

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس
مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق
الفرع الخاص : قانون اجتماعي

مذكرة نيل شهادة الماستر

الوكالة الوطنية للتشغيل ودورها
في عقد العمل

تحت إشراف الأستاذة : بنور سعاد

من إعداد الطالب :

• بن سعيد محمد

لجنة المناقشة :

- الأستاذ
- الأستاذة
- الاستاذ

رئيسا
مشرفا
ممتحنا

بوسحبة الجبيلالي
بنور سعاد
رحوي فؤود

أجيزت يوم 2018/05/20

السنة الجامعية 2017/2018

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي علم العلم ورفع أهل العمل

ومن كان هداية للناس جميعا سيدنا "محمد رسول الله صلى الله عليه وسلم"

الى الذي ساندني بثقة لا متناهية الى من كان شمعة تحترق لتضيئ طريقيأبي العزيز.

الى التي أنحني لها بكل جلال وتقدير الى نبع حناني الفياض الى سبيل العطاء الى رمز الاشتعال الى من جعل الرحمان الجنة تحت أقدامهاأمي الغالية.

الى جدي وجدتي أطل الله في عمرهما .

الى اخوالي وخالاتي كل باسمه.

الى اعمامي وعماتي كل باسمه.

الى اخويا العزيزيين أحمد والحاج.

الى اصدقائي وزملائي .

بن حاج جلول عبد الله.

بن عبد المومن فؤاد.

بن عومر مصطفى.

الى من جمعني به القدر مشاركتي الحياة بخلوها ومرها وابتسامتها رفيق دربي .بن عوينة أحمد .

الى من أهداه القدر لي نعم الاخ والصديق بن عبدالله أحمد موسى.

الى كل زملائي وزميلاتي بقسم الحقوق سنة ثانية ماستر تخصص قانون اجتماعي

بن ناصر جمعية

بن نونة فاطمة

سكفال عبد الجليل

حمو مصطفى

بن ونان قادة خضرة

عشعاشي عزيزة

الى الاستاذة المؤطرة "بنور سعاد".

الى من حضر القلب وغاب عن اللسان.

كلمة شكر و عرفان

ما أحسن الايمان يزينه العلم وما أحسن العلم يزينه العمل وما أحسن العمل يزينه الرفق وما أضيف شيئاً أزين من حلم الى علم ومن عفو الى مقدرة.

بكلام الحكماء أستعين وبحكمتهم أستنير ، لاتوجه بشكري الجزيل و عرفاني بالجميل الى كل من أعانني على رفع تحدي العلم والمعرفة ، ليكبر العرفان بالجميل ، اذا كان المعين بعد الله عز وجل ، أستاذتي الفاضلة ، الاستاذة بنور سعاد ، وصدق القول من قال اعط القوس باريها .

يمتد شكري و عرفاني بالجميل الى لجنة المناقشة التي سيكون لها دور كبير في تقويم وتثمين هذه المذكرة.

الى كل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة عبد الحميد ابن باديس بمستغانم .

الى كل عمال مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة عبد الحميد ابن باديس بمستغانم.

الى كل من ساندني في اعداد هذه المذكرة سواء من قريب أو بعيد.

خطة البحث

مقدمة

- . الفصل الاول : الوكالة الوطنية للتشغيل .
- . المبحث الاول : ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل ونشأتها .
- . المطلب الاول :نشأة الوكالة الوطنية للتشغيل .
- . الفرع الاول : مهمة المساعدة .
- . الفرع الثاني : المرحلة الانتقالية .
- . الفرع الثالث : مرحلة توسع المهام .
- . المطلب الثاني : ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل .
- . الفرع الاول : التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل في القوانين المقارنة .
- . الفرع الثاني : المراسيم والنصوص التنظيمية والتشريعية التي نظمت الوكالة .
- . الفرع الثالث : صعوبات ومشاكل والحلول المقترحة للوكالة الوطنية للتشغيل .
- . المبحث الثاني : مهام وهيكل الوكالة الوطنية للتشغيل .
- . المطلب الاول :مهام الوكالة الوطنية للتشغيل .
- . الفرع الاول : المهام التقليدية .
- . الفرع الثاني : المهام الحديثة .
- . الفرع الثالث : توصيات مقدمة للوكالة الوطنية للتشغيل .
- . المطلب الثاني :التنظيم الهيكلي والاداري للوكالة الوطنية للتشغيل .
- . الفرع الاول :التنظيم الاداري للوكالة الوطنية للتشغيل .
- . الفرع الثاني :التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل .
- . الفرع الثالث :تقييم دور الوكالة الوطنية للتشغيل .
- . الفصل الثاني : القواعد المكونة للطابع الخصوصي لعقد العمل .
- . المبحث الاول : عنصر التبعية في عقد العمل .
- . المطلب الاول : المقصود بعنصر التبعية في عقد العمل .

الفرع الاول : عنصر التبعية .

الفرع الثاني : صور التبعية .

الفرع الثالث : التبعية كمعيار لتمييز عقد العمل عن العقود المشابهة .

المطلب الثاني : اثار واثبات عقد العمل .

الفرع الاول: اثار التبعية .

الفرع الثاني : طرق الاثبات .

الفرع الثالث : المحكمة المختصة .

المبحث الثاني : مفهوم الاجر في عقد العمل .

المطلب الاول : تعريف الاجر في عقد العمل .

الفرع الاول : مكونات الاجر في عقد العمل .

الفرع الثاني : تحديد الاجر في عقد العمل .

الفرع الثالث : وسائل حماية الاجر في عقد العمل.

المطلب الثاني : الاجر كمعيار لتمييز عقد العمل عن العقود المشابهة وآليات الفاء به.

الفرع الاول : الفرق بين الاجر في عقد العمل وعقد المقاولة وعقد الوكالة وعقد التسيير .

الفرع الثاني : آليات الوفاء بالاجر في عقد العمل .

الفرع الثالث : التدابير الاحتياطية .

الخاتمة

المقدمة

العامية

مقدمة

عرفت الجزائر تطورا ملحوظا خصوصا في مجال قانون العمل وجاءت بالعديد من الاصلاحات والتحديثات وهذا كله يصب في مصلحة حماية عقد العمل والعامل على حد سواء ،وعليه الجزائر وبعد انتهاجها النظام الراسمالي احدثت العديد من القوانين والمشاريع والمراسيم كحماية لعقد وقانون العمل ، حيث انشأت الجزائر العديد من الهيئات والمنشآت ولم تعد للهيئات المستخدمة حرية التعاقد مع طالبي الشغل بصفة مباشرة بل عليها اللجوء الى وكالات واليات محددة قانونا ولعل الدافع من جراء تقييد حرية المستخدمين في التعاقد مباشرة مع طالبي الشغل هو تكريس مبدا دستوري مهم الا وهو مبدا العدل والمساواة وتكافؤ الفرص في الحصول على منصب عمل محترم .

ان من بين السياسات المتبعة في الجزائر في مجال سوق العمل اتباع منهج الوساطة وذلك بانشاء مؤسسات وطنية وسيطة تقوم بالربط بين طالبي العمل والمؤسسات والافراد العارضين لمناصب العمل ومن بين اهم هذه المؤسسات لدينا الوكالة الوطنية للتشغيل المستحدثة سنة 1990 ،الصندوق الوطني للتأمين على البطالة سنة 1994، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 1996،وكالة التنمية الاجتماعية سنة 1996، جاءت هذه المؤسسات لخلق مناصب عمل والقضاء على مشكلة البطالة .

اسباب اختيار الموضوع :تختلف اسباب اختيار الموضوع حسب طبيعته فيمكن ان تكون اسباب موضوعية كما يمكن ان تكون اسباب ذاتية :

اسباب ذاتية :

- ✓ الرغبة في معرفة مدى مساهمة سياسة التشغيل في توفير مناصب العمل .
- ✓ الرغبة في التعرف على سير عمل الوكالة الوطنية للتشغيل .
- ✓ إفادة الشباب وإحاطتهم بالمعلومات عن الوكالة الوطنية للتشغيل .

أسباب موضوعية:

- ✓ نظرا لأهمية هذا الموضوع وخاصة لفئة الشباب .
- ✓ -إن الترتيبات التي وضعتها الدولة الجزائرية لمعالجة مشكل البطالة ركزت بشكل رئيسي على سياسة أجهزة التشغيل.

قصد الالمام بالجوانب المتعلقة بالموضوع قمنا بتقسيم البحث الى :

الفصل الاول يتناول الوكالة الوطنية للتشغيل في مبحثين ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل والنشأة ثم تطرقنا الى مهام وهيكل الوكالة الوطنية للتشغيل .اما الفصل الثاني تحدثنا عن الخاصيتين المميزتين لعقد العمل التبعية والاجر .

وهذا قصد الاجابة عن الاشكالية التالية :

ماهية الطبيعة القانونية للوكالة الوطنية للتشغيل من حيث الهياكل والمهام المنوطة بها ؟

ابرز اهمية الوكالة الوطنية للتشغيل ودورها في عقد العمل؟

فرضيات البحث :

للإجابة عن هذه الأسئلة ارتأينا تقديم هذه الفرضيات :

- ✓ كفاءة عمل الوكالة .
- ✓ المراحل التي مرت بها الوكالة الوطنية للتشغيل .
- ✓ علاقة الوكالة الوطنية للتشغيل بعقد العمل .

اهمية البحث :

- ✓ الإلمام بكفاءة انشاء وعمل الوكالة.
- ✓ تفسير علاقة عقد العمل بالوكالة الوطنية للتشغيل.
- ✓ التعرف على خصائص عقد العمل .

مناهج البحث :

المنهج التاريخي :

وقد اعتمدنا في تتبع تطور الوكالة الوطنية للتشغيل في الجزائر من خلال الواقع المعاش للتشغيل ، واستراتيجية الدولة في خلق هيئات لدعم وترقية الشغل في الجزائر .

المنهج الوصفي :

اعتمدنا في وصف طريقة استفادة ودعم الشباب الجزائري من امتيازات الوكالة الوطنية للتشغيل وخطوات التسجيل وتجسيد المشاريع .

الدراسات المنجزة عن الموضوع:

عنوان المداخلة : دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر – حالة الوكالة الوطنية للتشغيل -

الاطار القانوني لدعم سياسة التشغيل في الجزائر مذكرة تخرج لنيل دكتورا-

سياسة التشغيل في الجزائر مذكرة تخرج ليسانس-

الصعوبات التي واجهتنا في اعداد المذكرة:

قلة المراجع والمؤلفات.

صعوبة الحصول على المعلومات من الوكالة.

الفصل

الاول

الفصل الاول

مع تزايد شدة البطالة وانتشارها في جميع مناطق البلاد حيث انتقلت من المناطق الحضرية الى المناطق الريفية ونظرا للهوة المتزايدة بين نمو عدد السكان ونموها الاقتصادي العام اولت الجزائر اهتمام كبيرا لمسألة التشغيل محاولة للتخفيف والقضاء على البطالة وكذا التخفيف من ضغوط سوق العمل ولمواجهة كل هذا لجأت السلطات العامة الى مجموعة من التدابير والترتيبات المؤسسية لدعم التشغيل والمساهمة في تقليص البطالة وذلك بانشاء مجموعة خاصة من الاجهزة للشغل .

وسوف نتطرق في هذا الفصل بالتفصيل لدراسة الوكالة الوطنية للتشغيل كنموذج لعملية التشغيل.

المبحث الاول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل ونشاتها

المطلب الاول: نشأة الوكالة الوطنية للتشغيل

الفرع الاول: مهمة المساعدة:¹

نشأت مصالح التشغيل بداية كؤسسات اجتماعية مكلفة بمنح يد المساعدة للعمال البطالين وهي المرحلة التي سبقت الحرب العالمية الثانية، حيث انحصر الاهتمام بداية بضرورة التخفيف من حدة وصعوبة ظروف العمل وشروط التشغيل، لتعرف مصالح العمومية للتشغيل بعدة تسميات حيث سميت بداية بـ "منح العمل" المسيرة مباشرة من قبل المنظمات النقابية كما عرفت بـ "مكاتب البطالة" و"ديوان التصيب" في حين اعتبرت تسميتها بـ "مكاتب اليد العاملة"، واعتبر تسمية حديثة اما عن تسميتها بالمصالح العمومية للتشغيل فكانت نتيجة اتفاقية دولية تبنتها منظمة عمل الدولية، صدرت اول اعمال هذه الاخيرة في نفس السنة التي تاسست فيها فعليا اي خلال الفترة التي عانى فيها العالم من ويلات الحرب العالمية² الاولى وما خلفته من اقتصاديات هشة، حيث تبنى مؤتمر العمل الدولي الاتفاقيه الدولية رقم 02 والتوصية رقم 01 حول القضاء على البطالة مع الاعتماد على وسائل تقلل من حدتها، خلال تسطيرها ثلاثة محاور اساسية هي:

- ✓ تنصيب العمال.
- ✓ تامين على البطالة.

¹ عبد الله قادية، الاطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر، مذكرة شهادة دكتورا، تخصص حقوق، وهران، 2011، ص 194.

✓ اعمال المساعدة والدعم.

اعتبرت مسالة تنصيب العمال مسالة جوهرية تحتاج الى مساعدات محلية،حيث تم توزيع اولى مكاتب التنصيب على مجموع الدول الاعضاء بالمنظمة، ليشكل تعميم انشاء هذا النوع من الهيئات بمعايير تخدم العدالة الاجتماعية،الهدف الاول من اتفاقية1919 التي اكدت على ضرورة ان يكون التنصيب مجاني غير ان هذا التاكيد لم يمنع من وجود مكاتب تنصيب خاصة بجانب مكاتب التنصيب العمومية شريطة ان تمارس كل منها نشاطها بنوع من التنسيق على الصعيد الوطني .

ذهبت التوصية التي صدرت عن منظمة العمل الدولية في نفس السنة الى ابعد من ذلك عندما نادى بضرورة الغاء المكاتب المأجورة وهي التي طالبت بضرورة اعتماد نظام التأمين على البطالة بانشاء مؤسسات عمومية تشرف على ذلك او بمنح هبات اومساعدات للجمعيات التي تؤمن مثل هذه الحماية الاجتماعية،زيادة على اعمال المساعدة المنظمة والممولة من قبل الدولة والتي تهدف اساسا الى توفير منصب عمل مأجور للبطال وهي نفس التدابير التي اعتمدها اليات المنظمة عند تنظيمها للمصالح العمومية للتشغيل الحالية.

الفرع الثاني : مهام المرحلة الانتقالية:¹

انعكست مخلفات الحرب العالمية الثانية على نمط الاليات المعتمدة من قبل منظمة العمل ما جعل هذه المرحلة تطبع بتاريخيين مهميين ويتعلق الامر بالاليات التي تبنتها منظمة العمل الدولية سنة 1933 وسنة 1944 حيث تبنت منظمة العمل الدولية سنة 1933 اليتيين جديديتين وهما الاتفاقية رقم34 والتوصية رقم42 حول مكاتب التنصيب تاكيدا على المبادئ الواردة في اليات 1919.كما تمت اعادة مناقشة الفكرة التي عالجتها التوصية رقم01 والمتعلقة بالغاء المكاتب المأجورة مع تنظيم شروط ، وفي هذا الاطار حددت الاتفاقية رقم34 اجل ثلاثة

¹عبد الله قادية ، مرجع سابق، ص 180/179.

سنوات من تاريخ دخولها حيز التطبيق في الدولة ، لانتهاء العمل بها في حالة وجودها مع ضمان عدم منح رخصة لاي مكتب عمل مأجور طيلة هذه الفترة، الا ان التوصية رقم 42 اعترفت بالدور الذي يمكن ان تاعبه المكاتب المأجورة في العديد من الانشطة والمهن والصعوبات المترتبة على الغاها خاصة اذا لم تتمكن المكاتب العمومية الحلول محلها، لذلك طالبت الالية باتخاذ التدابير العملية اللازمة لاعتماد المكاتب المأجورة والاستعانة بخدماتها على الاقل في القطاعات التي لا يتم التنصيب الا عن طريقها مع خضوعها في كل الاحوال لرقابة السلطات المعنية وتحملها لاعباب التي يفرضها القانون.

مع حلول 1944 عاش العالم فترة انتقالية فرضت ضرورة تبني أليات جديدة تتلاءم مع الوضعية الاقتصادية والاجتماعية التي خلفتها الحرب فكانت التوصية رقم 71 حول التشغيل . الانتقال من فترة الحرب الى فترة السلم . والاتفاقية رقم 72 حول مصالح التشغيل المفاهيم الاساسية. للوصول الى الطريقة المناسبة لحا المشاكل العويصة التي فرضتها التحولات الاقتصادية الناتجة عن الحرب واعادة ادماج اليد العاملة باعطائها فرصتها لاهتمام، اما عن الالية الثانية فقد جاءت كمكمل منطقي للالية الاولى وقد تضمنت اقتراحات حول الدور الذي يمكن ان تلعبه مصالح التشغيل في مثل هذه الوضعيات ،لم يعد للالتيين وجود من الناحيتين القانونية فالتوصية جاءت لمعالجة فترة انتقالية اما الاتفاقية فتم ادماجها باكثر تفصيل في الية اخرى خلال اربع سنوات اللاحقة اي مع حلول سنة 1948.

الفرع الثالث: مرحلة توسع المهام وتنوعها:¹

تعتبر سنة 1945 عن بداية المرحلة التي تتواصل الى حد الان، فبعد الاستقرار الجزئي الذي شهدته العالم عموما وقصدياته بصفة خاصة اعتمدت منظمة العمل الدولية اليتيين لمسايرة التطورات المرحلة ، مزلتا معتمدتين الى حد الان وهما الاتفاقية رقم 88 وتوصية رقم 83 حول

¹ عبد الله قادية، مرجع سابق، ص 180/181.

الفصل الاول: الوكالة الوطنية للتشغيل

مصالح التشغيل لسنة 1984 والتي اعتبرنا التنظيم العقلاني لسوق العمل السبيل الوحيد للوصول الى الاكتفاء في مناصب العمل .

نصت المادة الاولى من الاتفاقية رقم 88 على الالزامية المفروضة على كل دولة عضو باتخاذ الاجراءات الضرورية لاعتماد مصالح التشغيل العمومية غير الماجورة، لتأكد نفس المادة على ضرورة مشاركة هيئات اخرى لتامين المهمة الرئيسية لهذه المصالح لان بلوغ التشغيل التام والكامل والمحافظة عليه لا يتحقق الا بتطوير استعمال المصادر المنتجة، كما تناول النصيين تحديدا لمهام مصالح التشغيل والوسائل المعتمدة الى ممارسة افضل لهذه المهام من بين الوسائل في الاتفاقية :

✓ تنصيب العمال.

✓ التشجيع على الحركية المهنية والجغرافية للعمال.

✓ تجميع المعلومات حول سوق العمل.

ادى الاعلان عن الاتفاقية رقم 122 والتوصية رقم 122 حول سياسة التشغيل سنة 1964 الى التطوير الافكار والمفاهيم ورسم معالم استراتيجية جديدة لتسيير سوق العمل بالرغم من عدم تناولها لمصالح التشغيل الا بصفة ثانوية ،حيث ساهمت الاليات المختلفة لمنظمة العمل الدولية في احداث نقلة نوعية في المفاهيم والوسائل فبعدما كان يغلب الظن في سنوات الاربعينيات على تنظيم سوق العمل هو المنفذ الوحيد للحصول على التشغيل التام الكامل والذي على ان تتحكم فيه من خلال احتكارها لعملية التنصيب ،اصبحت مصالح التشغيل مجرد وسيلة مهمتها المساهمة في تحديد سياسة تشغيل وتنفيذها وهو المفهوم الذي ظهر مع بداية الستينيات ، لتدفع المشاكل الاقتصادية المختلفة العديد من الدول الى اتباع سياسات مؤسسة على معرفة دقيقة لمختلف المعطيات والقدرات الانتاجية والموارد المادية والبشرية مما يجعل هذه السياسات تعمل بالموازات للنهوض باقتصاد الدولة وتحسين المستوى لافراد.

ان التطور الواضح في الدور الذي انيطت به مصالح التشغيل لم يؤدي الى اغاء دورها الاصلي والتمثل في الحماية الاجتماعية وهي المهمة التي تحققها بالتعاون مع ادارات وهيئات اخرى ،اضافة الى الدور الاقتصادي المتمثل في تنظيم سوق العمل وهو ما يشكل اضافة الى المهام التي تقوم بها مصالح التشغيل لذلك لم يتغير دولر مصالح التشغيل وانما جمع بين مهام ووظائف ،اختلفت باختلاف ظروف الدولة وطبيعة نشاطها الاقتصادية لتظهر المصالح العمومية للتشغيل حاليا كتنظيمات تعهد لها الدولة في مهام ثلاثية الابعاد لانها تقوم ب:

- ✓ تقديم المساعدات للبطالين والمساعدة على الاندماج او اعادة الاندماج المهني
- ✓ تنظيم سوق
- ✓ المساهمة في وضع وتطوير المشاريع التي تسمح بخلف مناصب عمل جديدة¹

المطلب الثاني :ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل²

يعد المكتب الوطني لليد العاملة اول جهاز يكلف بتأمين تشغيل اليد العاملة والجهاز عبارة عن مؤسسة عامة ذات طابع اداري يتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي مقره الجزائر العاصمة ووضع تحت وصاية وزير العمل والشؤون الاجتماعية ،منذ سنة 1990 تغيرت تسمية المكتب الوطني للتشغيل بموجب نص تنظيمي وحلت محله الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب نص تنظيمي غير انه في عام 2006 تم الغاء الاحكام

² المادة 02 و03 من المرسوم التنفيذي رقم 77-06 .
احكام الامر 42-71 الملغى بموجب المادة 34 من المرسوم التنفيذي 77-06 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق لـ 18 فبراير 2006 . الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 2006 .

الخاصة بالمكتب الوطني لليد العاملة والنصوص التطبيقية لها لتحل محلها النصوص الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل.

الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات طابع اداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل مقرها الجزائر العاصمة تضم الوكالة ممثلين عن مختلف الوزارات منها ممثل الوزير المكلف بالعمل رئيسا ،وممثل عن الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية ،وممثل عن الوزير المكلف بالشؤون الخارجية ، وممثل عن الوزير المكلف بالمالية وممثل الوزير المكلف بالتشغيل ، ممثل الوزير المكلف بالتكوين المهني ، ممثل الوزير الكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، ممثل عن الوزير المكلف بالتخطيط ، ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، بالاضافة الى المدير العام للديوان الوطني للاحصاء او ممثله و3 ممثلين للمنظمات المهنية للمستخدمين العموميين والخواص الاكثر تمثيلا على الصعيد الوطني و3 ممثلين للمنظمات النقابية للاجراء الاكثر تمثيلا على الصعيد الوطني ، واخيرا ممثل منتخب عن مستخدمي الوكالة .¹

اذا كان المشرع الجزائري كقاعدة عامة قد اسند مهمة تنصيب العمال للوكالة الوطنية للتشغيل ولهاكلها ، فانه استثناء عن هذه القاعدة منح للهيئات الخاصة المعتمدة من قبل الوزير المكلف بالتشغيل بعد اخذ رأي لجنة وزارية مشتركة الحق في القيام بهذه المهمة على ان تحدد شروط منح وسحب الاعتماد وكيفية وكذا صلاحيات وتنظيم وسير الهيئة الخاصة عن طريق التنظيم.

¹ الدكتور بصابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والاثار المترتبة عليها، الطبعة الاولى، دار الخالدونية للنشر والتوزيع، القبة الجزائر، 2010، ص24-25 .

لقد اقرمخ المشرع الجزائري للهيئات الخاصة المعتمدة حق القيام بمهمة تنصيب العمال كون الجزائر صادقت على الاتفاقية الدولية رقم 181 المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة ، وبالرجوع الى النص التنظيمي المتعلق بالهيئات الخاصة المعتمدة المكلفة بتنصيب العمال ، نجد انه يعرف هذه الهيئات على انها كل شخص من القانون الخاص يكلف بتقديم خدمات تتعلق بسوق العمل لاسيما في مجال التقريب بين عروض وطلبات الشغل دون ان تصبح الهيئة الخاصة للتنصيب طرفا في علاقة العمل التي يمكن ان تنتج عنها ، على طالب الاعتماد ايداع الملف الاداري والتقني مرفقا بالاكتتاب في دفتر الاعباء النموذجي المحدد وفق التنظيم المعمول به لدى مديرية التشغيل للولاية .

