



جامعة مستغانم
كلية الحقوق والعلوم السياسية

أطروحة

للحصول على شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة

الآليات القانونية للتشغيل بالجزائر في ظل
التحولات الاقتصادية

تحت إشراف الأستاذ

بن عزوز بن صابر

من إعداد الطالب

مقراني زكرياء

تم تقديمها ومناقشتها علنا

أمام لجنة المناقشة يوم 2016/05/04

رئيسا	جامعة مستغانم	أستاذ	مزيان محمد أمين
مقررا	جامعة مستغانم	أستاذ	بن عزوز بن صابر
مناقشا	جامعة مستغانم	أستاذ	بقنيش عثمان
مناقشا	جامعة مستغانم	أستاذة محاضر "أ"	قماري نضرة
مناقشا	جامعة تيزي وزو	أستاذة	معاشو فضة
مناقشا	جامعة تيارت	أستاذ محاضر "أ"	بوسماحة الشيخ

السنة الجامعية 2015 / 2016

الآية

قال الله تعالى

بسم الله الرحمن الرحيم

"لا يكلف الله نفسا إلا وسعها، لها ما كسبت وعليها ما اكتسبت، ربنا لا تؤاخذنا إن نسينا أو أخطأنا، ربنا ولا تحمل علينا إصرا كما حملته على الذين من قبلنا، ربنا ولا تحملنا ما لا طاقة لنا به، واعف عنا واغفر لنا وارحمنا، أنت مولانا فانصرنا على القوم الكافرين".

صدق الله العظيم.

سورة البقرة - الآية 282 -

شكر وتقدير

أتقدم أولاً وقبل كل شيء بالحمد والشكر إلى الله عز وجل الذي وفقني في إنجاز هذا البحث المتواضع.

أما بعد، فلا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير والامتنان لأستاذي الفاضل، "الأستاذ بن عزو بن صابر" لتفضله بقبول الإشراف على هذه الرسالة، لأنه لم ييحل علي بأي جهد في تقديم يد العون والمساعدة والنصح والإرشاد طوال مراحل إعداد هذا البحث، وعن محبته لروح البحث والترغيب فيه، فكان بذلك خير مرشد وناصح ومعين، فله مني جزيل الشكر وفائق الاحترام والتقدير، جزاه الله عني وعن كل باقي الطلبة خير الجزاء وأطال الله في عمره وحفظه.

كما أتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى الأساتذة الأفاضل الذين تفضلوا بالإطلاع على هذه الرسالة، وقبولهم للمشاركة في لجنة المناقشة ليشروها بعلمهم، فلهم مني خالص الشكر وعميق التقدير، ولهم من الله خير الثواب.

كما أتقدم كذلك بجزيل الشكر للآنسة عبد الكريم نجمة، التي رافقتني طوال فترة إعداد هذا البحث بحضورها الدائم، وتشجيعاتها المستمرة، وأهديها هذا العمل المتواضع.

وإلى كل من ساعدني وساهم في إعداد هذه الرسالة من قريب أو من بعيد، فمني أخلص عبارات الاحترام والتقدير والشكر لهم، وإن كانت هذه الكلمات البسيطة لا تكفي إلى شكرهم وتقديرهم.

مقراني زكرياء.

الإهداء

إلى والدي أطال الله في عمرهم وحفظهم.

إلى كل أفراد عائلتي وإخوتي وأخواتي.

إلى أرواح أجدادي.

إلى روح عمي " الجودي " رحمه الله وأدخله فسيح جناته.

إلى كل من أحفادي، محمد الشريف، عبد الرحيم، وأحمد ريان.

إلى كل أصدقائي وصديقاتي وكل أحبائي وأصحابي.

إلى كل من ساهم بكلمة تشجيع طيبة أضاءت شمعة في طريق هذا البحث العلمي لكي يرى النور.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا البحث المتواضع، الذي يعتبر ثمرة جهدي طوال حياتي الدراسية.

مقراني زكرياء.

قائمة المختصرات:

ج ر: جريدة رسمية

ص: صفحة.

ص ص: من الصفحة... إلى الصفحة...

ADS : Agence de Développement Social.

ANDI : Agence National de Développement de L'investissement.

ANEM : Agence National de L'emploi.

ANGEM : Agence National de la Gestion du Micro Crédit.

ANSEJ : Agence National de Soutien à L'emploi des Jeunes.

APSI : Agence de Promotion et de Soutien de L'investissement.

CALPIREF : Comité D'assistance à la Localisation et à la Promotion des Investissements et de la Régularisation du Foncier au niveau local.

CID : Contrat D'insertion des Diplômés.

CIF : Contrat Insertion, Formation.

CIP : Contrat D'insertion Professionnel.

CNAC : Caisse National D'assurance Chômage.

CNI : Conseil National de L'investissement.

DAIP : Dispositif D'aide à L'insertion Professionnelle.

IBS : Impôt sur le bénéfice.

AFS : Aide Forfaitaire Social.

Op.cit. : Ouvrage Précédemment Cite.

PME : Petite et Moyenne Entreprise.

مقدمة:

مما لا شك فيه أن الحضارات القديمة لا تزال تشهد إلى يومنا هذا بشأن علاقات العمل التي لم تقم من العدم، والتي كانت نتيجة تضحيات جسام قادها الإنسان منذ القدم، وامتدت جذورها إلى عهد العبودية، أين سادت أنظمة العبيد ورقيق الأرض و الطوائف، وحين كان العبد يعمل لسيدته ويخضع له خضوعاً تاماً دون أي مقابل، ليتمتع بحقوقه التي يعرفها اليوم العامل الحديث، فالعمل و منذ القدم هو مصدر غنى الإنسان و ثروته، و هو سبب تقدمه و ازدهاره وتحريره إلى الأبد من مملكة الحيوان بعدما كان يعمل في أمد بعيد عن اختصاص الأرقاء والطبقة الدنيا من البشر، عكس ما هو عليه اليوم أين أصبح العمل يحتل مكانة بارزة في حياة الفرد والجماعة على السواء ، و أضحى يعد المصدر الوحيد أو بالأحرى المصدر الأساسي لمعيشة الغالبية العظمى من الناس ، ويعتبر المحرك الأول و الحجر الأساسي لعملية البناء و التطور وتحقيق التقدم و الرخاء.

إن العمل هو الذي يمنح للإنسان قيمة في الحياة، فكلما سعى الفرد للبحث عنه و لا يعتمد على غيره في كسبه، و لا يلجأ إلى الوسائل المشينة للحصول على الرزق، كلما نال مكانة عالية ، و زاد شأنه في المجتمع، و في هذا المعنى يروي الشيخان و النسائي عن أبي هريرة رضي الله عنه قال " قال رسول الله صلى الله عليه و سلم، " لأن يأخذ أحدكم حبله ثم يغدو إلى الجبل فيحتطب، فيبيع، فيأكل ويتصدق خير له من أن يسأل الناس " ، من هنا نستنبط أنه بواسطة العمل تعلم الإنسان كيف يستغل موارد الطبيعة من أجل إشباع حاجاته بصورة أكبر و أفضل، و على هذا الأساس اندفع الإنسان في صراعه مع الطبيعة منذ أن بدأ يخطو خطواته الأولى على الأرض ويعمل

من أجل كسب رفق العيش دون الاعتماد على غيره في إشباع حاجاته بانتهاج السبل النبيلة والشريفة للنزول عند رغباته ومتطلباته.

بينما بلغ العمل في الفكر المعاصر وفي عهدنا هذا بعدا كبيرا من حيث المفهوم ، والذي يقصد به المجهود الإرادي الذي يستهدف منه الإنسان إنتاج السلع والخدمات للاستجابة لحاجياته ومتطلباته اليومية، ومن ثمة فإن أي مجهود لغير هذا الهدف لا يعتبر عملا طالما أن العمل في الشريعة الإسلامية هو العنصر الفعال من عناصر الكسب المباحة ، وهو الدعامة الأساسية للإنتاج ، بفضلله يتمكن الإنسان من تحقيق ذاته وتنمية إمكانية استخدام واستغلال مهاراته وخبراته من أجل تحقيق هدف واحد ، ألا وهو إشباع الحاجات المادية والمعنوية.

نتيجة للتغيرات التي عرفتها المعطيات القانونية ، الاقتصادية والاجتماعية، و نتيجة للتحويلات التي يعيشها العالم على مختلف الأصعدة، سواء وطنيا، إقليميا، أو دوليا، فقد ولد عن العمل صورتين أساسيتين تميزتا بالحركية وتمثل الصورة الأولى في العمل المستقل أو الحر ، و هو العمل الذي لا يخضع الإنسان في أدائه لسلطة الغير، أما الثانية فهي صورة العمل التابع الذي هو المرأة المعاكسة تماما للصورة الأولى من حيث خضوع الإنسان في أدائه لسلطة الغير من خلال العمل لحساب و تحت إشراف من يتم العمل لحسابه عن طريق علاقة تبعية .

نتج عن هاتين الصورتين مصالح متناقضة ، و إخلال بالالتزامات المقررة للعمال فرادى كانوا أو جماعة مما أدى إلى تدخل المشرع في مختلف الدول لحماية هؤلاء العمال و ضبط علاقاتهم، و صدر نتيجة عن ذلك ترسانة من التشريعات تناولت تنظيم علاقة العمل فردية كانت أو جماعية، وكذا المنازعات الناشئة عنها، بغية تحقيق التوازن بين المصلحتين المتناقضتين

المصلحة الاجتماعية للطبقة العاملة من جهة و المصلحة الاقتصادية لأصحاب العمل من جهة أخرى .

كما حاولت تلك التشريعات أن تساهم في خلق و إقامة التوازن اللازم بين مصالح كلتا الجهتين ، لتحقيق الاستقرار الاجتماعي داخل المؤسسات ، أطلق الفقه الحديث على كل هذه النصوص مصطلح القانون الاجتماعي والذي يشمل كل من قانون العمل والضمان الاجتماعي ، ذو ذاتية متميزة تحرر مضمون أحكامه من الخضوع في أغلب الحالات للأحكام العامة التي تحكم العقود المدنية، لذلك اكتسب على نحو تدريجي عناصر ذاتية جعلته ذو طابع متميز عن باقي القوانين ، برزت ذاتية القانون الاجتماعي باتخاذ طابعا حمائيا من خلال اتجاه أحكامه إلى حماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل في مواجهة تعسف أصحاب العمل.

يتضح مما تقدم أن تدخل المشرع و تبنيه لمجموعة من المبادئ التي تضمنتها مختلف القوانين الاجتماعية التي كرسها الدولة بتدخلها و سنها لتشريعات عالمية، لم يمنع من انتشار بعض الباءات والآفات في المجتمع سيما منها ظاهرة البطالة، التي تعد من أخطر الآفات التي يمكن لأية دولة أن تعيشها وتعاني منها، وبالتالي تعد أزمة البطالة من الظواهر الحساسة و من إحدى المشكلات التي تشكل مظهرا ونتاجا للأزمة الاقتصادية العالمية، إذ تعتبر البطالة كذلك من المشاكل العالمية بحيث تتواجد عبر كل أنحاء العالم بنسب متفاوتة و جد معتبرة في مختلف المجتمعات ، تحدد معدلاتها بالتغيرات الاقتصادية التي يعيشها العالم في مختلف البلدان، ويبقى العمل حينها السبيل الوحيد والأساسي للحد من هذه الظاهرة.

لقد أضحى العمل في الوقت المعاصر من أهم السبل للقضاء على البطالة بكل أشكالها وأنواعها وذلك بتوفير المهن التي تستوعب القوى العاملة الموجودة في المجتمع مع ضمان المهن المناسبة لقدرات الأفراد ومستوياتهم التعليمية و التدريبية و استطاعة الفرد بواسطة العمل و بقابليته الخارقة على المحاكاة و التقليد من السيطرة رويدا رويدا على مشكلة البطالة و التقليل من حجمها، و بالمقابل سد حاجيات الإنسان من مأكّل و ملبس و سكن...إلخ، و لعل ميل الإنسان للعمل اليوم جعله ينظر لضرورة الاهتمام بالأساليب الكفيلة لمواجهة و حل مشكلة البطالة، هذه المشكلة التي تعتبر مظهر من مظاهر الخلل في البناء الاقتصادي.

وعند النظر إلى تاريخ تطور مشكلة البطالة و سبل الحد منها، حاولنا من خلال عملنا المتواضع إلى إبراز الجهود التي بذلت للحد من هذا المشكل العويص ، و التي تمحورت في غالبيتها حول تنظيم عالم الشغل بإتباع سياسات من شأنها ضمان حد أدنى من العمل، و الجزائر مثلها مثل باقي دول العالم نظرا للتطورات التي تعيشها اليوم و التحولات الاقتصادية التي عرفتها، بات من الضروري عليها إقامة هياكل وآليات جديدة وفعالة قادرة على التعامل مع ما يتقرر عمله تحقيقا لغايتها من تنظيم الشغل أخذة في الاعتبار البعد الاجتماعي ، بإقرارها للمواطن الحق في العمل و تدخلها من أجل تمكينه من ممارسة هذا الحق من خلال توفير فرص العمل لطالبيها ، بعدما أصبحت إمكانية الاتصال المباشرين من يعرض قوة العمل ومن يطلبها صعبة.

ومن أهم السياسات المنتهجة في هذا القبيل، سياسة الاستخدام والتشغيل التي فرضت على الدولة الجزائرية استحداث أجهزة متخصصة مع وضع أحكام قانونية منظمة لأنشطة هذه الأجهزة، في إطار تنظيم التشغيل، و ما لها من دور تقوم به من أجل تلبية كل الاحتياجات، مع

وضع الخطط اللازمة من أجل ضمان التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتحقيق الهدف الأساسي والرئيسي المتمثل في زيادة الإنتاج وتحسين مستوى المعيشة.

وفي إطار السعي لمواجهة هذه الأزمة و التقليل من حدتها ارتكزت الدولة الجزائرية على هذه الآليات المستحدثة ذلك لأنها تبنت سبل الحد من البطالة و تحويل الفئات المحتاجة إلى فئات منتجة تعتمد على ذاتها في توفير احتياجاتها و تساهم في تنمية مجتمعيها، و فتحت لهم أبواب و سبل التعيين لشغل هذه الوظائف عن طريق اتخاذ بعض التدابير الضرورية ، و طرح الطريقة المثلى لإيجاد فرص عمل حقيقية داخل الاقتصاد الوطني، و من ثم أصبحت هذه الآليات مسألة حتمية تقع على عاتق الدولة باعتبارها المسؤولة على توفير فرص العمل لأفرادها، و تهيئتها و التي ينبغي عليها عدم التخلي عن ذلك أو المساس بها باعتبارها حقوق مكرسة دستوريا ، سعت الجزائر في هذا السياق على رسم سياسة وطنية من خلال جملة من الآليات عاجلة و طويلة الأمد تعمل على تنميتها ، بما يتفق مع الأوضاع الاقتصادية و المراد من خلالها بلوغ جملة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية.

و الجدير بالذكر أن آليات التشغيل التي وضعتها الدولة تعد بمثابة مبادرة رائدة في مجال التشغيل من حيث استجابتها لحاجيات و مطالب المجتمع، و هي بمثابة السبيل التي تسمح للدولة للتعرف على الرغبات التي يطمح لها الشباب و تصوراته المستقبلية على المستوى الوطني، و من أجل ذلك لا بد على الدولة أن لا تكون حجرا عثرا في سبيل تجسيد هذه الآليات و بسطها على واقع التشغيل، بل العكس على الدولة أن تتفادى كل ما يمكن للشباب أن يصادفه من عواقب و صعوبات و إجراءات عقيمة لتحقيق رغبتهم، مما قد يسبب لهم نوعا من الإحباط و الفشل، كما

عليها أن تعمل على الإشراف و الرقابة باستمرار على حسن سير هذه الآليات و التخطيط لاستخدامها وتشغيلها على أحسن وجه.

إن الجزائر على غرار باقي الدول هي اليوم تعيش في ظل جملة من التحولات الاقتصادية إذ عرف نظامها الاقتصادي تحولا كبيرا قائما على نظام اقتصاد السوق، ومن أجل هذا أولت اهتماما كبيرا لهذه الآليات بصياغتها لحلول جاهزة تستجيب لمتطلبات و الحاجيات المتزايدة لأفرادها بتوسيعها لسياسة التشغيل.

ومما لا شك فيه أنه قد يكون لهذه الآليات من حيث بعدها و مدى فعاليتها في الحصول على الخدمات الضرورية من المؤسسات ، و التطلع على الرغبات التي يطمح لها الشباب و تصوراته المستقبلية على المستوى الوطني ، ومن ثمة ارتأينا طرح الإشكالية التالية ، ما مدى فعالية سياسة التشغيل المتبعة من قبل الدولة ، ؟. إجابة على الإشكالية المطروحة ارتأينا أن نقسم موضوع بحثنا إلى بابين رئيسيين نتناول في الباب الأول واقع التشغيل في الجزائر ابتداء من مرحلة الاقتصاد الموجه إلى تكريس التحولات الاقتصادية بعد تبني نظام اقتصاد السوق ونخصص الباب الثاني للآليات التي كرسها المشرع الجزائري في مواجهة البطالة سواء تعلق الأمر ببطالة الإدماج و بطالة إعادة الإدماج ، ويتعلق الأمر بالآليات ذات الطابع الاستثماري ، والآليات ذات الطابع الاجتماعي.

وفي تقديرنا فإن دراستنا هذه قد تساهم إلى حد ما و خاصة أن البحث في هذا المجال خصبا باعتبار الدراسات فيه قليلة ، وأن أغلبيتها تناولت الموضوع من الجانب الاجتماعي والاقتصادي لا القانوني ، لذلك سوف نحاول تناول هذا الموضوع من مختلف زواياه ، معتمدين على منهج ، تحليلي، نقدي .

الباب الأول: واقع التشغيل بالجزائر

إن قطاع التشغيل له أهمية بالغة بالجزائر التي أولته الدولة عناية كبيرة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا وذلك بالمخططات التي سطرته منذ السبعينيات ، يتخذ تدخل الدولة في هذا القطاع الحساس صورتين، تتمثل الصورة الأولى في اتخاذ إجراءات استعجالية اتجاه فئة المجتمع ذوي الدخل المحدود ، أو الفئات المعوزة ، لضمان الحق في الانتساب إلى عالم الشغل ، و في هذا الصدد لا يمكن تحميل الدولة المسؤولية المباشرة في تشغيل كافة المواطنين ، فهي ترسم خريطة عمل وتقرر سياسة تشغيل تتماشى مع المعطيات الاقتصادية والاجتماعية ، وتسهر على تنفيذها بغية التقليل من ظاهرة البطالة بتشغيل أكبر عدد ممكن من الشباب، أما الصورة الثانية التي بها تتدخل الدولة في مسألة التشغيل، تتمثل في رسم سياسة قانونية تعويضية من شأنها تحقيق ضمان اجتماعي لكل الأفراد¹.

تعددت الاستراتيجيات المتبعة منذ الاستقلال في قطاع التشغيل، إلا أنها لم تكن كافية لمعالجة أزمة البطالة، ووضع كل أفراد المجتمع في أمان من آفة البطالة، فرغم كل الجهود المبذولة لم يوضع حد لتفشي ظاهرة البطالة وتدني المستوى المعيشي.

