموافق 11 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19-111 المؤرخ في 24 رجب عام 1440 الموافق 31 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المعدل والمتمّم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 30 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كيفيات الإدماج، بصفة استثنائية، للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

الفصل الأول

كيفيات الإدماج في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية

المادة 2 : يدمج المستفيدون المذكورون في المادة الأولى أعلاه، في حالة نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية إلى غاية 31 أكتوبر سنة 2019، في رتب الموظفين بصفة متربصين أو متعاقدين لمدة غير محددة في مناصب توافق مؤهلاتهم.

يتم ترسيم وإعادة ترتيب المستفيدين المذكورين في الفقرة الأولى أعلاه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 3 : يمتد إدماج المستفيدين المذكورين في المادة 2 أعلاه على مدى السنوات 2019 و 2020 و 2021، وتتم حسب المناصب المالية المخصصة لهذا الغرض.

المادة 4 : زيادة على استيفاء الشروط العامة للالتحاق بمنصب شغل عمومي، يجب على المستفيدين المنصوص عليهم في المادة الأولى أعلاه، أن يستوفوا الشروط القانونية الأساسية المطلوبة للتوظيف في الرتبة أو منصب الشغل المعني.

المعمول بها والمتعلقة بشروط وكيفيات التوظيف ضمن هذا القطاع وكذا الأحكام المنصوص عليها في هذا المرسوم.

الفصل الثالث

أحكام ختامية

المادة 11 : توضح كيفيات تطبيق أحكام هذا المرسوم، بموجب تعليمية وزارية مشتركة بين الوزير المكلف بالتشغيل والوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 12 : تلغى الأحكام المخالفة لأحكام هذا المرسوم.

المادة 13 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 8 ديسمبر سنة 2019.

نور الدين بدوي

توضع الاعتمادات المالية اللازمة للتكفل بالمستفيدين المذكورين في الفقرة الأولى أعلاه، تحت تصرف الوزارة المكلفة بالتشغيل.

توضح كيفيات تطبيق هذه المادة، عند الحاجة، بموجب قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالتشغيل والوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالتضامن الوطني.

الفصل الثاني

كيفيات الإدماج في القطاع العمومي الاقتصادي

المادة 10 : يتم إدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الموجودين في حالة نشاط إلى غاية 31 أكتوبر سنة 2019، في القطاع العمومي الاقتصادي، حسب الأحكام التشريعية والتنظيمية المنظمة لعلاقات العمل

مراسيم فردية

- خالد بودهان، نائب مدير لجامعة الدول العربية والمنظمات المتخصصة في المديرية العامة للبلدان العربية، ابتداء من 15 غشت سنة 2019،

- عبد الكريم ضياف، نائب مدير لإفريقيا الغربية والوسطى في المديرية العامة لإفريقيا، ابتداء من 2 سبتمبر سنة 2019،

- سعاد رقيق، نائبة مدير لبلدان البلقان وأوروبا الوسطى والشرقية، ابتداء من 19 غشت سنة 2019،

- مراد إسعد، نائب مدير للمؤسسات الأوروبية والعلاقات الأورو - متوسطة، ابتداء من 17 غشت سنة 2019،

- نعيم سلطان شيبوط، نائب مدير لأمريكا الجنوبية، ابتداء من 21 سبتمبر سنة 2019،

- فاروق بن مختار، نائب مدير لآسيا الشرقية، ابتداء من 16 غشت سنة 2019،

- سامية عيمر، نائبة مدير لحماية الجزائريين في الخارج، ابتداء من 15 غشت سنة 2019،

- فوزية زوليخة نميش، نائبة مدير للتأشيرات والمسائل الجوية والبحرية، ابتداء من 15 غشت سنة 2019،

- نصيرة بركات، نائبة مدير للأرشيف في المديرية العامة للاتصال والإعلام والتوثيق، ابتداء من 15 سبتمبر سنة 2019،

مرسوم رئاسي مؤرخ في أول ربيع الأول عام 1441 الموافق 28 نوفمبر سنة 2019، يتضمن إنهاء مهام مديرة برئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة).

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في أول ربيع الأول عام 1441 الموافق 28 نوفمبر سنة 2019، انتهى مهام السيدة رشيدة بن علي، بصفتها مديرة برئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة)، لتكليفها بوظيفة أخرى.

مرسوم رئاسي مؤرخ في 22 ربيع الأول عام 1441 الموافق 19 نوفمبر سنة 2019، يتضمن إنهاء مهام نواب مديرين بوزارة الشؤون الخارجية.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 22 ربيع الأول عام 1441 الموافق 19 نوفمبر سنة 2019، انتهى مهام السيدات والسادة الآتية أسماؤهم، بصفتهم نواب مديرين بوزارة الشؤون الخارجية :

- محمد خليفي، نائب مدير لاتحاد المغرب العربي في المديرية العامة للبلدان العربية، ابتداء من 24 غشت سنة 2019،

الفهرس

كلمة شكر

الاهداء

4-1..... مقدمة

الفصل الأول: آليات المشرع الجزائري لمعالجة البطالة

6..... تمهيد:

7..... المبحث الأول: أجهزة التشغيل القائمة على أساس العقود

8-7..... المطلب الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

10-9..... المطلب الثاني: جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP

12..... المطلب الثالث: جهاز الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات PID

13..... المبحث الثاني: أجهزة التشغيل القائمة على أساس تنمية ودعم التشغيل الذاتي

14-13..... المطلب الأول: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

17-15..... المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

20-18..... المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

21..... خلاصة الفصل:

الفصل الثاني: تقييم مدى مساهمة سياسة التشغيل في القضاء على البطالة

23..... تمهيد:

24..... المبحث الأول: تقييم أداء سياسة التشغيل في مكافحة البطالة

25-24..... المطلب الأول: مدى فاعلية السياسات التشغيلية والنمو الاقتصادي

26-25..... المطلب الثاني: رأي خبراء الإقتصاد في سياسة التشغيل

29-27..... المطلب الثالث: إيجابيات وسلبيات سياسة التشغيل

30..... المبحث الثاني: التدابير والحلول المقترحة لفاعلية أداء سياسات التشغيل للحد من البطالة

31-30..... المطلب الأول: مقترحات في سبيل دعم سياسة التشغيل

34-31..... المطلب الثاني: أنماط التشغيل والإجراءات المستحدثة لجهاز الإدماج

36-35..... المطلب الثالث: المشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب العمل

37..... خلاصة الفصل:

40-39..... الخاتمة

42..... ملخص الدراسة

47-44..... قائمة المراجع

49..... قائمة الجداول والإختصارات والرموز

الملاحق

الفهرس