انشأ المشرع الجزائري على غرار التشريعات العمالية المقارنة الوكالة الوطنية للتشغيل بهدف وضع استراتيجية للتشغيل والاستفادة الى أقصى حد من فرص العمل المتاحة ايا كان مكانها داخل الوطن او خارجه وم ثم فهي تسعى جاهدة للحد من ظاهرة البطالة .

الملاحظ ان المشرع الجزائري اعتمد في تشكيل اللجنة الوطنية على مبدأ الثلاثية أي مشاركة الحكومة عن طريق ممثلي مختلف الوزارات المختلفة وممثلي منظمات ارباب العمل والعمال الاجراء الاكثر تمثيلا على الصعيد الوطني ، وهو المبدأ الذي اقرته الاتفاقيات الدولية الصادر عن منظمة العمل الدولية .

الفرع الاول: التعريف بوكالات التشغيل في التشريعات المقارنة: ¹

الجزائر ليست الدولة الوحيدة التي عمدت على انشاء هيئة وطنية عليا في مجال التشغيل ، فالمشرع المصري اطلق على هذه الهيئة "اللجنة العليا للتخطيط والاستخدام" يرأسها وزير

¹المادة 11من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن القانون المصري .

العمل وهي تضم ايضا ممثلين عن الوزارات المعنية وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمة اصحاب العمل .

اما المشرع المغربي فقد خصص الكتاب الرابع للوساطة في الاستخدام وتشغيل الاجراء ويقصد بالوساطة في التشريع العمل المغربي جميع العمليات الهادفة الى تسهيل النقاء العرض والطلب في مجال التشغيل ، وكذا جميع الخدمات المقدمة لطالبي الشغل والمشغلين من اجل انعاش التشغيل وتنشيط الادمج المهني ، كما خص المشرع الفرنسي الكتاب الثالث لتنصيب العمال ومنح هذه المهمة للوكالة الوطنية للتشغيل ، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد تأثر بالمشرع الفرنسي من حيث تسمية الجهاز وهيكلته ، بالرجوع الى التشريعات العربية المقارنة وجدنا ان قانون العمل المغربي القانون الوحيد الذي تعرض الى الوكالات الخاصة بالتشغيل محدد شروط انشائها وصلاحيه سيرها .¹

الفرع الثاني: المراسيم النصوص التنظيمية التي نظمت الوكالة الوطنية للتشغيل²

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل امتداد للمكتب الوطني لليد العاملة الذي تم تنظيمه بموجب الامر رقم 42-71 حيث تدخل المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي 259-90 ليعدل ويتم النص السابق مغيرا بذلك تسمية الهيئة المكلفة بظبط سوق التشغيل مع اعتبارها في النصيين مؤسسة عمومية ذات طابع اداري تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي ، فالمرونة التي معاجة التشغيل والمسائل المرتبطة بها والتغيرات التي شهدتها الجزائر في العشرية الاخيرة كان لها انعكاسات حادة على سوق العمل ما فرض حتمية تدخل المشرع الجزائري لاعادة تنظيم وسائل تدخل الدولة.

¹المواد من 477 الى 491 من مدونة الشغل المغربية .

²الامر رقم 44-71 المرسوم التنفيذي رقم 259-90.

عرفت بهذه الهيئة تغييرا ملحوظا في النظام القانوني عليها فبموجب المادة السبعة من القانون 19-04 اصبحت الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص ومع هذا استمر العمل القديم للوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير اداري الى غاية 2006 تاريخ اصدار المرسوم رقم 06-77 المتضمن تحديد الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها ، والذي عبر صراحة في نص المادة 34 عن الغاء كل الاحكام المخالفة لاسيما احكام الامر 71-42 المعدل والمتمم.¹

- ✓ انماء حصة الوكالة من عروض التشغيل في سوق العمل .
- ✓ رفع نسبة الاستجابة للعروض التي تجمعها الوكالة .
- ✓ تقليل اجال الاستجابة للعروض وتخفيضها الى اقل من 21 يوم .
- ✓ تمكين المتعاملين من الوصول الى المعلومة والتسجيل والاطلاع على عروض العمل بالاضافة الى الاستشارة والتوجيه .
- ✓ تحيين نسبة التاطير للعاملين والبطالين .
- ✓ تحيين ظروف استقبال الباحثين عن العمل.

الفرع الثالث: الصعوبات والمشاكل التي تواجه وكالات التشغيل²

¹المادة 07 من المرسوم التنفيذي 19-04

المرسوم التنفيذي رقم 77-06

المرسوم التنفيذي رقم 259-90

² سلسلة مواضيع الثقافة العامة لاجتياز المسابقات على أساس الشهادة وعلى أساس الاختبار

الجزء الثاني ص 07

تواجه الوكالة الوطنية للتشغيل وهياكلها الجهوية والمحلية عدة صعوبات ومشاكل من الناحية العملية نذكر مثلا :

- ✓ خرق الهيئة المستخدمة للنصوص التشريعية والتنظيمية وذلك بتشغيل عمال دون تقديم عروض العمل على الوكالة .
- ✓ عدم الحضور الدوري لطالبي العمل لووكالة الولاية للتشغيل لتمديد مدة البطاقة وتجديد صلاحيتها والتصريح في حالة حصولهم على عمل
- ✓ انعدام الثقة بين طالبي العمل والوكالة الوطنية للتشغيل ، وهذا لجهلهم لها ولدورها .
- ✓ عدم التوازن بين طلبات العمل وعروضه ، وصعوبة ادراج حاملي الشهادات الجامعية في العلوم الانسانية لقلة العروض المقدمة لها .
- ✓ العمل (غير المنظم) غير رسمي :حيث يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام نقص فرص العمل المؤسسات المنظمة.
- ✓ . عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تصويبها قصد معالجة ظاهرة البطالة مثل الوكالة الوطنية للتشغيل التي لم تتمكن من تحقيق سوى % 25 من الحجم الذي كان يستوجب عليها تحقيقه من التوظيف.
- ✓ عدم تكيف أنظمة وبرامج التكوين والتعليم العالي والمتوسط بما يتناسب والاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل، والذي يرجع إلى عدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة.
- ✓ ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود إختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- ✓ انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.

- ✓ ضعف روح المبادرة المقاولاتية لا سيما عند الشباب .
- ✓ ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة و التي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، خاصة في المناطق المحرومة كالجنوب والهضاب العليا.
- ✓ صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.

الحلول المقترحة لمواجهة المشاكل التي تواجه الوكالات¹

- ✓ بغية الحد من المشاكل التي تواجه الوكالة الوطنية للتشغيل فاننا نقترح مايلي :
- اعتماد الوكالة على استراتيجية في الاعلام للتعريف بها وبدورها ومهامها وذلك باللجوء الى الابواب المفتوحة والقيام بالملتقيات والايام الدراسية في هذا الشأن .
- ✓ تاهيل الوكالة من جميع النواحي من خلال تزويدها بالوسائل المادية وعصرنة مناهج تسيرها بالوسائل التكنولوجية الحديثة ، من خلال احداث موقع على الانترنت للتسجيل المباشر لعرض عروض العمل وطلباته .
- ✓ الاتصال والاحتكاك بالوكالات التشغيل الاجنبية قصد الاستفادة من خبرتها وتجربتها في الميدان .
- ✓ التنسيق مع مفتشية العمل بغية تفعيل جهاز الرقابة ..

المبحث الثاني: مهام وهيكل الوكالة الوطنية للتشغيل

المطلب الاول: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل

حددت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 06-76 وبالاستناد الى التعداد الوارد في الاتفاقيات الدولية ، اهم المهام التي تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل القيام بها هذه الاخيرة يمكن تقسيمها الى نوعيين ، يعبر النوع الاول عن المهام التقليدية التي ظهرت مع بداية

¹الدكتور بصابر بن عزوز،مرجع سابق، ص 33-34.

نشأة الهيئات العمومية للتشغيل عموما ، بينما يؤكد النوع الثاني المهام الحديثة التي تولت هذه المصالح القيام بها بحكم تغير الادوار والمفاهيم والاطواق الاقتصادية ، الا اننا سنحاول في دراستنا هذه التطرق الى هذه المهام بحسب اهميتها من خلال الوسائل والنشاطات التي تقوم بها الوكالة في كل مهمة.¹

الفرع الاول : المهام التقليدية

يمكن حصر المهام التقليدية للوكالة الوطنية للتشغيل في :

- ✓ التنصيب ودراسة كيفية توسيعه وتطويره.
- ✓ التكوين والتوجيه المهني.
- ✓ المساعدة على الحركية او التنقل.
- ✓ تشغيل الاجانب وتنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج.
- ✓ تقييم المعطيات والنتائج حول سوق العمل.

1. التنصيب

يعتبر التنصيب المهمة الرئيسية واحيانا الوحيدة التي تهدف الوكالة الوطنية للتشغيل باعتبارها المرفق العمومي الاول للتنصيب الى تحقيقها من خلال ضمان التقاء طلبات المسجلة لديها بالعروض الموجودة ، واذ كانت عملية التنصيب تاتي في المرحلة الاخيرة ، فهناك عدة وسائل ومراحل تعتمد عليها لاتمامها ، لذلك لا بد من التطرق الى النظام القانوني للتنصيب والوسائل المتبعة لاتمامه واهم المراحل التي يمر بها .

¹ المادة 05 من المرسوم التنفيذي 77-06.

1.1. النظام القانوني للتصويب¹

نصت المادة الخامسة من القانون 04-94 على مايلي :

"يقصد بالتصويب النشاط الذي يهدف الى اقامة علاقة بين طالبي العمل والمستخدمين لتمكينهم من ابرام عقود عمل وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما "

تطبيقا لنص المادة ، يمكن ان يعرف التصويب من منطلق فردي بالنظر الى طالب العمل او المستخدم او بناء على مستوى سوق العمل ، فالنسبة لطالب العمل ، هو المصلحة او الخدمة التي وضعتها الدولة تحت تصرفه للحصول على المنصب الذي يتلاءم مع مؤهلاته وقدراته ، وفي هذا الاطار حرص المشرع الجزائري على ان يكون تصويب طالبي العمل مجاني اذ لا يمكن تحميل المستفد من هذه المصلحة باي اتعاب او مصاريف² ، كما الزمت الهيئات الخاصة التي تساهم في عمليات التصويب ، بعدم قبول اي اتعاب او مصاريف من طالبي العمل اما بالنسبة للمستخدم ، فهي الهيئة التي تلزم باعلامه وفي اقر الاجال باحسن المؤهلات لشغل المناصب الشاغرة لديه لذلك ينظر اليه على مستوى سوق العمل على انه الالية التي اعتمدها الدولة للوصول الى التوزيع العقلاني للموارد البشرية للدولة ، فهو يهدف الى منع وجود مناصب شاغرة وعمال عاطلين ، ومن جهة اخرى يعمل على تحقيق نفس حظوظ وفرص التشغيل ، لمختلف الفئات والاصناف المهنية ، وفي هذا الاطار اعتبرت الدولة نشاط التصويب

¹ المادة 05 من القانون 04-19، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004.
² المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123 المؤرخ في 24 افريل 2007 ، الجريدة الرسمية عدد 28 سنة 2007.

مرفقا عموميا واوكلته للوكالة الوطنية للتشغيل في اطار سياسة تنمية التشغيل والتوازن الجهوي ومكافحة البطالة.¹

غير المشرع الجزائري في موقفه من مسألة التنصيب ، عندما الغى فكرة احتكار الكلي لهذا النشاط من قبل المرفق العمومي اي الوكالة الوطنية للتشغيل ، ليعلن صراحة في نص المادة 09 من القانون 04-19 عن فتح هذا النشاط امام الهيئات الخاصة ، شريطة حصولها على الاعتماد من قبل الوزير المكلف بالتشغيل بعد أخذ رأي اللجنة الوزارية المشتركة .

شكلت فكرة اعتماد مكاتب خاصة مأجورة للقيام بعملية التنصيب ، محل جدل اليات النظمة الدولية للعمل خلال سنوات 1919/1933/1948، هذا الجدل لم يتم حله الا بعد اعتماد الاتفاقية رقم 1949 التي حددت الامكانيات المفتوحة امام الدول من اجل حصر عملية التنصيب وجعلها من احتكار المرفق العمومي او فتحها امام الهيئات الخاصة وفق شروط .

2/1 الهيئات الخاصة بالتنصيب

استكمال للسياسة التشغيل المنتهجة والتي تهدف بمعية السياسات القطاعية للدولة الى تحقيق العدالة الاجتماعية ، عمدت الدولة تنظيم المرفق العمومي للتشغيل بما يحقق الهدف المسطر ، لذلك اعتمد المشرع الجزائري عند تبنيه المقاييس الدولية الى تحديد مجموعة من الشروط توضع كقيود على الهيئات الخاصة بالتنصيب عند الموافقة على الاستعانة بها واعطائها الرخصة للعمل ، واقل قيد يفرض عليها هو الزامية ابرامها لاتفاقية عمل مع الوكالة الوطنية للتشغيل كطابط قانوني محدد للنشاط والالتزامات والوسائل التي يفرض عليها توفيرها للقيام بمهامها ، مع عدم

¹المواد من (07/02) من القانون 19/04.

اغفال الدور الرقابي لمفتش العمل في هذا المجال ، اضافة الى تحديده لمفهومها مجال اختصاصها والقيود المختلفة الواردة على طريق عملها.¹

يقصد بالهيئة الخاصة المعتمدة للتصويب كل شخص من القانون الخاص ، يكلف بتقديم خدمات تتعلق بسوق العمل ينتج عنها التقريب بين عروض وطلبات العمل ، يهدف الاعتماد على مثل هذه الهيئات الى توسيع ادماج واعادة الادماج الاشخاص الباحثين عن عمل واقامة العلاقة بين طالبي التشغيل والمستخدمين باستثناء تصويب اليد العاملة الوطنية بالخارج او تصويب اليد العاملة الاجنبية بالجزائر ، لانه الاختصاص الاصلي للوكالة الوطنية للتشغيل.²

اضافة الى الشروط المحددة لمنح وسحب الاعتماد ، تلتزم الهيئات الخاصة التقيد بالاحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول لاسيما الاحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والامن ونظافة المحلات والاخلاقيات وادبيات المهنة.³

⁴ حيث ترتبط مشاركة الهيئات الخاصة في المرفق العمومي للتصويب واستمرارها في ذلك بمدى احترام الشروط والوضعيات المحددة في دفتر الابعاء المنصوص عليها قانونا ويتعلق الامر بمقرات الادرات و الهيئات ، التي يجب ان تتوفر على ناحية مخصصة للاستقبال والاعلام والتوجيه لا تقل مساحتها عن 15 متر مربع ، بها فضاء مخصص لتلصيق واعلام الباحثين عن العمل لاسيما شروط التوظيف والقانون الاساسي للمؤسسة والامتيازات المخصصة وكل المعلومات التي تسهل توجيههم ،⁵ لذلك تتطلب عمليات الاعلام والتوجيه التي تقدمها الهيئات الخاصة توفير وسائل مادية تضمن :

¹ تم توضيح ذلك في المرسوم التنفيذي رقم 123/07 المؤرخ في 24 افريل 2007.

² المادة 02 من المرسوم التنفيذي 123-07.

³ المواد من (17-07) من المرسوم التنفيذي رقم 123-07.

⁴ المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 123-07.

⁵ كما يتعين اعلام الباحثين عن الشغل بكل ما يتعلق بمجال التشغيل ، بما فيه الكيفيات الداخلية للتسجيل والتوجيه والوثائق التي من شأنها افادة طالبي التشغيل والمستخدمين بتخصيص فضاء لذلك :

مكتب مخصص لمحادثة طالبي الشغل..

مكتب مخصص لمحادثة المستخدمين .

مكتب مخصص لتسيير الاداري .

الفصل الاول: الوكالة الوطنية للتشغيل

- ✓ تسيير معلوماتي مكيف ومرتبب بقاعدة بيانات الوكالة الوطنية للتشغيل .
- ✓ لوحات التصيق ثابتة ومتنقلة مخصصة لكل فضاء .
- ✓ ااث عرض يتضمن كل الوثائق ومختلف المطويات.
- ✓ طاولة عمل لآخذ النقاط وتحرير السيرة المهنية والطلبات¹

عمد المشرع الجزائري الى ضبط الهيئات الخاصة بالتنصيب التي عليها ان تحترم تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما واحترام تساوي حظوظ طالبي العمل في الحصول على منصب شغل .

نوعية الخدمات المقدمة² من خلال خضوعها للمراقبة الدورية من قبل المصالح المختصة للدولة ، بما فيها الوكالة الوطنية للتشغيل والمفتشية العامة للعمل ، حيث يتعين على الاعوان المكلفين بعملية المراقبة الدورية تسجيل الزيارات والمعانيات في سدل مرقم مؤشر عليه مفتوح لهذا الغرض مع اعداد محضر وارساله في اجل لايتجاوز ثمانية ايام الى الوزير المكلف بالتشغيل بعد اعلام المفتشية العامة للعمل والوكالة الوطنية للتشغيل ، على ان تبلغ نسخة منه الى الهيئة الخاصة بالتنصيب في اجل اقصاه ثمانية أيام وفي حالة عدم احترام الاعذار تتعرض الى عقوبات تتراوح بين الغلق لمدة لا تتجاوزشهرين أو التوقيف الوقت لممارسة النشاط لمدة ثلاثة اشهر.³

3/1 الوسائل المعتمدة في التنصيب

تتوفر مصالح التشغيل على عدة وسائل وانظمة من اجل اتمام عملية التنصيب اهمها :

- ✓ نظام لتصنيف الانشطة الاقتصادية والمهن .
- ✓ نظام لترتيب طلبات العمل او بطاقةية طلبات العمل .

المواد من (08/07) من المرسوم التنفيذي رقم 123-07.

¹ المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 123-07.

² المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 123-07.

³ المادة (32/30) من المرسوم التنفيذي رقم 123-07.

- ✓ نظام لترتيب عروض العمل او بطاقية عروض العمل .
- ✓ تصنيف المؤسسات.

يعتمد تصنيف الانشطة الاقتصادية والمهن على تحديد مفصل للانشطة الاقتصادية الممارسة في الدولة ، من حيث يسمح التنظيم المعتمد بتجميع كل المهن بحسب قطاعات النشاط او بحسب النشاطات المماثلة ، يحمل كل نشاط رقما ورمزا ، ترتب الرموز الرقمية في جدول تفصيلي يكون شبيها بالقاموس ، فيصبح تصنيف المهن بمثابة الوسيلة المتعارف عليها بين كل الاشخاص المتدخلين في منصب العمل سواء كانوا موظفين بالوكالة او موجّهين او مكونين او القائمين بعملية الاحصاء وحتى ارباب العمل والنقائبيين ، بل ان الاستعمال المتكرر للرمز الرقمي يجعله معروفا حتى من قبل طالب العمل ، بالاضافة الى التصنيف المتضمن تحديد الوكالات المعترف بها في الدولة الذي يعتبر مصدر للمعلومات ومرجع موثوق به يتم الاستعانة به لتفادي سوء الفهم او التقديرات المتغيرة .

اما بطاقية طلبات العمل ، فهي عبارة عن سجل يتضمن قائمة للاشخاص الذين تقدموا الى المصالح العمومية للتشغيل باعتبارهم طالبي عمل يخصص لي كل منهم جزء يتضمن المعلومات الشخصية والمهنية من اسم ، ولقب ، وعنوان ، وتاريخ ومكان الميلاد ، الحالة العائلية ، نوع تكوين ، المؤهل ، السيرة الذاتية ، نوع العمل المطلوب دائم مؤقت ، بالتوقيت الجزئي ، او الكلي .

تحمل الوثيقة رمزا رقميا يقابل الرمز الممنوح لها في مصنف الانشطة الاقتصادية والمهن ، تسهل هذه الطريقة من عملية التصنيف لان طلبات العمل ترتب بالنظر الى المزم الرقمي المعمول به والذي يقابل العمل الذي يريده المعني والمؤهل المناسب له ، على حسب اسم طالب العمل او تاريخ التسجيل او بحسب معايير اخرى يحددها القانون على هذا المرفق.

الفصل الاول: الوكالة الوطنية للتشغيل

بينما يتضمن سجل بطاقية عروض العمل مجموعة من الوثائق ، تمثل كل وثيقة عرضا من عروض العمل المقدمة من قبل المستخدمين ، يحتوي على وصف دقيق للعمل المطلوب من المؤهل الذي يتناسب معه بالاضافة الى عرض ظروف العمل وشروط التشغيل المقابلة (كالاجر ، التوقيت ن الحماية الاجتماعيةالخ) ترتب عروض العمل على حسب الرمز الرقمي الممنوح للنشاط او المهنة و احيانا حسب المؤهل المقابل .

على ان يتضمن سجل البطاقية المؤسسات الاقتصادية الموجودة في الدائرة الاقليمية الكائن بها مقر المرفق العمومي للتشغيل ، ويضمن هذا السجل تنظيم وتعداد المؤسسات بحسب اسمها مقرها الاجتماعي ، قطاع النشاط المنتمية اليه ن نشاطها الحالي ن والشروط العامة للعملالخ ، كما يمكنها ان تتضمن كشفا بالاتصالات التي تمت بينها وبين مصالح التشغيل المعنية بمناسبة عملية التنصيب .

وضع المشرع الجزائري المعايير القانونية التي تسمح بتسهيل المقاربة بين طلبات العمل والعروض ، ومن باب تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك ،تكلف الوكالة الوطنية للتشغيل عل الخصوص بوضع منظومة اعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك ، مع القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة ، بعد تطوير الادوات والاليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمه .¹

4/1 مراحل التنصيب²

¹ المادة 05 الفقرة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 07-66.

² المادة 05 من المرسوم التنفيذي 06-77.

الفصل الاول: الوكالة الوطنية للتشغيل

تتمثل مراحل التنصيب في اتباع خطوات التي تعبر في مجملها عما تضمنته الفقرة الثانية من نض المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي 06-77 عندما كلفت الوكالة الوطنية للتشغيل بجمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها ، حيث تتحقق العلاقة المطلوبة بداية باعتماد وثيقة عمل او وثيقة عرض عمل وفق النموذج المعد من قبل الادارة المختصة مسبقا والذي يحمل اهم المعلومات التي تمكن من تسهيل التقاء العرض بالطلب ، لذلك يساهم التكوين الجيد للموظف المشرف على عملية التنصيب ومعرفته بالوضعية الحديثة لسوق التشغيل ، من مناقشة المعطيات وتوضيحها وتعديلها اذا لم تكن موافقة للتشريع والتنظيم المعمول بيه .

يشرع في عملية المقاربة بين طلبات العمل الموجودة وعروض العمل المقدمة او المقترحة مباشرة بعد تسجيل المعطيات الضرورية ، حيث يلتزم مكتب التشغيل بتوزيع طلبات على العروض بعد توظيف التصنيفات المعتمدة في البطاقات والوثيقة الاسمية المحررة لكل طالب عمل وعرض عمل وعليه ان يراعي في المقام الاول المؤهل المطلوب والاختصاص المتوفر تم رغبة العامل ن يمكن لمصالح التنصيب ان توظف معايير اخرى اثناء المقاربة ، تعود للمتطلبات الاجتماعية كالاعباء العائلية ، سكن العامل ، الاجر ، المنتظر والاجر المعروضالخ ، وفي الاحوال تلتزم مصالح التشغيل تلبية عرض التشغيل المقدم في اجل اقصاه واحد وعشرون يوما بعد تسجيله ، وفي حالة عدم احترامها للاجال المحددة يحق للمستحم اللجوء الى التوظيف المباشر مع اعلامها بذلك فورا¹.

يمكن تتخذ عملية المقاربة شكلا اخر ، يتمثل في تنظيم مقاصة بين عروض العمل وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي ، حيث تشرف مكاتب التنصيب على توزيع

¹ المادة 14 من القانون 19-04 .
المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123.