إن البطالة ظاهرة ذات حدين، الأول أنها ذات طابع اجتماعي تنجم عنها آثار اجتماعية وخيمة على الفرد و المجتمع، كآفة الانحراف، التشرد، والفقير... ، أما الحد الثاني فيمس أساسا الجانب الاقتصادي باعتبارها مؤثرة في توجيه الاقتصاد الناتج عن امتصاصها من طرف العمل الغير الرسمي ، و السوق السوداء ، لذلك الاعتراف بظاهرة

¹ - راشدي حدوهم، نظام التأمين على البطالة في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر 2002، ص 2.

البطالة وطابعها السلبي و المأساوي سواء على الجانب الاجتماعي أو الاقتصادي ،
والسعي لمكافحتها هو صلب موضوع دراستنا من خلال تطرقنا إلى الآليات القانونية
للتشغيل التي تهدف بالأساس لمكافحة هذه الظاهرة¹.

ارتأينا في هذا الباب وقبل التطرق إلى تلك الآليات التوقف عند واقع القطاع
بالجزائر وإعطاء صورة عامة ومفصلة عند الضرورة لواقع التشغيل معرجين في الفصل
الأول إلى الأوضاع الاقتصادية للبلد والإصلاحات التي باشرتها الحكومة منذ تغيير التوجه
الاقتصادي من الاشتراكي إلى الليبرالي كون السياسة التشغيلية مبنية على معطيات
اقتصادية ، فمعالجة هذا الباب يكون في فصلين يخصص الأول للإصلاحات الاقتصادية
التي باشرتها الدولة والانعكاسات المتولدة عنها ، لاسيما على الجانب التشريعي،
واستحداث شبه أجهزة مساندة أما الفصل الثاني فسوف نخصه لتناول مختلف
الآليات التي تم استحداثها من أجل مكافحة البطالة ومدى فعاليتها في الحد من هذه
الظاهرة في المجتمع وتحقيق السلم الاجتماعي.

¹ - راشدي حدوهم، نظام التأمين على البطالة في الجزائر، المرجع السابق، ص 2.

الفصل الأول: الإصلاحات الاقتصادية وتأثيرها على قطاع الشغل

عرف الاقتصاد الجزائري عدة تطورات منذ الاستقلال، هذه التطورات التي كانت تهدف دائما إلى الرقي، إلا أن هذا الهدف لم يتحقق، فالجزائر انتهجت النظام الاشتراكي في سياستها الاقتصادية جعلت الدولة تتحكم في كل الأمور الاقتصادية فتوالت المخططات الاقتصادية قصد النهوض بالاقتصاد و تطوير النسيج الصناعي معتمدة في ذلك على مورد واحد ألا وهو النفط¹، إلا أن هذا النهج المتبع أثبت فشله بتراجع الاقتصاد الجزائري وتنامي ظاهرة البطالة وانتهت بأزمة 1986 أين انخفض سعر البترول وتراجعت المداخيل، مما جعل الميزانية الجزائرية عاجزة و مفلسة إن صح التعبير، هذه الظروف الصعبة التي اختتمت بأحداث أكتوبر 1988 جعلت من الدولة تراجع توجهها الاقتصادي من الاشتراكية إلى الليبرالية القائمة على اقتصاد السوق ، وفتح مجال المبادرة الحرة للخواص²، مما ألزمها في مراجعة عدة سياسات قطاعية لاسيما سياسة التشغيل التي تعتبر المؤشر الاقتصادي والاجتماعي للبلد هذه السياسة التي تم مراجعتها وفق الإصلاحات الاقتصادية المباشرة في ذلك الوقت، ومن بين هذه الإصلاحات استحداث أجهزة مساندة و خلق آليات تشغيل جديدة تتماشى مع النمط الاقتصادي الجديد من جهة و التقليل من البطالة من جهة أخرى جراء الآثار الناتجة عن هذه الإصلاحات.

¹-gautié jean ، les politiques de l'emploi, les marges étroites de la lutte contre le chômage, librairie Vuibert, paris, 1993, p 105.

²- راضي نور الدين، التشغيل والبطالة في الجزائر، دون طبعة، دار الغرب للنشر والتوزيع، دون سنة، ص 104

وقبل التطرق إلى كل هذه الآليات يتعين تقديم لمحة وجيزة عن الاقتصاد الجزائري وواقع التشغيل في كل مرحلة مع الإشارة إلى هذه الإصلاحات من خلال المبحث الأول، ثم بيان النتائج المترتبة عن تلك الإصلاحات على واقع التشغيل من خلال المبحث الثاني.

المبحث الأول: تأثير الإصلاحات الاقتصادية على قطاع الشغل خلال مرحلة الاقتصاد الموجه.

إن الحديث عن قطاع التشغيل بالجزائر يؤدي بنا حتما إلى التطرق إلى الأوضاع الاقتصادية التي كانت في تلك الفترة فالتشغيل مرتبط مباشرة بالاقتصاد الوطني ، فلا يمكن أن تكون سياسة تشغيل فعالة إذا كانت مبنية على معطيات وسياسة اقتصادية هشة ، لهذا ارتأينا تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة مراحل أساسية تبتدئ المرحلة الأولى من الاستقلال إلى غاية ظهور الأزمة الاقتصادية العلمية لسنة 1986 ، والثانية التي يطلق عليها مرحلة الإصلاحات تبتدئ من الأزمة الاقتصادية سنة 1986 إلى تبني سياسة الإصلاحات سنة 1999 ، أما المرحلة الثالثة تبتدئ من تكريس سياسة الإصلاحات سنة 1999 إلى يومنا هذا ، والتي تضم عدة برامج اقتصادية من الإنعاش الاقتصادي ، إلى دعم النمو الاقتصادي¹.

¹- سحنون محمود، استراتيجية التشغيل وهيكل العمالة في القطاع الصناعي بالجزائر، مذكرة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1987، ص 156.

تعتبر هذه المرحلة في تاريخ الجزائر، من المراحل الأكثر نشاطا وديناميكية نظرا للإرادة النابعة عن ضرورة رفع التحدي في بناء وتشبيد مؤسسات ذات اقتصاد وطني مزدهر ومستوى اجتماعي مرموق، لهذا تلت خلال هذه المرحلة جملة من البرامج الاقتصادية في ظل ظروف اقتصادية واجتماعية صعبة، كان التشغيل، من أولويات الدولة لمحاربة ظاهرة البطالة والتقليل من آثارها المباشرة على المواطن الجزائري¹، لهذا سوف نحاول التطرق إلى هذه الظروف الاقتصادية والآثار الناجمة عنها، لاسيما قطاع التشغيل.

المطلب الأول: الواقع الاقتصادي خلال مرحلة الاقتصاد الموجه.

غداة الاستقلال الوطني كانت المهمة في تلك الآونة شاقة تمثلت في وضع الأسس الأولى، بإنشاء بني تحتية لاقتصاد مزدهر وقادر على التكفل بالحاجيات الهائلة لاسيما الاجتماعية منها لأمة ناشئة ومتعطشة للالتحاق بركب الأمم الحرة والمتطورة والديمقراطية².

شرعت الحكومة الجزائرية بطريقة براغماتية في بناء الصرح الاقتصادي الوطني الذي بلغ خمسين سنة منذ الاستقلال الوطني، حيث بدأت الرفاهية الاقتصادية من

¹ - سحنون محمود، إستراتيجية التشغيل وهيكل العمالة في القطاع الصناعي بالجزائر، المرجع السابق، ص 157.
² - عبد الكريم مومن، سياسات التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية الدولية، دراسة الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر 2009، ص 65

خلال احتياطات صرف تجاوزت 200 مليار دولار ونسبة ديون ضئيلة جدا¹ ، كما أدى إنشاء الجزائر للبنك المركزي الذي يعد رمزا للسيادة الوطنية يوم 13 ديسمبر 1962 أي خمسة أشهر بعد الاحتفال بالاستقلال الوطني من خلال القانون رقم 62-144²، هذا القانون الذي صوت عليه المجلس التأسيسي إلى فتح الطريق أمام مهمة مجيدة وهي تحقيق التنمية الاقتصادية، و الاجتماعية للأمة.

اتخذت الجزائر التي تحلت برغبة شديدة في التحرر نهائيا من التبعية الاستعمارية الاقتصادية هذه المرة مسارا طويلا حول التنمية الاجتماعية والاقتصادية أولا من خلال إنشاء شركات وطنية تتكفل بالمضي بالاقتصاد الوطني نحو الأمام ، ووضع القواعد الأساسية لتقدم البلاد وتميزت سنوات "الستينيات" بهشاشة المناطق الريفية ووضعية صعبة بالمدن.

إن إنشاء مجمع سوناطراك في سنة 1963 والمكلف باستئناف الإنتاج البترولي والغازي للبلد وإنشاء البنك الوطني الجزائري هذه الإرادة السياسية لتلك الحقبة والرامية إلى الدفع بالعجلة الاقتصادية لبلد سجل تأخرا كبيرا، كان يجب تداركه بسبب الفترة الاستعمارية الطويلة.

¹- دادي عدون ناصر، العايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 168.

²- القانون رقم 62/144 المؤرخ في 13 ديسمبر 1962، المتضمن إحداث البنك المركزي الجزائري وتحديد قانونه الأساسي، ج ر عدد 10 المؤرخ في 28 ديسمبر 1962.

وقد تزامنت نهاية الستينيات مع الانتصار السياسي الكبير الذي حققته الجزائر التي نجحت في تأمين ثروات باطن أراضيها فوراً ، خصوصاً المحروقات التي كانت تستغلها قبل ذلك الشركات الكبرى المتعددة الجنسيات والتي تعتبر الحليفة الطبيعية للقوى الاستعمارية، وذلك بموجب الأمر 71-08 المؤرخ في 24 فبراير 1971 المتضمن تأمين المحروقات¹.

منذ ذلك الحين فتح المجال أمام الورشات الهيكلية الكبرى حتى وان كانت من الناحية المالية جد مكلفة، كما أعلن الرئيس الراحل هواري بومدين-في الوقت الذي أدى فيه أول صراع بترولي إلى انفجار أسعار الخام-عن انجازين كبيرين وهما الثورة الصناعية والثورة الزراعية. وكانت هاتين الثورتين مكملتين لبعضهما البعض صناعة جاهزة للاستعمال وموجهة نحو وضع شبكة من الأقطاب الصناعية الكبرى لاسيما في مجال الصناعة-الغذائية و الميكانيكية وأخرى تتمثل في فلاحية مصوبة نحو الاستقلال الغذائي²، الفعل تكفل هذان القطاعان بتحريك الآلة الاقتصادية الوطنية لإنتاج التمويلات الداخلية دون اللجوء إلى المؤسسات الدولية التي لاتزال تهيمن عليها اللوبيات الامبريالية من خلال الإسهام الكبير لعائدات المحروقات، و انطلاقاً من منتصف السبعينيات إلى غاية نهايتها شهد قطاع آخر ازدهارا شدا انتباه السلطات العمومية وهو قطاع السكن، من خلال انفجار الأزمة العمرانية في السبعينيات في إطار النزوح الريفي

¹- الأمر 71-08 المتضمن تأمين المحروقات، المؤرخ في 24 فبراير 1971، ج رعدد 17 المؤرخ في 25 فبراير 1971.

²- قرين الطاهر، تطور عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2005، ص 133.

الهام بفعل توفير مناصب العمل في المصانع المنشأة قرب المراكز الحضرية أوضحت مشاريع سكنية إحدى أكبر التحديات الاجتماعية التي كان يتعين على الجزائر رفعها¹.

فالأمر لم يكن بسيطاً إذ كان يجب وضع تدريجياً وسائل تنمية اقتصادية متوازنة تستطيع تلبية المطالب الاجتماعية مقارنة بطلب متزايد على السكنات اللائقة، وبصفة عامة مرت محنة السنوات الأولى من الاستقلال التي تميزت بندرة بعض المواد الغذائية، وانعدام الإنتاج الصناعي والزراعي في ظروف اجتماعية حسنة، سمح بإطلاق مشاريع هيكلية كبرى من منتصف السبعينيات إلى الثمانينات². وبدءاً من "الثمانينات" وفي سياق الانتقال التدريجي للاقتصاد المسير منذ السنوات الأولى للاستقلال إلى اقتصاد السوق تم فتح ورشات أخرى مثل الطرقات و السدود و المنشآت القاعدية الخاصة بالنقل الحضري و البحري و المرافئ و التنمية الفلاحية و السكن و الصناعة، في حين أنه من الناحية البنكية و المالية كانت الجزائر تملك مؤسسات مالية هامة كان إطارها من خرجي الدفعات الأولى من الجامعة الجزائرية.

الملاحظ من خلال هذه الديناميكية و الإرادة السياسية تبين مع مرور الزمن أن التسيير الذاتي للمؤسسات الاقتصادية لا يتماشى في كثير من الأمور مع المعالم و المعايير الدولية مما أدى إلى تعويض نمط التسيير من الذاتي إلى الشخصي بمعنى أن يكون من طرف شخص واحد يعين بمرسوم، وكان من الأهداف المرجوة من هذا النمط تحقيق

¹- المبارك محمد، داود فتيحة، سياسات التشغيل بالجزائر في ظل المرحلة الانتقالية، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد الأول، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، ص 79.

²- راشدي حدهم، نظام التأمين على البطالة في الجزائر، المرجع السابق، ص 3.

نسبة كبيرة من عروض العمل ودفع عجلة التنمية و الاستثمار ، مما ولد مجموعة من الوحدات الضخمة متكونة من مجموعة من الوحدات الإنتاجية مختلفة ، من حيث النشاط والإنتاج وطبيعة التكنولوجيا المستعملة وبالخصوص نمط التسيير المختلف من وحدة لأخرى ، نظرا لعدم التحكم في تسيير الموارد البشرية¹.

تبين مع مرور الزمن أن نمط التسيير الشخصي لهذه المؤسسات لا يتماشى مع المتطلبات وأظهر اختلالات في التسيير، فابتداء من سنة 1970 و بعد المشاورات التي أجريت مع قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، أين تم الاتفاق على تحويل المؤسسة العمومية إلى مؤسسات اشتراكية تتميز بمشاركة العمال في تسيير المؤسسة، وهو ما كرسته المادة السابعة من الأمر 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات التي تنص على: « إن عمال المؤسسة الاشتراكية منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة»²، وهو ما يسمى بنمط التسيير الاشتراكي للمؤسسة ، و كان الهدف من وراء هذا النمط دفع وتيرة الاستثمار في المؤسسات ورفع شعار التصنيع دون سواه دون مراعاة متطلبات السوق الوطنية مما جعل هذه المؤسسات تدخل في فائض إنتاج يصعب تسويقه.

¹- Abdelhamid Leila, les privatisations d'entreprises publiques dans les pays du Maghreb, étude juridique, les Edition international, 1998, p 23.

² - المادة 07 من الأمر 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 17 المؤرخ في 13 ديسمبر 1971.

إن تحول عدد المؤسسات العمومية إلى أكثر من 40 مؤسسة أدى إلى ظهور خلل فادح في التسيير يعود إلى عدة أسباب أهمها نقص التحكم في الإنتاج والطلب بالإضافة إلى سوء تسيير هذه المؤسسات، نظرا لنقص في تكوين الموارد البشرية اللازمة للتحكم في مثل هذه المؤسسات الضخمة¹.

المطلب الثاني: وضعية قطاع التشغيل خلال مرحلة الاقتصاد الموجه

إن هذه التطورات الاقتصادية و الديناميكية التي عرفتها البلاد خلال هذه المرحلة جعلت قطاع التشغيل يتطور معها رغم بقاء نسبة البطالة مرتفعة بما يعادل 20 % من السكان الجزائريين فخلال هذه المرحلة عرف القطاع نمو و ديناميكية ملحوظان كذلك نتيجة الاستثمارات التي أطلقتها الدولة في مختلف المجالات والمخططات الاقتصادية بالإضافة الى كل من الثورة الصناعية و الزراعية التي فتحت المجال للتشغيل مما جعل عروض العمل ترتفع وتتنوع في كل القطاعات من البناء، الأشغال العمومية، وذلك لتطبيق البرنامج المسطر في ذلك الوقت المتمثل في بناء القرى الفلاحية و تعمير المدن الحضرية، فقد شهدت هذه المرحلة انخفاض محسوس في معدلات البطالة وكانت معدلات التشغيل تتراوح ما بين 75% إلى 85% حيث سمحت المشاريع المنطلقة و التي بلغت قيمتها في ذلك الوقت 300 مليار دج في استحداث مصانع

¹- عبد الكريم مومن، سياسات التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية الدولية، دراسة حالة الجزائر، المرجع السابق،

ضخمة تستوعب عدد كبير من اليد العاملة و على رأسها الصناعات النسيجية والحديدية¹.

وعرفت هذه الفترة عدة مخططات تنموية وكان الهدف منها أساسا إيجاد استراتيجية لاحتواء البطالة، وبالفعل خلال هذه المرحلة عرف طلب العمل انخفاض محسوس سجل بمعدل سنوي يقدر ب 123.330 طلب سنة 1975 مقارنة مع السنوات الماضية التي كان يتراوح بحوالي 228.233 طلب عمل، كما عرف هذا العرض استقرار وكان يشمل أساسا على طلبات في قطاع البناء والأشغال العمومية وذلك نظرا لعمليات التشييد والبناء التي شنتها الدولة في هذه المرحلة².

إن هذه النتائج لم تكن دائما بالإيجابية كون الإشكال الذي كانت تعاني منه الجزائر يتمثل في من سوف يقوم بتسيير هذه المؤسسات الضخمة، فمشكل الموارد البشرية المؤهلة كان العائق في تحقيق نمو اقتصادي يتماشى مع ضخامة الاستثمارات المنجزة سواء في القطاع الصناعي أو الزراعي، لهذا عرف سوق العمل تجزئة وعدم انسجام ترتب عن أشكال وأنماط التسيير الداخلية لليد العاملة التي تم تنفيذها داخل المؤسسات بالإضافة إلى الخلل في توزيع العمال المؤهلين بين مختلف المناطق والصناعات التي كانت تتطلب تكوين و مؤهلات في التسيير المحكم لها ، بالإضافة إلى

¹- دادي عدون ناصر، العايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، المرجع السابق، ص 171.

²- بن شهرة مدني، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، الطبعة الاولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2009، ص165.

ضعف إنتاجية العمال الناتجة عن سوء تسيير اليد العاملة وانعدام التكوين والتدريب للجماعات العمالية، مما جعل جل القطاعات تساهم بنسب متفاوتة و عدم تحقيق التوازن فيما بين القطاعات لاسيما القطاع الصناعي و الفلاحي¹.

الفرع الأول: مساهمة القطاع الصناعي في التشغيل

اختلفت خلال هذه الفترة نسبة التشغيل من قطاع لآخر وكان قطاع الصناعة الأكثر توفيراً للمناصب نظراً للديناميكية الصناعية المنتهجة من جهة ، و حجم الاستثمارات المسطرة في هذا القطاع التي بلغت حوالي 40 مؤسسة عمومية من النوع الضخم ، والتي كانت طاقة استيعابها للعمال جد هائلة ، إذ حقق هذا القطاع ما يزيد عن 415.000 منصب عمل جديدة في فترة زمنية لا تتعدى 8 سنوات، سمحت بالمساهمة في نسبة التشغيل الوطنية بما يقارب 7.04% سنة 1967، إلا أنه تبقى هذه النسبة قليلة جداً مقارنة بحجم الاستثمارات الموجهة في هذا القطاع إذ من المفترض أن يحقق هذا الأخير بما يزيد عن 600.000 ألف منصب عمل².

الفرع الثاني: مساهمة القطاع الزراعي

عرف القطاع الزراعي، تراجعاً مقارنة بالقطاع الصناعي وذلك لعدة أسباب نجد منها في المقدمة تراجع حجم الاستثمارات الموجهة لهذا القطاع، بالإضافة إلى الأوضاع

¹- بن شهرة مدني، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، ص 166.

²- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ، المرجع السابق، ص 172.

الاجتماعية التي كان يعيشها الأفراد في الأرياف و القرى ، مما جعلهم يهجرون الأراضي الفلاحية نحو المدن الحضرية أين تم تنصيب مختلف المؤسسات الصناعية ، لذا نجد أن القطاع وفر ما يقارب 60.000 إلى 70.000 منصب عمل جديد ما بين سنة 1967 و 1974، إلا أنه رغم انخفاض مساهمة هذا القطاع في التشغيل العام تبقى مساهمته في النسبة الوطنية للتشغيل مرتفعة بما يقارب 49% سنة 1966 ما يعادل 850.000 منصب عمل على المستوى الوطني¹.

الفرع الثالث: مساهمة قطاع الإدارة العامة في التشغيل

ساهم قطاع الإدارة العمومية في المعدل الوطني للتشغيل حيث لوحظ تزايد مستمر في عروض العمل في هذا القطاع ، و سمح هذا الأخير في الحد و التقليل من البطالة بخلق ما يقارب 306.500 منصب عمل خلال هذه المرحلة ، ويعود ذلك إلى دخول الدولة في فترة ترسيم الإدارات العمومية بمختلف فروعها على مستوى القطر الوطني لكون أن الإرادة السياسية جعلت من الإدارة مثالا للخدمة العمومية بتقريب الإدارة من المواطن و جعلها الشريك الأساسي للمجتمع، لذا عمدت الدولة على تزويد جهاز الإدارة بالموارد البشرية الضرورية التي سوف تسمح بتسيير هذه الأخيرة ، و جعلها أكثر فعالية للمساهمة في حل مشاكل المواطنين². ويمكن القول أن هذه المرحلة الأولى تعتبر بمثابة الانطلاقة الفعلية للاقتصاد الوطني فكانت الورشات عديدة و متعددة في

¹- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، المرجع السابق، ص 172.

²- نفس المرجع، ص 174.

كل القطاعات وبالخصوص القطاع الصناعي الذي امتص النسبة الأكبر من البطالة والحاجيات التي تبقى كذلك جد مرتفعة ، فرغم الصعوبات التي واجهتها الدولة وخصوصا ما يتعلق بالتأطير البشري ، و الموارد البشرية نظرا لقلتها من جهة وانعدام الخبرة والتكوين من جهة أخرى ، سمحت العزيمة والإرادة السياسية من رفع التحدي والولوج نحو الأمام، بحيث خلال هذه المرحلة فاقت عدد الوظائف المستحدثة المليون وظيفة، إلا أنها تبقى قليلة مقارنة بنسبة البطالة التي تجاوزت 20 %، كما أن القطاع الخاص لم يعرف تطورا و لم تتجاوز مساهمته 1% ، وذلك لعدة أسباب نجد منها انعدام الثروة المالية عند الأفراد قصد الاستثمار ، وانعدام آليات الدعم و التشجيع على الاستثمار كون الدولة هي التي تسهر على كافة الجوانب دون إقحام القطاع الخاص في الحياة الاقتصادية¹.

لعبت الدولة الدور الأساسي في التشغيل خلال هذه المرحلة، فهي المشغلة و هي المكونة للعمال من خلال المؤسسات العمومية التي كان لها نظام التكوين الداخلي ، كما أنها كانت السلطة الضابطة لسوق العمل سواء في القطاع العمومي (الاقتصادي)، أو من جانب الوظيفة العمومية (الإدارة)².

¹ - ، ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، المرجع السابق، ص 174.

² - Berkane Youcef, Bouadam Djamel, les effets de la mondialisation sur l'éducation et l'emploi en Algérie, revue des sciences économique et de gestion, numéro 04, Algérie, 2005, p93.

تجلى تدخل الدولة في هذه المرحلة أيضا من خلال تحديد أجر العمال في مختلف القطاعات وظهر ذلك جليا من خلال نص المادة 127 من القانون رقم 12/78 الصادر سنة 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل ، بموجب هذه المادة يتم تحديد الأجور على المستوى المركزي في إطار معايير موحدة غير مرنة¹، وهو ما زاد بالفعل من تحكم الدولة في كل المسائل المتعلقة بالعمل و التشغيل ، و التي تولدت عنها فيما بعد عدة مشاكل دفعت بالدولة بتغيير كل النظام الاقتصادي من التوجه الاشتراكي إلى النظام الليبرالي الحرة خاصة بعد الأزمة لسنة 1986 الناتجة عن انخفاض سعر البترول. بعدما تطرقنا في المبحث الأول إلى تأثير الإصلاحات الاقتصادية على قطاع الشغل خلال مرحلة الاقتصاد الموجه، ننتقل إلى المبحث الثاني للحديث عن تأثير الإصلاحات الاقتصادية على قطاع الشغل خلال مرحلة الاقتصاد الليبرالي.

المبحث الثاني: تأثير الإصلاحات الاقتصادية على قطاع الشغل خلال

مرحلة الاقتصاد الليبرالي.

تعتبر هذه المرحلة في بالغ الأهمية في التاريخ الاقتصادي الجزائري ، كونها فتحت المجال لعدة إصلاحات اقتصادية فرضتها ظروف دولية من جهة، كتدهور شروط التبادل التجاري الدولي لصالح الدول المصنعة، و تدهور أسعار المواد الأولية و على رأسها البترول الذي يعتبر الدخل الأساسي للجزائر بعد الأزمة النفطية لسنة 1986، و

¹- المادة 127 من القانون 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978، يتضمن القانون الاساسي للعامل، ج ر عدد 32 المؤرخ في 8 أوت 1978. "إن تحديد الأجور الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط من صلاحيات الحكومة، ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة".

كذا السياسات الاقتصادية المتعاقبة التي أثبتت فشلها في عدة جوانب، لاسيما احتكار الدولة للقطاع الاقتصادي وعدم إشراك القطاع الخاص ، وعدم تحكمها في تسيير هذا القطاع بالإضافة إلى عدة عوامل داخلية ساهمت و عجلت بالإصلاح كارتفاع نسبة التضخم والمديونية الخارجية، وعامل النمو الديمغرافي الذي تجاهلته الدولة ، مما جعلها تتخبط في مشكلة البطالة وارتفاعها من سنة لأخرى حتى بلغت ذروتها.

كان على الدولة مراجعة كل هذه الاختلالات التي يتخبط فيها الاقتصاد الجزائري خاصة المشاكل الاجتماعية التي تولدت عن هذا الوضع، والتي أثرت على استقرار الوضع الأمني للبلاد وتدهور القدرة الشرائية للمواطن، التي اختتمت بأحداث أكتوبر 1988 والتي كانت المنعرج الفعلي في تاريخ الجزائر، وذلك بمباشرة هذه الإصلاحات.

تعتبر الإصلاحات الاقتصادية وسيلة لعلاج المشاكل التي تعاني منها الدولة سواء تعلق الأمر بالتوازنات الداخلية والخارجية، ويتجلى ذلك من خلال إجراءات تسمح بزيادة الصادرات وخفض الواردات، كذلك التقليل من النفقات، والسيطرة الفعلية على نسبة التضخم كونها تمس مباشرة بالقدرة الشرائية للمواطن، بالإضافة إلى ضرورة رفع معدلات النمو الاقتصادي للبلد¹.

بناء على ما سبق ذكره سوف نتطرق خلال هذا المطلب إلى الوضع الاقتصادي للدولة خلال هذه المرحلة المتميزة بمجموعة من الإصلاحات ، ومدى نجاعة هذه الإصلاحات و الآثار المترتبة عنها سواء على الجانب الاقتصادي أو الاجتماعي، لاسيما

¹ - عبد الكريم مومن، سياسات التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية الدولية المرجع السابق، ص 37.

وضعية قطاع التشغيل خلال هذه المرحلة أين تلت عمليات التسريح للعمال لأسباب اقتصادية و التي تولدت عنها أعلى نسبة للبطالة بلغت 30 % في حدود سنة 2000¹.

المطلب الأول: الواقع الاقتصادي بعد تبني الجزائر للإصلاحات الاقتصادية.

تبين للدولة الجزائرية مباشرة بعد الأزمة الاقتصادية البترولية لسنة 1986 أنه من الضروري تغيير النهج الاقتصادي و التوجه إلى اقتصاد السوق نظرا للصعوبات المالية التي أصبحت تواجهها الجزائر، و ظهور خلل فادح في تسيير المؤسسات الضخمة التي استحدثتها الجزائر والتي لا تساهم في الناتج الخام إلا بنسبة ضئيلة، مما جعل إلزامية إعادة هيكلتها أمر لا محال منه لأنها أصبحت عاجزة على مواكبة التطورات الاقتصادية السارية في العالم وعجزها على تخفيف الضغط الاجتماعي من البطالة، فالأهداف المسطرة ضمن كل المخططات التي قررتها الدولة باءت بالفشل و الرجوع إلى النقطة الصفر باقتصاد هش أصبح عاجزا عن تأمين قيامه.

قصد تدعيم الاقتصاد الجزائري و تحويله من اقتصاد إداري إلى اقتصاد مسير بقواعد السوق فإنه تم الشروع في إصلاحات هيكلية مست جميع القطاعات و يمكن تقسيم هذه المرحلة إلى مرحلتين عرفت الأولى بالمرحلة الانتقالية من الاقتصاد الموجه

¹ - إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2000 عبر الموقع الإلكتروني www.ons.dz

إلى اقتصاد السوق والتي سنتطرق إليها في الفرع الأول، وعرفت الثانية بمرحلة الإصلاحات الاقتصادية بعد المرحلة الانتقالية وسوف نتطرق إليها من خلال الفرع الثاني.

الفرع الأول: واقع الاقتصاد الجزائري خلال المرحلة الانتقالية.

كانت الأزمة البترولية بمثابة الضوء الكاشف لصفات الضعف في النظام المخطط مركزيا والتي بدأت في الظهور مع انخفاض مداخيل صادرات المحروقات إلى 50% مما ألزم السلطات الجزائرية خلال هذه المرحلة في اتخاذ قرارات استعجالية قصد حماية ما يمكن استرجاعه من الاقتصاد الوطني، وإعادة تفعيل المؤسسات العمومية، التي كانت السبيل الوحيد لإعادة التوازن الاقتصادي، وذلك بضرورة منح استقلالية تامة للمؤسسات من حيث التسيير وكذا الجانب المالي، بالإضافة إلى ضرورة مراجعة نمط التخطيط، وفتح المجال الاقتصادي¹.

أولا: ضرورة استقلالية المؤسسات الاقتصادية العمومية.

تم إعادة النظر في نمط تسيير المؤسسات الاقتصادية العمومية بموجب القانون 01/88 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية لاسيما أحكام المادة 45 منه، والتي نصت صراحة على أنه: " تخضع

¹- لعلى نورية، التوافق بين التكوين والتشغيل، مقارنة إقليمية، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق، جامعة معسكر، 2008، الجزائر، ص 146.

المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري لأحكام القانون التجاري فيما يخص علاقاتها مع الغير"¹.

وأضفى هذا القانون على المؤسسات الاقتصادية العمومية الطابع التجاري وجعلها عرضة لاحتمالات الربح والخسارة، بالإضافة إلى منحها مجالا واسعا من الحرية في التسيير وكذا الحرية في تحديد أسعار المنتجات و تحديد شبكة الأجور للمؤسسة ، وكذا حرية الاستثمار في أموال المؤسسة لتطويرها أو الرفع من الطاقة الإنتاجية مراعيًا في ذلك مبدأ العرض و الطلب في السوق المحلية أو الدولية ، محيلا دائما إلى أحكام القانون التجاري الذي تعتبر أحكامه ذات طابع اقتصادي تمتاز بالحرية في التصرفات التجارية، و الملاحظ من خلال هذه الإجراءات الجديدة التي اتخذتها الدولة بموجب قوانين عدة كانت بمثابة بوادر توشي إلى إرادة الدولة في تغيير النمط الاقتصادي والدخول لنظام السوق.

وتجلت استقلالية المؤسسات العمومية في مظهرين يتعلق المظهر الأول بالاستقلالية المالية والثاني بالاستقلالية الإدارية، ففي مجال الاستقلالية المالية اكتسبت تلك المؤسسات رأس مال تأسيسي بغية استغلاله و تسييره بكيفية مستقلة، تشترط وتتعاقد بواسطة أجهزتها المخولة لذلك وعلى النحو الذي يخدم المؤسسة، وتحمل كل المسؤولية المترتبة عن أعمالها، وعن العقود والصفقات التي تبرمها سواء مع الدولة أو الغير.

¹ - المادة 45 من القانون رقم 01/88، المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسة العمومية الاقتصادية، ج ر عدد 02 المؤرخة في 13 جانفي 1988، (ملغ).

أما في مجال الاستقلال الإداري فإن تسييرها يكون من طرف الهيئات المخولة المنصوص عليها في المادة 31 من القانون 01/88 والمتمثلة في كل من مجلس الإدارة ومجلس المراقبة، ومن ثمة يلاحظ التخلي عن جميع أشكال الوصاية والإشراف التي كانت تمارسها الدولة على المؤسسة العمومية¹.

و يجب الإشارة إلى مسألة الإفلاس و التي راجعت السلطات العمومية موقفها حولها ضمن هذا القانون، فلا يمكن تصور مؤسسة اقتصادية عمومية في وضعية إفلاس كون الدولة كانت تضخ دائما أموالا لإعادة هيكلتها وإنعاشها ، مما أرهق الخزينة العمومية إلى حد أصبحت هذه المؤسسات ثقيلة على كاهل الاقتصاد الوطني نظرا لعدم فعاليتها وتخبطها في سوء التسيير فالقانون 01/88 سيما أحكام المادة 36 منه جعل من إمكانية وضع المؤسسة في حالة إفلاس مراعيًا في ذلك أحكام القانون التجاري، مما يعطي لها الطابع الاقتصادي والتجاري وإلغاء سياسة الدعم والهيكلية الغير المنتجة².

ثانيا: ضرورة التخطيط اللامركزي.

تجسد بطريقة فعلية بموجب القانون 02/88 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتعلق بالتخطيط لاسيما المادة 06 منه الذي منح المتعاملين الاقتصاديين استقلالية التسيير

¹- حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 158، 159.

²- المادة 36 من القانون 01/88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسة العمومية الاقتصادية، السابق الذكر. " يمكن أن تتعرض المؤسسة العمومية الاقتصادية استثناء لإجراء قضائي يضعها في حالة إفلاس إذا انعدمت السيولة المالية انعدامًا مستديماً، بسبب إعسار يكون إثباته بقاعدة قانونية خاصة تسن لهذا الغرض بموجب قانون خاص. ويحدد نفس القانون القواعد الإجرائية وكيفية التصفية".

لكل واحد حسب الأهداف التي يسطرها، بالإضافة إلى إمكانية تحقيق استثمارات استراتيجية من طرف المؤسسة سواء من خلال مواردها الخاصة ، أو القروض المتفاوض عنها، دون تحميل الخزينة العمومية الخسائر الناجمة عن سوء التسيير، مما يعني أن الدولة لا تتحمل إعادة الهيكلة من جديد كما كانت تتكفل بها الخزينة العمومية¹ ، فهذه الإجراءات أبعدت الدولة عن التسيير الاشتراكي لهذه المؤسسات و تبني تسيير براغماتي مبني على الكفاءة والمردودية، كما أنها وضعت هذه المؤسسات أمام أمر الواقع بضرورة فرض نفسها في الحقل الاقتصادي وبذل مجهودات لبناء سياسة اقتصادية مبنية على الكفاءة في التسيير، وتحقيق نتائج تكون حتما في خدمة الاقتصاد الوطني، بجعلها كمساهم فعال في مداخل الاقتصاد إلى جانب عائدات المحروقات و ليس كمعرقل له كما كان الحال قبل مباشرة هذه الإصلاحات، أين كانت الدولة تتكبد الخسائر الناجمة عن هذه الأخيرة.

ثالثا: ضرورة فتح المجال الاقتصادي للقطاع الخاص.

تجسد هذا الإصلاح بموجب القانون 25/88 المؤرخ في 12 جويلية 1988 المتعلق بتوجيه الاستثمارات الخاصة أين وضع القطاع الخاص ضمن آليات المساهمة في التنمية الشاملة و إعطائه أكثر حرية ممكنة ومنحه أهمية بالغة في تحقيق عدة أهداف والتي أقرها في نص المادة السابعة منه والمتمثلة في تحقيق التكامل الاقتصادي وذلك بإنتاج

¹- المادة 06 من القانون 02/88 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتعلق بالتخطيط، ج ر عدد 2 المؤرخة في 13 جانفي 1988 (ملغى) ".... يضمن استقلالية التسيير من أجل تحقيق الأهداف التي يسطرها كل متعامل لنفسه بمقتضى المخطط الدوري.

المواد والتجهيزات والخدمات اللازمة للصناعات الكبرى ، وترقية المناولة والصيانة قصد توسيع القدرات الإنتاجية والوطنية وإضفاء المزيد من الفعالية على أداة الإنتاج، وبالرفع من قيمة الصادرات الوطنية والتخفيف من الواردات ، ثم المساهمة في تحقيق مناصب عمل للشباب البطال ، بالإضافة إلى تعبئة الكفاءة الوطنية في مجال التحكم في التكنولوجيا والتقنيات الحديثة¹.

وقصد تكريس هذه الأهداف عمدت الدولة على الإقرار في نفس القانون لاسيما نص المادة الثالثة منه على منح القطاع الخاص عدة امتيازات جبائية وضريبية قصد تشجيعه ومنحه الأولوية في المواد الأولية و مواد التموين بالإضافة إلى منحها الأسبقية في الأراضي الموجهة للاستثمار فيه² ، كلها إجراءات كان الهدف منها تشجيع المبادرة الحرة وجعل القطاع الخاص الشريك المساهم والفعال في الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية الشاملة.

ويكون بهذه الإصلاحات قد عاد القطاع الخاص إلى مكانه الطبيعي في الاقتصاد الوطني، فالأمر هنا لا يتعلق بتخصيص حصة أو مكانة في الاقتصاد الوطني للمؤسسة الخاصة كما كان التفكير سائدا في الماضي، بل الأمر يتعلق بقطاع عاد إلى مساره العادي

¹- المادة 07 من القانون 25/88 المؤرخ في 12 جويلية 1988 المتعلق بتوجيه الاستثمارات الخاصة الوطنية، ج رقم 28 المؤرخة في 13 جويلية 1988.(ملغى).

²- المادة 03 من القانون 25/88 المؤرخ في 12 جويلية 1988 المتعلق بتوجيه الاستثمارات الخاصة الوطنية السابق الذكر." يترتب عن النشاطات الصناعية وتلك المتعلقة بالخدمات ذات الأولوية والمفتوحة للاستثمار الاقتصادي الخاص....منح امتيازات جبائية أو تخفيضات مالية تقرها قوانين الماليةوتسهيلات خاصة بالتمويل ...

و فرض مكانته في اقتصاد الدولة¹. ولعل هذه الإصلاحات التي باشرتها السلطات في هذا المقام لم تكن وليدة الصدفة، بل الواقع الاجتماعي و الظروف الاقتصادية جعلت من ضرورة العودة إلى الحالة الطبيعية أمر لا محال منه ، وهو ما تجسد بالفعل بهذه الإصلاحات و التي بها أصبحت المبادرة الحرة شريك فعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالخصوص.