عروض العمل على طلبات العمل في الاختصاص الاقليمي المحدد بالمنطقة الجغرافية التي يمتد اليها الاختصاص ، عندما يصعب في هذا المستوى ايجاد مناصب للطلبات المسجلة لديها او توفير يد عاملة بالنسبة للمناصب الشاغرة التي وفرتها المؤسسات ، تحول الطلبات والعروض الى مكاتب المناطق المجاورة اما على المستوى المحلي او الجهوي او الوطني ، حيث تتم المقاربة في منطقة جغرافية اكثر اتساعا ، يصعب اتمام هذه العملية من الناحية النظرية الا ان توظيف المنظومة الاعلامية والاعتماد على الرموز الرقمية والتصنيفات يسمح بالانتشار الفوري لطلبات وعروض العمل المسجلة من مكتب لآخر عبر كامل التراب الوطني .

تقوم مكاتب التنصيب عندما تسجل وجود عدة مرشحين لمجموع المناصب المفتوحة من قبل المؤسسات او وجود عدة فرص للتنصيب مقارنة مع الطلبات المقدمة ، بتقديم طالبي العمل مباشرة الى المؤسسات وهي الحالة التي يحق فيها للمؤسسة التدخل في عملية المقاربة بعد ان تعد مكاتب التنصيب وبناءا على المعلومات المتوفرة ، لديها شبه تصفية ، ليتم الانتقال بين المرشح او المرشحين المختارين من قبل مكاتب التنصيب وبين المستخدم صاحب العرض ويبقى المستخدم صاتح القرار النهائي في التنصيب .

لاينتهي دور مرفق التنصيب عند المرحلة السابقة ، اذ يتعين عليها معرفة نتيجة الانتقال بين طالب العمل والمؤسسة من خلال المتابعة التي تتحقق بوثيقة الرد او الاتصال المباشر بالمستخدم من جهة اخرى تسمع المتابعة ، من اعتماد دراسة احصائية لعمليات التنصيب من خلال ترتيب وتحيين الوثائق والمعلومات بصفة منظمة ، لهذا السبب يتعين على مكاتب التشغيل سحب الطلبات والعروض التي تم استهلاكها¹ لتحديد حجم وطبيعة المهام المنفذة وتحيين الطلبات والعروض الجديدة ، التي تم استهلاكها لتحديد الجهود الكافية للحصول عليها وان استدعى الامر القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها ،

¹ مقال صادر عن جريدة المساء باللغة الفرنسية ، الجزائر العاصمة بتاريخ 12-07-2008، ص 03 .

لذلك اعتبر المشرع الجزائري عملية البحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة من بين اهم المهام التي يتعين على مكاتب التشغيل المنتشرة عبر التراب الوطني القيام بها .

تعتبر هذه المهمة تقليدية وحديثة في نفس الوقت ، حيث تاخذ الميزة الاولى نظرا لاتصالها المباشر بالمهمة الاساسية لمصالح التشغيل عموما ، اي التنصيب وهو ما يجعله وظيفة ثانوية او مكملة الا انها تمتاز بالديمومة وهو ما يميز مصالح التشغيل المعاصرة التي طورت من اساليب عملها ، باعتمادها على اليات لرصد سوق التشغيل وتحديد احتياجاته الحقيقية ومن ثم جلب المستخدمين الذين ينشطون في المنطقة الجغرافية التابعة للاختصاص الاقليمي لمكاتب التشغيل ، عن طريق اعوان مخصصين ومكونين لهذا الغرض لان هذه المهمة تستدعي دراية باساليب الحوار والتحري و الاستقطاب ، يستدعي اتمام مثل هذه المهام توفير الوسائل الضرورية لا سيما اذا تعلق الامر بمصاريف التنقل الى المؤسسات الاقتصادية ، حيث يتعين تبني نظام محفز يجعل الاعوان ياخذون مبادرة البحث والتنقيب مناصب العمل دون الحاجة الى تذكيرهم بالعقوبات المفروضة عليهم في حالة عدم القيام بوظائفهم او اهمالها

2. القيود المفروضة على عملية التنصيب

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل اهم اليات رصد سوق الشغل واحد الوسائل تسيير وتنفيذ السياسة العمومية في هذا المجال ، نظرا لكونها الوجهة الاولى لطالبي الشغل ، من خلال اشرافها على عملية التنصيب تمر عملية التنصيب بعدة مراحل ،تستدعي كل مرحلة مجموعة من الاجراءات تتكامل فيما بينها ويؤدي تخلفها الى عدم اتمام عملية التنصيب او عدم مساعدة الوكالة للقيام بمهامها .

الفصل الاول: الوكالة الوطنية للتشغيل

صدر القانون 19-04 المتضمن تنصيب العمال ومراقبة التشغيل من اجل تعزيز دور الوكالة ،
لانه يعتبر المصدر والظابط القانوني لعملية التنصيب بنصه على احكام تضمن خضوع كل
طرف الى الالتزامات المقررة قانونا .¹

يلتزم طالب العمل بتسجيله نفسه لدى الوكالة الوطنية للتشغيل المؤهلة او البلدية او الهيئة
الخاصة المعتمدة ،² ينتج عدم التسجيل تفويت فرصة التوظيف المستقبلي ، سيما اذا تعلق
الامر للبرامج المساعدة على الادمج المهني التي لا تحقق الاستفادة منها الا بمرور على
الوكالة الوطنية للتشغيل ، كما يلتزم المستخدم بتبليغ الوكالة الوطنية المؤهلة او البلدية او
الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته والتي يريد شغلها واي مخالفة
تعرضه للغرامة المقدرة ب 10000 الى 30000 دينار جزائري عن كل منصب شاغر لم يتم
التبليغ عنه مع مضاعفة الغرامة في حالة العود ، كما يقع عليه التزام اخر يتمثل في ضرورة
ارسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة وبالتوظيفات التي قاموا بها الى الوكالة
الوطنية للتشغيل حسب الفترات المحددة قانونا ، واي مخالفة او امتناع يعرض المستخدم للى
العقوبة السابقة دون اغفال تطبيق قانون العقوبات عندما تتعلق المخالفة بالتصريح الكاذب
في مجال تنصيب العمال .

يتعين على البلديات والهيئات الخاصة المعتمدة التي ابرمت اتفاقية مع الوكالة المؤهلة ، موافقتها
بالمعطيات الاحصائية التي تمكنها من اتمام مهامها بانتظام حسب ما هو محدد قانونا ، اضافة
الى التزامهم وبمعية الوكالة بعدم افشاء المعلومات الشخصية التي تمس بالحياة الخاصة لطالب
العمل وفي حالة حدوث ذلك يعاقب المخالف بغرامة تتراوح بين 50000 الى 100000 ديناري
جزائري.³

¹ القانون 19-04 .

² المادة 17 من القانون 19-04 .

المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 123-07 .

³ المادة 16 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 123-07 .

فرض المشرع الجزائري على مفتش العمل التدخل بحكم الصلاحيات المخولة له قانونا لمعاينة وتسجيل المخالفات المرتكبة واتخاذ الاجراءات اللازمة ، وقبل هذا طالب الوكالة الوطنية للتشغيل بضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة على القانون المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل في المجالات التي تخصها ، فالطابع الردعي الذي ضمنه المشرع لمثل هذه الاحكام ، دليل واسع على عدم تخلي الدولة عن لعب دورها في مجال التشغيل على الرغم من المرونة التي يتطلبها اقتصاد السوق.¹

2مهمة الاعلام والتوجيه المهني

تتشارك مهمة الاعلام والتوجيه مع مهمة التصيب في نفس الهدف ، المتمثل في ادماج اكبر عدد ممكن من العمال في مناصب العمل الملائمة ، كما أن الاستمرار في عملية التوجيه المهني مقترن بطريقة الاعلام المهني المتبع والمفتوح امام الاطراف المعنية.

2.1 الاعلام المهني²

اذا كان التصيب يوفر لطالب العمل منصب عمل محدد ، فان الاعلام المهني هو الذي يؤمن له ادماجا مهنيا حقيقيا ، لانه يعطي الصورة الحقيقية للعمل المطلوب القيام به من خلال التعريف المسبق والدقيق بالمعطيات الموضوعية التي تمكن من الاحاطة بوضعية سوق العمل ومتطلباته اضافة الى فرص الادماج والطرق المعتمدة في ذلك وعلى ذلك يتطرق الاعلام المهني الى اربع محاور اساسية هي :

✓ النشاطات والمهن :بمعرفة مضمونها .شروط القبول بها وممارستها ، ظروف العمل وشروط التشغيل المرتبطة بها ، ابعاد المسار المهني المرتبط بها ، التعريف بالاحكام التي تضمنها قانون العمل والتنظيمات المهنية والنقابية .

¹ المواد من (27/18) من القانون 19-04.

¹ عبد الله قادية، الاطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر، مذكرة شهادة دكتورا، تخصص حقوق، وهران، 2011، ص 194.

- ✓ التكوين : طبيعة التكوين ، مدته ، تكلفته ، شروط القبول ، الشهادات الممنوحة ، امكانية توفره في الدولة او اللجوء الى توفيره في الدول الاحنبية .
- ✓ التشغيل وامكانية الادمج المهني : العرض والطلب في سوق العمل ، المناصب المفتوحة او الموجودة فعلا وتلك التي يحمل وجودها مستقبلا بانظر الى الانشطة المهنية المحددة .
- ✓ التدابير والبرامج الخاصة بعنوان التشغيل : البرامج الخاصة بالتكوين والتشغيل المعتمدة من قبل الدولة الامتيازات والحقوق التي تقررها للعمال ، امكانيات الاندماج الدائم ، الاجهزة والمساعدات الممنوحة من قبل الدولة لخلق المؤسسات .

يتعين على اعوان المصالح المعنية الالمام بالاحكام التشريعية والتنظيمية المطبقة ما يستدعي الاستعانة بمصادر مختلفة ن بدءا من مصالح التشغيل نفسها الى الهيئات المختلفة للدولة و المسؤولة عن تنفيذ الاليات والبرامج المعدة من قبل الدولة ، المصالح المختصة بوزارة العمل والتشغيل ، ادارة العمل مؤسسات التكوين المختلفة ، يقدم الاعلام المهني بصورة فردية ، لكل شخص يلتمسه او يوجه بصورة جماعية الى مجموعات مختلفة من طالبي العمل او المستخدمين الموجودين في نفس الوضعية ، كما يمكن ان يقدم في العديد من الحالات خارج المقرات ، تطبيقا لسياسة التعريف الخارجي التي تعتمدها مصالح التشغيل من خلال تنظيم ابواب مفتوحة او ملتقيات او صالونات جهوية او وطنية او معارض .

2.2 التوجيه والارشاد المهنيين¹

يهدف التوجيه المهني الى توفير اكبر فرص للادمج او اعادة الادمج المهني من خلال رصد المعطيات اللازمة حول سوق التشغيل وامكانية التنصيب المفتوحة به ، ينحصر دور مصالح

¹ عبد الله قادية، مرجع سابق، ص 194/195.

التشغيل في التوجيه المهني على الوقوف على معارف الشخص وقدراته وتوجيهها لافضل استعمال .

تظهر العديد من الدول السائرة في طريق النمو ومنها الجزائر اهتماما جديا يجعل التوجه اداة فعالة في المساهمة في ترقية الشغل بمنح مصالح التشغيل الاستقلالية الفعلية ، فبالاضافة الى مهمتها التقليدية والمتمثلة في المساعدة على الالتحاق بمنصب العمل ، تختار الاشخاص الذين تجمعهم نفس المؤهلات والذين يظهرون الرغبة في خلق المشاريع او المؤسسات الخاصة بهم لتنسيق بينهم وتوجيههم الى الاليات المناسبة ، لتساهم بذلك في خلق مناصب عمل مأجورة بتبعية ، وعلى ذلك لا يخرج التوجه المهني عن احد المسارين ، اما نحو المصالح المعنية للوكالة وهذا ما يسمى بالتوجيه الداخلي او نحن مراكز التكوين المهني او مختلف اجهزة التشغيل بالولاية وهو ما يعرف بالتوجيه الخارجي .

1.3 المساعدة على الحركية او التنقل

يعتبر التنصيب المهمة الاساسية للمصالح العمومية للتشغيل ، فالمؤسسة قد تحتاج الى عمال والعامل قد يحتاج الى منصب عمل وللمصالح المختصة ان تبني العلاقة بين الطرفين ، قد يصعب احيانا تحقيق الارتباط بين الطرفين في نفس المكان وبعبارة اخرى تتوفر مناصب العمل في المكان الذي لا توجد فيه يد عاملة او العكس اي توفر اليد العاملة في الاماكن التي لاتوجد بها فرص عمل ، مما يجعل التنقل الحل الوحيد لتحقيق علاقة العمل المطلوبة وهنا تتدخل المصالح المختصة من خلال تدابير المساعدة على الحركة الجغرافية والتدابير المساعدة على الحركة المهنية.

2.3 المساعدة على الحركية المهنية

ترتبط المساعدة على الحركية المهنية بالتخصيص المطلوب المطلوب لشغل منصب العمل لذلك تتخذ شكل تكوين او اعادة تكوين ، ممول ومقدم لفائدة طالبي العمل الذين لم يتم توظيفهم

بالتخصص الذي تقدمو به بهدف الحصول على تاهيل مشابه او جديد يحتاجه سوق العمل او يتناسب مع التخصصات المطلوبة .

استندت العديد من المشاريع المساعدة على الادمج واعادة الادمج المهني المطلوبة في اطار سياسة التشغيل المنتهجة من قبل العديد من الدول ، على المساعدات التقليدية للحركية المهنية التي تشترك مع المساعدة على الحركية الجغرافية في حل العديد من المشاكل الناجمة عن عدم تكافؤ طلبات العمل مع عروضه من حيث المكان او من حيث التخصص ،

مايترجم موقف المشرع الجزائري عندما كلف الوكالة الوطنية للتشغيل بجميع عروض وطلبات العمل ووضعتها في علاقة فيما بينها ، عن طريق تنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركة اليد العاملة واشراك المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني او التكوين التكميلي الخاص بتكثيف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المطلوبة

4-تنظيم عمل الاجانب وتنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج¹

تكلف الوكالة الوطنية للتشغيل دون سواها ، بمتابعة تطور اليد العاملة بالجزائر في اطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الاجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال وتسييرها ، كما تهتم بالبحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين بالخارج ، من اجل تحقيق ذلك تتكفل بضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل في اطار الصلاحيات والاختصاصات المنوطة بها .

4-1 تنظيم تنصيب اليد العاملة الاجنبية بالجزائر

يخضع توظيف الاجانب كقاعدة عامة الى ترخيص من قبل الادارة وهو مايعبر عنه برخصة العمل التي يعود لمصالح التشغيل تحضيرها ، لان القبول او رفضمنحها يعبر عن احدى الصلاحيات الممنوحة قانونا لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ، تضبط هذه المهمة في

¹المادة 05 (فقرة ب/6) من المرسوم التنفيذي رقم 77-06.

الحالات العادية من خلال القوانين المحددة لشروط اقامة وعمل الاجانب وفي هذا الاطار نصت المادة 28 من القانون 08-11 على مايلي:

"على كل شخص طبيعي او معنوي يشغل اجنبيا باية صفة كانت ، ان يصرح به خلال مدة ثمان واربعين ساعة ، لدى المصالح المختصة اقليميا للوزارة المكلفة بالتشغيل ، وفي حالة عدم وجود هذه المصالح لدى بلدية محل التشغيل او محافظة الشرطة او فرقة الدرك الوطني المختصة اقليميا . ويجب استيفاء نفس الاجراءات عند انتهاء علاقة العمل
1»

يتعين على المستخدم الذي يرغب في توظيف عامل اجنبي ، تحديد المنصب بدقة قبل البدء في اجراءات التوظيف وطلب الرخصة من المصالح المختصة ، كما تطالب الوكالة الوطنية للتشغيل التأكد من توفير المعيار المتحكم في منح الرخصة والمتمثل في احترام الاولوية الوطنية ن فلا تمنح رخصة العمل للاجنبي ، الا اذا ثبت عدم وجود عامل وطني قادر على شغل المنصب المطلوب ، وهي المهمة التي تعتبر بسيطة مقارنة مع دورها في هذا المجال لانها مطالبة بمعرفة وضعية سوق العمل من حيث الانشطة الموجودة او الناقصة او المفقودة .

ومع هذا يمكن ان تلجأ الوكالة الوطنية للتشغيل في بعض الحالات الى نشر قائمة بعروض العمل المقترحة ، فاذا لم تتلقى اي امكانية لشغلها عن طريق كفاءات وطنية بالرغم من اتباع كل الاجراءات السابقة ، تبادروا بالاعلان عن امكانية توظيف عمال اجانب ، ليتم في حالات اخرى منح الموافقة المسبقة لاستخدام اليد العاملة الاجنبية بتحديد قائمة بالمناصب المخصصة للاجانب بعد اشراك ممثلي العمال والمستخدمين ، بحسب قطاعات النشاط والمؤسسات في ذلك ، كما يمكن ان يتم التنصيب بعد التفاوض مع المستثمرين الاجانب على عدد وطبيعة المناصب الممكن شغلها من قبل يد عاملة غير جزائرية ، ليحتفظ القانون الوطني في كل

¹ المادة 28 من القانون 08-11 المؤرخ في 25 جوان 2008 المتعلق بدخول الاجانب الى الجزائر واقامتهم وتنقلهم ، جريدة رسمية عدد 36 ، سنة 2008

الاحوال باحقية تحديد نوع وعدد المناصب التي يمنع منعاً باتاً استخدام الاجانب فيها ، مهما كانت وضعية سوق العمل لانه يعتبر حكراً على المواطنين ومن ذلك المناصب العليا والمناصب المفتوحة في الوظيفة العمومية مثلاً .

ان افتقار سوق الشغل لليد العاملة الوطنية المؤهلة في مجالات معينة ، دفع بالعديد من الدول الى اتباع سياسة معاكسة من خلال انشاء صناديق خاصة مسيرة من قبل المصالح العمومية للتشغيل ، هدفها منح ترخيص الاجانب مع تامين التكوين اللازم للعمال الوطنيين المدعويين الى الحلول محل العمال الاجانب في التخصصات المفقودة.¹

يعبر قرار منح او رفض الرخصة في جزء منه ، عن السلطة التقديرية للمصالح العمومية للتشغيل التي تلعب دوراً كبيراً في هذه المهمة بالذات ، بمساهمتها في تقييم سياسة القطاع المنتهجة في مجال التشغيل وتحديد النقائص والبديل الذي يتلاءم مع مخلفات العولمة واحتياجات سوق التشغيل.

2.4. تنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج

تتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بمهمة تنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج وهو ما يعرف بالتنصيب خارج الدولة ، او التنصيب بين الدول .

تدخل هذه العملية في اطار تنفيذ الاتفاقيات والاتفاقيات التي تجمع بين دولتين او اكثر تحت عنوان "اتفاقيات اليد العاملة" التي تحدد حقوق والتزامات العمال المنصبين بالخارج بدءاً من مدة العقد الى الاجر وكل الامتيازات المرتبطة بمنصب العمل والعامل ، كما تتضمن جزءاً يتعلق باجراءات القبول والتنصيب وكيفية الرجوع الى الدولة التي ينتمي اليها المعني بمنصب العمل وهو الجزء المتعلق بدور مصالح التشغيل الذي يعتبر صعباً من الناحية العملية ، مقارنة مع دورها في عمليات التنصيب التي تتم على الصعيد الوطني .

¹الاتفاقية رقم 97 والتوصية رقم 86 لسنة 1949 حول العمال المهاجرين.
كذلك الاتفاقية رقم 143 لسنة 1975

تتم عملية التنصيب من خلال تدخل المصالح العمومية للتشغيل للبلديين وعادة ما تبدأ من قبل مصالح الدول المستقبلية ، التي تجمع عروض عمل المستخدمين الذين يطمحون الى استخدام يد عاملة اجنبية ، يتم ارسالها الى بلد الانطلاق او البلد التي تريد مصالحها توظيف عمال خارج حدودها ، اين تقوم بمراقبتها وعرضها على المكاتب التابعة لها والموزعة عبر اقليم الدولة لاقتراح وتوفير العمال المؤهلين ، سهر المديرية الفرعية للتنصيب في الخارج ، الموجودة على مستوى الهياكل المركزية للتشغيل على اتمام هذه المهمة .

تخضع عملية مراقبة العروض والانتقاء الى نفس طريقة معالجة العروض الوطنية، اما بنشرها او باستخراج الطلبات الموافقة من بطاقيات التسجيل المتوفرة على مستوى مكاتب التشغيل ، يتم استدعاء المرشحين واخضاعهم لاختبارات القبول تحت اشراف لجنة ، تحرص الاتفاقيات التي تجمع بين البلدين ان يكون احد اعضائها ممثل للمستخدمين الاجانب .

تنص اغلب الاتفاقيات اليد العاملة على ضرورة حيازة العامل الذي تم تنصيبه بالخارج لعقد عمل يثبت قبوله بالمنصب ويحدد حقوقه والتزاماته قبل مغادرته لبلده ، علما ان مصالح التشغيل البلد الذي ينتمي اليها قادرة على امضاء العقد باسم المستخدم الاجنبي والبنياية عنه ، اضافة الى ضرورة اتمامه لاجراءات السفر مسبقا ، تضمن المصالح العمومية للتشغيل البلد المستقبل التكفل بالعمال عند وصولهم ، على ان يتم نوع من المقاصة بين مصالح البلدين في كل ما يتعلق بمصاريف التكفل والتنقل والتنصيب ، تحدد طبيعتها وطريقة حسابها بموجب اتفاقات اليد العاملة المبرمة سابقا .¹

لا تكتفي الوكالة الوطنية للتشغيل بمهمة التنصيب فقط، بل هي مطالبة بالبحث عن كل الفرص التي لاتسمح بذلك خارج اقليم الدولة.²

¹ عبد الله قادية نفس المرجع السابق ص 199 .
² المادة 05 فقرة ب من المرسوم التنفيذي رقم 07-66 .

5- تقديم وعرض المعطيات حول سوق العمل

يكتسي عمل المصالح العمومية للتشغيل اهمية معتبرة في مجال الاحصاء حيث المعطيات المقدمة من قبل مصالح التشغيل فائدة مزدوجة ،فهي تسمح باستعلام الدوري عن وضعية سوق العمل ومتطلباته من جهة وتمكن من تقدير ومتابعة عمل هذه المصالح من جهة اخرى ،لذلك يمكن للمصالح العمومية للتشغيل ان توفر المعلومات المطلوبة بطريقتين اما من خلال ملفات تسجيل طلبات وعروض العمل او من خلال الحصول عليها بطريقة ظرفية ومنظمة من قبل مصادر اخرى .

1.5- المعلومات المستخلصة من ملفات التسجيل

تشكل ملفات تسجيل عروض العمل وطلباته بالنسبة للقائمين على الاحصاء مصدرا غنيا بالمعلومات ،لأنها تسمح بمتابعة تطور البطالة حسب السن والمنطقة الجغرافية والاختصاص المهني ،ما يساعد على تحديد المناطق التي ترتفع فيها نسب البطالة والنشاطات التي يصعب ايجاد عمل والمؤهلات المطلوبة واجراء عملية حسابية بسيطة يتم تقريب معطيات طلبات العمل مع معطيات عروضه ومقارنتها بالمعطيات الناتجة عن التنصيب الفعلي ، وبتحديد المعيار والاجل والذي تم من خلاله التقريب بين عروض العمل وطلباته والنتائج المحققة ،يتشكل الاحصاء الاستغلالي الذي يساهم في تطوير اساليب تدخل الاطراف المسؤولة عن تنفيذ سياسية التشغيل المتبعة .

2.5- المعلومات المستخلصة من مصادر اخرى

يساهم النشاط الاعتيادي لمصالح التشغيل في صياغة المعطيات الضرورية حول وضعية سوق العمل من ذلك ما تقوم به من بحث وتنقيب مناصب العمل لدى المؤسسات المستخدمة المختلفة وما ينتج عن ذلك من حصولها على معلومات حول اليد العاملة الموجودة في كل مؤسسة (بحسب النشاط والمؤهل) ، الانتاجية المحققة (ارتفاع او انخفاض) ، طريقة تسيير.....الخ.

حيث يلتزم التشريع المؤسسات المستخدمة تقديم كشوف دورية عن عدد مستخدميها وحركتهم والنشاط الفعلي الممارس.