الفرع الثاني: واقع الاقتصاد الجزائري خلال مرحلة الإصلاحات

الاقتصادية.

دخلت الجزائر هذه المرحلة إذن بعدة اتفاقيات مع صندوق النقد الدولي الذي كان حتمية على السلطات اللجوء إليه لطلب القرض ،كون الخزينة العمومية أصبحت عاجزة على تغطية النفقات الضرورية، كالأجور، فاللجوء إلى الصندوق جعل الجزائر أمام أمر الواقع في مباشرة إصلاحات جديدة لمواصلة التحرر الاقتصادي، ووضع أسس متينة لاقتصاد السوق فالتصحيح الهيكلي للاقتصاد و المؤسسات الاقتصادية و البدء في خوصصتها و إبعاد الدولة من الحقل الاقتصادي ،كان ضرورة وطنية ناتجة بالخصوص عن الوضعية المتدهورة للاقتصاد الوطني وليس حلا فرض على الجزائر² . لهذا الغرض تم تحديد مجموعة من الأهداف والأولويات تتمثل أساسا في التخفيف من عجز الميزانية العمومية، و ذلك بتقليص وعقلنة النفقات العمومية

¹- Laggoune Walid, le contrôle de l'Etat sur les entreprises privées industrielles en Algérie, Edition international, 1996, p 133.

²- بن دعيبة عبد الله، التجربة الجزائرية في الإصلاحات الاقتصادية، الطبعة الأولى، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999، ص 366.

المتكونة من نفقات التسيير و التجهيز، وكذا تثبيت أجور الموظفين في قطاع الوظيفة العمومية وتفادي الزيادات فيها، مع تحسين مداخل الخزينة العمومية بالرفع من المداخل الضريبية والتقليل من حجم الدعم المقدم لبعض المواد و المنتوجات التي ترهق خزينة الدولة.

كما بات من أهم أهداف هذه المرحلة ضرورة تحرير التجارة الخارجية عن طريق تسهيل نظام الدفع و الصرف ، وذلك بالحد والقضاء على البيروقراطية الإدارية على الاستيراد و التدخل المباشر و المتكرر للسلطات العمومية في كل مرة¹ .

بالإضافة ضرورة خصصة المؤسسات العمومية التي أصبحت تعاني من عجز وأزمة مالية حادة وعديمة المردودية، كون بات من غير المنطقي المواصلة في دعم هذه المؤسسات، وأن كل دعم لها يعتبر تضييع للطاقات والأموال العمومية، لذا كان من الضروري إعادة هيكلتها وتحديد أسس فعاليتها وكفاءتها من أجل القضاء على كل الاختلالات الداخلية التي تعاني منها، كسوء تسيير الموارد البشرية والتأثير الكبير للهيئات النقابية على مجموع العمال وعدم اتخاذ القرار الضروري و الصريح².

وتجسد هذا الإصلاح بالفعل بموجب الأمر رقم 95/22 المؤرخ في 26 أوت 1995 المتعلق بخصصة المؤسسات العمومية، والذي وضع شروط وكيفية خصصة هذه المؤسسات لاسيما المادة 04 منه و التي أقرت أن تكون هذه الخصصة من أجل إصلاح

¹- بوخاوة اسماعيل، دومي سمراء، المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في مرحلة اقتصاد السوق، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 6، مطبعة القدس للنشر، جامعة باتنة، الجزائر، 2002، ص 105.

²- نفس المرجع، ص 106.

المؤسسة أو تحديثها، أو الحفاظ على كل مناصب العمل أو جزء منها¹، مما يعني أن أية إعادة هيكلة يجب أن تبنى على برنامج خوصصة واضح يتضمن عمليات حقيقية ومدروسة حسب حالة كل مؤسسة، مما سيسمح في ظهور مؤسسات فعالة مبنية على استراتيجية معاييرها الكفاءة والمردودية².

ولعل من أسباب و مبررات هذه الخوصصة للمؤسسات العمومية عديدة ومتعددة إذ سوف تسمح على وجه الخصوص بتخفيض العجز المتكرر في ميزانية الدولة، وكذلك ضمان عائداً أساسية للخزينة عن طريق بيع أصول هذه المؤسسات ، وجذب رؤوس الأموال الخاصة بالأجانب لاستثمارها محليا ، وذلك عن طريق تمليكهم لبعض المشروعات الاقتصادية التي سيتم خوصصتها وذلك بهدف زيادة مساهمة القطاع الخاص في التنمية الشاملة³.

كما نجد كذلك أن المؤسسات الخاصة عادة ما تكون أكثر فعالية وعقلانية في التسيير باعتمادها على الكفاءة وتنصيب الرجل المناسب في المكان المناسب، والتخلص

¹- المادة 04 من الأمر رقم 22/95 المؤرخ في 26 أوت 1995 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية، ج ر عدد 48 المؤرخة في 03 سبتمبر 1995 (ملغى).

²- شبايكي سعدان، معوقات الخوصصة بالجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 15، مطبعة القدس للنشر، جامعة باتنة، الجزائر، ص 144.

³- بوعشة مبارك، الخوصصة باعتبارها إحدى الأدوات الأساسية للإصلاح، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 8، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، 1997، ص 154.

عن العمالة الزائدة وغير المنتجة مقارنة بالمؤسسات العمومية التي أبرزت فشلها في التسيير مما سوف يسمح حتما بتحقيق معدل نمو مرتفع¹.

وترتبت عن هذه الهيكلة الجديدة للمؤسسات آثار وعواقب وخيمة على الجانب الاجتماعي وكانت الطبقة العمالية الأكثر تضررا لهذه الخصخصة أين عرفت بمسألة التسريح لأسباب اقتصادية، بالإضافة إلى تدني القدرة الشرائية للمواطن وارتفاع نسبة البطالة إلى أعلى مستوياتها، و انتشار الآفات الاجتماعية التي تزامنت بالوضع الأمني الرهيب التي كان يسود بالبلاد، كلها ظروف لم تكن بالمشجعة في جلب الأجانب للاستثمار مما جعل الدولة تتخبط في عدة مشاكل يصعب حلها لعدم وجود استقرار أمني يسمح بإعادة البناء والتشييد.

المطلب الثاني: وضعية التشغيل خلال الإصلاحات الاقتصادية.

تظل البطالة من أهم القضايا الاجتماعية التي يواجهها الاقتصاد الجزائري، ولا يُعدُّ من سبيل المبالغة القول بأن الكثير من المشاكل الاجتماعية والأخلاقية التي شهدتها المجتمع في العشرية الماضية، تعود بجذور عميقة إلى انتشار ظاهرة البطالة وسط الشباب، فهذه الظاهرة تنعكس في تبعات سلبية على المجتمعات وتطل عليهم في شكل تفكك أسري وجرائم بأنواعها وما إلى ذلك من مشاكل اجتماعية.

¹- شنافي ليندة، تأثير سياسة الإصلاحات الاقتصادية في البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة باتنة، الجزائر، ص 163.

عرف قطاع التشغيل خلال مرحلة الإصلاحات الاقتصادية نقائص وعجز كبير رغم تكريس الدستور في ذلك الوقت لمجموعة من الحقوق الفردية والجماعية للعمال، لم يكن معترف بها من قبل من بينها الحق في إنشاء المنظمات النقابية، والتفاوض الجماعي¹.

ترتبت عن هذه الإصلاحات بطالة بأعلى مستوياتها مما أثر على الحياة الاجتماعية للمواطن و التي مست أغلبية الشباب بالإضافة إلى تدهور القدرة الشرائية للأسر، وهذا رغم كل الترتيبات الاقتصادية التي تم الخوض فيها من تطهير للمالية العمومية، عودة النمو و لو بنسبة ضئيلة، و خوصصة المؤسسات التي كانت من المفروض أن تساهم في نمو الاقتصاد الوطني فعلى الرغم من كل هذا عرفت البطالة ارتفاع مستمر إذ بلغت 30% في غضون سنة 1999 وتدني من القيمة الحقيقية للقدرة الشرائية بأزيد من 46% مما أدى إلى انتشار الفقر وخاصة على مستوى الطبقة الوسطى للمجتمع².

وبالرجوع إلى الأرقام التي تشير إلى الوضع الذي آل إليه القطاع نجد أنه لم يتعدى في سنة 1990 العرض الفعلي لمناصب العمل 78000 منصب شغل بما فيها جزء عبارة عن مناصب مؤقتة في حين كان الطلب يفوق 230.000 طلب أي بعجز يفوق 60%، وبقي هذا العجز مستمر طوال كل هذه السنوات إذ لم تتعدى في سنة 1999

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل المعاصر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 27.

² - احصائيات الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 1999 عبر الموقع الإلكتروني www.ons.dz.

عروض العمل 24700 منصب عمل مقابل 120.000 طلب عمل مما يوحي حقيقة إلى الوضع الكارثي للقطاع¹.

إن السبب الرئيسي لهذا الوضع يعود بالخصوص إلى الآثار الناتجة عن التصحيح الهيكلي للاقتصاد الوطني و تغير التوجه الاقتصادي، فنتج عن هذا الإصلاح الهيكلي عدة أسباب أدت إلى هذا الوضع، وقد كانت سياسات التنمية والتخطيط وإدارة تخطيط وتنظيم قوة العمل مسؤولتين عن تفاقم معدلات البطالة، إضافة إلى أن الحكومة تخذت نسبياً عن مسألة التشغيل بعد تطبيق سياسات الإصلاح الاقتصادي ، وبرنامج التثبيت والتكيف الهيكلي ، مما عمق من أبعاد مشكلة البطالة في الجزائر عامة وبطالة الخريجين الجامعيين بشكل خاص ، وهي لازالت في تزايد مستمر مما يشير إلى ارتفاع معدلات البطالة من سنة لأخرى إضافة إلى قلة الاستثمارات الداخلية والخارجية و التي لم تتجاوز 220 مليون دولار نظرا للعجز الذي تعاني منه الخزينة، الذي نتج عنه تراجع في المناصب المستحدثة إذ لم تتعدى 40 ألف منصب عمل ما بين 1994 إلى 1998 في حين كانت تتجاوز 140.000 منصب عمل خلال سنوات 1980².

ويجب الإشارة إلى عدم مساهمة القطاع الخاص في التشغيل بصفة فعالة نظرا لحدائته من جهة والمشاكل التي كان يعاني منها الاقتصاد عموماً، والتي لم تسمح في خلق مناخ ملائم للخوادم في خوض مجال الأعمال بكل حرية من جهة أخرى³، ناهيك

¹ - Bellataf Maatouk, Algérie quelque effets socio- économiques, P.A.S et perspectives de l'économie algérienne, CREAD, Alger, 1998, p20.

² Op.cit., p 21.

³ - بوحفص حاكمي، سوق العمل وانعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على الجانب الاجتماعي، دراسة حالة الجزائر، الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر، 2001، ص

عن الزيادة الكبيرة لليد العاملة النشيطة التي بلغت أزيد من 8.5 مليون سنة 1998 بما فيها 80% لا يتجاوز معدل عمرها 30 سنة، مما جعل طالبي العمل يفوق بكثير نسبة العرض.

إن التحول الذي باشرته الدولة ودخولها في السوق فرض عليها تغييرا جذريا في علاقات العمل، بحيث كانت الدولة تراعي مصلحة العامل أكثر من مصلحة المؤسسة، مما أسفر على عجز كل هذه المؤسسات وإفلاسها، لذا نتج عن هذه الخصخصة وإعادة الهيكلة زيادة البطالة بسبب الاستغناء عن العمالة الزائدة في المؤسسات التي تم تحويلها إلى القطاع الخاص وضمان مردودية عالية، وذلك بالتسريح الجماعي للعمال والذي كان السبيل الوحيد لإخراج بعض المؤسسات من أزمته وإعادة انطلاقها من جديد، مما زاد من حدة الأزمة¹.

فالدولة كانت أمام خيارين إما الإبقاء على الوضعية الراهنة للاقتصاد الوطني وهو الأمر الذي كان مستحيلا، وإما مباشرة الإصلاحات وتحمل العواقب الناتجة عنه، حيث أسفرت هذه العملية على تسريح أزيد من 340.000 عامل وذلك بمختلف صور التسريح إما بالإحالة على التقاعد المسبق طبقا لأحكام المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 مع مراعاة شروط الاستفادة من هذا النظام، أو الإدماج في صندوق التأمين على البطالة و الذي استحدثت حيال هذه الأزمة بموجب المرسوم

¹- نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 1998، ص 56.

التشريعي 11/94 المؤرخ في 1994/05/26¹. والملاحظ أنه رغم محاولة السلطات العمومية في سن قوانين تحمي العامل و حقوقه وحماية مناصب الشغل من الضياع من جهة، وحماية الاقتصاد الوطني من جهة أخرى باءت بدعم كفايتها مقارنة بالوضع الاقتصادي الكارثي، مما جعل من عملية التقليل المباشرة لم تكن الحل الأنجع لإنقاذ هذه المؤسسات كون العديد منها رغم التسريح انتهت بالغلق والتصفية.

أما فيما يتعلق بالسياسة الأجرية، فتح المجال في تحديدها عن طريق التفاوض الجماعي الذي استحدثه القانون 11/90 المتعلق بالعمل والذي أعطى للعامل الحق في تعويض مقابل العمل المبذول مراعيًا في ذلك المعطيات الاقتصادية للبلد وحسب المردودية في العمل، إلا أن التكوين المؤسسي والنقابي فرض غير ذلك وإحداث ضغوط تجاه ارتفاع هذه الأجور دون مراعاة الأوضاع الاقتصادية مما جعل القيمة الفعلية للأجر ترتفع مقارنة بالإنتاجية الكلية للعمالة وهو ما أثر سلبًا على ارتفاع نسبة التضخم وانخفاض القدرة الشرائية².

وعليه يمكن القول أن الإصلاحات الاقتصادية خلال سنوات التسعينيات أثرت بالكثير على جانب التشغيل، وكانت الآثار جد قاسية لاسيما على الطبقة المتوسطة في المجتمع التي كان أغلبية العمال من هذه الطبقة، كما أن الأوضاع الأمنية والسياسية بالبلاد لم تكن المناخ الملائم للاستثمار و جلب الأجانب بل وضعت الجزائر في حصار

¹- مهند إبراهيم، علي فندي الجبوري، النظام القانوني للتحويل الى القطاع الخاص، دراسة مقارنة، الطبعة الاولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 27.

²- عبد الكريم مومن، سياسات التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية الدولية، دراسة حالة الجزائر المرجع السابق، ص 65.

اقتصادي ، كما أن لجوء الجزائر إلى صندوق النقد الدولي لم يكن بالشيء الايجابي في كل الجوانب ،كون هذا الأخير يسعى إلى فرض سياسة اقتصادية على النهج الذي يخدم البلدان الكبرى و على رأسهم الولايات المتحدة الأمريكية و التي عادة ما تدفع و ترغم الدول إلى القيام بإصلاحات لا تخدم على الإطلاق، لا المجتمع ولا الاقتصاد، وهو ما حصل بالجزائر التي تعاني دائما من نسبة بطالة مرتفعة رغم انخفاضها في السنوات الأخيرة و اقتصاد مبني على مورد واحد تتعدى مداخيله 98% ألا وهو النفط. فكل الإصلاحات من تحرير القطاع الخاص وخلق أجهزة مساندة ودعم للشباب لم تسفر من النهوض بالنسيج الاقتصادي وخلق تنوع في الموارد كما أنها لم توفر للمواطن مناخ اجتماعي ذو قدرة شرائية متواضعة.

مما سبق يتضح لنا أن السياسات الراهنة لبرامج التثبيت والتصحيح الهيكلي ذات تأثير سلبي للغاية على مؤشرات التنمية البشرية، فهي تزيد من درجة الحرمان البشري في إشباع الحاجات الأساسية (الغذاء، الصحة ، التعليم ، الإسكان.... الخ)، وتؤدي إلى زيادة معدلات البطالة وتخفيض الأجور الحقيقية لقطاع عريض في المجتمع كما أنها تقود إلى تهميش دور الدولة في التنمية والنشاط الاقتصادي، وتنقل صناعة القرار الاقتصادي من مستواه الوطني إلى مستوى المؤسسات الدولية ومانحي القروض التي تفرض شروطها على السلطات العمومية.

لكن هذه البرامج، في الحقيقة نجحت إلى ما كانت ترمي إليه من أهداف جوهرية وهي زيادة مقدرة البلاد المدينة على دفع أعباء ديونها مستقبلا بعد أن تنتهي فترة إعادة جدولة ديونها وكذلك تهيئة المناخ الملائم لاستقبال الاستثمارات الأجنبية الخاصة

المباشرة، إلا أن النمو الاقتصادي وحده لا يؤدي تلقائيا إلى التنمية البشرية المستدامة والقضاء على الفقر¹.

لهذا كان لزاما على الدولة مراجعة بعض الإصلاحات المباشرة وإعادة النظر في نمط التسيير الاقتصادي و جعل الاقتصاد يخدم التنمية الاجتماعية من كل جوانبها، وقصد تحقيق الأهداف المرجوة وإعادة النظر في كل الجوانب السلبية باشرت الجزائر مرحلة ثالثة من تاريخها منذ سنة 2000 بدخولها بعدة برامج اقتصادية بقيمة مالية ضخمة نظرا لارتفاع المداخيل البترولية والتي لحسن الحظ كان لها دور في تحقيق هذه البرامج، بالإضافة إلى استحداث عدة أجهزة دعم للتشغيل وإعادة تفعيل الأجهزة الأخرى و منحها مهام حديثة تخدم الوضع الاقتصادي و الاجتماعي السائد، كلها قصد محاربة البطالة و التخفيف من نسبتها التي تجاوزت عتبة 29%.

لذا سوف نحاول ضمن المبحث الثالث والأخير من هذا الفصل التطرق إلى البرامج الاقتصادية التي كرسست خلال هذه المرحلة التي تميزت بعودة الأمن والاستقرار للبلد بعد العشرية السوداء وتوفر إمكانيات مالية ضخمة ساهمت في انتعاش خزينة الدولة باحتياط صرف يتجاوز 100 مليار دولار.

المبحث الثالث: البرامج الاقتصادية المكرسة بموجب الإصلاحات.

عرفت الجزائر خلال هذه المرحلة عدة ظروف جعلت من الوضع العام يتحسن وكان الظرف الأول والايجابي على الخصوص رجوع الأمن والاستقرار ، بصدور قانون

¹ - صلاح محمد عبد الحميد، أزمة البطالة، دراسة مقارنة، دون طبعة، دون دار النشر، 2011، ص 8-10.

الرحمة الذي هدأ الأمور من جراء الأزمة الأمنية التي كان يعيشها البلد، كما أنه بمرور أكثر من 10 سنوات من مباشرة الإصلاحات و كذا انتعاش الخزينة العمومية برصيد يفوق 100 مليار دولار، كان على الدولة إعادة النظر في الاختلالات الناجمة عن الإصلاحات و النهوض بالاقتصاد الوطني الذي ترسنت معالمه، و ذلك بوضع مخطط اقتصادي يتماشى مع المعطيات الجديدة، و الإسراع في اتخاذ الإجراءات اللازمة فيما يخص تشغيل الشباب نظرا للوضع الكارثي الذي يتواجد فيه هؤلاء والذي تزيد نسبتهم 29% في حالة بطالة¹.