ان استغلال الاحصاء لهذه المعطيات يمكن من معرفة هيكله وتطوير التشغيل بالنظر الى قطاع النشاط والمنطقة الجغرافية، كما ان المعطيات المحصل عليها تساعد على تحليل عدة ظواهر كتطور التوزيع الجغرافي للمؤسسات او التحولات التكنولوجية وتأثيرها على التشغيل، لهذا السبب ركز برنامج الاصلاح المطبق على الوكالة الوطنية للتشغيل في جانبه التشريعي، على ضرورة تطوير الادوات والاليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها للوصول الى تطوير مناهج تفسيره وادوات تدخل المختلفة، كما الزمها القيام بكل دراسة وتحقيق لهما صلة باداء مهمتها وهو ما يمكن ان يحدث عقب المعطيات الكمية التي تقدمها للهيئات المكلفة بالاحصاء، اي انها تساعد نفسها على تطوير اساليب عملها¹ في هذا الاطار نصت القوانين المنظمة لعملها على ضرورة استغلال المعطيات الاحصائية التي تقدمها مختلف المصادر.²

الفرع الثاني : المهام الحديثة

نظرا لتسارع وتيرة التغيرات الاقتصادية واستجابة للشروط التي اصبح سوق التشغيل يتطلبها ن كلفت مصالح التشغيل بعدد من الوظائف الجديدة للسماح لها بمسايرة الظروف والمقدرة على ضبط ومراقبة سوق التشغيل المعاصر .

تكتسي الوظائف الجديدة صعوبة في الترتيب ، خاصة وان العديد منها هو تكميل للوظائف التقليدية ، اضافة الى القيام بها مرتبط بوضعية الدولة والوسائل المتاحة بها ، لذلك سنقوم بذكرهم الوظائف التي تتقاسمها المصالح العمومية للتشغيل لمختلف الدول وتلك التي تمارسها الوكالة الوطنية للتشغيل.

¹ المادة 05 (فقرة 1-3-فقرة ب/7) من المرسوم التنفيذي رقم 07-66
² المادة 07 (فقرة 2) من القرار المؤرخ في 25 يناير 2007 . جريدة الرسمية عدد 32. سنة 2007 .

1-المساهمة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل¹

اجبر الارتفاع الحاد في نسب البطالة الدول المختلفة على اتخاذ كل انواع التدابير سواء المباشرة او غير المباشرة ، من اجل توفير مناصب الشغل للعمال الذين لم يسمح السوق الحر من امتصاصهم ، تتعدد التدابير غير المباشرة التي تهدف الى التشجيع على التشغيل ، من الاحاطة بتكاليف العمل الى تحسين استعمال الة الانتاج الى تعديل اوقات العمل الى التشجيع على التقاعد المسبق والرفع من مرونة سوق العمل وصولا الى التدابير المتعلقة بالتشجيع على خلق المؤسسات والعمل الحر ، بينما تهدف التدابير المباشرة الى خلق امكانيات التشغيل عن طريق تسخير الاموال العمومية لتمويل المشاريع التي تساعد على خلق مناصب عمل مستقبلا ، المجال الذي تتدخل فيه المصالح العمومية للتشغيل ، حيث كلفت الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية واعلامها بتسيير البرامج الموجودة وانجازها . وفي هذا الاطار تم تخصيص جزء من الايرادات على شكل تخصيصات توضع تحت تصرف الوكالة في اطار تسيير الاجهزة الخاصة بدعم التشغيل ، يمكن تقسيم هذه البرامج حسب اهميتها واسبقيتها في التطبيق الى -التوظيف المباشر في الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي وبرامج التكوين والتشغيل².

1.1- التوظيف المباشر في الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي

1.2- يوجه هذا النوع من البرامج الى الشباب البطل الحائز على الشهادات العليا والذي لا يملك اي خبرة مهنية وليس له الحظ في الالتحاق بالنظام العادي للوظيفة العمومية لسبب بسيط هو الاكتفاء في مصالحتها المختلفة .

تهدف سياسات التشغيل المختلفة عند توظيف هذا النوع من البرامج ، للتخفيف المؤقت من ضغط البطالة التي يعاني منها خريجي الجامعات والمعاهد من جهة ، واعطائهم فرصة لاكتساب خبرة

¹المادة 05 (فقرة ب) من المرسوم التنفيذي رقم 07-66.

²المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

الفصل الاول: الوكالة الوطنية للتشغيل

مهنية تسمح لهم بالاندماج اللاحق في سوق العمل ، اضافة الى ان هذا النوع من التوظيف يتميز بالمرونة في مواجهة الانشطة التي لا تتميز بالديمومة ، لذلك اثبتت هذه البرامج محدوديتها في القضاء على البطالة على الرغم من ارتفاع تكلفتها وعدم تمتع المستفيدين منها بنفس شروط التشغيل الاعوان العاديين ، الامر الذي دفع بالعديد من الحكومات الى التقليل منها او صرف النظر عنها ،

طبقت الجزائر في اطار سياسة التشغيل المنتهجة¹ ، هذا النوع من البرامج تحت عنوان عقود ماقبل التشغيل ، حيث اعتبرت الوكالة الوطنية للتشغيل عن طريق وكالتها الجهوية والمحلية الجهة المكلفة بمتابعتها ، ليقوم الشاب المرشح بالتسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل التي تعتبر الجهة الوحيدة المسؤولة عن عملية تسجيل حاملي الشهادات في البرنامج الوطني الخاص بعقود ما قبل التشغيل التي تعتبر الجهة الوحيدة المسؤولة عن عملية تسجيل حاملي الشهادات في البرنامج الوطني الخاص بعقود ماقبل التشغيل .

وفي حالة عدم وجودها ، يمكن استثناء ان يتم التسجيل على مستوى هياكل اخرى يتم تحديدها بموجب تعليمية من الوزير المكلف بالتشغيل ،²

تلتزم الوكالة الوطنية للتشغيل بتوفير المعلومات المرتبطة بطلبات عقود ماقبل التشغيل الخاصة بناحيثها ، واعداد قوائم الشباب المؤهلين حاملي الشهادات وارسالها بعد التأشير عليها الى مدير تشغيل الشباب التابع لنفس الولاية التي تنتمي اليها الوكالة على ان تسلم الوكالة شهادة تسجيل الى الشاب المعني بالاستفادة من هذا البرنامج .

ان المساهمة المحتمثة للقطاع الاقتصادي في تنفيذ البرنامج ، من خلال حجم مناصب العمل المفتوحة به مقارنة مع قطاع الوظيف العمومي -الذي ساهم باكبر نسبة توظيف -اخرجته عن مساره الحقيقي مؤكدة بذلك محدودية نتائجه وفشله ،مادفع الى اعادة النظر فيه واستبداله ببرامج

¹المرسوم التنفيذي رقم 88-402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 جريدة رسمية عدد 90 . سنة 1998.

²المنشور رقم 08 المؤرخ في 20 جوان 1998.

الفصل الاول: الوكالة الوطنية للتشغيل

جديد في اطار مايعرف بجهاز المساعدة على الادمج المهني ، حدد هذا البرنامج عدة صور للادمج واعتبر التسجيل كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل ، احد الشروط الضرورية للاستفادة منه ن كما اسند لها بمعية مديريات التشغيل مهمة متابعة وتقييم ومراقبة تنفيذ الجهاز خلال فترة الادمج بدءا ب:¹

- ✓ تعيين الشاب المستفيد من عقد الادمج في منصب عمل يتوافق مع تكوينه وتاهيله .
- ✓ تاطير المستفيدين من عقود ادمج حاملي الشهادات في الوسط المهني كما هو منصوص عليه في الجهاز .
- ✓ مواظبة المستفيدين من عقود الادمج على منصب العمل عبر الارسال الشهري لاوراق الحضور التي يؤشر عليها المستخدم .
- ✓ تسليم شهادات الادمج المذكورة في عقد الادمج عند انتهاء الفترة التعاقدية للادمج بالنسبة للمستفيدين الذين لم يتم توظيفهم .²
- ✓ تدعيما لبرنامج الاصلاح المطبق على الوكالة ، منح القانون المنظم للبرنامج الجديد مهمة تسيير التخصيصات المالية للوكالة الوطنية للتشغيل وهي المهمة التي تتقاسمها في تنفيذها مع مديريات التشغيل بالولاية ، ان اعادة النظر في الصلاحيات الممنوحة للوكالة الوطنية للتشغيل في تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل من شأنه ان يعزز دورها في ضبط سوق العمل وترقية الشغل .³

¹المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126.

²المواد (33/32) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126.

³المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126.

2.1- برامج التكوين -تشغيل¹

ظهر برنامج تشغيل - تكوين ، بداية بهدف تسجيل التشغيل في مؤسسات القطاع الاقتصادي بالرجة الاولى من خلال التخفيض من كلفة ادماج الاشخاص الذين لا يتوفر فيهم المؤهل المطلوب باستفادتهم من عقد محدد المدة وكيف وفقا لنظام خاص ، على اعتبار انه يجعل المستفيد منه في وضعية قانونية تتوسط تلك المتعلقة بالمتهمين في مراكز التكوين المهني والتمهين وبين الوضعية القانونية للعامل العادي ، حيث يتعهد المستخدم بموجب العقد بضمان تكوين مهني داخل المؤسسة المستخدمة طيلة ساعات العمل الفعلية ، ليستفيد في المقابل من مساعدة تقدمها الدولة عن طريق مصالح التشغيل لتغطية تكلفة التكوين في حد ذاته او الاجر كله او جزء منه في حالة ما اذا اختار المستخدم فعله .

يمنح هذا الوضع من البرامج عدة فرضيات لادماج الشباب بدون تكوين او تاهيل ، في التخصصات العادية التي يوفرها سوق العمل ، حيث يستفيد المستخدم من اعفاء شبه كلي للاعباء الادماج ، لان الهدف المنتظر من هذه الامتيازات هو ادماج النهائي للمستفيد في المؤسسة المستخدمة .

2النصائح المقدمة الى المؤسسات

ترتبط هذه المهمة بعمليات البحث والتتقيب التي يجريها اعوان المؤسسات العمومية للتشغيل المكفول بالانتقال الى المؤسسات المستخدمة بهدف الحصول على عروض العمل ، الا ان الجديد فيها هو العرض المفصل لاهم التدابير التحفيزية التي تمنحها الدولة بموجب برامج دعم التشغيل وترقيته خاصة تلك التي تشرف على تنفيذها الوكالة الوطنية للتشغيل ، ومن ذلك الشرح المفصل لطريقة الاستفادة من مساعدات الدولة بعنوان التوظيف في اطار برنامج المساعدة على الدماج المهني المنظم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 واهم الامتيازات الممنوحة فيه والطريقة التي يجب ان تبرم بها العقود المتعلقة بهذا البرنامج او تحديد الامتيازات التي

¹ عبد الله قادية مرجع سابق ص 204.

تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 07-386 والمتضمن التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل وغيرها من البرامج سواء اشرفت عليها الوكالة الوطنية للتشغيل او اوكل امر تنفيذها الى هيئات اخرى .

ان الهدف الحقيقي من اضافة هذه المهمة هو الاعتماد على مبادرة والبدء بها من اجل توفير مناصب العمل باستعمال سياسة التحفيز والدعم او المساعدة ، وهو مايشكل اهم المحاور المحددة لسياسة عمل الوكالة في اطار برنامج الاصلاح المطبق ، يمكن ان يمتد النصح من مسائل اخرى تتعلق بسياسة التشغيل وكيفية استخدام اليد العاملة ، شبكة الاجور ، العلاقة الوظيفية والسلمية مخططات التوظيف وترقيته ، احتياجات التكوين وما الى ذلك من مسائل التي تجعل بعض المؤسسات تعتمد سياسة التسيير للمدى القصير ، فتوظف المرونة بشكل واسع جاهلة المساوي الناتجة عن اسلوب التسيير المتبع .

ان دور مصالح التشغيل يتمثل في جعل المؤسسات تعتمد على اسلوب التسيير طويل الامد ، بالتنبؤ المسبق لاحتياجاتها من اليد العاملة والتكوين المطلوب وهو ما يجعلها تعتمد على كل طاقاتها بالرغم من تغير الظروف الاقتصادية المحيطة بها وتضمن بذلك عدم التخلي عن ايد العاملة التي تستخدمها ، قد يذهب دور مصالح التشغيل الى ابعد من ذلك عندما تتعامل مع قطاع غير مشروع بخلق تواصل بينه وبين مؤسسات القطاع العادي الذي ينشط بطريقة قانونية ، من خلال تكميل طلبات القطاع غير مشروع عن طريق المؤسسات التي تنشط بطريقة قانونية ، فمصالح التشغيل يمكنها ان تساهم في تغذية القطاع غير مشروع بطريقة غير مباشرة عندما تطالبه بخلق مناصب عمل لكنها تساعد بطريقة مباشرة للتحويل الى مؤسسات قانونية .

3-التنصيب الذاتي

تم تطوير اشكال جديدة للتقريب العرض من الطلب ، بهدف تحفيز تشغيل عدد ممكن من طالبي العمل ليتغير دور مصالح التشغيل من التدخل المباشر في عمليات التنصيب الجارية والمتمثل في الاشراف والاعلام والتوجيه وابرام العقد والمتابعة ، الى تنظيم مرور المعلومات حول سوق

العمل واستعمال مختلف الطرق والوسائل لضمان ذلك كالنشر الواسع لعروض العمل في الاماكن المخصصة لها او عبر وسائل الاعلام البصرية والسمعية والمكتوبة .

ساهمت الاستراتيجية المتبعة في قطاع الاعلام والاتصالات في تحقيق مهمة مصالح التشغيل من خلال الانتشار الواسع لقنوات الاذاعات المحلية التي تعبر عن انشغالات المنطقة من كل الجوانب وتمكن من معرفة الوضعية الحقيقية لسوق التشغيل بها وتسهل بذلك من مهمة التصيب الذاتي . يتمثل التصيب الذاتي في مساعدة طالبي العمل على الحصول على عروض التي تتناسب مع مؤهلاتهم ، من خلال بحثهم الشخصي عن مناصب العمل لدى المؤسسات المستخدمة لينحصر دور مكاتب التشغيل في تقديم نصائح تساعد على الادمج المهني ، كالندرب على الحوار ، الاجابة على الاسئلة ، وكيفية تحرير السيرة الذاتية ، اضافة الى المساعدات التطبيقية المقدمة في حالة الوصول الفعلي للمنصب والتي تتخذ شكل مساعدات مالية واجتماعية ، لان القانون المنظم للوكالة الوطنية للتشغيل خصص في باب النفقات جزءا يتعلق بالمصاريف الضرورية التي تنفقها الوكالة من اجل تحقيق اهدافها وانجاز مهامها .¹

الفرع الثالث : توصيات².

بالرغم من المجهودات المبذولة من طرف الدولة الجزائرية من اجل التخفيف من حدة البطالة الا ان العديد من هذه الجهود تذهب سدى بسبب التعقيدات البيروقراطية من جهة والاعداد الهائلة من الشباب التي تتدفق على سوق العمل من جهة اخرى ، وعموما لتخفيف من حدة البطالة تقوم الدولة ببعض الاجراءات نذكر منها :

✓ تشجيع الاستثمارات الوطنية والاجنبية عن طريق منحها بعض الامتيازات
المادية والمالية لحثها على فتح مناصب شغل جديدة

¹المادة 30 الفقرة الاخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

²سلسلة مواضيع الثقافة العامة لاجتياز مسابقات على اساس الشهادة الجزء الثاني ص 8.

- ✓ اتباع سياسة تخفيض ساعات العمل مع المحافظة على نفس الاجر من جهة ، وتشجيع التقاعد المسبق من جهة اخرى ن بهدف خلق مناصب عمل اضافية .
- ✓ انشاء صندوق وطني للتأمين على البطالة لتقديم منح للبطالين لتأمين الحد الادنى من القدرة الشرائية .

المطلب الثاني: التنظيم الهيكلي والاداري للوكالة الوطنية للتشغيل¹

شكل اعتبار الوكالة الوطنية للتشغيل الوسيلة الاساسية في سياسة التشغيل ، اهم الاسباب التي ساهمت في تحديد مهامها هذه الاخيرة تم تاكيدها باعتماد هدف مزدوج ، فالوكالة الوطنية للتشغيل لم تتواجد لتكون مؤسسة تفكير ، دراسة او تحضير فهي لاتضع سياسة التشغيل وهي المهمة التي تتولاها السلطة التنفيذية عموما ، بما في ذلك الوزارة الاولى المكلفة بالتشغيل وانما وجدت لتكون وسيلة لتنفيذ هذه السياسة وتقييمها من خلال التدخل النشط الذي لا يجب ان ينحصر في المهام الادارية الخالصة المتعلقة بتسجيل عروض وطلبات العمل حيث يسمح التدخل النشط للوكالة من تحقيق التحكم في سوق التشغيل ، الذي يترجم من الناحية العملية بحصولها اشرافها على اكبر حصة من التصيب ، وهو الهدف الذي يسعى محط العمل الهادف الى ترقية الشغل ومحاربة البطالة المعتمد من قبل الوزارة المكلفة بالتشغيل تحقيقه ، حيث اعتبر اصلاح وعصرنة تسيير السوق ومتابعة ومراقبة وتقييم الاليات المفتوحة لذلك من بين اهم محاوره الاساسية .

ادى التنوع في المهام التي كلفت الوكالة الوطنية للتشغيل بالاشراف عليها او تنفيذها موازاة مع الاصلاحات الهيكلية والنوعية التي شهدتها المصالح المختلفة على مستوى الادارة المكلفة بالتشغيل ، الضرورة اتباع تنظيم يتماشى مع ذلك على مستوى المصالح الخارجية عموما والوكالة الوطنية للتشغيل بالدرجة الاولى ، اضافة الى ان مهمة التدخل الرامية الى التنفيذ سياسة

¹ احمد قرقب . عرض حلول التوجيه و الارشاد في برامج اجهزة التشغيل بالجزائر ، مكتب العمل العربي طرابلس ص 04.

التشغيل المسطرة تستدعي هيكلة الوكالة بالشكل الذي يسمح لها بالتواجد عبر كامل التراب الوطني ، وهذا ماسيتم التعرف عليه من خلال التعرف على كيفية تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل وسيرها والطريقة المعتمدة لتقسيم هياكلها .

الفرع الاول :التظيم الاداري للوكالة الوطنية للتشغيل

تتمتع الوكالة الوطنية للتشغيل بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ، وهي موضوعة تحت الوصاية المباشرة للوزير المكلف بالتشغيل .

يحدد برنامج عمل الوكالة والاولويات المطلوب منها تحقيقها من قبل مجلس الادارة والمدير العام ، على ان يحدد القانون المنشئ لها طريقة التسيير والادارة وكيفية التنسيق بينهما¹ .

يعتبر مجلس الادارة الهيئة المكلفة بتسيير الوكالة الوطنية للتشغيل من خلال اعتماد برنامج عمل يضمن تنفيذ المهام المسطرة من قبل السلطة الوصية على مستوى الهياكل المركزية والمحلية للوكالة ، حيث يتشكل من عدد من الاعضاء يمثلون السلطة الوصية والوزارات المعنية بتنفيذ سياسة التشغيل وبعض الادارات وعدد من ممثلي العمال والمستخدمين اضافة الى ممثل عن مستخدمي الوكالة واي شخص يرى المجلس ضرورة الاستعانة به للاستفادة من كفاءته ، وزيادة على المدير العام الذي يشارك بالصوت الاستشاري يتم تعيين الاعضاء لعهدتها ثلاث سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالعمل ، بناء على اقتراح من السلطة او المنظمة التي ينتمون اليها² .

يتعين على مجلس الادارة التداول على مجموعة من البرامج او النشاطات التي تخص الوكالة بالاضافة الى عمليات توظيف اموالها وبرنامج اقامة هياكلها ومشاريع اقتناء الاموال المنقولة والعقارية والتصرف فيها وتبادلها وقبول الهبات والوصايا وكل مشاريع اقتناء الاتفاقيات مع البلديات والهيئات التي ترغب ترغب النشاط في مجال التنصيب ، حيث يضمن مجلس الادارة

¹ المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 77-06 .

² المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 77-06 .

الفصل الاول: الوكالة الوطنية للتشغيل

من خلال مدولاته التي لا تصح الا بحضور اغلبية الاعضاء على الاقل ، الموافقة او عدم الموافقة على مجموع النقاط المذكورة اعلاه ، والتي يتم تحريرها في محضر يدون في سجل مرقم ومؤشر عليه من قبل رئيسه ليتولى المدير العام في حالة الموافقة وارساله الى السلطة الوصية في غضون خمسة عشر يوما التي تلي المصادقة عليه ، للموافقة عليه ، لذلك لا تكون مدولات المجلس نافذة الا بعد الموافقة النهائية والصريحة عليها من قبل الوزير المكلف او بعد انتهاء مهلة ثلاثين يوما التي ارسال المحاضر مالم يصدر اعتراض صريح خلال نفس الاجل يعتبر المدير العام الهيئة المكلفة بالادارة على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل ، يعين بموجب مرسوم رئاسي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالعمل ، يساعده في ممارسة مهامه مدير عام مساعد ومدراء يعينون بقرار من الوزير المكلف بالعمل ، تتمثل اعمال الادارة التي يشرف عليها المدير العام في ضمان تنفيذ قرارات مجلس الادارة والسهر على تحقيق الاهداف المحددة للوكالة مع تمثيلها امام العدالة وفي كل اعمال الحياة المدنية ، بالاضافة الى ضمان التسيير الحسن وممارسة السلطة السلمية على جميع مستخدمي الوكالة ، كما يقوم باعداد النظام الداخلي للوكالة الذي يلزم عليه عرضه امام مجلس الادارة للمصادقة عليه ، ونظرا لتشعب مهامه وكثرتها مكنه القانون من تفويض امضاه للموظفين الموضوعيين تحت سلطته المباشرة في حدود الصلاحيات الممنوحة له وتحت مسؤوليته¹ ،

يتولى المدير العام امانة مجلس الادارة وهو الامر بالصرف لنفقات الوكالة سواء المتعلقة بنشاطها الداخلي اي التسيير وتجهيز الوكالة او تلك المرتبطة بنشاطات تدعيم التشغيل ، التي تعد وتقدم بصفة منفصلة عن الاولى ، حيث تسيير الوكالة الوطنية للتشغيل بطريقة تسمح بعدم احتكار سلطة القرار في يد جهة واحدة واشراك كل الفاعلين في تصور طريقة عمل وتنظيم الوكالة .

¹ المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 77-06.

ان طريقة توزيع السلطات والصلاحيات وعدم تمركزها في جهة واحدة هو تعبير واضح عن عدم التركيز الاداري الذي تسيير بها الوكالة الوطنية للتشغيل والذي تتمثل ايجابياته في اطلاق العنان للمبادرة والتشاور والاشراك في اتخاذ القرار ، مع هذا لا يخلو نمط التسيير المتبع من السلبيات التي يمكن حصرها عموما في العراقيل التي قد تواجه عمل الوكالة من جراء تحدد الجهات التي يتعين عليها اتباع ابداء الراي و الموافقة بالرغم من تحديد الاجال ، لان الوكالة تعتبر الية للتدخل والتنفيذ ، ما يستدعي المرونة الكافية لاتخاذ القرارات فاين تكمن هذه المرونة علما ان الوكالة اتخذت شكل المؤسسة العمومية التي تخضع للتسيير الخاص .

الفرع الثاني: التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل

نصت المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 على ماييلي:¹

"يحدد التنظيم الداخلي للوكالة وكذا عدد المديريات الجهوية والوكالات الولائية والوكالات المحلية بقرار من الوزير المكلف بالعمل "

عملا باحكام المادة سالفة الذكر ، صدر القرار الوزاري المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل والذي نص في مادته الثانية ، على انه يتم تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل بالاعتماد على الهياكل المركزية والهياكل المحلية الموضوعة تحت السلطة المباشرة للمدير العام الذي يساعدها المدير العام المساعد .²

يعبر التنظيم المركزي للوكالة الوطنية للتشغيل عن المحاور الكبرى المسطرة على مستوى الوزارة الهادفة الى جعلها وسيلة فعلية ونشيطة في تنفيذ سياسة القطاع ، حيث تتمثل الهياكل المركزية للوكالة الوطنية للتشغيل في سبع مديريات رئيسية ، يتفرع عنها مديريات فرعية يترواح عددها بين اثنين الى اربعة مديريات .

¹ المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

²المواد (02/01) من القرار المؤرخ في 25 يناير 2007، جريدة رسمية عدد 32 . 16 ماي سنة 2007.

الفصل الاول: الوكالة الوطنية للتشغيل

تكلف مديرية تنظيم سوق الشغل عن طريق مديرياتها الفرعية بتنظيم نشاطات الوساطة وتسيير سوق التشغيل والمشاركة في تنظيم وتنفيذ برامج التشغيل التي تقرها الدولة ، اضافة الى تسيير اعمال الشراكة مع الهيئات الخاصة المعتمدة والبلديات التي تمارس نشاطات التصيب وتطويرها ، على ان تضمن مهام الرقابة المسندة اليها بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما ، كما تضمن مديرية تنظيم السوق التشغيل ، تنفيذ المحاور التي وضعتها المديرية العامة للتشغيل والادماج المهني الموجودة على مستوى الادارة المركزية للوزارة المكلفة بالتشغيل ، فيما يتعلق بالترتيبات الخاصة بضبط سوق العمل .

بينما تعمل مديرية الدراسات والاعلام والتوثيق على تنظيم وضمان معرفة وضعية السوق الوطنية للشغل واليد العاملة وتطويرها باستغلال المعطيات الاحصائية التي تقدمها مختلف المصادر والقيام بكل الدراسات والتحليل والتحقيقات المرتبطة بالتشغيل وهي المكلفة بتنظيم مصالح التوثيق والارشيف للوكالة وتسييرها مع تنظيم تسيير الشبكة المعلوماتية وصيانتها وتطوير التطبيقات المعلوماتية وتحيينها ¹.

تتكون مديرية الاعلام الالي من ثلاث مديريات فرعية ، مهمتها تنفيذ المحاور المذكورة اعلاه ². زيادة على مديرية المالية والمحاسبة ومديرية اليد العاملة الاجنبية والتصيب بالخارج ، توجد مديرية الموارد البشرية والوسائل التي تعمل على ضمان التكوين والتاثير الملائم لمستخدمي الوكالة وتزويدها بمختلف الوسائل التي تساعد الوكالة وهيكلها المختلفة على تنفيذ برنامج الاصلاح المعتمد .

تسمح دراسة الهياكل المركزية للوكالة الوطنية للتشغيل باضهار عملية الترج الهيكلية والتسلسل الواضح في توزيع المهام النبتق من الادارة المركزية اي الوزارة التي خصصت مديرية رئيسية

¹المادة 07 من القرار المؤرخ في 25 يناير 2007.

²المادة 08 من القرار المؤرخ في 20 يناير 2007.

الفصل الاول: الوكالة الوطنية للتشغيل

مهمتها عصرنة ادارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي واخرى تتولى عصرنة وتطوير انظمة الاعلام والدراسات المختلفة.¹

تتمثل المهمة الاساسية للهيكل المركزية في تصور وتسطير برنامج عمل مختلف الهياكل وتوفير الامكانيات المادية والبشرية التي تساهم في تنفيذ ذلك ، الا ان عملية التنفيذ من اختصاص الهياكل الموزعة عبر كامل التراب الوطني وهي ماتعرف بالهيكل المحلية ، فكيف نظمت الهياكل المحلية للوكالة وما مدى مساهمة هذا التنظيم في تنفيذ مهام الوكالة المختلفة ؟ تنظم الهياكل المحلية للوكالة الوطنية للتشغيل في شكل هرم تدرجي يضم كل من المديرية الجهوية للتشغيل ، والوكالات الولائية للتشغيل والوكالات المحلية للتشغيل ، كما زودت الوكالة الوطنية للتشغيل باحدى عشرة مديريةية جهوية للتشغيل ، يمتد اختصاصها الاقليمي الى عدة ولايات.²

تتكون كل مديريةية جهوية من مصلحة الادارة والوسائل ، مصلحة العلام والتسيير المعلوماتي ، مصلحة تنشيط الوكالات الولائية والوكالات المحلية للتشغيل وتنسيقها ومراقبتها ، تكلف عن طريق مصالحها بضمان عدد من المهام ، يمكن حصرها في تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية.³

بالضافة الى تسيير الشبكة المعلوماتية الجهوية وتسيير الاعلام على مستوى سوقالتشغيل الجهوية مع تقديم الدعم التقني للوكالات الولائية والوكالات المحلية للتشغيل .

تعتبر المديرية الجهوية للتشغيل بمثابة حلقة الوصل بين مديريات الادارة المركزية المكلفة بالتشغيل وبين الوكالات الولائية والمحلية للتشغيل ، حيث تقوم بتنشيطها وتوجيهها وتنسيق

¹ انظر الصفحة (165/149) من الاطروحة المتضمنة الاصلاحات المطبقة على الادارة المكلفة بالتشغيل خلال فترة 2008/1990.

² المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

³ المادة 12 من القرار المؤرخ في 25 يناير 2007.

العمل بينها في اطار تنفيذ سياسة القطاع على المستوى المحلي ، كما تقوم بمراقبتها وتنظيم عملها وهذا ما يظهر جليا من توزيع مصالحها والمهام المسندة لهذه المصالح .

يثير التنظيم الجديد للوكالة الوطنية للتشغيل على المستوى الجهوي ، التساؤل حول الاستقلالية الممنوحة لها والشكل المعتمد في تسييرها ، خاصة وان هذه المديرية عرفت في شكل وكالات جهوية عندما كانت الوكالة الوطنية للتشغيل تعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع اداري ، الا ان مهام الربط والتنسيق والمراقبة التي تقوم بها المديرية الجهوية في علاقاتها مع الادارة المركزية والوكالات الولائية والمحلية ، من شأنه ان يفسر جانبا من طابع التسيير الخاص الذي طبعت به الوكالة الوطنية للتشغيل ابتداءا من 2004.¹

تتوسط الوكالات الولائية للتشغيل الهرم المكون للهيكل المحلية للتشغيل ، فهي تنظيم جديد اضيف بموجب المرسوم التنفيذي 06-77 حيث تتوفر كل ولاية على ولاكالة ولوائية يمتد اختصاصها الاقليمي الى حدود الولاية ، تكلف عن طريق مصالحها المتمثلة في مصلحة طالبي الشغل ، مصلحة المستخدمين ومصلحة التدخل في السوق الشغل المحلية ومتابعتها بضمان تنظيم سوق الشغل المحلية عن طريق التقريب بين عروض وطلبات التشغيل وتسييرها والمشاركة في تنفيذ الاجهزة وبرامج التشغيل في الولاية ، اضافة الى تقديم كل المعطيات والمعلومات الخاصة بسوق التشغيل المحلية واعداد تقرير عن نشاطها بصفة شهرية ، من اجل اتمام هذه النشاطات ، يكلف رئيس الوكالة بمهمة الادارة التي تسمح له بتنسيق نشاطات الولة المحلية ومتابعتها بالاضافة الى مساعدتها في علاقاتها مع المستخدمين ومختلف الشركاء مع دعم جيع المعلومات التي تقدمها.²

يعتبر تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل على مستوى الولاية عن طبيعة المهام المكلفة بها بالخصوص المهام التقليدية ن مجال التدخل العملي لمصالح التشغيل عموما .

¹ المرسوم التنفيذي رقم 90-259.

² القانون 04-19 المتضمن تنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

الفصل الاول: الوكالة الوطنية للتشغيل

تعتبر الوكالة المحلية للتشغيل ، امتداد التنظيم الهيكلي الذي ظهرت به الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 1990 من جهة الوكالات الولائية المستحدثة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-77 من جهة اخرى ، حيث حدد القرار المؤرخ في 25 يناير 2007 مائة وتسعون (190)، وكالة محلية موزعة على كامل التراب الوطني ، على ان يمتد الاختصاص الاقليمي لكل وكالة الى بلدية اعتمد في هذا التوزيع على عدة معايير ، اهمها الكثافة السكنية للبلدية ، الانشطة والخدمات المتوفرة امكانيات الاستثمار المفتوحة مع مراعاة المسافة بين الوكالة والبلدية .

تكلف الوكالة المحلية للتشغيل باستقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الاولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون اليه او توجيههم وفق لاستعداداتهم الى برامج اخرى كما تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات ، حيث تبادر في هذا المجال الى برمجة زيارات الى اصحاب العمل من اجل تفعيل سوق العمل ، بالاضافة الى استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في برامج التشغيل التي تسعى الدولة الى تحقيقها ، من ذلك برنامج المساعدة على الادمج المهني ¹.

تمثل الوكالة المحلية للتشغيل التي يجري العرف على تسميتها بمكاتب التشغيل ، الخلية الاساسية في هذا التنظيم وفي عمل الوكالة الوطنية للتشغيل عموما ، وان كان تنظيمها لا يختلف كثيرا عن تنظيم الوكالة الولائية للتشغيل ن الا ان الدور الذي تلعبه اكبر بكثير من الدور الذي الوكالة الولائية بسبب اتصالها المباشر بطالبي الشغل والمستخدمين .

¹ المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77. المواد من (12-14-15) من القرار المؤرخ في 52 يناير 2007.

الفرع الثاني: تقييم دور الوكالة من خلال نمط تنظيمها¹

شكل ترقية عمل وكالات التشغيل وعصرنة ادارة العمل ، من اهم محاور مخطط محاربة البطالة الذي شرع في تنفيذه ابتداءا من السداسي الثاني لسنة 2008 والذي جاء امتدادا لبرنامج الاصلاح المعتمد قبل الوزارة المكلفة بالتشغيل لايمكن الحديث عن الاصلاح -اذا كان فنيا- وعن تقييمه في نفس الوقت لسبب بسيط هو ان اي اصلاح مهما كانت طبيعته لن تعرف نتائجها الا اذا استغرق الوقت الكافي للتطبيق ومع هذا ينعقد اجماع واسع على وجود نهضة فعالة للتغيير والعصرنة من خلال كم الوسائل المادية المتاحة التي سبقتها اصلاحات تشريعية وتنظيمية نذكر من بينها القانون رقم 04-19 والمرسوم التنفيذي رقم 06-77 اللذين عبرا عن ضرورة تأقلم الوكالة الوطنية للتشغيل مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية لاسيما اذا تعلق الامر بارتفاع حاد في نسب البطالة ونقص فاحش في اليد العاملة المؤهلة ، وهي التحديات التي تعين على الوكالة مواجهتها من خلال تحسين ادائها في عملية الوساطة على مستوى سوق التشغيل وضرورة رصد تقلباته وارتداداته .

ان افتقار الوكالة لوسائل التقييم والقياس الاحصائي الكفيل بتقديم حقائق حول البطالة التي تعاني منها شريحة الشباب بالدرجة الاولى ، جعل السلطات العمومية تركز اهتمامها على ضرورة تحسين خدمات الوكالة من خلال تكوين اطارتها بتمكينهم من الاستفادة من تجارب الدول الرائدة في هذا المجال ، من خلال عقد اتفاقيات مختلفة معها ، ومن ذلك الاتفاقية المبرمة مع وكالة التشغيل الفرنسية التي تضمن التكوين في مجال الاستشارة والتسيير حيث استفاد 21 اطار من هذه العملية خلال الفترة الممتدة من 2006-2008 ليتمكن هؤلاء من تكوين 163 عون على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل على تقنيات تسيير الطلب والعرض وتأهيلهم لذلك وتوقيع بروتوكول اتفاق مع المصلحة العمومية للتشغيل السويدية يهدف ولمدة سنتين الى تطوير

¹ المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

توقيع الاتفاقية بتاريخ 2010/09/21 بمقر وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. وكالة الانباء الجزائرية .
تقرير عن وكالة الانباء الجزائرية بتاريخ 20 ديسمبر 2009.

مناهج تحليل معطيات سوق العمل وطرق الوساطة التي يجب ان توفرها المصالح العمومية للتشغيل ، بالاستعانة بالتجربة السويدية الرائدة في هذا المجال وتدعيم ذلك من خلال تنظيم الملتقيات والدورات التكوينية .

كما تم توقيع اتفاقية بين الوكالة الوطنية للتشغيل والوكالة الاسبانية المختصة في المجال هدفها تقديم التكوين الازم لاطارات الوكالة الوطنية والاستعانة بالتجربة الاسبانية من اجل المساهمة في تحليل سياسات التشغيل والتوظيف الانجح لها ن اضافة الى تنظيم الورشات المختلفة اهمها تلك التي عقدت ولمدة اربع ايام بتاريخ 20ديسمبر 2009 بحضور خبراء جزائريين واجانب من مكتب العمل الدولي من اجل اعطاء دفع لاطارات الوكالة الوطنية للتشغيل حول الطرق والاليات التي يتعين تطبيقها واتباعها لدراسة سوق العمل وتوجيه العروض والطلبات وفق معايير تستجيب لمتطلبات الاقتصاد الوطني والمالي .

تظهر المؤشرات المذكورة تحسنا في مردور الوكالة من حيث تسيير سوق العمل الا انها تبقى غير كافية بالنظر الى الاهداف المرسومة ، كما ان العراقيل التي تواجه عمل الوكالة من شأنها اضعاف دورها كالبية مهمة في تنفيذ السياسة العمومية للتشغيل ، والامر لا يخلو من ابداء بعض الملاحظات المتعلقة بنمط التسيير والتنظيم المتبع ، حيث شهدت الوكالة تغييرا محسوسا في نمط تسييرها بانتقالها من المؤسسة العمومية ذات الطابع الاداري الى المؤسسة العمومية التي تسيير تسييرا خاصا مع الاعتراف لها في النظاميين بالشخصية القانونية والاستقلال المالي.

3-1 الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات طابع اداري¹

لم يكن التركيز على النمط الذي تسيير به الوكالة مهما في هذه الفترة على الاقل بالنظر الى حجم المهام التي كانت بها بداية والتحديات التي كان يتعين عليها كسبها اذا اخذنا بعين الاعتبار حجم البطالة في هذه الفترة ن والدور الذي كانت تلعبه الدولة والذي كان يتعين عليها

¹ عبد الله قادية نفس المرجع السابق ص 214,

احترامه لانه نابع من الدستور الذي كان يلزمها بتوفير منصب عمل وضمائه لذلك عبر تسيير الوكالة الوطنية للتشغيل عن المركزية في التسيير بكل ما تحمله من اشكال واثار .

3-2-الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص

حتم الدستور على الدولة التخلي عن بعض الضمانات التي كانت توفرها سابقا بسبب المرحلة الانتقالية التي شهدتها الاقتصاد الوطني ولم يبقى سوق التشغيل يحافظ التوازن المقبول بل اصيب باختلال ، تعين على الدولة توفير الوسائل اللازمة للتحكم فيه ، ومن ذلك ادخالها لبعض التعديلات على اليات التحكم في سوق التشغيل باضفاء المرونة في التسيير .

لم يفضي الطابع الخاص في التسيير الى المرونة المطلوبة من عدة اوجه ، اهمها عدم وجود الاستقلالية في التنظيم او محدودية الاستقلالية الادارية فعلى الرغم من وجود مجلس الادارة وتعدد التمثيل فيه او مايسمى بالتمثيل الثلاثي ووجود المدير العام الا ان تعينهم لا يتم الا من قبل الوزير المكلف بالتشغيل مباشرة او بناء على اقتراح منه ، كما ان موافقته على قرارات ومدورات مجلس الادارة ضرورية لنفاذها بالاضافة الى محدودية سلطتها في توقيع الاتفاقيات سيما تلك المتعلقة بالتنصيب ومحدودية استقلاليتها المالية على الرغم من ان القانون المنظم لها فتح امكانية حصول الوكالة على ايرادات ترتبط بنشاطها ، لي طرح السؤال عن نوع النشاطات المقصودة اذا كانت مهمة التنصيب التي يمكن من خلالها الحصول على مداخيل ن حرص القانون على ان تكون مجانية بل تتحمل الوكالة بالنيابة عن طالبي العمل كل النفقات المرتبطة به كما بيناه سابقا ، الا انه ومقارنة مع النظام الاول جعل محاسبة الوكالة تمسك حسب الشكل التجاري وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما

تشكل النقطتين الاخريتين محور التساؤل حول الطبيعة القانونية لعمل الوكالة وبعبارة اخرى هل يفتح نمط التسيير الخاص للوكالة امكانية خروجها عن دورها في تحقيق المنفعة العامة والتوجه الى تحقيق الربح ، مع العلم انها لاتشرف على اي برنامج نشيط باستثناء ما خول لها من صلاحيات فيما يتعلق ببرنامج المساعدة على الادمج المهني الذي يتولى مدير التشغيل للولاية

مهمة صرف النفقات المتعلقة به من الناحية العملية ، ومع هذا تعتبر هذه المسألة ايجابية ، ذلك ان تكليف الوكالة الوطنية للتشغيل بمهمة صرف النفقات سيعيدنا الى المركزية في التسيير ، لان مهمة الامر بالصرف تعهد الى موظف معين بمرسوم هذه الصفة لايمتاز بها الا المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل او مدير التشغيل في حين يعتبر رؤساء المديريات الجهوية والوكالات المحلية موظفين معنيين بالقرار .

ان طبيعة النشاط الذي تقوم به الوكالة الوطنية للتشغيل ، يساهم بدوره بتحديد المقصود من نمط التسيير الخاص المطبق عليها فاذا اعتبرنا نشاطها اجتماعي خالص فان ذلك يبعدها عن تحقيق مهامها لانها ستتحول الى هيئة للمساعدة الاجتماعية ، هدفها تحقيق المنفعة العامة الاجتماعية والتقليص من الفئات المحرومة ، اما اذا اعتبرنا نشاطها اقتصادي مائة بالمائة فان ذلك يحولها الى مؤسسة ذات طابع صناعي وتجاري وهو مايتنافى معوظيفتها الاصلية وفي نفس الوقت لا يمكن اضعاف الطابع الاقتصادي على الانشطة الاجتماعية ، كونها مبنية على اساس التضامن الوطني وتتجرد من اي طابع للربح فالوكالة تمارس نشاطاتها بمساعدة طالبي العمل كما تعمل على تحقيق التزامات الدولة المنصوص عليها دستورا والمتمثلة في الحق في العمل ، لان المواطن لا يسمح له بالتمتع خارج المنصب العمل بالضمان الاجتماعي الذي توفره الدولة .

امام هذه المعطيات المختلفة والمتداخلة يمكننا القول بان ضعف الاستقلالية من بين اهم اسباب عدم كفاية النتائج المحققة على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل ، كما ان المرونة المنتظرة من نمط التسيير الخاص المطبق على الوكالة لا يمكن تحقيقها لسبب بسيط هو ان تسيير الوكالة يعبر عن عدم التركيز الاداري الذي يحمل عدة مساوي ، اهمها عدم تمتع المؤسسة المعنية بالاستقلالية التامة .

على الوكالة الوطنية للتشغيل واطاراتها المختلفة ان تدرك انها مرفق عمومي للتشغيل وليست مجرد مرفق تنصيب لتتمكن من اتمام مختلف المهام المطلوبة والمشكلة للسياسة العمومية للتشغيل .

خلاصة الفصل الاول

الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات طابع اداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تضم ممثلين عن مختلف الوزارات .

تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بمهام متعددة تنقسم الى مهام تقليدية واخرى حديثة .
تشكل الوكالة من موارد بشرية ومادية وتتفرع الى وكالات جهوية ومحلية تقوم بعملها المنوط بها .

الفصل

الثاني

الفصل الثاني

يتم تنظيم علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل في شكل عقد الذي يعتبر بمثابة الاطار القانوني الذي يضمن لكل طرف حقوقه وواجباته وفي هذا الفصل سوف نتطرق لتعريف عقد العمل والخصائص التي يتميز بها عن بقية العقود المدنية الاخرى في المبحث الاول سوف نتكلم كتمهيد عن تعريف العقد تم فصل في الخاصية الاولى التبعية في عقد العمل اما المبحث الثاني نتطرق للخاصية الثانية الاجر .

اختلف الفقهاء في تقديم تعريف شامل ومانع ، فهناك من الفقه من عرفه على انه "اتفاق يتعهد بموجبه احد الطرفين بانجاز اعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح الطرف الاخر وتحت اشرافه مقابل عوض ، في حين يرى جانب اخر بان عقد العمل هو "اتفاق يلتزم بموجبه احد الاشخاص بالعمل لحساب شخص اخر " اما التعريف الفقهي الاكثر شمولية لعقد العمل هو الذي يرى بان " عقد العمل هو اتفاق يلتزم احد الاشخاص بالعمل لحساب شخص اخر وهو صاحب العمل ، وتحت اشرافه وادارته وتوجيهه لمدة محددة او غير محددة مقابل اجر معين محدد مسبقا "

في حين ان اغلب التشريعات ام تقدم تعريف لعقد العمل بل اكتفت بوضع القواعد التشريعية والتنظيمية التي تنظم علاقة العمل .

المشعر الجزائري لم يخرج عن هذا المنهج ، حيث عرف العقد حسب القواعد العامة المنصوص عليها في التقنين المدني وذلك وفقا لما جاء في نص المادة 54 من القانون المدني الجزائري وهذا ما نستخلصه ايضا في نص المادة 9 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، حيث تنص على انه " يتم عقد العمل حسب الاشكال التي تتفق عليها الاطراف المتعاقدة " ومنه نستخلص ان المشعر الجزائري اعتبر عقد العمل مجردة اداة لابرام علاقة العمل تخضع بالدرجة الاولى لادارة الطرفين تم القوانين .

المبحث الاول : عنصر التبعية في عقد العمل .

المطلب الاول :المقصود بعنصر التبعية في عقد العمل ¹

كون المشرع لم يعرف عنصر التبعية في عقد العمل في قانون العمل 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ولا في القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني ، وانما ترك ذلك للفقهاء فالتعريف الفقهي الراجح في عقد العمل هو " يقصد بالتبعية في عقد العمل سلطة الرقابة والتوجيه حيث تعد احدى الحقوق الاساسية التي يمنحها عقد العامل لصاحب العمل ، ويلتزم العامل بالامتثال لها في الحدود التي يسمح بها القانون " تطرق المشرع المصري الى تعريف التبعية في عقد العمل ، من خلال تعريفه لعقد العمل في كل من القانون المدني وقانون العمل حيث نصت المادة 674 من القانون المدني المصري على انه "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه احد المتعاقدين بان يعمل في خدمة المتقاعد الاخر وتحت ادراته او اشرافه مقابل اجر يتعهد به المتقاعد الاخر والمادة 31 من قانون العمل المصري تنص على انه " العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بان يعمل لدى صاحب العمل وتحت ادراته واشرافه لقاء اجر " .

الفرع الاول :عنصر التبعية في عقد العمل

يتضمن عنصر التبعية عناصر اساسية تتمثل في قيام العامل باداء عمل معين لحساب رب العمل (اولا) وتقاضي اجر مقابل عمله (ثانيا) ثم خضوع العامل لسلطة رب العمل (ثالثا).

اولا -قيام العامل باداء عمل معين لحساب رب العمل

يلتزم العامل بتنفيذ العمل الذي كلفه به صاحب العمل بنفسه باعتباره طرف اساسي في عقد العمل ن لانه عندما تعاقد معه كان ذلك لاعتبار شخصي فيه وذلك اما بسبب كفاءته او امانتهالخ وهذا ما يبرر انتهاء عقد العمل بموت العامل ².

¹ القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 افريل سنة 1990 ، يتعلق بعلاقات العمل ، ج،ج،ج، ج ، عدد 17 الصادر في 25 افريل سنة 1990 معدل ومتمم .

²المادة 66 الفقرة 9 من قانون العمل 11-90

لا يجوز للعامل ان يكلف شخص اخر غيره بتادية العمل الذي كلف به ،¹ هذا ما تؤكدده المادة 169 من التقنين المدني الجزائري بنصها على انه "في الالتزام بعمل ن اذا نص الاتفاق او استوجبت طبيعة الدين ان ينفذ المدين الالتزام بنفسه جاز للدائن ان يرفض الوفاء من غير المدين "² وهذا مانصت عليه كذلك المادة 27 من القانون 12-78 المتضمن القانون الاساسي للعامل الملغى على انه " ينبغي للعامل مهما كانت رتبته في التنظيم السلمي ان يقوم بجميع المهام المرتبطة بمنصب العمل بوعي وفعالية مع مراعاة القانون والاحكام التنظيمية والانضباط والتعليمات السلمية وان يبذل ما في وسعه من مقدرة مهنية منتجة ومبدعة ، يدفعه الى ذلك الاهتمام المستمر بتحسين نوعية عمله وزيادة الانتاجية ".³

غير ان هذا الالتزام لا يعد من النظام العام فقد ترده عليه استثناءات كان يحل شخص اخر محل العامل او ان يطلب هذا الاخير مساعدة من الغير لكن بشرط موافقة صاحب العمل .