وعرفت الجزائر طوال هذه المدة ثلاثة مخططات خماسية من خلالها حاولت الدولة النهوض بكل القطاعات وخاصة المنشآت القاعدية التي عرفت تأخرا كبيرا دون إهمال القطاعات الأخرى وعلى الخصوص مسألة التشغيل التي كانت تهدد الاستقرار الاجتماعي.

وعليه تم إطلاق المخطط الأول 2000-2004 و المتمثل في مخطط الإنعاش الاقتصادي والذي خصص له غلاف مالي بقيمة 1216 مليار د ج ما يعادل 16 مليار دولار، ليليه المخطط الثاني التكميلي لدعم النمو الاقتصادي 2005-2009 و الذي تجاوز 9680 مليار د ج ما يعادل 130 مليار دولار، بالإضافة إلى مخطط توطيد النمو الاقتصادي 2010-2014 و الذي تجاوز 11.534 مليار د ج ، أي ما يعادل 155 مليار دولار، مما يجعل

¹- مسعي محمد، سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي، مجلة الباحث، العدد رقم 10، جامعة ورقلة، الجزائر، ص 147.

الميزانية المخصصة للنهوض بالاقتصاد الوطني تفوق 300 مليار دولار في 15 سنة¹. فهل كل هذه البرامج تمكنت فعلا من النهوض بالاقتصاد الوطني، وهل تمكنت من القضاء على البطالة وتشغيل أغلبية الشباب بصفة دائمة و مستقرة تسمح لهم بالاستقرار في حياة شريفة؟

إجابة على هذا التساؤل سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول برنامج الإنعاش الاقتصادي، ونخصص المطلب الثاني لبرنامج دعم النمو الاقتصادي

المطلب الأول: برنامج الإنعاش الاقتصادي

ضمانا لانطلاقة فعالة ودائمة للنمو الاقتصادي و تحقيق تنمية اجتماعية في البلد كان لزاما على الدولة أن تتخذ مبادرات و تحفيزات من أجل إعادة بعث النمو في مناطق واسعة في البلد، كتشجيع الاستثمارات الخاصة المحلية ، و تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعمها من الناحية المالية على وجه الخصوص، و إعادة الاعتبار للقطاع الفلاحي و الصيد البحري و كل النشاطات التي من شأنها أن تساهم في الإنتاج المحلي، و تحسين المستوى المعيشي للمواطن.

وفي هذا الصدد اتخذت الحكومة الجزائرية قرار تطبيق مخطط استثماري لإنعاش الاقتصاد الوطني خلال الفترة الممتدة بين 2000-2004 بغية تهيئة وخلق الظروف الملائمة للاستثمار و إعادة إحياء النشاطات الاقتصادية و التجارية و الخدماتية، ويتمحور هذا البرنامج إذن حول عدة أنشطة موجهة على الخصوص لتشجيع المؤسسات والأنشطة الإنتاجية صناعية وفلاحية كانت، كما يسعى إلى تحقيق

¹- مسعي محمد، سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي، المرجع السابق، ص 147.

المنفعة و الصالح العام في جميع القطاعات مراعيًا في ذلك التوزيع العادل للثروات على كل أنحاء القطر الوطني من أجل تحقيق تنمية محلية متوازنة.

الفرع الأول: دوافع تطبيق مخطط الإنعاش الاقتصادي

يمكن حصر هذه الدوافع و الأسباب التي جعلت الدولة تتبنى هذا المخطط في سببين رئيسيين يتمثلان في كلا من الوضع الاقتصادي و ضعف معدل النمو الاقتصادي الذي نتج عن الإصلاحات التي باشرتها الدولة منذ 1988 إلى سنة 2000 ، و نسبة البطالة المرتفعة في تلك الظروف و التي بلغت 29%، بالإضافة إلى الوضع الاجتماعي و تدني القدرة الشرائية للمواطن نتيجة التضخم المرتفع، و يمكن حصر هذه الأسباب فيما يلي:

أولاً: ضعف معدل النمو الاقتصادي

أثرت الأزمة الاقتصادية التي عاشتها الجزائر منذ 1986 على النمو الاقتصادي و عرفت خلالها أضعف نسب النمو -1.6% مما جعلها تباشر إصلاحات هيكلية بمساعدة صندوق النقد الدولي دخول الاقتصاد في مرحلة انتقالية لم تسمح بتحقيق نمو اقتصادي. هذه الإصلاحات التي باشرتها الدولة كان الهدف منها إعادة بعث النمو الاقتصادي و التقليل من تدخل الدولة في المجال الاقتصادي و تشجيع القطاع الخاص على المساهمة من رفع معدل النمو، فهذا الأخير لم يتعدى نسبة 3% خلال هذه الفترة مما جعل من نسب التضخم تسطو على القدرة الشرائية للمواطن و تراجع حصة الفرد من الناتج المحلي.

هذا التراجع في النمو وتدهور الوضع الاجتماعي زاد من قناعة الدولة في ضرورة تبني مخطط وبرنامج استعجالي لدعم النمو الاقتصادي من خلال رفع مساهمة الدولة في الإنفاق الموجه للاستثمار بغية رفع الطلب الداخلي ومن ثمة رفع طاقة التشغيل المتاحة للجهاز الإنتاجي والتي سوف تؤدي حتما إلى رفع معدلات النمو الاقتصادي¹.

ثانيا: ارتفاع معدل البطالة

إن الإصلاحات التي باشرتها الدولة منذ 1986 و التي تدعمت ببرامج التعديل الهيكلي أثرت بطريقة مباشرة في ارتفاع نسبة البطالة إذ ضحت هذه الإعادة في الهيكلة بتسريح أزيد من 300.000 عامل من منصبهم في المؤسسات التي تعاني عجز مالي يصعب عليها مواصلة العمل بنفس السياسة، فرغم الإجراءات المتخذة في ذلك الوقت في حماية العامل من خلال إدماجه في مختلف البرامج من التقاعد المسبق و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة الذي منح لهم تعويضات و إعادة إدماجهم في سوق العمل حسب متطلبات هذا الأخير، بالإضافة إلى أجهزة الدعم كالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من أجل إنشاء مؤسسات مصغرة. كلها إجراءات اتخذت من أجل التقليل من حدة الآثار الناتجة عن الأزمة من جهة ومن أجل الإصلاحات من جهة أخرى، إلا أن الملاحظ

¹- درواسي مسعود، سعداوي موسى، استراتيجية التشغيل في الوطن العربي، حالة الجزائر، مجلة الابحاث الاقتصادية، العدد 0 جامعة البليدة، الجزائر 2006، ص 165.

ففيها أنها لم تكن كافية للتقليل من حجم البطالة التي عرفت تزايداً مستمراً في نسبتها طوال هذه السنوات والتي بلغت في سنة 2000 نسبة 129%.

الفرع الثاني: ظروف تطبيق برنامج الإنعاش الاقتصادي

عرفت المرحلة الممتدة بين سنة 2000-2004 تحسناً ملحوظاً في أسعار المحروقات والتي أثرت بصفة إيجابية على المؤشرات الأخرى إذ عرف خلالها الميزان التجاري فائضاً متزايداً من سنة لأخرى، أين حقق فائض 14.6 مليار دولار بعدما كان لا يتجاوز 1.4 مليار دولار سنة 1998 أي بزيادة تقدر بأكثر من 900% نتيجة ارتفاع حجم الصادرات والتي في أغلبيتها صادرات بترولية من 10 إلى 30 مليار دولار سنة 2004.²

هذه الحصيلة الإيجابية استطاعت أن تغطي الارتفاع الكبير من قيمة الواردات من جهة والتي بلغت 17 مليار دولار وتحقيق فائض مالي في ميزان المدفوعات الذي عزز المركز المالي للجزائر إذ بلغ مع سنة 2004، 43 مليار دولار سمحت باستثمارها في القطاع الإنتاجي والذي سيساهم حتماً في الرفع من معدل النمو. ضف إلى ذلك حجم المديونية الجزائرية التي عرفت تراجعاً من 30 مليار دولار سنة 1998 إلى 21 مليار سنة 2004، نتيجة للسياسة المنتهجة من دفع مسبق للديون الخارجية وتسديد منتظم للأقساط. بالإضافة إلى تحسن مناخ الأعمال نتيجة الإصلاحات المباشرة منذ 1990 وعلى الخصوص صدور عدة قوانين في مجال الاستثمار لاسيما قانون ترقية الاستثمار لسنة 1993

¹- درواسي مسعود، سعداوي موسى، استراتيجية التشغيل في الوطن العربي، المرجع السابق، ص 107.

²- برحومة عبد الحميد، الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 1988 وأثرها على الفضاء الاقتصادي والاجتماعي، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 06، جامعة سطيف، الجزائر، 2006، ص 127.

والمعدل بالأمر 03/01 المؤرخ في 20 أوت 2001 و الذي منح دفعا و ديناميكية جديدة للاستثمار بالجزائر و الذي سنعود إليه خلال دراستنا اللاحقة¹.

كما نجد كذلك نسبة التضخم التي عرفت تراجعا مقارنة بالسنوات السابقة والتي تتراوح بحوالي 2.5% بعدما كانت تفوق 5% سنة 1998، مما يؤكد تحكم السلطات المسؤولة على القطاع المالي من هذه النسبة رغم ارتفاع النفقات العمومية بطريقة سريعة والفائض المالي المحقق من جراء ارتفاع سعر النفط على المستوى الدولي.

لذا يمكن القول أن تنفيذ هذا البرنامج كان في ظروف جد حسنة و سمحت كل هذه الظروف من فائض مالي جد معتبر بلغ 43 مليار دولار، و انخفاض في حجم المديونية الى أقل من 20 مليار دولار، وكذا التحكم في نسبة التضخم التي لم تتعدى 2.5% في تحقيق نتائج جد ايجابية سواء على الصعيد الاقتصادي أو الاجتماعي².

وحاولت الدولة ضمن هذا البرنامج النهوض وإعادة تفعيل مختلف القطاعات وذلك بتخصيص ميزانية معتبرة لكل قطاع قصد تحقيق تنمية شاملة تمس كل الجوانب عبر كل القطر الوطني وتحققت خلال هذه الفترة انجازات معتبرة نجد منها أساسا:

¹- Benchaa Hadj, évaluation de la politique de l'encouragement de l'investissement en Algérie depuis 1993, mémoire de magister, université d'Oran, Algérie, 2011, p 105.

²- بوفليح نبيل، دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر في الفترة 2000-2010، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 12، الجزائر، 2012، ص 253.

أولاً: الأشغال العمومية والهيكل القاعدية

تحصل هذا القطاع على أكبر نسبة من البرنامج إذ بلغت ميزانيته 210 مليار دج، ما يعادل 40% من المبلغ الإجمالي للبرنامج و ما يفسر هذا الاهتمام هو التأخر الذي عرفته البلاد في هذا المجال، فكان من الضروري تدارك هذا التأخر في الهياكل القاعدية، كالمدراس، الطرقات المستشفيات، السكنات، المرافق العمومية... الخ الناتج عن تقلص مساهمة الدولة في الاستثمارات العمومية نتيجة الأزمة الاقتصادية و كذا الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة، بالإضافة إلى الأوضاع الأمنية التي عرفتها البلاد خلال هذه المرحلة والتي ولدت الكثير من الخراب في البلاد مما جعل من الضروري إعادة تشييد ما تم هدمه و تخريبه، فهذا الاهتمام بالقطاع سمح من إعادة النشاط للمؤسسات العمومية و الخاصة بمساهمتها في عملية التشييد وكذا سمح بخلق العديد من مناصب الشغل و التقليل من البطالة¹.

ثانياً: التنمية المحلية والبشرية

حضي هذا القطاع بميزانية معتبرة تقدر 190 مليار دج ما يعادل 38% من المبلغ الإجمالي للبرنامج و لعل ما يفسر هذه الميزانية، إرادة الدولة في تحسين الإطار المعيشي للمواطن و تحقيق تنمية شاملة و شاسعة نحو كل مناطق البلاد و على الخصوص المناطق الريفية و المعزولة التي تعاني من قلة الإمكانيات و المرافق الضرورية و الجوية

¹- بوفليح نبيل، دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر في الفترة 2000-2010، المرجع السابق ص 253.

وانعدام الظروف الملائمة للعيش، فدعم هذه الموارد البشرية سيسمح في الرفع من القدرة الشرائية للمواطن وتحسين مستواه المعيشي¹.

ثالثا: التشغيل

خصص لهذا القطاع الهام والحساس والذي بلغت فيه مع نهاية 2004 القوى العاملة 5.9 مليون نسمة مبلغ مالي بقيمة 16 مليار دج وجهت على الخصوص إلى دعم الشباب لخلق مؤسساتهم الصغيرة عن طريق آليات الدعم الموجودة والمستحدثة كالوكالة الوطنية للقرض المصغر وذلك بالرفع من قيمة الدعم المقترح لفئة الشباب ضمن هذه الآليات بالإضافة إلى مختلف أجهزة المساندة التي تسهر على الخصوص في منح ذوي الاحتياجات الخاصة وعديمي الدخل الذين لا يملكون مؤهلات مهنية تسمح لهم في خلق مؤسساتهم والمدمجين في جهاز الشبكة الاجتماعية منح شهرية لمساعدتهم وتشجيعهم عن البحث عن منصب شغل يتماشى مع مؤهلاتهم التي يمكن تطويرها عن طريق آلية التكوين المهني المفتوح لكل فئات المجتمع.

وخلال هذه المرحلة سمحت مختلف آليات التشغيل من جهة والاستثمارات الخاصة والعمومية من جهة أخرى بتخفيض نسبة البطالة من 29% إلى 17% مع

¹- بوفليح نبيل، دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر في الفترة 2000-2010، المرجع السابق ص 253.

نهاية 2004 وخلق أزيد من 22 ألف منصب دائم وساهمت هذه القطاعات في التقليل من البطالة وعلى سبيل المثال¹:

1-قطاع الأشغال العمومية و البناء.

ساهم هذا القطاع الذي استفاد من أكبر حصة مالية من برنامج الإنعاش الاقتصادي في تشغيل عدد جد معتبر من الشباب البطال إذ بلغ مع نهاية سنة 2004 عدد المشغلين في هذا القطاع أزيد من 900 ألف عامل نتيجة التدخل الحكومي بمختلف المشاريع الكبرى المسطرة في هذا القطاع، إلا أنه تبقى هذه المناصب ظرفية و غير مستقرة تزول بزوال و نهاية هذه المشاريع من تشييدها مما يجعل إشكالية البطالة قائمة على المدى القريب و ضرورة البحث عن حلول أنسب و دائمة.

2-القطاع الفلاحي

ساهم القطاع الفلاحي كذلك من التقليل من البطالة و لو بنسبة متوسطة خلال هذه الفترة إذ سمح بخلق أزيد من 400 ألف منصب عمل جديد و يعود هذا إلى البرنامج التنموي الذي عرفه القطاع و الدعم و التشجيع المستمر لعودة الفلاح إلى خدمة الأرض نظرا لما تكتسيه من أهمية اقتصادية و اجتماعية، إلا أنها تبقى دائما مناصب عمل ظرفية و مؤقتة مرتبطة بعامل المناخ الذي يؤثر بصفة مباشرة على القطاع و مثال ذلك سنة 2008 أين سجل القطاع نسبة نمو سلبية تقدر ب - 5.3% في حين سجل نفس

¹- بن شهرة مدني، سياسات التعديل الهيكلي والشغل، التجربة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران، 2007، ص 247.

القطاع معدل نمو ايجابي بنسبة 6% سنة 2010 نظرا للظروف المناخية التي كانت جيدة، ضف إلى ذلك عزوف الشباب على مزاوله هذا النشاط نظرا لمشقته وصعوبته¹.

3-قطاع الخدمات

مساهمة القطاع الخدماتي في رفع العمالة قدرت بنسبة 31% من نسبة التشغيل العامة ويعود سبب هذه المساهمة المعتبرة إلى أغلبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستحدثة من طرف الشباب في إطار آليات الدعم و التي هي ذات طابع خدماتي و التي عادة ما تكون مكمله للأنشطة الكبرى، بالإضافة إلى مساهمتها في تشييد المشاريع الكبرى التي أطلقتها الدولة خلال هذه المرحلة عن طريق نظام المناولة².

4-القطاع الصناعي

لم يعرف هذا القطاع ارتفاعا في العمالة به مقارنة بالقطاع الفلاحي، بل هو القطاع الوحيد الذي عرف أضعف نسبة، إذ استقرت على نفس العدد الذي كان في سنة 2000 والذي لم يتجاوز 500 ألف عامل وهو ما يعكس عدم تجاوب القطاع مع سياسة الإنعاش الاقتصادي من جهة والأزمة التي مازال يعاني منها القطاع الصناعي العمومي والتي لم تساهم في رفع العمالة بالقطاع من جهة أخرى³.

يمكن القول مما سبق إذن أن انخفاض نسبة البطالة خلال هذه المرحلة يعود على وجه الخصوص إلى زيادة مستويات التشغيل في قطاع الأشغال العمومية، الفلاحة

¹- بن شهرة مدني، سياسات التعديل الهيكلي والشغل، التجربة الجزائرية، المرجع السابق، ص 248.

²- نفس المرجع، ص 248.

³- زرمان كريم، التنمية المستدامة في الجزائر من خلال برنامج الانعاش الاقتصادي 2001-2009، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 07، جامعة بسكرة، 2010، ص 204-205.

والخدمات رغم اتسام أغلبيتها بالطابع المؤقت و المعلق على مدى استمرارية هذه الديناميكية من عدمها كما أن قطاع الصناعة لم يساهم إلا بالقليل مما يوحي عدم تجاوبه مع سياسة الإنعاش الاقتصادي كما أنه مؤشر سلبي يؤثر بطريقة مباشرة على نسبة البطالة كونه القطاع الوحيد الذي يمكن توفير مناصب شغل طويلة المدى مقارنة بالقطاعات السالفة الذكر، لذا سياسة الإنعاش الاقتصادي أثرت على مستويات البطالة إلى حد ما، إلا أنها أخفقت في وضع سياسة اقتصادية عامة و سياسة تشغيلية طويلة المدى تسمح في وضع القطاع في استقرار يؤمن المناصب المستحدثة و يتفادي السياسات الظرفية و الغير المستدامة التي يمكن أن تكون عواقبها أكثر تعقيدا مقارنة بسابقتها، وعليه على الدولة إتباع إستراتيجية طويلة المدى مبنية على مجموعة من السياسات التي يجب أن تكون أهدافها منسجمة، غير متعارضة.

المطلب الثاني: برنامج دعم النمو الاقتصادي

يعتبر هذا البرنامج بمثابة برنامج تكميلي لبرنامج الإنعاش الاقتصادي، إذ يسعى إلى مواصلة جهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية مراعيًا في ذلك النتائج المتوصل إليها ضمن البرنامج السابق والاختلالات التي واكبته قصد إعادة النظر فيها، فخصص لهذا البرنامج ما لا يقل عن 9000 مليار دج، وهو ما يعادل 130 مليار دولار¹. ولعل الأسباب والدوافع التي دفعت إلى مواصلة نفس الوتيرة تعود إلى النتائج الايجابية المحققة نسبيا في البرنامج الأول و كذلك عدم تحقق كل النتائج المرجوة والتي سوف تسمح للبلد من تحقيق استقرار و نمو اقتصادي يسمح للدولة التخلي عن تبعية المحروقات التي هي

¹ - مسعي محمد ، سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي، المرجع السابق، ص 147.