يلتزم العامل اثناء تنفيذه للعمل المنوط اليه ببذل عناية الرجل المعتاد كقاعدة عامة كما اشارت اليه المادة 07 فقرة اولى من قانون العمل الجزائري .⁴ يقوم كذلك العامل بالمحافظة على وسائل العمل من الهلاك او التلف ن والا تحمل بنفسه تبعة الهلاك وقيام المسؤولية التقصيرية ن اما اذا ثبت العكس اي وجود سبب اجنبي او قوة قاهرة ادت لتلف وسائل العمل فتنتفي بذلك مسؤولية العامل .⁵

¹ هيثم حمادة المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل ،دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار حمادة ،عمان 2008 ص148

² الامر 58-75 يتضمن القانون المدني المعدل والمتمم ،قانون سالف الذكر

³ القانون رقم 12-78 المؤرخ 25 أوت 1978 يتضمن القانون الاساسي للعامل ، ج ، ر ، ج ، ج ، عدد 32 ، الملغى

⁴ المادة 7 الفقرة الاولى من قانون 11-90 العمل الجزائري

⁵ المادة 32 المتعلقة بالقانون العام للعامل

ثانيا- خضوع العامل لسلطة رب العمل

مجرد دخول العامل في العلاقة التعاقدية مع رب العمل ، فان هذا يعتبر قبول ضمنى منه لخضوعه للسلطة الامرة لصاحب العمل وادارته ، وهذا ماذكرته المادة 7 الفقرة 3 من قانون العمل الجزائري بنصها على انه "ان ينفذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم اثناء ممارسته العادية لسلطاته في الادارة ، في حين ان مخالفة العامل لاوامر رب العمل يكون معرضا لجزاء تاديبية"¹

ومثال ذلك انتهاء علاقة العمل انتهاء مشروعاً ، حيث نصت المادة 73 من قانون العمل الجزائري على انه " يتم العزل في حالة ارتكاب العامل اخطاء جسيمة "²

الفرع الثاني : صور التبعية في عقد العمل

تتخذ التبعية في عقد العمل صورتين مختلفتين ، حيث يرى الفقه التقليدي ان التبعية هي علاقة خضوع كلية او جزئية من العامل تجاه رب العمل ، وبالتالي يحق لرب العمل تسليط عقوبات على العامل اذا خالفه ، اما الفقه الحديث يقر بان الهدف من التبعية في عقد العمل هو حصول العامل في نهاية عمله على اجر ، الذي يعتبر المورد الوحيد لمعيشته .

اولا التبعية القانونية لعقد العمل

تمثل التبعية في عقد العمل –la subordination juridique- في خضوع العامل اثناء تادية عمله لرقابة وادارة وتوجيه رب العمل الذي يتمتع بالمقابل بحق فرض جزاءات تاديبية عليه اذا قصر او اخطأ في عمله ، فيكون لعمل العامل صفة العمل التابع ويخضع لقانون العمل.³

ثانيا التبعية الفنية⁴

¹المادة 7 الفقرة 3من القانون 90-11

²المادة 73 من قانون 90-11

³ القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل دراسة مقارنة منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت 2009 ، ص 203 ،

⁴ هيثم حمادة المصاروة مرجع سابق ص 42

يسيطر رب العمل بصفة شاملة على تصرفات العامل ن وبالتالي عليه ان يكون ملما بأدق التفاصيل الفنية المتعلقة بالعمل وان يكون متواجد في مكان العمل وسط عماله ن وتظهر هذه التبعية خاصة في الاعمال الصناعية ومثال ذلك صاحب ورشة ميكانيكية الذي يعمل بنفسه في ورشته ويراقب العمال لديه ويوجههم في اداء عملهم ن ويتدخل كلما وجدت ضرورة للتدخل .

ثالثا التبعية التنظيمية

يكتفي رب العمل في التبعية التنظيمية بادارة العامل وتنظيمه فقط كتحديد ساعات العمل وفترات الراحة والاجازاتالخ وهذا راجع اما لان صاحب العمل ليس له خبرة في المجال الفني او لاي سبب اخر .¹

ترتكز التبعية القانونية في عقد العمل على مسالتين مهمتين هما :

المسالة الاولى خضوع العامل لسلطة رب العمل .

يكون العامل دائما تابعا لرب العمل ، وعليه ان ينفذ كل تعليمات رب العمل ، وهذا الاخير يعتبر امر والعامل المنفذ لاوامره وكان العامل مواظن ورب العمل السلطة العامة ن وبما أن صاحب العمل هو الامر فانه يتحمل المسؤولية في حالة ارتكاب المنفذ لاوامره اخطاء .²

والمسالة الثانية هي سلطة المتبوع في اصدار جزاء على التابع.

يتعرض العامل لجزاء تاديبية عند مخالفته لاوامر رب عمله ، فلا يمكن للعامل ان يرفض توقيع الجزاء عليه لانه في بادئ الامر تتنازل عن جزء من حريته وبرضاه لصاحب العمل مما يستوجب عليه قبول الجزاء المفروض عليه .

يعاب على التبعية القانونية في عقد العمل بانها تخرج عن نطاقها طائفة من العمال منهم العمال الذين يعملون في المنازل ذون اشراف من طرف رب العمل فانهم لا يخضعون

¹ نضال جمال مسعودة جرادة ، التبعية القانونية في علاقات العمل الفردية ، كلية الحقوق بجامعة الازهر ، فلسطين غزة 2013، ص42

² عصام ابو سالم قانون العمل ، طبعة الثانية منشأة المعارف ، مصر 2002، ص 402

للمحماية التي يوفرها قانون العمل ن وكذلك حصر سلطة اصدار الاموامر والالتزام بها على الاشخاص المبرمين لعقد العمل فقط فهذا غير مجدي بل قد تمتد سلطة اصدار الاوامر الى اخرين .¹

رابعاً التبعية الاقتصادية في عقد العمل

يقصد بالتبعية الاقتصادية –a dépendance économique- افي عقد العمل اعتماد العامل كلياً على الاجر الذي يتقاضاه من رب العمل لتوفير ما هو ضروري لمعيشته ومعيشة أسرته ، مما يجعل العامل تابعاً اقتصادياً لرب العمل ن من جهة اخرى يستحوذ رب العمل على كل نشاط وجهد العامل اثناء قيامه بعمله ن فلا يترك له مجال للعمل وهذا ما يعبر عنه بعدم ازدواجية الوظيفة .²

وقد اكد ذلك الفقيه سافاته بقوله "قليلاً ما تهم درجة الاسقلال القانوني الذي يحتفظ بها هؤلاء العمال ن يكفي اتكالمهم الاقتصادي الى ان يجعل منهم مامورين لمن ينتفع من عملهم ويتحمل مخاطره ز

ومما سبق يتضح لنا ان التبعية الاقتصادية في عقد العمل تقوم عنصرين اساسيين هما :

✓ ان يكون الاجر مصدر رزق العامل الاساسي .

✓ ان يستحوذ رب العمل على كل جهد العامل .

ومن مازايا هذه النظرية الاقتصادية ان الاحذ بها يمكن الكثير من العمال الذين لا يخضعون لسلطة ورقابة رب العمل بالاستفادة من احكام قانون العمل مثل عمال المنازل فبالرغم من عدم توفر عنصر التبعية القانونية في عقودهم الا انهم يعتمدون كلياً على الاجر الذي يتقاضوه من رب العمل في معيشتهم . لكن وبالرغم من الهدف الانساني لاصحاب هذه النظرية الاقتصادية الا انها تعرضت الى نقد كبير من جانب الفقه نوجزها فيما يلي :

¹ عصام ابو سالم ، مرجع سابق ، ص 10

² احمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردي الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون ، 2002 ص 33 .

✓ ان هذه النظرية تنقذ الى الدقة اذ من الصعب معرفة اين تبدأ واين تنتهي ن والاحذ بها يعني ان يطبق قانون العمل على كل انسان يعمل في المجتمع .

✓ ان هذه النظرية الاقتصادية تدفعنا الى ضرورة النظر الى عنصر خارج العقد وهو الحالة الاقتصادية للعامل ن وهذا امر يرفضه المنطق وكذلك القانون .

ومن كل مما سبق توصلنا الى انه يجب الاخذ بالنظريتين الاقتصادية والقانونية معا لان كل واحدة منها توفر مزايا لا نجدها في الاخرى وهذا ما انتهجه المشرع الجزائري في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

الفرع الثالث: التبعية كمعيار لتمييز عقد العمل عن العقود المشابهة له

يتخذ اغلب الفقهاء رابطة التبعية كضابط مميز للفرقة بين عقد العمل والعقود المشابهة له وتعتبر التبعية عنصر جوهرى في عقد العمل فبدونها لا يعد العقد المبرم عقدا ، اما في العقود الاخرى سواء كانت العقود الواردة على العمل او العقود غيرالواردة على العمل فحتى ان وجدت هناك تبعية فلا تكون اساسية طما هي في عقد العمل .

1-الفرق بين التبعية في عقد العمل وعقد المقاولة

يعرف الفقه عقد العمل على انه "اتفاق يلتزم بموجبه احد الاشخاص بالعمل لحساب شخص اخر ، وهو صاحب العمل وتحت اشرافه وادارته وتوجيهه لمدة محددة او غير محددة مقابل اجر معين ومحدد مسبقا " ويعرف المشرع الجزائري عقد المقاولة في نص المادة 549 من التقنين المدني الجزائري على انها "المقاولة عقد يتعهد بمقتضاه احد المتعاقدين ان يصنع شياً او ان يؤدي عملاً مقابل اجر يتعهد به المتعاقد الاخر"¹

استنادا الى التعريفين المذكورين اعلاه فيما يخص عنصر التبعية سنميز بين عقد العمل وعقد المقاولة وفقا لعنصرين :عنصر الاستقلالية في العمل وعنصر المسؤولية المترتبة على اطراف العقد

¹ المادة 549 من تقنين المدني الجزائري .

اولا عنصر الاستقلالية في العمل :

يلتزم العامل بتعليمات رب العمل ، فلا يعمل مستقلا عن رب العمل ن ولهذا يعتبر العامل تابعا لرب العمل ، اما المقاول فلا يخضع لتعليمات وتوجيهات رب العمل ، بل يعمل مستقلا عن رب عمله .

فعليه فقط ان يراعي ما هو موجود في العقد المبرم بينهما ، اذا المقاول لا يعتبر تابعا لصاحب المشروع.

ثانيا عنصر المسؤولية

يتحمل رب العمل المسؤولية النادرة عن الاعمال الضارة التي يحدثها العامل باعتباره تابعا لرب العمل وفقا لنص المادة 136 من التقنين المدني الجزائري على عكس رب العمل في عقد المقاولة فهو لا يتحمل اية مسؤولية عن الافعال الضارة المترتبة عن اعمال المقاول فتقع المسؤولية على عاتق المقاول فقط .

2- الفرق بين التبعية في عقد العمل وعقد الوكالة

يعرف المشرع الجزائري عقد الوكالة في نص المادة 57 من التقنين المدني الجزائري على انها " الوكالة او الانابة هو عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا اخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه "

من خلال نص المادة السابقة نستخلص ان التبعية في عقد العمل وعقد الوكالة تتجلى في الاستقلالية في العمل والمسؤولية .

اولا من حيث الاستقلالية في العمل¹

يخضع العامل لاوامر رب عمله ، ومقيد بتعليماته فاذا خرج عن نطاقها يتعرض لعقوبات تاديبية اما الوكيل فيحظى بالاستقلالية في اداء عمله .

علاقة العامل برب العمل هي علاقة التابع بالمتبوع ، اما علاقة الوكيل فليس من الضروري ان تقوم بينهما علاقة تبعية ، الا ان الوكيل لا يمارس عمله على وجه

¹ زهدي يكن قانون الموجبات والعقود الجزء 10 دار الثقافة بيروت ، 1978 ص 10 .

الاستقلال الكامل في مواجهة موكله اذ كثيرا ما يخضع لمراقبة وتوجيه رب العمل ، ولهذا من الصعب اتخاذ عنصر التبعية كاساس للتمييز بين عقد الوكالة وعقد العمل ، ولهذا اعتبر الفقه الخضوع والتبعية في عقد العمل اكثر وضوحا منها في عقد الوكالة ، وفي هذا الصدد تقضي محكمة النقض ان وجود تعليمات من صاحب العمل لا يتبع بالضرورة تكييف العلاقة بانها علاقة عمل ذلك ان من سلطة الموكل ان يبين للوكيل حدود قيامه بمهامه .

ثانياً من حيث المسؤولية¹

تقع المسؤولية على عاتق رب العمل في حالة ارتكاب العامل خطأ اثناء تاديته لعمله ، اما الوكيل فيتحمل المسؤولية عن افعاله الضارة واذا كان هو السبب في ذلك ، واذا وقع ضرر خارج عن ارادة الوكيل فسيتحمل المسؤولية عما اصاب الوكيل من ضرر دون خطأ منه بسبب تنفيذ الوكالة تنفيذا معتادا

تنص المادة الأولى من قانون 01-89 المتعلق بعقد التسيير على أن :عقد التسيير هو العقد الذي يلتزم بموجبه متعامل يتمتع بشهرة معترف بها، يسمى مسير ازاء مؤسسة عمومية اقتصادية

أو شركة مختلطة الاقتصاد ،يسير كل أملاكها أو بعضها باسمها ولحسابها مقابل أجر فيضفي

عليها علامته حسب مقاييسه ومعاييرهِ ويجعلها تستفيد من شبكاته الخاصة بالترويج و البيع . "

نستنتج من خلال هذه المادة أن التمييز بين عقد العمل وعقد التسيير على أساس عنصر التبعية يكون وفقاً لحالتين :الحالة الأولى من حيث الاستقلالية في العمل (أولاً) ، والحالة الثانية

من حيث المسؤولية(ثانياً).

¹ المادة 01-89 المتعلقة بعقد التسيير .

أولاً_ من حيث الاستقلالية في العمل

وفقا لما جاء في نص المادة أعلاه نستخلص أن جوهر عقد التسيير هو الاستقلالية فالمسير لن يتوصل إلى تحقيق هدفه المتمثل في جعل المؤسسة المالكة ترقى إلى المستوى

المطلوب، إلا إذا منحت له استقلالية تامة للقيام بأعماله، وهذا ما نصت عليه أيضا المادة

5 من قانون 01-89 المتعلق بعقد التسيير يجعل المؤسسة المالكة تندمج ضمن شبكة التسيير بينما نجد العامل في عقد العمل يخضع لسلطة المستخدم التي تسمح له بتوجيه التعليمات وبذلك يكون دائما تابعا له¹

ثانيا _ من حيث المسؤولية

تنص المادة 6 من قانون 01-89 على أنه "يجب على المسير أن يكتتب جميع التأمينات التي

تضمنه من التبعات المالية الناجمة عن المسؤولية المدنية المهنية التي قد يتحملها بسبب الاضرار

البدنية والمادية والمعنوية التي قد تصيب الزبائن ومقدمي الخدمات أو الغير من جراء استقلال

الملك المسير."

من خلال نص المادة أعلاه نستخلص أن المسير يتحمل المسؤولية في حالة تضرر الغير سواء كان الزبائن أو مقدمي الخدمات من جراء استغلالهم للملك المسير على عكس العامل في

عقد العمل الذي لا يتحمل المسؤولية عن أفعاله الضارة بل يتحملها رب العمل.

¹ المادة 05 من قانون 01-89 المتعلق بقانون التسيير .

المطلب الثاني: آثار و إثبات التبعية في عقد العمل¹

تسري أحكام قانون العمل على العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل بشرط توفر عنصر

التبعية ، والسؤال المطروح هو فيما تتمثل الآثار التي تترتب على قيام التبعية، وعلى من تقع

مسؤولية إثباته؟

الفرع الاول :آثار التبعية في عقد العمل

تتميز علاقة العمل التي تربط بين العامل ورب العمل بأنها علاقة خضوع ، حيث يخضع العامل

لإدارة رب العمل وبالمقابل يتلقى أجر كما يتحمل رب العمل المسؤولية عن الأفعال الضارة التي

يرتكبها العامل تجاه الغير .

آثار التبعية بين العامل وصاحب العمل²

وجود ا ربط التبعية بين العامل ورب العمل يستلزم حتما خضوع العلاقة بينهما لقانون العمل ومنه

يحدد التزامات وحقوق متبادلة لكلا الطرفين، طالما أن العامل يقدم عملا لرب العمل يلتزم هذا

الأخير بتقديم الأجر، ويكون العامل تابعا له

آثار التبعية بالنسبة للغير³

بما أن العامل يخضع لسلطة ورقابة رب العمل، فإن العامل لا يكون مسؤولا مسؤولية شخصية عن

¹ مرابط سعاد و سلي قوقو ، الطبيعة القانونية لعقد العمل في القانون الجزائري ، ماستر حقوق ،سنة 2015، ص، 18

² نضال جمال مسعودة ، مرجع سابق ص 64

³ المادة 136 من قانون المدني الجزائري

فعله الشخصي.

فبالرجوع إلى أحكام القواعد العامة يتضح من خلال نص المادة 136 من التقنين المدني الجزائري ، أن المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه العامل متى وقع أثناء تأديته لعمله أو بسببه أو متى توفرت عناصر المسؤولية الثلاث من فعل ضار، ضرر والعلاقة السببية بين الخطأ والضرر

ثانياً إثبات التبعية في عقد العمل

يتلقى العامل تعليمات من صاحب العمل و لا يستطيع أن يعمل أي شيء بدون الرجوع إلى رب

العمل وهذا دليل على وجود علاقة خضوع بين العامل ورب العمل، وبالتالي يتحمل رب العمل المسؤولية عن الضرر الذي يوقعه العامل

الفرع الثاني: طرق الإثبات¹

يمكن للعامل أن يثبت قيام ا ربطة التبعية بكافة الوسائل الممكنة للإثبات، وذلك استناد إلى المادة 10 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ومن ثم يمكن للعامل أن يثبت قيام علاقة تبعية بينه وبين صاحب العمل من خلال الكتابة، البينة والشهود وغيرها². باعتبار العامل الطرف الضعيف في العلاقة سعت التشريعات العمالية إلى إيجاد وسائل إثبات جديدة، فيمكن للعامل أن يستند في إثباته إلى وثائق التصريح التي يقدمها صاحب العمل إلى المصالح الضمان الاجتماعي كما يمكن أن يستند كذلك إلى الملف الإداري الخاص به الذي احتفظ.

¹ المادة 10 من قانون 90-11

² المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية قرار رقم 690993 الصادر في 20 ديسمبر 2011، المجلة القضائية ، العدد الاول ، ص 225

الفرع الثالث: المحكمة المختصة¹

تنص المادة 500 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية على أنه "يختص القسم الاجتماعي

اختصاصا مانعا في المواد التالية: إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين - ."

وتنص المادة 501 من نفس القانون على أنه "يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم

في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه ". من خلال نص المادتين المذكورتين أعلاه نستخلص أن الاختصاص النوعي فيما يخص إثبات

عقد العمل يؤول إلى القسم الاجتماعي بالمحكمة.

أما الاختصاص الإقليمي فيعود للمحكمة التي يتواجد فيها مكان إبرام العقد، وعليه فإن القاضي المختص في الإثبات هو قاضي المسائل الاجتماعية.

المبحث الثاني: مفهوم الأجر في عقد العمل

يقصد بالأجر في عقد العمل المقابل المالي الذي يقدمه صاحب العمل كتعويض عن الجهد البدني أو الفكري أو كلاهما معا الذي يبذله العامل أثناء تأديته لعمله.

يحدّد الأجر في عقد العمل إما عن طريق اتفاق اطراف العقد عليه أثناء إبرام العقد ، واذ ما نسيا تحديده في العقد حدده في ملحق بالعقد ، كما قد يحدّد الأجر عن طريق النظام الداخلي للمؤسسة، واذ لم يتم تحديده بأي من الطرق السابقة، فإن القاضي هو الذي يتولى تحديد الأجر وفق لثلاثة أسس أساسية .

¹المادة 500 / 501 من قانون الاجراءات المدنية والادارية 08-09 ، مؤرخ في 25 فيفري ،سنة 2008 ج ، ر ج ، ج عدد ، 21 صادرة في 23-04-2008.

المطلب الاول: تعريف الأجر في عقد العمل

لم يعرف المشرع الجزائري الأجر صراحة في قانون العمل 90-11 ولا في القانون الأساسي - المتعلق بالعمال¹.

وبالمقابل عرف المشرع المصري الأجر من خلال نص المادة الأولى فقرة ج من قانون العمل المصري حيث نصت على أنه "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا، نقدا أو عينا"²

وعرفته المادة الثانية من قانون العمل الأردني بنصها على الآتي "الأجر كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا أو عينا، مضاف إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها، إذ نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها"³

أما المشرع الفرنسي⁴ فقد اقترح تعريفا للأجر جمع فيه بين مصطلحين الأجر والراتب في مصطلح واحد وهو يعرف ب Remuneration وذلك من خلال نص المادة 3-3221L

الفرع الاول: مكونات الأجر في عقد العمل

يتضمن الأجر عدة عناصر جزء منها ثابت وآخر متغير ، وكونها مرتبطة بالوضع الاجتماعي والاقتصادي للدولة ، فإن تركيبها وتصنيفها يختلف من دولة إلى أخرى ولهذا سوف نركز على التشريع الجزائري فقط.

أولا : الأجر الثابت

يشمل الأجر الثابت على العناصر التالية وهي: الأجر الوطني الأدنى المضمون SMIG ، الأجر الأساسي salaire de base ، التعويضات.

¹ المادة 80 من قانون علاقات العمل فان المشرع لم ينص في المادة 133 من القانون الاساسي للعامل الملغى ، الا على مصطلح واحد وهو الاجر .

² المادة الاولى الفقرة ج من قانون العمل المصري

³ المادة 2 من قانون العمل الاردني .

⁴ المادة 3-3221I التقنين الفرنسي .

ثانيا الأجر الوطني الأدنى المضمون SMIG

يتحصل العامل المرتبط بعقد العمل في كافة المؤسسات والنشاطات على الحد الأدنى للأجر دون أي استثناء فكل رب عمل ملزم بأن لا يقدم لأي عامل عنده مهما كانت مكانته في العمل أقل من الحد الأدنى للأجر حتى وان قبل العامل بذلك، لأنه من النظام العام ولا يجوز مخالفته.

يتم تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون من طرف السلطة العامة حيث تنص المادة 87 من قانون العمل الجزائري على أنه "يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين، والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا¹²".

ثالثا الأجر الأساسي³ - salaire de base

تنص المادة 81 فقرة أولى من قانون العمل الجزائري على أنه "يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي:

الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة- ". من خلال نص المادة المذكورة أعلاه نستنتج أن الأجر الأساسي يتمثل في أجر المنصب وهو الأجر المتعلق بالعمل الذي يستوجب عند تحديده أن لا يقل عن الحد الأدنى المضمون للأجر، ويتم تحديده عن طريق مجموعة من النقاط الاستدلالية الخاصة بكل منصب، ويجب أن يؤخذ بعين الاعتبار أثناء تحديده كل ما يتعلق بدرجة المسؤولية، الجهد المطلوب، ظروف العمل.. الخ "فلكل منصب نقاط استدلالية تقابلها قيمة مالية معينة⁴

¹ احمية سليمان ، مرجع سابق ، ص ، 230.

² المادة 87 من قانون العمل الجزائري .

³ المادة 81 من قانون العمل الجزائري .

⁴ احمية سليمان مرجع سابق ، ص 232 ، ببشير هدي ، مرجع سابق ، ص 135 .