مصدر الأول والأساسي لمداخيل البلد، فاستمرار الدولة في هذا المنوال يجعلها تتصرف في أموال ناتجة عن عملية تجارية محضة وهي بيع هذه المحروقات وتصديرها، وليس دولة مبنية على سياسة وإستراتيجية اقتصادية ذات موارد عديدة ومتعددة تسمح لها بالقيام بدور المسير الفعلي و المؤثر في الاقتصاد بعيدة عن أية تبعية تجعلها في خطر ناتج عن تقلبات في المادة الواحدة.

وجاء البرنامج التكميلي لدعم النمو في الجزائر في إطار مواصلة وتيرة البرامج والمشاريع التي سبق إقرارها وتنفيذها في إطار مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي للفترة 2001-2004 وذلك بعد تحسن الوضعية المالية للجزائر بعد الارتفاع الذي سجله سعر النفط الجزائري، حيث أقرت الدولة هذا البرنامج الذي من شأنه تحريك عجلة الاقتصاد وخلق ديناميكية اقتصادية تسمح بازدهار الاقتصاد الجزائري والخروج من التبعية البترولية.

الفرع الأول: أهداف البرنامج

جاء البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي لتحقيق جملة من الأهداف منها تحديث وتوسيع الخدمات العامة ، تحسين المستوى المعيشي للمواطن ، تطوير الموارد البشرية والبنى التحتية ، وكذا رفع معدلات النمو الاقتصادي.

أولاً: تحديث وتوسيع الخدمات العامة

إن ما مرت به الجزائر خلال فترة التسعينات سواء كانت الأزمة السياسية أو الأزمة الاقتصادية أثر سلباً على نوع و حجم الخدمات العامة، بشكل جعل من تحديثها

وتوسيعها ضرورة ملحة قصد تحسين الإطار المعيشي من جهة ، وكتكملة لنشاط القطاع الخاص في سبيل ازدهار الاقتصاد الوطني من جهة أخرى ، وفي هذا الصدد خصصت الدولة ما لا يقل عن 200 مليار دج للنهوض بمستوى الخدمة العمومية من خلال تحديث المرافق العمومية وتجهيزها بالعتاد و الموارد البشرية المؤهلة وجعل من انشغالات المواطن من أولويات هذه المرافق سواء كانت عمومية أو خاصة¹.

ثانيا: تحسين المستوى المعيشي للمواطن

تجلى ذلك من خلال تحسين الجوانب المؤثرة على نمط معيشة الأفراد، سواء كان الجانب الصحي، الأمني أو التعليمي أو الخدماتي بتقريب هذه المرافق العمومية من المواطن وخاصة المناطق الريفية والمعزولة عن طريق تبني برامج قطاعية وجواريه خصص لها ما لا يقل عن 1900 مليار دج².

ثالثا: تطوير الموارد البشرية والبنى التحتية

يرجع ذلك للدور الذي تلعبه كلا من الموارد البشرية والبنى التحتية في تطوير النشاط الاقتصادي، إذ تعتبر الموارد البشرية من أهم الموارد الاقتصادية في الوقت الحالي، إذ أن تطويرها المتواصل يجنب مشكلة الندرة التي تتميز بها الموارد التقليدية عن طريق ترقية المستوى التعليمي و المعرفي للأفراد و الاستعانة بالتكنولوجيا في ذلك،

¹- سعيدي الشيخ، التنمية المحلية الشاملة في الجزائر بين النظرية والتطبيق، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 1996، ص11.

²- نفس المرجع، ص11.

بالإضافة إلى اكتساب الكفاءة اللازمة في تسيير كل هذه المرافق و البرامج الاقتصادية، فمسألة الموارد البشرية في غاية الأهمية يجب على الدولة الاهتمام بها لتفادي الأخطاء السابقة و التي جعلت من المؤسسات العمومية تنهار نتيجة التسيير الرديء الناجم عن غياب الرجل المناسب في المكان المناسب¹.

كما أن البنى التحتية لها دور هام جدا في تطوير النشاط الإنتاجي وبالخصوص في دعم إنتاجية القطاع الخاص من خلال تسهيل عملية المواصلات وانتقال السلع والخدمات لذا خصصت الدولة ما لا يقل عن 1800 مليار دج للنهوض بهذا القطاع، ولعل هذه الأرقام جد مرتفعة نظرا لاتساع وتعدد الورشات المفتوحة في نفس الوقت في كل أنحاء الوطن².

رابعاً: رفع معدلات النمو الاقتصادي

يعتبر رفع معدلات النمو الاقتصادي الهدف النهائي للبرنامج التكميلي لدعم النمو والذي هو مرهون بمدى انتعاش القطاعات الأخرى، كما أنه الهدف الذي تصب فيه كل الأهداف والظروف السابقة الذكر التي من بينها تحديث الخدمات العامة، تحسين المستوى المعيشي و تطوير الموارد البشرية والبنى التحتية و التي خصصت لها ميزانيات معتبرة، إلى جانب الجهود المبذولة في دعم التنمية الاقتصادية و التي خصص لها ما لا يقل عن 350 مليار دج، و لقد ساهمت كل هذه الجهود المبذولة من تحقيق نمو

¹- سعدي الشيخ، التنمية المحلية الشاملة في الجزائر بين النظرية والتطبيق، المرجع السابق، ص12.

²- إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2009 عبر الموقع الإلكتروني www.ons.dz

اقتصادي جيد خارج قطاع المحروقات اذ سجل ادني نسبة سنة 2005 و المقدرة ب 4.7% و أعلى نسبة سنة 2010 و المقدرة ب 10.5% ، إلا أن هيمنة المحروقات على الدخل العام الجزائري أثر بصفة سلبية على المعدل العام إذ لم يتجاوز خلال هذا البرنامج نسبة 3% سنة 2007 باعتبارها أعلى نسبة¹.

الفرع الثاني: وضعية التشغيل خلال هذه المرحلة

عمدت الدولة في هذا الجانب إلى مواصلة الوتيرة في استحداث مناصب شغل جديدة وذلك عن طريق تسهيل إجراءات اللجوء إلى آليات التشغيل و الدعم و السرعة في دراسة الملفات، بالإضافة إلى استحداث آليات جديدة تسهر على إعادة الإدماج المهني بصيغ عديدة تمس كل فئات المجتمع لاسيما جهاز الإدماج المهني الذي استحدث سنة 2008 ، زيادة إلى كل هذا فتح عدة ورشات في مجال الأشغال العمومية و البناء التي تستقطب يد عاملة معتبرة والتي تساهم بما لا يقل عن 8% من العدد الإجمالي لليد العاملة، وكذا الفلاحة بنسبة 13% و القطاع الخدماتي بنسبة 18%، فيمكن القول أن السياسة المنتهجة خلال هذه الفترة لم تختلف بالكثير عن سابقتها رغم انخفاض معدل البطالة الوطنية من 15% سنة 2005 إلى حدود 10.2% سنة 2009 بعدما كانت في 17% مع نهاية سنة 2004² ، والملاحظ من هذه النسبة، 85% منها من فئة الشباب

¹ - إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2009 عبر الموقع الإلكتروني www.ons.dz.

² - Nouioua Amar, La privatisation du secteur public en Algérie (causes et conséquences), thèse de doctorat, faculté des sciences économiques et de gestion, université de Batna, Algérie, 2010, p 293.

الذي لا يتجاوز أعمارهم 35 سنة فرغم هذا الانخفاض المحسوس في البطالة إلا أنه تبقى دائما طبيعة هذه المناصب تتسم بالطابع المؤقت والظرفي.

المطلب الثالث: برنامج توظيف النمو الاقتصادي.

نتطرق خلال هذا المطلب إلى الظروف الاقتصادية المساعدة على تطبيق برنامج توظيف النمو الاقتصادي في الفرع الأول لنخصص الفرع الثاني لوضعية قطاع التشغيل.

الفرع الأول: ظروف تطبيق برنامج توظيف النمو الاقتصادي

جاء هذا البرنامج الثالث في ظروف اقتصادية أهمها ووفرة الإمكانيات المالية، وزوال المديونية الجزائرية بعدما كانت تفوق 30 مليار دولار مع بداية القرن الواحد والعشرين، 286 مليار دولار هو مبلغ الغلاف المالي الذي قررت الدولة رسده لتعزيز مقومات الاقتصاد الوطني في ضمن هذا المخطط الخماسي 2014/2010، والتحدي الأول هو أن الدولة قررت بالفعل تخصيص الموارد المالية المتراكمة بفضل سوق بترولية في صالح تجهيز البلاد وهو ما يمثل قرارا في غاية الأهمية إذا وفرت الدولة كافة الظروف اللازمة لنجاح هذا البرنامج ولعل الشرط الأول والأساسي يتمثل في ضرورة التحكم في تسيير هذه الأموال و تفادي تبذيرها و ضياعها دون تحقيق الهدف المرجو منها.

وعليه حاولت الدولة ضمن هذا البرنامج مواصلة وتيرة النمو ودعمه بضرورة إتمام المشاريع المنطلق فيها و خاصة في مجال الأشغال العمومية و الهياكل القاعدية، السكن، المرافق العمومية والتي رصدت لها غلاف مالي قدره 130 مليار دولار، بالإضافة

إلى إطلاق مشاريع جديدة في قطاعات عدة تمس التنمية البشرية، الهياكل القاعدية، الخدمة العمومية، بغلاف مالي إجمالي يقدر ب 156 مليار دولار تم توزيعها على النهج المعتمد في البرامج السابقة بتخصيص كل قطاع حصة مالية معتبرة حسب الأولويات والتي لا تستدعي تكرارها من جديد¹.

والملاحظ أن الجزء التكميلي للبرنامج السابق جد مرتفع (130 مليار دولار) وهو ما يفسر سوء تقييم المشاريع وعدم التحكم في تقييمها والتي عادة ما يعاد مراجعة قيمتها في كثير من الأحيان بنسب تفوق الحد المقررة قانونيا، والتي لا يجب أن تتجاوز 20% فالمراجعات التكميلية يجب أن تكون بمثابة استثناء وليس قاعدة كما هو مطبق بالجزائر أين يصدر كل سنة قانون مالية تكميلي، مما يجعل الغلاف الفعلي إذن لهذا البرنامج لا يتجاوز 156 مليار دولار².

الفرع الثاني: وضعية قطاع التشغيل في إطار هذا البرنامج.

عرف قطاع التشغيل خلال هذه المرحلة نوعا من الديناميكية وتشير الإحصائيات المصرح بها من طرف الديوان الوطني للإحصائيات إلى نسبة 9.8% كنسبة للبطالة مع نهاية 2013 ولعل مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التقليل من هذه النسبة أمر لا يمكن تجاهله أين لعبت هذه الأخيرة التي خصص لها غلاف مالي يتجاوز 150 مليار دج دورا ريادي في تحقيق فرص العمل و تشغيل الشباب لكونها الخلية

¹- النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع لسنة 2013، احصائيات الديوان الوطني للإحصائيات، 2013.

²- نفس المرجع.

الأساسية و الجوارية التي يحتك بها الشباب مباشرة، لذا عمدت الدولة الجزائرية في الآونة الأخيرة على اتخاذ كافة الإجراءات والتسهيلات الضرورية من أجل تشجيعهم على إنشاء مؤسساتهم نجد منها¹:

- تمديد فترة الاستفادة من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لمدة سنتين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف خمسة عمال على الأقل لمدة غير محدودة.
- الاستفادة من إجراءات تتعلق بتخفيض الضغط الجبائي على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- الاستفادة من الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة، وكذا تخفيض نسبة الرسوم الجمركية فيما يخص التجهيزات المستوردة والتي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار لكل مقاول يتعهد عند انطلاق النشاط بإنشاء أكثر من 100 منصب عمل وذلك لمدة خمس سنوات².

كل هذه الإجراءات اتخذت لتشجيع الشباب على خوض مجال المقاولات التي سوف تسمح بتحقيق أهداف اقتصادية من استثمار وخلق ثروة مالية تساهم في الدخل القومي للدولة وأهداف اجتماعية من امتصاص البطالة وتأمين الاستقرار الاجتماعي في البلد.

¹- النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع لسنة 2013، احصائيات الديوان الوطني للإحصائيات، 2013.

²- بدري عبد المجيد، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المحلية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة معسكر، الجزائر، 2010، ص 91.

ولعل النتائج المحققة في هذا المجال نتائج مشجعة، ولدت ديناميكية جعلت من نسبة عرض العمل تنتعش بطريقة ممتازة سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام، وفي هذا الصدد تشير إحصائيات 2013 انه تم استحداث أزيد من 700 ألف منصب عمل بما فيها نسبة 70 % من مناصب العمل المستحدثة خلال هذه السنة من القطاع الخاص، أي ما يعادل 595.489 منصب عمل.

- بالنسبة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، بلغ عدد المؤسسات المستحدثة فيها 43.039 مؤسسة أسفرت عن تشغيل ما يعادل 96.233 شاب¹.
- كذلك الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، أين بلغ عدد المؤسسات المستحدثة فيه 21.412 مؤسسة أسفرت عن تشغيل ما يعادل 41.786 شاب.

هذه النتائج المحققة من كلتا الآليتين جعلت من نسبة البطالة تنخفض، لحد ما كما جعلت من المؤسسة الصغيرة والمتوسطة تساهم بطريقة مباشرة وفعالة في تشغيل الشباب بما يزيد عن 140.000 منصب عمل بالإضافة إلى الآليات الأخرى التي تساهم بطريقة غير مباشرة في دمج الشباب في المؤسسات كالوكالة الوطنية للتشغيل، وجهاز الإدماج المهني بمختلف عروضه والتي توصلت الى دمج أزيد من 457000 شاب في مختلف المؤسسات².

¹- إحصائيات وزارة العمل والضمان الاجتماعي لسنة 2013 عبر الموقع الإلكتروني www.mtess.gov.dz

²- إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 1999 عبر الموقع الإلكتروني www.ons.dz.

ويمكن القول أن قطاع التشغيل مر بمراحل عدة ترابطت بالخصوص مع الأوضاع الاقتصادية الراهنة بالبلاد و لعل هذه اللوحة التاريخية التي تناولناها ضمن هذا المبحث الأول سمحت لنا بوضع الإطار العام لقطاع التشغيل بالجزائر الذي لا يزال لحد الآن يعاني رغم اعتماد عدة سياسات مبنية على آليات متعددة، فهاجس البطالة لا يزال قائما بالجزائر رغم انخفاض هذه النسبة إلا أنه يبقى دائما العدد جد مرتفع بتجاوزه 1.175.000 مليون عاطل ناهيك عن المناصب الظرفية و المؤقتة و التي تعتبر بمثابة قنبلة موقوتة تهدد استقرار البلاد¹.

¹- إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 1999 عبر الموقع الإلكتروني www.ons.dz

الفصل الثاني: الدعائم البشرية والعملية لقطاع التشغيل بالجزائر.

إن الحديث عن قطاع التشغيل يستوجب حتما الحديث كذلك عن القطاعات المرافقة له والتي من خلالها وبمعيها يتم تنفيذ السياسة التشغيلية المسطرة في هذا المجال، فبالإضافة، إلى الدعم المالي والتشريعي لقطاع التشغيل، يستوجب دعم عملي وبشري، ويتجلى ذلك من خلال، وضع عدة آليات تسمح بتكريس هذه السياسة من الجانب العملي وذلك من خلال دعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تلعب دورا فعالا في تطبيق سياسة التشغيل من الجانب العملي من جهة وكذلك وضع إدارة كاملة تتولى تسيير القطاع وتأطيره من كل الجوانب. لهذا ارتأينا في هذا الفصل التطرق إلى قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفتها دعامة عملية لقطاع التشغيل ومساهمتها المباشرة والفعالة في التقليل من حجم البطالة، وكذلك الإدارة بصفتها دعامة بشرية تتكفل بتسيير القطاع على المستوى المركزي والمحلي عن طريق مختلف فروعها المحلية المتواجدة عبر كافة التراب الوطني، ومن ثم سوف نتناول التنظيم القانوني للإدارة المكلفة بالتشغيل في المبحث الأول ونخصص المبحث الثاني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وانعكاساتها على قطاع التشغيل.

المبحث الأول: التنظيم القانوني للإدارة المكلفة بالتشغيل

إن مباشرة الدولة الجزائرية لإصلاحات على النظام الاقتصادي للبلد وإعادة النظر في عدة سياسات قطاعية، أبدى من الضروري إعادة النظر في نمط تسيير هذه القطاعات التي تتولى الإدارة سواء على المستوى المركزي، أو المحلي تأطيره، ويتجلى هذا

الإصلاح من خلال عدة مهام تمثلت على وجه الخصوص في الاستعمال الأنجع لوسائل وآليات الإصلاح الإداري بالإضافة إلى ترقية وسائل وتقنيات حديثة للإصلاح ، والتكفل في تحقيق الأهداف المسطرة مع توفير كافة الوسائل المادية و البشرية لتأطير هذه العملية بالإضافة إلى ضرورة تحسين مستوى الإطارات المكلفة بالتسيير¹.

وفي هذا الصدد أشار المرسوم التنفيذي 96-92 المؤرخ في 3 مارس 1996 المتعلق بتكوين الإداريين و تحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم لاسيما المادة الرابعة منه على الأهداف المرجوة من تحسين المستوى وتمثل هذه الأهداف في إعداد سلك من الإداريين متحصلين على مستوى علمي يمكنهم من تحقيق الأهداف النوعية المسطرة للإدارة، مع تحسين قدراتهم التسييرية عن طريق استعمال تقنيات حديثة و عصرية خاصة منها الإعلامية و التخطيط البرمجة والتنشيط بالإضافة إلى تنمية نشاطات بحوثهم العلمية و التأليفية و ترقيتها في هذا الميدان².

يعتبر قطاع التشغيل من القطاعات التي عرفت الإدارة المكلفة بتسييره مراجعة في التنظيم، التي كانت وليدة ظروف و حتمية اقتصادية جعلت من ضرورة مواكبة التحولات الاقتصادية و إعادة النظر في السياسة المنتهجة في تسيير القطاع، لما يواجهه من تحديات ، لذا و نظرا للأهمية التي يكتسبها قطاع التشغيل، و كذا اعتباره من

¹ بن فريحة مصطفى، الإصلاح الإداري ووضعيته بين النظري والتطبيقي في الجزائر، مذكرة ماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003، ص 17

² - المادة 02 من المرسوم التنفيذي 96-92 المؤرخ في 3 مارس 1996، المتعلق بتكوين الإداريين و تحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم، ج ر عدد 16 المؤرخ في 06 مارس 1996.

أولويات السياسة الاقتصادية المنتهجة و تماشياً مع المبادئ الدستورية التي تقرر على حق المواطن في العمل¹، اعتمدت الدولة عدة إصلاحات شملت التنظيم الهيكلي والقانوني للإدارة المكلفة بالتشغيل سواء على المستوى المركزي أو المحلي من خلال إعادة إدراج القطاع في حقيبة وزارية تتماشى مع الظروف الاقتصادية الراهنة و استحداث عدة مديريات مركزية عامة و فرعية تعمل على رسم سياسة تشغيل و تطويرها وكذا عصرنتها.