رابعاً التعويضات¹ -

تنص المادة 81 فقرة 2 من قانون العمل الجزائري على أنه " : التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة ، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر الإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة".

نستنتج من قراءة المادة أنه بالإضافة إلى الأجر الأساسي يوجد تعويضات تتعلق بمنصب العمل وتتمثل فيما يلي:

أ تعويض الأقدمية

يقصد بتعويض الأقدمية التعويض الذي يقدم للعامل بالنظر إلى الخبرة التي اكتسبها خلال المدة التي قضاها في منصب عمله ، وذلك عن طريق ترقيته في السلم المهني من درجة إلى درجة أخرى، أو ترقية من منصب عمل إلى منصب أعلى منه، إذ ما أثبت العامل كفاءته وتفانيه في أداء عمله أو وفقاً لمستواه التعليمي.

ويتم هذا إذا توفر منصب العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 61 من قانون العمل الجزائري.

ب-تعويض الضرر

كثيراً ما يتعرض العامل أثناء قيامه بعمله إلى اضرار قد تكون بسيطة أو خطيرة والتي تكون في الغالب ناجمة عن تغاضي رب العمل عن القيام بتحسين ظروف العمل، كعدم توفير اللّوازم الخاصة بحماية العمال مثل :قبعات العمل، القفازات او الاستمرار باستعمال آلات غير صالحة للعمل ...إلخ ولحماية العامل قام المشرع الج ا زئري بمعالجة هذه المسألة بالنص على ضرورة التعويض عن العمل المضر من خلال نص المادة 81 من قانون العمل الجزائري.

¹ المادة 61 من قانون العمل الجزائري .

وكذلك من خلال نص المادة 120 فقرة 4 من نفس القانون التي تنص على أنه :
"التعويضات المرتبة بالأقدمية، الساعات الإضافية، وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة"

ج تعويض المنطقة¹

يقدم تعويض المنطقة للعمال الذي يزاولون عملهم في مناطق معزولة، أو مناطق ذات مناخ صعب التحمل، كأن تكون شديدة الحرارة أو البرودة، حيث يصعب على الإنسان تحملها ومثال ذلك العمال الذين يزاولون عملهم في المناطق الصحراوية

د المنح العائلية

عبارة عن مبالغ مالية تقدم إلى العمال المتزوجين، حسب عدد الأولاد الذين يعولهم وهي منح مقررة إلى سن الرشد.

خامسا الأجر المتغير

الأجر المتغير هو مجموعة من المكافآت التي تمنح للعامل خلال مساره المهني سواء بسبب كفاءته أو مساهمته في تحسين مستوى الإنتاج... إلخ، ونظرا لأهمية مثل هذه المكافآت من الناحية الاجتماعية حيث تساهم في تحسين المستوى المعيشي للعامل، ومن الناحية الاقتصادية حيث تحفز العامل على إتقان عمله وبذل جهد أكثر ولكي لا تضيع الجهود التي يقوم بها العمال سدا أقر لها المشرع الجزائري حماية قانونية تتمثل فيما يلي:

تعويض العمل التناوبي²

كثيرا ما يلجأ أصحاب المصانع إلى إتباع طريقة العمل بالأفواج المتناوية ، لأن حاجة الإنتاج تستدعي ذلك، وقد قضى على ذلك المشرع الجزائري في نص المادة 30 من قانون العمل الجزائري .

¹ المادة 81 من قانون 11-90

المادة 120 فقرة 4 من قانون 11-90

² المادة 30 من قانون 11-90

تعويض العمل الإضافي¹

عند قيام العامل بعمل إضافي خارج نطاق عمله الأصلي سواء كان بصفة دائمة أو متقطعة فهذا يعتبر تعدي على ساعات راحته واستمتاعه برفقة أسرته، وهذا يعد كافيا لمنحه تعويضا. ولكي لا يتعسف رب العمل في اللجوء إلى طلب الساعات الإضافية من عماله، ألزم المشرع الجزائري أرباب العمل بعدم اللجوء إلى العمل الإضافي إلا في حالة الضرورة وهذا ما نصت عليها لمادة 31 فقرة أولى من قانون العمل، كما نص كذلك على أن لا تقل الزيادة المقدمة للتعويض عن الساعات الإضافية عن 50 % من الأجر العادي للساعة.

تعويض المصاريف الخاصة

يكلف صاحب العمل أحيانا العامل بالعمل خارج مكان عمله المعتاد، ويعيدا عنه فيضطر للإقامة في فندق وشراء ما يأكله، فينفق على ذلك من ماله الخاص، لكن بمجرد العودة إلى مكان عمله يتلقى تعويض على كل ما أنفقه بسبب المهمة الموكلة إليه²، وهذا ما كرسته المادة 83 من قانون العمل الجزائري حيث تنص على أنه "تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل مهام مأمورة استعمال السيارة الشخصية، وتبعات من ماله.

المكافآت³

عبارة عن مبالغ مالية يقدمها المستخدم لعماله كتقدير منه للمجهودات التي قاموا بها لزيادة وتحسين مردودية الإنتاج، تطبيقا لنص المادة 81 فقرة 3 من قانون العمل الجزائري بحيث تنص على أن "العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائج"، وتقديم المكافآت للعمال تعتبر طريقة لرفع من معنوياتهم وتجديد طاقتهم للاستمرار في تحسين عملهم.

¹ المادة 31 من قانون 90-11

² القاضي حسين عبد اللطيف، مرجع سابق، ص44

³ المادة 81 الفقرة 3 من قانون 90-11

يمنح رب العمل للعمال مبالغ نقدية أو عينية في بعض المناسبات خاصة في الأعياد الدينية.¹

الفرع الثاني: تحديد الأجر في عقد العمل

يتم تحديد الأجر وفقا لثلاث معايير أساسية وهي:

حساب الأجر بالاعتماد على مدة زمنية معينة (أولا)، احتساب الأجر حسب كمية الإنتاج التي توصل إليها العامل (ثانيا)، وأخير احتساب الأجر بالمزج بين المعيارين السابقين أي المدة والإنتاج (ثالثا)

أولا _ معيار المدة

يعتبر أكثر المعايير استعمالا خاصة في العقود الغير محددة المدة، ويتم احتساب الأجر وفقا لهذا المعيار باستعمال مدة زمنية معينة، قد تقصر أو تطول حسب طبيعة العمل والمدة الزمنية التي يتخذها أرباب العمل في الغالب هي شهر.

الملاحظ أن الاعتماد على معيار المدة يخدم أكثر مصلحة العامل، لأنه يتحصل على أجره بمجرد حلول الأجل، بغض النظر عن كمية أو نوعية عمله ، فسواء كان إنتاج العامل كثيرا أو قليلا ، متقن أو غير متقن فهذا لا يهم ، وانتقد هذا المعيار على أساس انه لا يحفز العمال على تحسين مستوى الإنتاج، كما أنه يسوي بين كافة العمال.

ثانيا _ معيار المردودية

يحدد الأجر وفقا لهذا المعيار على أساس الإنتاج الذي توصل إليه لعامل أو مجموعة من العمال، بمعنى أن كل عامل يتحصل على الأجر الذي يستحقه، فإذا أنتج كثر ا ر تحصل على أجر مرتفع و اذا أنتج قليلا تحصل على أجر منخفض.

مما سبق نستنتج أن هذا المعيار يخدم أكثر مصلحة المستخدم، إلا أن هذا المعيار يعتبر أحسن معيار لأنه يدفع بالعامل إلى بذل كل ما في وسعه لينتج أكثر وبالتالي تكون المردودية أكثر وهذا سيؤدي إلى ازدهار اقتصاد البلاد.

¹ احمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 240

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المعيار من خلال نص المادة 82 من قانون العمل الجزائري

ثانياً_المعيار المزدوج¹

يجمع هذا المعيار بين المعيارين السابقين حيث يحدد الأجر على أساس مدة زمنية معينة وعلى أساس كمية الإنتاج من خلال المواد المنصوص عليها في قانون العمل يتبين لنا أن المشرع الجزائري لم يعتمد على معيار واحد في تحديد الأجر، وإنما نص على وجوب دفع الأجر المستحق للعامل عند حلول أجله وفقاً لنص المادة 88 من قانون العمل الجزائري، وهذا يعني أنه أخذ بمعيار المدة، كما أخذ بمعيار المردودية في نص المادة 85 من قانون العمل الجزائري التي تنص على أنه "يفهم من عبارة الدخل المناسب مع نتائج العمل الأجر حسب المردود"، وما نلاحظه أيضاً أن المشرع الجزائري من خلال نص المادة 85 من قانون العمل الجزائري، أوجب أن يكون تحديد الأجر ودفعه بطريقة نقدية محضّة على عكس المشرع الفرنسي والمصري اللذان اعتمدا في تحديد الأجر ودفعه يكون بطريقة نقدية أو عينية.

الفرع الثالث: وسائل حماية تحديد الأجر في عقد العمل

نظر لأهمية الأجر ومساهمته الفعالة خاصة في التنمية الاجتماعية، حيث يعتبر الأجر المصدر الرئيسي الذي يعتمد عليه العمال لإعانة عائلتهم وتحسين المستوى المعيشي لهم، ومن أجل حماية العامل من استغلال وبطش أرباب العمل تدخلت الدولة ووضعت وسائل لتحديد الأجر.

وسائل تحديد الأجر في عقد العمل

يستند في تحديد الأجر إلى مبدئين أساسيين، الأول يتمثل في تحديد الأجر عن طريق النصوص التنظيمية والمبدأ الثاني يتمثل في تحديد الأجر عن طريق التفاوض.

¹ المواد 88/85 من قانون 11-90

أولا_ تحديد الأجر بمقتضى النصوص التنظيمية

تسعى الدولة لوضع قوانين ونظم من أجل حماية العمال، ومن خلال القانون الأساسي العامل الصادر سنة 1978 الملغى وضع المشرع مبدأ التحديد المركزي للأجور، إلا أنه بعد صدور قانون العمل 1990 خرج عن نطاق المبدأ السابق وكرس أسلوب التفاوض ما بين العمال وأصحاب العمل.¹

ثانيا _مبدأ تحديد الأجر عن طريق التفاوض²

يحدد الأجر وفقا لهذا المبدأ سواء في إطار عقد العمل بين العامل وصاحب العمل ، حيث يتفاوض كلا الطرفين على الأجر الأساسي، ومختلف التعويضات دون المساس بالحد الأدنى الوطني المضمون للأجر، كما يمكن أن يحدد وفقا للاتفاقيات الجماعية للعمل حيث يقوم ممثلي العمال وأصحاب العمل بتحديد الأجر عن طريق اتفاق جماعي، كما يقومون بتحديد شروط العمل والحقوق والالتزامات الناتجة عن علاقة العمل، وهذا المبدأ كرسه المشرع الجزائري في نص المادة 120 من قانون العمل .

حماية الأجر في عقد العمل

الأجر هو المورد الأساسي للعامل، ولهذا عمدت أغلب التشريعات العمالية على اقرار حماية خاصة بالأجور، وقد كرستها في المبادئ التالية:

أولا_مبدأ امتياز الاجور عن باقي الديون

يستوفي العامل أجره قبل الديون الأخرى المترتبة على صاحب العمل، سواء كانت بين الخزينة العامة، أو المصروفات القضائية، أو أي دين آخر.

فالأجر حق الأفضلية عن باقي الديون، وهذا مكرس في نص المادة 89 من قانون العمل التي تنص على أنه "تمنح الأفضلية لدفع الأجور، وتسببقاتها على جميع الديون الأخرى

¹ بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 140.

² المادة 120 من قانون العمل .

بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كان طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها¹."

ثانيا _ مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية²

يمنع منعاً باتاً المساس بأجر العامل، فلا يمكن الحجز عليه أو الاقتطاع منه، لأنه حق مكرس للعامل ، وهذا ما نصت عليه المادة 90 من قانون العمل الجزائري على أنه " : لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها³ "

غير أن المشرع أورد استثناء لهذا المبدأ وذلك في نص المادة 775 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية حيث أجاز الحجز على أجر العامل لمن يحوز على سند تنفيذي لكن بشرط أن تكون في حدود النسب المحدودة في المادة 776 منه⁴.

أما المشرع المصري فقد أجاز الاقتطاع من أجر العامل لكن وفقاً لشروط خاصة تتمثل في:

أن يكون الاقتطاع وفاء لدين قرض يكون صاحب العمل قد أقرضه-

✓ أن تكون النسبة المقتطعة في حدود 10%

✓ أن يكون الاقتطاع بحسب طريقة دفعه

ثالثا :مبدأ بطلان التنازل عن الأجر⁵

مفاد هذا المبدأ أنه لا يجوز للعامل أن يتنازل عن كامل أجره أو جزء منه سواء كان ذلك برضى منه أو بدون رضائه فإذا حدث وأن تنازل العامل عن أجره فإن ذلك سيكون باطلا بطلان مطلق وهذا ما نصت عليه المادة 137 قانون العمل الجزائري على أنه " :يكون

¹ المادة 89 من قانون 11-90.

² المادة 90 من قانون 11-90.

³ محمد صغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم ، عنابة ، 2011 ، ص 22.

⁴ المواد 776/775 من قانون العمل المصري .

⁵الفصل السابع من قانون الاجراءات المدنية والادارية تحت عنوان الحجز على الاجور والمداخيل والمرتببات المادة 43 من قانون العمل المصري .

القاضي حسين عبد اللطيف ، مرجع سابق ، ص، 454.

باطلا وعديم الأثر كل بند فيعقد العمل يحالف عليه باستتقاصه حقوقا منحت للعامل بموجب التشريع أو الاتفاقيات الجماعية".

مما سبق نستنتج أن المشرع لم يكتف بحماية الأجر من الاقتطاعات والحجز عليه من دائني العامل بل ذهب إلى أبعد من ذلك حيث حماه حتى من العامل نفسه وهذا إذ دل على شيء وإنما يدل على أهمية الأجر ومكانته الرفيعة.

المطلب الثاني: الأجر كمعيار للتمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة له

يعتبر الأجر جوهر عقد العمل، فلا يمكن أن نتصور عقد عمل دون الأجر وهذا ما يميزه عن باقي العقود المشابهة كعقد المقاولة وعقد الوكالة ثم عقد التسيير

الفرع الاول - الفرق بين الأجر في عقد العمل وعقد المقاولة وعقد الوكالة وعقد التسيير¹

1 الفرق بين الاجري عقد العمل وعقد المقاولة

يعتبر كل من عقد المقاولة وعقد العمل من عقود المعاوضة، أي أن العامل والمقاول يحصلان على عوض مقابل عملهما إلا أن عنصر الأجر في كلا العقدين يخضع لقواعد مختلفة منها:

أجر العامل يحظى بحماية قانونية، بحيث حدد له المشرع حد أدنى لا يجوز لأي رب عمل أن يخالفه ، على عكس المقاول الذي لا يتمتع بأية حماية. وذلك فيما يخص تبعة الهلاك، فالمقاول عندما يتعرض الشيء محل التزامه إلى الهلاك بسبب أجنبي، فلا يحق له أن يطالب بأجره ولا بما أنفقته وهذا ما نصت عليه المادة 568 التقنين المدني الجزائري ، أما العامل فهو يتقاضى أجره حتى وان هلك الشيء محل التزامه. والمعيار الذي اعتمد عليه بعض الفقهاء للتمييز بين العقدين هو الطريقة التي يحدد بها إذ حسب رأيهم فإذا قدر الأجر على أساس وحدة زمنية كالיום، الشهر.. الخ ، فإن العقد يعتبر عقد عمل، أما

¹ المادة 568 من قانون المدني الجزائري

إذا قدر بحسب كمية الإنتاج كان عقد مقاولة. انتقد هذا المعيار على أساس انه لا يوجد فرق بين عامل يتقاضى أجره بحسب الوقت وآخر بأخذه بحسب الوحدة، فكلاهما يعتبران أجيران عند رب العمل، يأخذ مقابل عمله كما أن عقد العمل لا يحدد فقط عن طريق المدة ، وانما قد يحدد عن طريق كمية الإنتاج¹ .

2-الفرق بين الأجر في عقد العمل وعقد الوكالة²

يتميز عقد الوكالة عن عقد العمل بما يلي: الوكالة في الأصل تبرعية أي بدون مقابل وهذا ما نستشفه من نص المادة 571 من التقنين المدني الجزائري ، التي تنص على أنه: 'الوكالة أو الإنابة هو عقد بمقتضاه يعرض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل واسمه "، لكن عقد العمل يكون دائما بأجر والا كان باطلا وهذا ما نصت عليه المادة 80 من قانون العمل الجزائري³. وانطلاقا مما سبق أعتبر الأجر كمعيار للتفرقة بين العقدين غير أن الواقع المعاش أثبتنا عدم صحة هذا المعيار، حيث انتشرت مكاتب للوكالة وأصبح الوكيل يمارسها كمهنة من أجل الأجر

3-الفرق بين الأجر في عقد العمل وعقد التسيير

إن ما يميز عقد العمل عن عقد التسيير بالاعتماد على عنصر الأجر يظهر لنا من خلال طريقة تحديده، وذلك عن طريق وضع قاعدة أمره هل قاعدة الأجر الوطني الأدنى المضمون، أما في عقد التسيير فالأجر يحدد عن طريق التفاوض بين المسير والشركة المختلطة الاقتصاد أو المؤسسة العمومية ويجب أن يطابق اعراف المهنة ،وهذا ما نصت عليه المادة 8من قانون رقم 90 -11على أنه" يحدد أجر المسير في العقد ويجب أن يكون مطابقا للاعراف المكرسة في هذا- المجال⁴ . "

¹ فتيحة قرة ، احكام عقد المقاوله ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 1992 ، ص 20

² المادة 571 من تقنين المدني الجزائري .

³ المادة 80 من القانون 11-90

⁴ المادة 08 من قانون 11-90 .

الفرع الثاني: آليات الوفاء بالأجر في عقد العمل

يمثل الأجر الدعامة الأساسية التي يقوم عليها معاش العامل ومعاش أسرته واستقرارها، ولهذا حرص المشرع الجزائري على وضع ضوابط وقواعد خاصة لاستنائه، نجد بعض هذه القواعد أساسية وأخرى ثانوية.

قواعد الدفع الأصلية

تتضمن كل قاعدة قانونية على أصل واستثناء، والمشرع الجزائري، لما نظم قواعد الوفاء بالأجر لم يخالف هذا المبدأ، فوضع وسائل دفع أصلية وأخرى احتياطية، فالأولى تتمثل في تحدد مكان دفع الأجر، وزمان الوفاء بالأجر، ثم الوفاء بالأجر

أولا مكان دفع الأجر

لم يحدد المشرع الجزائري مكان معين لدفع الأجر في أي نص قانوني لا في قانون العمل رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل ولا قانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل الملغى إلا أنه نص في المادة 152 من الأمر 75-31 الملغى على عدم دفع الأجر في الحانات أو مخازن البيع وأماكن اللهو، وذلك لحماية أجر العامل من الضياع والاحتيال. وبما أن هذا الأمر ملغى يتطلب منا الرجوع إلى القواعد في التقنين المدني الجزائري التي كرست مبدأ الدين مطلوب وليس محمول للدائن أي العامل في مكان تنفيذ علاقة العمل ، وقد سلك المشرع الجزائري نفس مسلك المشرع الفرنسي ، أما المشرع المصري فقد نص صراحة في المادة

3 من قانون العمل على أنه "الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا في أحد أيام العمل وفي مكانه"¹.

¹ امر رقم 75-31 المؤرخ في افريل سنة 1975 ،المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، ج، ر، ج، جعدد 39 ،مؤرخ في 16 ماي 1975 .

ثانياً زمان الوفاء بالأجر

تتخذ أغلب التشريعات أوقات العمل العامة الزمان المناسب للوفاء بالأجر للعامل حتى لا يحرم هذا الأخير من أيام ارحته ، ومن بينها التشريع الفرنسي والتشريع المصري، فقد نص المشرع المصري في نص المادة 38 من قانون العمل المصري السابقة الذكر على زمان الوفاء بالأجر في أوقات العمل.

أما المشرع الجزائري فلم يتطرق إلى زمان الوفاء بالأجر، بعدما نص عليه في نص المادة 151 من الامر 75-31 المتضمن للشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

نص المشرع الجزائري على الوفاء الدوري للأجور في المادتين 86 و 88 من قانون العمل الجزائري فيجب أن يدفع الأجر للعامل بصفة منظمة ودورية ويكون من تاريخ استحقاقه، وهو ماتبناه كذلك المشرع الفرنسي في قانون العمل الفرنسي، كما أخذ به المشرع المصري حيث اعتبر أنه لا يجوز لاتفاق على مخالفة دورية الوفاء بالأجر والا تعرض مخالفها لعقوبات. أما فيما يخص التقادم فالمشرع الجزائري لم يتعرض إلى تقادم الأجور لكن بالرجوع إلى القواعد العامة نجده أنه أورد نصين لتقادم الأجور، فقد نص في المادة 309 من التقنين المدني الجزائري على التقادم الخماسي وفي نص المادة 312 على التقادم الحولي ، كما تطرق المشرع المصري في نص المادة 375 من القانون المدني المصري إلى التقادم الخماسي بنصه على أنه¹:

"يتقادم لخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين، كأجرة المباني والا راضي الزراعية ومقابل الحكر وكالفوائد والايرادات المترتبة المهاية و والأجور والمعاشات" ، والتقادم الحولي في نص المادة 378 من نفس القانون فقرة ب حيث نصت على أنه " :
تتقادم بسنة واحدة الحقوق الآتية² :

¹ المواد 312/309 من تقنين المدني الجزائري .

² المواد 378/375 من القانون المدني المصري .

حقوق العمال والخدم والاجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا به من توريدات"

الفرع الثالث: التدابير الاحتياطية

تبرا ذمة المستخدم عندما يحترم التدابير الاحتياطية للوفاء بالأجر، فإن لم يحترمها لا تبرا ذمته ومن بين هذه التدابير تلقي العامل أجره بنفسه ويجب أن يكون دفع الأجر نقدي، كما يلتزم رب العمل بالمحافظة على الوثائق المتعلقة بالعامل المتمثلة في قسيمة الأجر .

اولا الدفع الشخصي

يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل شخصيا أجره دون سواه، لأن طبيعة عقد العمل تقتضي ذلك لأنه يطغى على عقد العمل الطابع الشخصي، ويرتب التزامات فيما بين الطرفين فالعامل ملزم بتقديم العمل ورب العمل ملزم بتقديم الأجر له.

ثانيا الدفع النقدي¹

يدفع الأجر للعامل نقدا، وهذا وفقا لنص المادة 85 من قانون العمل الجزائري ، فقد يكون الأجر عبارة عن نقود سائلة أو صكوك أو حسابات بنكية من خلالها يتم دفع الأجر عن طريق تحويل المبلغ لحساب المعني .

وتطرق المشرع المصري في نص المادة 37² لسابقة الذكر من قانون العمل المصري إلى أن الدفع يكون بالعمل المتداولة قانونا فبالإضافة إلى أجر العامل نجد كذلك تعويضات أخرى كتعويض العطل المدفوعة والتعويض عن الفصل التعسفي ... الخ، وهذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسي.

ثالثا تسليم قسيمة الأجر

لابد لرب العمل أن يحتفظ بالمستندات أو الوثائق التي تتضمن معلومات عن العامل، وعن سجل الأجور الذي يبين فيه أدق التفاصيل عن أجر العامل وعلى هذا الأخير أن

¹ المادة 85 من قانون 90-11.

² المادة 37 من قانون العمل المصري .

يوقع عليه متى يسلم أجره ، وقد نص المشرع الجزائري على قسيمة الأجر وهي وثيقة تحتوي على كافة المعلومات الخاصة بعناصر الأجر الثابتة والمتغيرة، وهذا وفقا لنص المادة 86 من قانون العمل الجزائري تنص على أنه "يدرج مبلغ الأجر و جميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر الدوري التي يمدها المستخدم¹ وأي مخالفة للأحكام الخاصة بالأجر تترتب عليه جزاءات مالية، وهذا ما جاء في المادة 148 من قانون العمل الجزائري².

وعليه فإن هذه المستندات أو قسيمة الأجر تعد كدليل إثبات يستخدمها العامل تجاه رب العمل .

¹ المادة 86 من القانون 11-90.

² المادة 148 من القانون 11-90.

خلاصة الفصل الثاني

نتوصل في الختام إلى أن عقد العمل يركز على :عنصر التبعية حيث يخضع العامل لتعليمات رب العمل ، فالعامل لا يعمل باستقلالية يكون دائما تابعا لرب العمل ، وعنصر الأجر حيث يتقاضى العامل أجر مقابل مالي عند انتهائه من عمله ، فانعدام هذين العنصرين يؤدي حتما إلى زوال عقد العمل. يتحمل رب العمل المسؤولية الناتجة عن الأعمال الضارة التي يلحقها العامل للغير أثناء تأديته لعمله.

نستنتج من خلال النصوص القانونية وخاصة قانون العمل 90-11 المتعلق بعلاقات- العمل أن المشرع الجزائري منح لرب العمل سلطة تأديب العامل في حالة مخالفته لأوامره على عكس القاعدة العامة في التقنين المدني الجزائري ،التي تلزم العامل بالتعويض أثناء مخالفته لتعليمات رب العمل ، وهذا يرجع لذاتية قواعد قانون العمل ، إلا أنه لا بد لرب العمل أن يضع نظام خاص بالتأديب يبين فيه المخالفات التي يعاقب على أساسها العامل ، وقد أوردها المشرع الجزائري في نص المادة 73 من قانون العمل هذه الأخطاء.

ومن جهة أخرى أقر المشرع الجزائري حماية قانونية لأجر العامل ، فلا بد لرب العمل أن يسلم الأجر للعامل في الوقت المناسب وأن يكون الأجر خارج نطاق ديون رب العمل وأن لا يحجز على أمواله ، كما يلتزم رب العمل بتسليم قسيمة الأجر للعامل. بالرغم من أن المشرع الجزائري حاول الإلمام بجميع الجوانب المتعلقة بعقد العمل في قانون العمل 90-11 إلا أنه توجد بعض النقائص لا بد أن يراعيها ، ولهذا لا بد للمشرع الجزائري أن ينص على مكان و زمان دفع الأجر، و أن ينص بصفة صريحة على تسليم الأجر بصفة شخصية.

الخاتمة

إن تسيير سوق الشغل من مهام الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) والهيئات الخاصة المعتمدة للتصديبات - OPAP (منذ 2004).

- نشاط الوساطة الكلاسيكية في سوق العمل - الوكالة الوطنية للتشغيل:

إنّ الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيّر بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006. تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

مهام الوكالة :

✓ تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، وتكف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة بما يأتي:

✓ وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية، على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة،

✓ القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة،

✓ القيام بكل الدراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها،

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

✓ جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكف بهذه الصفة، بما يأتي:

✓ ضمان إستقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم ،

✓ القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها،

- ✓ تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي،
- ✓ تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.
- ✓ يحق لكل طالب شغل بلغ السن القانوني للعمل أيا كان مستوى تأهيله، الاستفادة من تنصيب عن طريق الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، وفقا للعروض الواردة من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ويستفيد من التوجيه والإستشارة والمرافقة في البحث عن الشغل وعن التنصيب.

ان الوكالة الوطنية للتشغيل لها دور كبير في عقد العمل بحيث تلعب دور الوساطة بين طرفي عقد العمل،

العامل والمستخدم خاصة وان قانون العمل الجزائري الزم على كل الهيئات المستخدمة المرور عبر الوكالة الوطنية للتشغيل ،وكل مخالفة تهدد هذه الاخيرة لعقوبات مقرر قانونا في قانون العمل 90-11.

لم تعد للهيئات المستخدمة الحرية في اختيار العمال الذين تتعاقد معهم وبصفة مباشرة ، بل عليها اللجوء الى وكالة التشغيل ، ولعل السبب الرئيسي الذي دفع بالمشرع الجزائري الى تقييد حرية الهيئات المستخدمة في التعاقد مباشرة مع طالبي الشغل ، هو تكريس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في الحصول على منصب شغل .

يعتبر التشغيل من بين أهم المواضيع التي اهتمت بها الجزائر ، وذلك أجل الوصول إلى توظيف أكبر قدر ممكن من العمالة واستغلالها أحسن استغلال من جهة ومكافحة مشكل البطالة والحفاظ على أمن المجتمع من جهة أخرى ، فقد حاولت الجزائر مواجهة هذه المشكلة من خلال وضع استراتيجيات ومجموعة من الأجهزة لتعميمها على كامل التراب الوطني لكن هذه الاخيرة واجهتها بعض الصعوبات من بينها عدم التنسيق بين التعليم

وسوق الشغل الذي يعد مطلب ضروري ، ولكنها ساهمت ولو نسبيا في التخفيف من حدة البطالة.

وتوصلنا في الأخير إلى النتائج التالية:

- ✓ أن الوظائف التي تقدمها الوكالة قليلة مقارنة مع العروض .
- ✓ أن الوكالة لم تستطع توفير مناصب شغل كافية لطالبي العمل حيث كان التوظيف أقل من الطلبات بكثير.
- ✓ أن الوكالة تواجه صعوبات في عدم التنسيق بين الطلبات والعروض على مستوى الوكالة.
- ✓ فشل السياسة المتبعة من طرف الوكالة في القضاء على البطالة.
- ✓ اعتماد الوكالة على عقود الإدماج بشكل واسع في القضاء على البطالة.
- ✓ ساهمت الوكالة بصورة نسبية في القضاء على البطالة.

ومنه نقترح جملة من التوصيات:

- ✓ الحرص والمحافظة على نسبة التوظيف أو زيادته من سنة إلى أخرى وذلك باتجاه نوع الاستثمار.
- ✓ العمل على المساواة في توزيع العروض بين البلديات.
- ✓ الحرص على توفير أكبر قدر ممكن من الوظائف الدائمة وكذا العمل على تمديد العقود .
- ✓ الاستغلال الأمثل للعروض وتوظيف أكبر نسبة من الطلبات.
- ✓ تكثيف الدورات التدريبية في التخصصات المطلوبة من أجل سد الفارق بين الطلبات والعروض .
- ✓ تكيف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات السوق .
- ✓ البحث عن آليات جديدة لمكافحة البطالة بشكل أكبر.

الذات مئة

العامة

الخاتمة

إن تسيير سوق الشغل من مهام الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) والهيئات الخاصة المعتمدة للتصحيبات- (OPAP) منذ 2004).

- نشاط الوساطة الكلاسيكية في سوق العمل - الوكالة الوطنية للتشغيل:

إنّ الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيّر بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006. تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

مهام الوكالة :

✓ تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، وتكلف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة بما يأتي:

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

✓ القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة،

✓ القيام بكل الدراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها،

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

✓ جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكلف بهذه الصفة، بما يأتي:

✓ ضمان إستقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتصيبيهم ،

✓ القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها،

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

✓ تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.

الخاتمة

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

ان الوكالة الوطنية للتشغيل لها دور كبير في عقد العمل بحيث تلعب دور الوساطة بين طرفي عقد العمل،

العامل والمستخدم خاصة وان قانون العمل الجزائري الزم على كل الهيئات المستخدمة المرور عبر الوكالة الوطنية للتشغيل ،وكل مخالفة تهدد هذه الاخيرة لعقوبات مقررة قانونا في قانون العمل 90-11.

لم تعد للهيئات المستخدمة الحرية في اختيار العمال الذين تتعاقد معهم وبصفة مباشرة ، بل عليها اللجوء الى وكالة التشغيل ، ولعل السبب الرئيسي الذي دفع بالمشرع الجزائري الى تقييد حرية الهيئات المستخدمة في التعاقد مباشرة مع طالبي الشغل ، هو تكريس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في الحصول على منصب شغل .

يعتبر التشغيل من بين أهم المواضيع التي اهتمت بها الجزائر ، وذلك أجل الوصول إلى توظيف أكبر قدر ممكن من العمالة واستغلالها أحسن استغلال من جهة ومكافحة مشكل البطالة والحفاظ على أمن المجتمع من جهة أخرى ، فقد حاولت الجزائر مواجهة هذه المشكلة من خلال وضع استراتيجية ومجموعة من الأجهزة لتعميمها على كامل التراب الوطني لكن هذه الاخيرة واجهتها بعض الصعوبات من بينها عدم التنسيق بين التعليم وسوق الشغل الذي يعد مطلب ضروري ، ولكنها ساهمت ولو نسبيا في التخفيف من حدة البطالة .

وتوصلنا في الأخير إلى النتائج التالية:

الخاتمة

- ✓ أن الوظائف التي تقدمها الوكالة قليلة مقارنة مع العروض .
 - ✓ أن الوكالة لم تستطع توفير مناصب شغل كافية لطالبي العمل حيث كان التوظيف أقل من الطلبات بكثير.
 - ✓ أن الوكالة تواجه صعوبات في عدم التنسيق بين الطلبات والعروض على مستوى الوكالة.
 - ✓ فشل السياسة المتبعة من طرف الوكالة في القضاء على البطالة.
 - ✓ اعتماد الوكالة على عقود الإدماج بشكل واسع في القضاء على البطالة.
 - ✓ ساهمت الوكالة بصورة نسبية في القضاء على البطالة.
- ومنه نقترح جملة من التوصيات:**
- ✓ الحرص والمحافظة على نسبة التوظيف أو زيادته من سنة إلى أخرى وذلك باتجاه نوع الاستثمار.
 - ✓ العمل على المساواة في توزيع العروض بين البلديات.
 - ✓ الحرص على توفير أكبر قدر ممكن من الوظائف الدائمة وكذا العمل على تمديد العقود.
 - ✓ الاستغلال الأمثل للعروض وتوظيف أكبر نسبة من الطلبات.
 - ✓ تكثيف الدورات التدريبية في التخصصات المطلوبة من أجل سد الفارق بين الطلبات والعروض.
 - ✓ تكيف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات السوق.
 - ✓ البحث عن آليات جديدة لمكافحة البطالة بشكل أكبر.

قائمة

المراجع

والمصادر

المراجع

اولا النصوص القانونية :

1/ الدساتير :

- *دستور 1989 المؤرخ في 28 فبراير 1989 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 ، المتضمن نص تعديل ، الموافق عليه في استفتاء فبراير 1989 ، جريدة رسمية عدد 09 .
- *دستور 1996 المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-12 المتضمن التعديل الدستوري الموافق عليه في 23 نوفمبر 1996، جريدة رسمية عدد 61.

2 /الاتفاقيات الدولية :

- *الاتفاقية الدولية رقم 88 حول ادارة التوظيف ، المصادق عليها من طرف الجزائر سنة 1962.
- *الاتفاقية الدولية رقم 122 ، المؤرخة في 09 جويلية 1964 ، المتضمنة سياسة التشغيل المصادق عليها من طرف الجزائر سنة 1969.
- * التوصية رقم 189 المتعلقة بالشروط العامة لتشجيع خلق مناصب العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، تم اعتمادها يوم 17 جوان 1998.

2/ النصوص التشريعية :

- القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل ، جريدة رسمية عدد 85 سنة 2004.
- القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 ، يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل ، جريدة رسمية عدد 80 سنة 2006.
- القانون رقم 08-07 المؤرخ في 23 فبراير 2008 ، المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين ، جريدة رسمية عدد 11 سنة 2008
- القانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فيفري سنة 2008 ، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية ، جريدة رسمية عدد 21 سنة 2008
- القانون رقم 90-11 ، مؤرخ في 21 أفريل سنة 1990 ، يتعلق بعلاقات العمل ،جريدة رسمية عدد 17 صادر في 04/25 سنة 1990 معدل ومتمم .
- القانون رقم 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 ، جريدة رسمية عدد 68 يعدل ويتمم القانون رقم 1990.
- القانون رقم 89-01 مؤرخ في 07 فيفري سنة 1989 ، متمم للامر 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني ، جريدة رسمية عدد 06 الصادرة في 08 فيفري سنة 1989..

3 / المراسيم التنفيذية :

المرسوم التنفيذي رقم 90-244 المؤرخ في 04 اوت سنة 1990 ، المتضمن قواعد تنظيم مصالح التشغيل والتكوين المهني في الولاية وعملها ، جريدة رسمية عدد 33 سنة 1990.

المرسوم التنفيذي رقم 90-295 المؤرخ في 06 اكتوبر 1990 ، المتضمن الترتيبات الادمج المهني للشباب والمحدد للقانون الاساسي لمندوب التشغيل ، جريدة رسمية عدد 43 سنة 1990.

المرسوم التنفيذي رقم 90-296 المؤرخ في 06 اكتوبر 1990 ، المتعلق احداث لجان لتشغيل الشباب في بعض الولايات ، جريدة رسمية عدد 43 سنة 1990..

المرسوم التنفيذي رقم 06-77 ، المؤرخ في 18 فيفري 2006 ، المتضمن تحديد مهام وعمل وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل ، جريدة رسمية عدد 09 سنة 2006 .

4 / القرارات :

القرار المؤرخ في 25 يناير 2007 ، المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل ، جريدة رسمية عدد 32 سنة 2007.

5/ النصوص القانوني الاجنبية :

قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2013 واللائحة التنفيذية رقم 12 ، انظر الموقع الالكتروني www.egypt.gov.eg التالي

قانون رقم 131 لسنة 1948 ، يتعلق باصدار القانون المدني المصري ، المعدل والمتمم بالقانون رقم 106 سنة 2011 ، جريدة رسمية عدد 28 صادرة في 16/06/2011 .

6 / الاجتهادات القضائية :

المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية ، قرار رقم 690993 الصادر في 20 ديسمبر سنة 2011 ، المجلة القضائية ، العدد الاول ، 2012.

المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية ، قرار رقم 400078 الصادر في 09/07/2008 ، المجلة القضائية العدد الاول 2009.

7/الكتب :

احمد قرقب ، عرض حلول التوجيه والارشاد في اجهزة التشغيل ، مكتب العمل العربي ، طرابلس .

احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردي الجزء الاول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون 2002.

القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2009.

بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ، الطبعة الثانية ، جسور ،
المحمدية ، 2009

بصابر بن عزوز ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، نشأة علاقة العمل الفردية
والاثار المترتبة عليها ، الطبعة الاولى ، الخلدونية للنشر والتوزيع ، القبة الجزائر ، 2010.

زهدي يكن ، قانون الموجبات والعقود ، الجزء 10 ، دار الثقافة ، بيروت ، 1978.

عبد الله قادية ، الاطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر ، مذكرة تخرج شهادة الدكتوراه ، تخصص ،
حقوق ، وهران ، 2011.

عبد الرزاق احمد الصنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، العقود الواردة على العمل المقولة
الوكالة الوديعية والحراسة ، دار النهضة ، القاهرة 1964.

عصام ابو سالم ، قانون العمل ، الطبعة الثانية ، مصر ، 2002.

فتيحة قرة ، احكام عقد المقولة ، نشأة المعارف ، الاسكندرية ، 1992.

محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم ، عنابة ، 2011.

نضال جمال مسعودة جرادة ، التبعية القانونية في علاقات العمل الفردية ، كلية الحقوق بجامعة الازهر
، فلسطين غزة 2013.

هيثم حمادة المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل دراسة مقارنة بالقانون المدني ، دار حمادة ، عمان
، 2008.

8/ باللغة الاجنبية :

Code travail français voir le site .www.ligifrance .gouve.fr.

Journal officiel de la république algérienne joradp.dz

9/ الرسائل الجامعية :

الطبيعة القانونية لعقد العمل في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص حقوق من
اعداد الطالبين مرابط سعاد وسلي قوقو سنة 2015 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، بجاية .

الاطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر ، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي من
اعداد الطالبة عبد الله قادية سنة 2010/2011 ، كلية الحقوق ، وهران .

المراجع

اولا النصوص القانونية :

1/ الدساتير :

- *دستور 1989 المؤرخ في 28 فبراير 1989 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 ، المتضمن نص تعديل ، الموافق عليه في استفتاء فبراير 1989 ، جريدة رسمية عدد 09 .
- *دستور 1996 المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-12 المتضمن التعديل الدستوري الموافق عليه في 23 نوفمبر 1996، جريدة رسمية عدد 61.

2 /الاتفاقيات الدولية :

- *الاتفاقية الدولية رقم 88 حول ادارة التوظيف ، المصادق عليها من طرف الجزائر سنة 1962.
- *الاتفاقية الدولية رقم 122 ، المؤرخة في 09 جويلية 1964 ، المتضمنة سياسة التشغيل المصادق عليها من طرف الجزائر سنة 1969.
- * التوصية رقم 189 المتعلقة بالشروط العامة لتشجيع خلق مناصب العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، تم اعتمادها يوم 17 جوان 1998.

2/ النصوص التشريعية :

- القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل ، جريدة رسمية عدد 85 سنة 2004.
- القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 ، يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل ، جريدة رسمية عدد 80 سنة 2006.
- القانون رقم 08-07 المؤرخ في 23 فبراير 2008 ، المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين ، جريدة رسمية عدد 11 سنة 2008
- القانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فيفري سنة 2008 ، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية ، جريدة رسمية عدد 21 سنة 2008
- القانون رقم 90-11 ، مؤرخ في 21 أفريل سنة 1990 ، يتعلق بعلاقات العمل ،جريدة رسمية عدد 17 صادر في 04/25 سنة 1990 معدل ومتمم .
- القانون رقم 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 ، جريدة رسمية عدد 68 يعدل ويتمم القانون رقم 1990.
- القانون رقم 89-01 مؤرخ في 07 فيفري سنة 1989 ، متمم للامر 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني ، جريدة رسمية عدد 06 الصادرة في 08 فيفري سنة 1989..

3 / المراسيم التنفيذية :

المرسوم التنفيذي رقم 90-244 المؤرخ في 04 اوت سنة 1990 ، المتضمن قواعد تنظيم مصالح التشغيل والتكوين المهني في الولاية وعملها ، جريدة رسمية عدد 33 سنة 1990.

المرسوم التنفيذي رقم 90-295 المؤرخ في 06 اكتوبر 1990 ، المتضمن الترتيبات الادمج المهني للشباب والمحدد للقانون الاساسي لمندوب التشغيل ، جريدة رسمية عدد 43 سنة 1990.

المرسوم التنفيذي رقم 90-296 المؤرخ في 06 اكتوبر 1990 ، المتعلق احداث لجان لتشغيل الشباب في بعض الولايات ، جريدة رسمية عدد 43 سنة 1990..

المرسوم التنفيذي رقم 06-77 ، المؤرخ في 18 فيفري 2006 ، المتضمن تحديد مهام وعمل وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل ، جريدة رسمية عدد 09 سنة 2006 .

4 / القرارات :

القرار المؤرخ في 25 يناير 2007 ، المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل ، جريدة رسمية عدد 32 سنة 2007.

5/ النصوص القانوني الاجنبية :

قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2013 واللائحة التنفيذية رقم 12 ، انظر الموقع الالكتروني www.egypt.gov.eg التالي

قانون رقم 131 لسنة 1948 ، يتعلق باصدار القانون المدني المصري ، المعدل والمتمم بالقانون رقم 106 سنة 2011 ، جريدة رسمية عدد 28 صادرة في 16/06/2011 .

6 / الاجتهادات القضائية :

المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية ، قرار رقم 690993 الصادر في 20 ديسمبر سنة 2011 ، المجلة القضائية ، العدد الاول ، 2012.

المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية ، قرار رقم 400078 الصادر في 09/07/2008 ، المجلة القضائية العدد الاول 2009.

7/الكتب :

احمد قرقب ، عرض حلول التوجيه والارشاد في اجهزة التشغيل ، مكتب العمل العربي ، طرابلس .

احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردي الجزء الاول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون 2002.

القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2009.

بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ، الطبعة الثانية ، جسور ،
المحمدية ، 2009

بصابر بن عزوز ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، نشأة علاقة العمل الفردية
والاثار المترتبة عليها ، الطبعة الاولى ، الخلدونية للنشر والتوزيع ، القبة الجزائر ، 2010.

زهدي يكن ، قانون الموجبات والعقود ، الجزء 10 ، دار الثقافة ، بيروت ، 1978.

عبد الله قادية ، الاطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر ، مذكرة تخرج شهادة الدكتوراه ، تخصص ،
حقوق ، وهران ، 2011.

عبد الرزاق احمد الصنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، العقود الواردة على العمل المقولة
الوكالة الوديعية والحراسة ، دار النهضة ، القاهرة 1964.

عصام ابو سالم ، قانون العمل ، الطبعة الثانية ، مصر ، 2002.

فتيحة قرة ، احكام عقد المقولة ، نشأة المعارف ، الاسكندرية ، 1992.

محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم ، عنابة ، 2011.

نضال جمال مسعودة جرادة ، التبعية القانونية في علاقات العمل الفردية ، كلية الحقوق بجامعة الازهر
، فلسطين غزة 2013.

هيثم حمادة المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل دراسة مقارنة بالقانون المدني ، دار حمادة ، عمان
، 2008.

8/ باللغة الاجنبية :

Code travail français voir le site .www.ligifrance .gouve.fr.

Journal officiel de la république algérienne joradp.dz

9/ الرسائل الجامعية :

الطبيعة القانونية لعقد العمل في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص حقوق من
اعداد الطالبين مرابط سعاد وسلي قوقو سنة 2015 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، بجاية .

الاطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر ، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي من
اعداد الطالبة عبد الله قادية سنة 2010/2011 ، كلية الحقوق ، وهران .

الفهرس

الصفحة	المحتويات
	مقدمة عامة
04	مقدمة الفصل الاول
04	الفصل الاول : ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل
05	المبحث الاول : ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل ونشأتها
05	المطلب الاول : نشأة الوكالة الوطنية للتشغيل
05	الفرع الاول : مهمة المساعدة
06	الفرع الثاني : مرحلة المرحلة الانتقالية
07	الفرع الثالث : مرحلة توسع المهام وتنوعها
09	المطلب الثاني : ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل
11	الفرع الاول : التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل في القوانين المقارنة
12	الفرع الثاني : المراسيم التنظيمية التي نظمت الوكالة الوطنية للتشغيل
14	الفرع الثالث : الصعوبات والمشاكل والحلول المقترحة للوكالة الوطنية للتشغيل
16	المبحث الثاني : مهام وهيكل الوكالة الوطنية للتشغيل
16	المطلب الاول : مهام الوكالة الوطنية للتشغيل
16	الفرع الاول : المهام التقليدية
35	الفرع الثاني : المهام الحديثة
41	الفرع الثالث : توصيات مقدمة للوكالة الوطنية للتشغيل
42	المطلب الثاني : التنظيم الهيكلي والاداري للوكالة الوطنية للتشغيل
43	الفرع الاول : التنظيم الاداري للوكالة الوطنية للتشغيل

45	الفرع الثاني :التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل
49	الفرع الثالث :تقييم دور الوكالة الوطنية للتشغيل
54	خاتمة الفصل الاول
57	مقدمة الفصل الثاني
57	الفصل الثاني :القواعد المكونة للطابع الخصوصي لعقد العمل
57	المبحث الاول :عنصر التبعية في عقد العمل
57	المطلب الاول: المقصود بعنصر التبعية في عقد العمل
58	الفرع الاول :عنصر التبعية
59	الفرع الثاني :صور التبعية
62	الفرع الثالث :التبعية كمعيار لتمييز عقد العمل عن العقود المشابهة له
65	المطلب الثاني :اثار واثبات عقد العمل
65	الفرع الاول: اثار التبعية
66	الفرع الثاني :طرق الاثبات
66	الفرع الثالث : المحكمة المختصة
67	المبحث الثاني : مفهوم الاجر في عقد العمل
67	المطلب الاول : تعريف الاجر
67	الفرع الاول : مكونات الاجر
71	الفرع الثاني : تحديد الاجر
72	الفرع الثالث :وسائل حماية الاجر في عقد العمل
75	المطلب الثاني : الفرق بين الاجر في عقد العمل والعقود المشابهة له وأليات الوفاء به
75	الفرع الاول :الفرق بين عقد العمل وعقد المقاوله وعقد الوكالة وعقد التسيير
76	الفرع الثاني : اليات الوفاء بالاجر في عقد العمل

78	الفرع الثالث : التدابير الاحتياطية
80	خلاصة الفصل الثاني
	الخاتمة