المطلب الأول: تنظيم الإدارة المكلفة بالتشغيل على المستوى المركزي

تعتبر الإدارة المركزية الهيكل المخطط والمشرف على تنفيذ السياسة العامة لقطاع معين لهذا عادة ما يعاد النظر في سير هذه الإدارة عن طريق إدخال إصلاحات، هذه الإصلاحات الإدارية تتألف من مجموعة من النشاطات والوظائف المحددة التي يؤدي تنفيذها إلى تحسين سير عمل الإدارة، وبالتالي التحقيق الفعلي للأهداف المسطرة لدى إنشائها مع ضمان استمراريتها وازدهارها².

إن الإدارة المركزية وبحكم موقعها من الإصلاحات، فإنها معنية بصفة مباشرة بذلك من جهتين أساسيتين، فهي من جهة موضوع لهذا الإصلاح، ومن جهة أخرى فاعل أساسي لتطبيقه وتجسيده على أرض الواقع، فتكون بذلك مطالبة بتطوير استراتيجيات

¹- المادة 51 من المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، المتعلق بتعديل الدستور، ج رقم 76 المؤرخ في 8 ديسمبر 1996. "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".

²- زياد رمضان، المفاهيم الإدارية الحديثة، الطبعة الخامسة، مركز الكتب الأردني، الأردن، 1995، ص 14.

التغيير وملائمة المهام والهياكل على كافة مستويات الإدارات أخذًا بعين الاعتبار التطورات والتحويلات المؤسسية والاقتصادية والاجتماعية للبلاد¹. كما أنه بحكم طبيعتها ومهامها المتشعبة، فهي تمثل الإطار الأنسب لنشر الأفكار الإصلاحية مما يسمح لها بالتركيز على المهام الإستراتيجية، والتخلي عن باقي المهام للإدارات اللامركزية.

وفي هذا المنوال وإيمانًا بضرورة إصلاح الإدارة المركزية بصفة عامة لجأت الدولة الجزائرية على إعادة النظر في تنظيمها وتسييرها وجعلها تتماشى بالإصلاحات الاقتصادية المقررة بإصدارها لأول مرسوم تنفيذي ينظم الإدارة المركزية في ظل الظروف الجديدة تحت رقم 90-188 المؤرخ في 23 جوان 1990 والمحدد لهياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات الذي وضع الهيكل والمهام الرئيسية للإدارة المركزية تاركًا تنظيم القطاعات لمراسيم مستقلة لكل دائرة وزارية².

ولا يمكن أن تنجح عملية الإصلاح إذا ما لم تتسم بتخطيط سليم، تنظيم عقلاني، توجيه رشيد، ورقابة صارمة في الأداء، فهي وحدة واحدة مترابطة الأجزاء، كما أنها عملية متتابعة ومتكررة³، وعليه عرفت الإدارة المكلفة بتسيير قطاع التشغيل في هذا المجال عدة إصلاحات بوشرت بإلغاء المرسوم التنفيذي 89-114 الذي يحدد

¹- كاس عبد القادر، الإدارة العامة والإصلاح الإداري بالجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2008، ص 135.

²- المادة 04 من المرسوم التنفيذي 90-188 المؤرخ في 23 جوان 1990 والمحدد لهياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات، ج ر عدد 26 المؤرخ في 27 جوان 1990 " تكلف المديرية العامة أو الإدارة المركزية، بالتنسيق فيما بين الهياكل المركزية، والمصالح التابعة لها، وتقييمها".

³- فؤاد الشيخ سالم، المفاهيم الإدارية الحديثة، مركز الكتب الأردنية، الأردن، 1995، ص 16.

صلاحيات الوزير المكلف بالعمل والتشغيل و الشؤون الاجتماعية نظرا لعجزه في الاستجابة لمتطلبات الظروف الجديدة ليستبدل بمرسوم تنفيذي جديد تحت رقم 90-163 الذي حسن ما فعل بفصله بين قطاع الشؤون الاجتماعية من جهة وقطاع التشغيل من جهة أخرى بالنظر للأهمية التي يكتسبها، بالإضافة إلى استحداث عدة مديريات مركزية وفرعية بصلاحيات ومهام مستقلة.

الفرع الأول: التنظيم الهيكلي والإداري للإدارة المركزية

تم إعادة هيكلة القطاع في بداية الأمر باستحداث وزارة منتدبة مكلفة بالتشغيل مكونة من مديريات عامة مركزية، تضم كل واحدة منها مديريات فرعية، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-164² المتضمن تنظيم الإدارة المركزية بين وزارتي التشغيل والشؤون الاجتماعية، بالنظر إلى العلاقة التي تربط الوزارتين ، وتم إشراكهما في هياكل تمثلت في كل من الأمانة العامة والمفتشية العامة للعمل مع تخصيص ديوان لكل وزير على حدى حددت تشكيلته بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-165³، كما اشتركتا في ثلاثة مديريات رئيسية تمثلت في كل من مديرية إدارة الوسائل، مديرية الدراسات و التخطيط، وكذا مديرية الدراسات القانونية والتعاون، كما تم تدعيم الوزارة المنتدبة

¹- المرسوم التنفيذي رقم 90-163، المؤرخ في 02 جوان 1990، المحدد لصلاحيات الوزير المنتدب المكلف بالتشغيل، ج رعد 23 المؤرخ في 06 جوان 1990.

² - المرسوم التنفيذي رقم 90-164، المؤرخ في 02 جوان 1990، المتضمن تنظيم الادارة المركزية بين وزارتي التشغيل و الشؤون الاجتماعية ، ج رعد 23 المؤرخ في 06 جوان 1990.

³- المرسوم التنفيذي رقم 90-165، المؤرخ في 02 جوان 1990، يحدد تشكيل ديوان الوزير المكلف بالتشغيل ، ج رعد 23 المؤرخة في 06 جوان 1990.

المكلفة بالتشغيل حسب المادة 04 من المرسوم 164-90 بمديريات فرعية، تمثلت في كل من المديرية الفرعية لتنظيم سوق العمل، المديرية الفرعية لترقية التشغيل، المديرية الفرعية للتخليص والتقويم، والمديرية الفرعية للمراقبة والتأهيل تعمل تحت وصاية المديرية العامة المكلفة بتنظيم التشغيل¹. التي حدد لها دور المشاركة و المساهمة في تنظيم سوق الشغل وإعداد السياسة العامة للقطاع و تأطيره، و كذا إنجاز الدراسات الخاصة بسوق العمل و إعداد تقارير تقييمية دورية.

لم يدم هذا التنظيم طويلا، فسرعان ما تم التراجع عن الوزارة المنتدبة لعدة اعتبارات لاسيما ما يتعلق بطبيعة عمل الانتداب الذي يستدعي ضرورة الارتباط بوزارة أخرى، مما ينقص من فعالية الجهاز بالنظر للأهمية من جهة ، و طبيعة القطاع الذي يستدعي أكثر حرية وديناميكية في التسيير من جهة أخرى، ضف إلى ذلك تنصيب المندوبيات في ذلك الوقت و حاليا مديريات التشغيل التي تمكنت من سد النقص الذي كان متواجدا في ذلك الوقت، فيمكن القول أن الاعتبارات و الظروف التي استدعت إلى استحداث الوزارة المنتدبة قد زالت و لا داعي لإبقائها و هو ما تم بالفعل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-406.و ذلك بضم التشغيل و العمل و الحماية الاجتماعية بقطاع التكوين المهني الذي لا يقل أهمية و ذو علاقة مباشرة ليتولى الوزير المكلف بهذه القطاعات الأربعة في إعداد السياسة العامة للتشغيل وجعلها تتماشى مع القطاعات اللصيقة به، حسب ما نصت عليه المادة الأولى من المرسوم إذ نصت على أنه يتولى

¹ - المادة 04 من المرسوم 164-90 المتضمن تنظيم الادارة المركزية بين وزارتي التشغيل والشؤون الاجتماعية، السابق الذكر.

الوزير المكلف بالعمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني في اقتراح السياسة الوطنية في مجال العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني¹.

تم إسناد قطاع التشغيل للمديرية العامة للتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي 96-407 المنظم للإدارة المركزية للوزارة (المادة الخامسة)، و التي تضم مديريتين تتمثلان في كل من مديرية تنظيم التشغيل و مديرية ترقية التشغيل و التي تعمل كل منهما ضمن ثلاث مديريات فرعية².

إن التنظيم الهيكلي المعتمد بموجب النصوص القانونية المقررة في سنة 1990، و كذا التعديلات التي تم إدراجها في سنة 1996 لم تظهر فرقا كبيرا في نمط التسيير إذ في كلتا الحالتين تم الاعتماد على مجموعة من المديريات التي تتولى تسيير ملف التشغيل، بل يمكن القول أن التنظيم المعتمد في 1990 و المخصص لوزارة منتدبة للتشغيل، اثبت أكثر نجاعة وفعالية في تنظيم القطاع بالنظر للاستقلالية التي كان يتمتع بها المكلف بتسيير القطاع و كذا إنفراده بهذا الملف عكس ما تم في تعديل 1996 الذي أدرجه ضمن قطاعات أخرى يصعب التحكم فيها كلية، مما ينقص من فرصة تحقيق نتائج أكثر فعالية³.

¹- المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 96-406 المؤرخ في 19 نوفمبر 1996، يحدد صلاحيات وزير العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني، ج رعد 71 المؤرخ في 20 نوفمبر 1996 .

²- المادة 05 من المرسوم التنفيذي 96-407 المؤرخ في 19 نوفمبر 1996، يحدد صلاحيات وزير العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني، ج رعد 71 المؤرخ في 20 نوفمبر 1996

³- عبد الله قادية، الإطار القانوني لدعم التشغيل بالجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر، 2011، ص 145.

إن تغيير النمط الاقتصادي بالجزائر ، أثر بطريقة مباشرة على نمط التسيير الإداري وذلك بضرورة إدخال تعديلات في كل مرحلة و محاولة إيجاد النمط الملائم في تسيير ملف التشغيل الذي عرف بحد ذاته تحولات، و سياسات جديدة تمثلت في إمكانية تدخل الدولة في المساهمة من التقليل من حجم البطالة عن طريق عدة أجهزة مساندة لاسيما مختلف البرامج التابعة لوكالة التنمية الاجتماعية، مثل التشغيل بمبادرة محلية، و عقود ما قبل التشغيل، و كذا الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي استحدثت سنة 1996 التي سوف تساهم من التقليل من حجم البطالة، فكل هذه التحولات جعلت نوعا من الاستقرار في التسيير وانتهاج نمط واحد في تسيير القطاع.

وبحلول سنة 2003 شهد القطاع إعادة تنظيم وهيكلية جديدة تماشيا للإصلاحات المقررة سنة 2000 ضمن البرنامج الخماسي للإنعاش الاقتصادي، وذلك بإعادة ضم ملف التشغيل بالتضامن الوطني، وذلك تحت مقاربة و معالجة اجتماعية للملف، لتستحدث وزارة جديدة تحت اسم وزارة التشغيل و التضامن الوطني و التي تولى تأطيرها المرسوم التنفيذي رقم 108-03 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة التشغيل و التضامن الوطني¹.

وتم إسناد إدارة ملف التشغيل بالوزارة المستحدثة حسب المادة الثانية من المرسوم للمديرية العامة للتشغيل والإدماج المهني، والتي تشتغل بمديرتين رئيسيتين تتمثلان في كل من مديرية ضبط سوق التشغيل، ومديرية ترقية التشغيل والإدماج،

¹- المرسوم التنفيذي 108-03 المؤرخ في 05 مارس 2003، المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة التشغيل والتضامن الاجتماعي، ج ر عدد 17 المؤرخ في 9 مارس 2003.

المتفرعتان إلى أربعة مديريات فرعية، تمثلت في كل مديرية الدراسات وضبط سوق العمل، مديرية التأهيل وتنقل العمال مديرية برامج ترقية التشغيل، ومديرية التنسيق والشراكة التي حددت لها صلاحياتها بموجب هذا المرسوم¹.

والملاحظ من خلال هذا التنظيم الهيكلي الجديد أن الدولة حاولت إدخال نوع من العصرية والحداثة عن طريق آليات عمل جديدة، والتخلي عن الدور التقليدي المتمثل في تشغيل الشباب دون إجراء الدراسات اللازمة حول واقع سوق العمل ومتطلباته وجعله يتماشى مع الواقع العملي والكفاءة المهنية المطلوبة على مستوى السوق. كما عمدت الدولة من خلال هذا التنظيم و من خلال مديرية الإدماج على إيجاد حلول تمكن الطبقة التي تعرضت للتسريح الجماعي نتيجة الإصلاحات الاقتصادية و الخصوصية المباشرة خلال سنوات 1990 و التي ولدت أزمة بطالة كبيرة جعلت الكثيرين من الشباب في حالة عطل عن العمل في إعادة إدماجهم، من خلال المساهمة في مشاريع استثمارية من جهة ، و كذا تشجيعهم على التكوين في القطاعات التي تعرف عجزا في اليد العاملة و التي تساعد في أغلب الأحيان على الإدماج المهني من جهة أخرى².

إن هذا الترتيب الجديد الذي سطرته الدولة سمح في تخصيص لقطاع الشغل دائرة وزارية كاملة و ذلك بالنظر الى الأهمية و العناية التي توليها الدولة، و تغير الظروف الاقتصادية لاسيما المالية التي سمحت للدولة في تدعيم القطاع عبر آليات عدة لاسيما

¹-المادة 02 المرسوم التنفيذي 108-03 المؤرخ في 05 مارس 2003، المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة التشغيل والتضامن الاجتماعي السابق الذكر.

²- عبد الله قادية، الإطار القانوني لدعم التشغيل بالجزائر، المرجع السابق، ص 148.

المشجعة على خلق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، إلا أن هذا التنظيم لم يسلم من الانتقاد من طرف فقهاء ومختصين في مجال التشغيل، من خلال الدراسة التي أعدها JEAN PAUL BARBIER الذي يرى أنه من غير المنطقي إلحاق قطاع التشغيل بقطاعات ذات طابع اجتماعي تضامني في حين هناك آليات ذات علاقة مباشرة بالتشغيل كالوكالة التنموية الاجتماعية، و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ألحقت بقطاع العمل والضمان الاجتماعي، فهذا الخلط في القطاعات و عدم لمها تحت وصاية واحدة يجعل من تسييرها، عمل يتسم بالتعقيد و عدم الانسجام، مما يجعل من إمكانية التحكم في السياسة العامة لقطاع التشغيل بالأمر الصعب و يجعل منها حلول مؤقتة، ظرفية تعالج فيها الأمور بنظرة اجتماعية تضامنية لا تسمح بمعالجة القطاع بطريقة فعالة¹.

إن مساهمة الشريك الاجتماعي في تسيير قطاع التشغيل له دور هام وفعال ويظهر هذا الدور على وجه الخصوص في مدى تأثيرهم في إعداد السياسة العامة للقطاع، وكذلك المساهمة في تجسيدها على أرض الواقع فلا يمكن تصور إدارة لتسيير قطاع

¹- Barbier Jean-Paul, *l'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb*, BIT, Genève, 2006, p 74 « Il est de ce point de vue, assez paradoxal que les deux principaux maître d'œuvre des programmes d'intermédiation sur le marché du travail, l'ADS et la CNAC, soient rattachés au ministère du travail et de la sécurité sociale, alors que le service public de placement, l'ANEM, qui ne gère aucun programme actif d'intermédiation, se trouve rattaché au ministère de l'emploi. Dans ce schéma organisationnel, il est à peine exagéré de dire que la politique de l'emploi est d'avantage pilotée par des ministères à connotation sociale que par celui de l'emploi, même si infime le placement de tous ces organismes sous l'autorité du chef du gouvernement ».

التشغيل دون إشراكه، فلا يكفي الاعتراف به بل يجب إقحامه في تسيير الملف¹. ولعل تنظيم الحكومة لما يسمى بالثلاثيات التي تنعقد كل سنة مع الشركاء الاجتماعيين لدليل على تكريس هذا المبدأ، إلا أنه تبقى مدى تطبيق النتائج المتوصل إليها أو مدى انصياع الدولة لمقترحات الشريك مسألة أخرى تعود للإرادة السياسية لكل دولة في مدى التقدم نحو الأمام.

وبالنظر إلى تعدد الأجهزة المتدخلة في قطاع التشغيل، فإن تحقيق فعالية في تسييره تستدعي انسجام و انضباط كافة المتدخلين في القطاع و تسخير كل إمكانياتهم كل واحد حسب الصلاحيات المنوطة له قانونا، في تحقيق النتائج المنتظرة، و السعي إلى عصرنه القطاع والخروج من المفهوم التقليدي المبني على مجرد توفير مناصب عمل إلى ضرورة ترقيته ، باعتماد دراسات حديثة في ضبط سوق التشغيل و اقتراح الحلول والبرامج و الآليات التي بإمكانها التصدي لأزمة البطالة².

عرف القطاع مباشرة بعد الانتخابات التشريعية لسنة 2007 إعادة هيكلة جديدة، إذ تم ضم وزارة التشغيل إلى وزارة العمل و الضمان الاجتماعي، وهذه الهيكلة

¹-Barbier Jean-Paul. *op.cit.*. p 74 « La place des partenaires sociaux est un autre facteur important de la gouvernance de l'intermédiation sur le marché du travail. Leur rôle tient à leur capacité d'influer en amont l'élaboration des politiques de l'emploi, mais aussi à leur association à leur mise en œuvre notamment par la place qui leur est réservée dans les instances délibératives des intermédiaires. Sur ce point, l'Algérie, le Maroc et la Tunisie ne présentent pas de grandes différences. Le rôle des partenaires sociaux est reconnu mais la place qui leur est faite n'est pas toujours à la hauteur de cette reconnaissance, ne serait-ce qu'en raison des dysfonctionnements des organes délibératifs des institutions d'intermédiation.

²- Barbier Jean- Paul, *op.cit.*, p 88.

الجديدة لها ما يبررها من الجانب العملي، من بينها وجود عدة أجهزة متدخلة في قطاع التشغيل كالوكالة الوطنية للتشغيل ووكالة ADS، CNAC... الخ، فكل واحد منها مرتبط بإدارة مختلفة عن الأخرى فضرورة توحيد الإدارة المسيرة للقطاع قصد التحكم فيه أصبح حتمية لا يمكن تجاهلها نظرا للارتباط الوثيق الذي يربط كل هذا الأجهزة، كما أن تسيير القطاع يتطلب وضع مقاربة اجتماعية واقتصادية لا يكمن تحقيقها إذا ما لم يتم توحيد المسؤوليات، لهذا تم إعادة الهيكلة بصفة تسمح تحقيق مقاربة بين القطاعات الثلاثة والتي تهدف كلها إلى ترقية التشغيل¹.

ومن خلال هذا التجديد أو الإصلاح في الإدارة المركزية سطرت الدولة في هذا المجال هدفين أساسيين، أولهما يتمثل في ضرورة ضبط التشغيل والمحافظة عليه من خلال التحكم في سوق العمل، وتنظيمه وخلق توازن بين العرض والطلب وذلك بالاعتماد على الدراسات النظرية والعملية، ووضع كل التدابير الرامية إلى الحفاظ على الشغل وترقيته، بإشراك كل المتعاملين الاقتصاديين والشركاء الاجتماعيين، وكذا الدوائر الوزارية والجماعات المحلية التي لها علاقة بالقطاع، أما الهدف الثاني فيكمن في خلق تواصل وتوافق بين كل هذه الدوائر وربطها بالقطاع من خلال المساهمة والإشراك في تنفيذ السياسة العامة لقطاع التشغيل المسطرة.

وأعتمد التنظيم الجديد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-125 المؤرخ في 15 أفريل 2008 والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان

¹ - Duafour Michel. la réforme des services du ministère du travail chargé de l'emploi. droit de la sécurité social. numéro 06, 1975, p 05.

الاجتماعي والذي أسند إدارة ملف التشغيل لنفس المديرية المعتمدة في تنظيم 2003
ألا وهي المديرية العامة للتشغيل و الإدماج حسب المادة الثانية من المرسوم¹، وتضم
هذه الأخيرة مديرتين رئيسيتين، ألا وهما مديرية ضبط التشغيل و مديرية ترقية
التشغيل و الإدماج ، ولكن بتوسيعه في المهام المسندة إليها، لاسيما قيامها بكل
الدراسات الاستشرافية فيما يتعلق بالتشغيل، اقتراح العناصر التي تدخل في السياسة
العامة للتشغيل ، دراسة البرامج المقترحة بمعية القطاعات المعنية، مما يعني ضرورة
إشراك كل القطاعات التي يمكن لها المساهمة في ترقية القطاع، تطوير برامج التعاون
في ميدان ترقية التشغيل، ضمان تنفيذها وتقييمها، و ترقيتها بين الهيئات، ضف إلى
ذلك ضمان التنسيق المحكم بين جميع الأجهزة والهيئات المتدخلة في هذا القطاع².

إن هذا التقسيم الجديد الذي اعتمده الدولة و تخصيصها حسب المادة 5 من
المرسوم 08-125 من خلاله لمديرية للدراسات والإعلام لدليل عن انفتاح هذه الإدارة
على القطاعات الأخرى واقتناعها بضرورة خلق انسجام وتواصل فيما بينها ، فأنيطت
لها مهام عدة تتمحور على الخصوص في كل الأعمال المتعلقة بالإحصائيات، و التخطيط،
وإنشاء بنك معطيات يسمح بمعرفة واقع التشغيل في كل القطاعات، فلا يمكن التوصل
إلى نتائج مرضية في هذا القطاع دون إشراك الجميع بمعطيات و آليات تسمح بضبط
سوق العمل، و هنا يتجلى دور المديرية التي تعمل على جمع كل هذه المعطيات و إعداد

¹- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 08-125 المؤرخ في 15 أفريل 2008، المتضمن تنظيم الادارة المركزية لوزارة
العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ج ر عدد 22 المؤرخ في 30 أفريل 2008.

²- المادة 02 من نفس المرسوم.

دراسات بناءا عليها، و اقتراح برامج تتماشى مع الواقع العملي، بعيدا عن الدراسات النظرية التي أثبتت عجزها في حل الأزمة¹.

قصد إتمام هذه المديرية لمهامها على أكمل وجه، ألحقت بها ثلاثة مديريات فرعية تتمثل في كل من المديرية الفرعية للدراسات و الإحصائيات و البرامج، و التي أسندت لها مهمة تتمثل في إعداد الدراسات المتعلقة بسوق العمل، وضع مجمل أو بنك للمعطيات تسمح بمعرفة الوضعية الحقيقية للقطاع في كل وقت.

أما المديرية الثانية تتمثل في المديرية الفرعية للإعلام الآلي و التي تسهر على عصنة القطاع بإدخال أحدث التكنولوجيات و تطوير التطبيقات التي تساعد على التحكم في حاجيات الإدارة المركزية، و كذا صيانة الحظيرة المعلوماتية للإدارة، و التي استحدثت إلى جانبها مديرية الوثائق و الأرشيف التي تسهر على وضع نظام أرشيف إلكتروني يسمح بالاطلاع على كل المعلومات المتعلقة بالقطاع في الوقت اللازم و كذا إعداد النشرة الرسمية للإدارة نشرها².

إن عصنة القطاع فرض، ضرورة تأقلمه مع التغيرات و التطورات الحاصلة من جهة وكذا المشاركة في إعداد برامج لتكوين مستخدمي القطاع من أجل ترقية استعمال كل هذه الوسائل التكنولوجية الحديثة، بحيث يفتح المجال للمختصين من أجل اقتراح كل التدابير الرامية إلى تحسين إجراءات و مناهج التنظيم الإداري المعمول به، كما

¹-المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 125-08 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي السابق الذكر.

²- المادة 05 من نفس المرسوم.

يعتبر العمل بهذه المناهج الحديثة بمثابة قفزة نوعية في تسيير و عصرية الإدارة التي تسمح لها بالعمل وفق المعايير الدولية، وهو ما يحسن نوعية الخدمات بصفة عامة وقطاع التشغيل بصفة خاصة¹.

سمحت هذه العصرية بالربط بين كل الأجهزة المعنية بالقطاع وإحداث انسجام وإعطاء صورة حقيقية من خلال تعدد الأعمال المنجزة، فالإصلاح الإداري لم يقتصر فحسب على العمل الفني للإدارة، بل أبعد من ذلك، بالرغم من وجود بعض المشاكل التي تعود على وجه الخصوص في نقص خبراء الإصلاح الإداري لتأطير كل هذه الإصلاحات والعصرية، والذي هو في واقع الأمر إداري على درجة عالية من الكفاءة ويملك خبرة إدارية واسعة وقدرات في مجال الاتصال والحصول على آراء الآخرين ونقل أفكاره إليهم².

الفرع الثاني: الصلاحيات المنوطة بالوزير المكلف بالتشغيل.

إن الحديث عن الإدارة المركزية المكلفة بالتشغيل أنفا، يجعلنا نتطرق إلى المسؤول الأول عن تسيير هذه الإدارة بصفة خاصة و المسؤول الأول عن هذا القطاع عامة، وعليه أسندت مهمة تأطير وتوجيه القطاع لوزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وتفاديا لتكرار الدراسة، سوف نحاول التطرق إلى صلاحيات واختصاصات الوزير المكلف بالتشغيل في ظل التعديل الأخير الذي حدد بموجب المرسوم التنفيذي

¹- عبد الله قادية، الإطار القانوني لدعم التشغيل بالجزائر، المرجع السابق، ص 152.

²- كاس عبد القادر، الإدارة العامة والإصلاح الإداري بالجزائر، المرجع السابق، ص 52.

الصادرت تحت رقم 124-08 المتضمن تحديد صلاحيات وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، و ذلك للتشابه طوال المراحل السابقة الذكر.

بالرجوع إلى أحكام المرسوم السابق الذكر، الملاحظ منذ الوهلة الأولى أنه أسندت للوزير كافة الصلاحيات التي تسمح في اتخاذ كل الإجراءات والتدابير الرامية إلى ضبط سوق العمل وترقية التشغيل، فهو يتولى كمرحلة أولية بمشاركة الإدارة المركزية بمختلف المديرات الملحقة بها والسابقة الذكر إعداد عناصر السياسة الوطنية للقطاعات الثلاثة لاسيما التشغيل علما أن القطاعات الثلاثة متكاملة من حيث الأهداف ويكفي الرجوع إلى العدد الهائل من مناصب العمل التي توفرها مختلف هيئات الضمان الاجتماعي للوقوف على مدى تكاملها¹.

ضمانا لضبط سوق العمل وخلق تقارب بين العرض والطلب، يتولى الوزير بتحديد كل أدوات وميكانيزمات التأطير القانونية للتشغيل واقتراح كل التدابير التي من شأنها ضبط سوق العمل والتقليل من حجم البطالة، وكذا البرامج التي قد تساهم في إدماج الشباب في الحياة المهنية وكذا اتخاذ كل الإجراءات التي تسمح بترقية التشغيل والحفاظ عليه من خلال التكوين الرامي إلى تحسين المستوى و التكييف مع منصب العمل².

¹- المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 124-08 المؤرخ في 15 أفريل 2008، يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ح ر عدد 22 المؤرخة في 30 أفريل 2008.

²- المواد 2-4 من نفس المرسوم.

كما يمارس الوزير مهامه في شكل اقتراحات تشريعية و تنظيمية تعرض على الحكومة للموافقة عليها وتجسيدها في أمر الواقع بترجمتها على شكل نصوص قانونية و آليات ملموسة، و لعل من أمثلة الأجهزة التي تلقت موافقة من الحكومة، وصدا واسعا في هذا الشأن جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل تسييره، والذي استحدث مع بداية 2008 بموجب المرسوم 126-08 والذي تولى إدماج الشباب إلى قطاع الشغل قصد الحصول على الخبرة و الكفاءة المهنية اللازمة، و أخذ على عاتقه آلاف الشباب المدمجين رغم النقائص التي يعاني منها و التي سوف تكون موضوع دراستنا اللاحقة¹.

إن الدراسة التي قمنا بها حول موضوع الإدارة المركزية المكلفة بالتشغيل فتحت لنا المجال في إبداء ملاحظتين أساسيتين تتمثل الأولى في أن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة و التي تولدت عنها عدة مشاكل اجتماعية لاسيما ارتفاع نسبة البطالة، جعل من الدولة تراجع من سياستها التشغيلية و جعله من الأولويات الوطنية، و لعل تسخير السلطات العليا للقطاع وزارة منتدبة ثم وزارة مستقلة لدليل عن هذه الإرادة و الأولوية، إلا أن ضم التشغيل بقطاعات أخرى كالتكوين المهني ثم التضامن الوطني، ثم التضامن الاجتماعي رغم ترابطها وإجراء عدة تغييرات طوال هذه الفترة خلق نوعا من اللاستقرار في توزيع مسؤولية التسيير فتغيير التبعية الوصائية و تناوبها على عدة قطاعات صعب أكثر مسألة التحكم فيه لاسيما من خلال ظهور عدة عراقيل في تسيير

¹ - عبد الله قادية، الإطار القانوني لدعم التشغيل بالجزائر، المرجع السابق، ص 154.

الآليات و التدابير المتخذة في هذا المجال. فكان على الدولة تسخير دائرة وزارية مستقلة للقطاع مع لم كل الآليات والأجهزة التي تعمل في هذا القبيل ووضعها تحت وصاية واحدة لتتولى حينها المديرية المستحدثة في التنظيم الهيكلي للقطاع التنسيق بينها.

أما الملاحظة الثانية تتمثل في غياب مركز وطني لمراقبة سوق العمل و التشغيل Observatoire national du marché du travail et de l'emploi نظرا للنتائج و الأعمال التي بإمكانه المساهمة بها في الرقي بالقطاع، والذي كان على الدولة استحداثه ليتولى إجراء التحقيقات و التحريات حول القطاع و اقتراح الحلول المناسبة للقضاء على السوق الفوضوية للشغل، و معالجة كل النقائص التي تعاني منها الأجهزة المكلفة باستحداث مناصب الشغل والإدماج المهني بناء على تقارير ميدانية مع تحديد برامج مدققة على المستوى القطاعي يساهم في إعدادها كل المشرفين على الإصلاح الميداني كونهم أدرى باحتياجات القطاع في الميدان، مع مراعاة الظروف الاقتصادية والاجتماعية¹.

المطلب الثاني: تنظيم الإدارة المكلفة بالتشغيل على المستوى المحلي.

مواصلة في وتيرة الإصلاحات و إعادة الهيكلة للإدارة، و ضماننا لتنفيذ سليم لقرارات و التدابير المتخذة من السلطات المركزية، تسهر السلطات أو الإدارة المحلية اللامركزية المرفقية أو المصلحية التي تعتبر الخلية الجوارية بالمواطن والشباب و التي تجعل من تسيير المصالح أو الحاجيات المحلية مطابقة لاهتمامات المواطن الحقيقية

¹ - Eric Vatteville. management stratégique de l'emploi. Edition management et société. France, 2003, p 62.

على تجسيد هذه القرارات على أرض الميدان، مع ضمان فعالية في تسيير الملفات لاسيما قطاع التشغيل التي تسهر على تنفيذ البرنامج المسطر في هذا القبيل عدة مصالح إدارية و أجهزة محلية غير ممركرة على تنفيذه على أكمل وجه، بعد تحديد الإطار القانوني والتنظيمي لهذه الأجهزة ، و المساهمة في إدماج أكبر عدد ممكن الشباب إلى قطاع الشغل¹. وفي هذا الصدد أسندت مهمة تسيير قطاع التشغيل مع الإصلاحات المباشرة في التسعينات لمندوبيات التشغيل، والتي مع مرور الوقت أثبتت فشلها وعجزها في التسيير ليتم العدول عنها باستحداث مديريات ولائية للتشغيل سنة 2005 و التي سوف نعالجها بنوع من التفصيل. وبغية الوقوف على تنظيم الإدارة المكلفة بالتشغيل على المستوى المحلي قسمنا هذا المطلب على فرعين نتناول في الفرع الأول مندوبيات التشغيل بالولاية، لنخصص الفرع الثاني لمديريات التشغيل.

الفرع الأول: مندوبيات التشغيل

تنفيذا للإصلاحات المباشرة تم إعادة هيكلة الأجهزة المكلفة بالتشغيل على المستوى المحلي سنة 1990 وذلك بإلحاق كل الأنشطة المتعلقة بالتشغيل والتكوين المهني لمديرية التشغيل الولائية والتي يطلق عليها اسم مندوبية التشغيل بالنظر إلى المسؤول المكلف بتسيير المديرية الذي أطلق عليه اسم المندوب بموجب المرسوم التنفيذي 90-244 المحدد لتنظيم مصالح التشغيل والتكوين المهني على مستوى الولاية، بعدما كان تسييرها من طرف المجلس التنفيذي للولاية سابقا على حد نص المادة الخامسة من

¹- ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثالثة، 2006، ص 91.

المرسوم¹. و الذي نص كذلك في المادة الثانية على أنه تجمع مصالح التشغيل و التكوين المهني في الولاية ضمن مديرية تشتمل على مصالح مهيكلة في مكاتب²، والتي أسندت لها عدة مهام في هدف اتخاذ كل التدابير إلى تساهم في ترقية التشغيل.

تتكفل المديرية في مجال التشغيل على المستوى المحلي بعدة مهام تهدف كلها إلى ترقية القطاع وذلك بتنفيذها للسياسة العامة للتشغيل على المستوى المحلي و تنفيذ كل التدابير والتعليمات التي تصدر من السلطات المركزية من جهة بالإضافة إلى المهام المنوطة بها قانونا والمنصوص عليها في نص المادة الثالثة من المرسوم 90-244 عن طريق تنشيطها لسوق التشغيل و ترقيته و تقويمه بصفة دورية قصد إطلاع السلطات الوصية عن واقع القطاع في كل ولاية، وكذا القيام بكل عمل إحصائي يسمح في الحصول على بنك معلومات محلي لتشخيص النقائص واقتراح حلول أو إجراءات و اتخاذ كل التدابير التي تسمح بمعالجة النقائص محليا والحفاظ على مناصب الشغل المستحدثة، كما أنها تتولى عملية مرافقة العمل الجوارى الجمعوي قصد الإعلام بالتشغيل و تقريبه من الشباب³.

قصد إتمام هذه المهام على أكمل وجه و بالنظر إلى الأهمية التي توليها الدولة للقطاع والنتائج المنتظرة التي تستلزم توفير كل الوسائل المادية و البشرية و كذا

¹- المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-244 المؤرخ في 4 أوت 1990 المحدد قواعد تنظيم مصالح التشغيل و التكوين المهني في الولاية و عملها، ج ر عدد 33 المؤرخ في 8 أوت 1990.

²- المادة 02 من نفس المرسوم.

³- المادة 03 من نفس المرسوم.

الإعانات المالية، تم تحويل كل المستخدمين، الأملاك و الوسائل المختلة بأنشطة التشغيل للمديرية المستحدثة ووضع تنظيم هيكلي متكون من مصلحتين إلى أربعة حسب خصوصيات كل ولاية، و ثلاثة مكاتب لكل مصلحة مستحدثة لضمان نوع من الاستقلالية و الحرية في اتخاذ القرارات المناسبة¹. بالإضافة إلى تعيين في كل ولاية مندوب للتشغيل يتولى عملية تسيير و تأطير القطاع على المستوى المحلي، و الذي حددت صلاحياته و مهامه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990 والمتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب و القانون الأساسي لمندوب التشغيل، و التي يمكن حصرها في مهام إشراف، توجيه، مساعدة، وتمويل²، و عليه يتولى مندوب التشغيل في بداية الأمر برئاسة اللجنة الولائية، و التي تنشأ بجانبها لجان بلدية تتولى هذه الأخيرة بكاملها بتسيير والعمل على ترقية التشغيل على المستوى المحلي، فيتولى المندوب عملية التأطير على المستوى الولائي و ذلك بالمساعدة في القيام بكل تحقيق أو دراسة ضرورية أو التكليف للقيام بها قصد مساعدة الشباب أو اللجان المحلية في إنجاز

¹- المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-244 المؤرخ في 4 أوت 1990 المحدد قواعد تنظيم مصالح التشغيل و التكوين المهني في الولاية و عملها، السابق الذكر. "يحول إلى الهيكل المحدث بموجب هذا المرسوم كل المستخدمين، الأملاك، و الوسائل المختلفة و المرتبطة بأنشطة التشغيل و التكوين المهني، الممارسة في إطار المجلس التنفيذي للولاية سابقا، و ذلك حسب الإجراءات المحددة بالتنظيم الجاري به العمل".

²- المرسوم التنفيذي 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990، المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب و القانون الأساسي لمندوب التشغيل، ج ر عدد 21 المؤرخ في 23 ماي 1990.

مشاريعهم و ترقيتها و بالتالي المساهمة في إدماج الشباب البطال، و مساعدتهم في الحصول التجهيزات والمحلات المهنية و كذا الأراضي اللازمة لتنفيذ مشاريعهم¹.

كما يتولى تقديم وتقدير المساهمات والإعانات المالية من صندوق المساعدة على تشغيل الشباب بعد دراسة هذه المشاريع وانعكاساتها على القطاع، كونه يتمتع بصفة الأمر بالصرف الثانوي من الصندوق السالف الذكر بعد الوزير المكلف بالتشغيل عملاً بأحكام المادة 13 من المرسوم التنفيذي 90-143. وكذا أحكام المادة الأولى من المرسوم 90-144 المتعلق بصندوق المساعدة على تشغيل الشباب³.

و بحكم إشراف المندوب على تنفيذ السياسة العامة للقطاع على المستوى المحلي، فيتولى كذلك توجيه اللجان المحلية للإدماج المهني للشباب، و حثها بالتشاور مع السلطات البلدية على إعداد مشاريع و برامج لتشغيل الشباب، و الحفاظ على مناصب العمل و ترقيتها بدعمها بشتى الطرق، بالإضافة الى تنظيم لجنة تشغيل الشباب الولائية وتنشيط أشغالها وسيرها وتقدير مدى تنفيذ أعمالها بطريقة محكمة مع التدخل عند اللزوم، وذلك بمساعدة معاونين في الشؤون المالية، التجهيزات و التموين، الهياكل

¹- المادة 06 من المرسوم التنفيذي 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990، المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب والقانون الأساسي لمندوب التشغيل، السابق الذكر. "التدخل لفائدة الشباب لتسهيل حصولهم على التجهيزات، المحلات المهنية، وقطع الأراضي اللازمة لتنفيذ المشاريع المسجلة.

²- المادة 13 من نفس المرسوم. " يكون المندوب أمراً ثانوياً بالصرف لصندوق المساعدة على تشغيل الشباب فيما يخص العمليات المنفذة على مستوى الولاية".

³- المادة 4/ 01 من المرسوم 90-144 المؤرخ في 22 ماي 1990، يحدد كفاءات سير حساب التخصص الخاص رقم 302-049 صندوق المساعدة لتشغيل الشباب ج ر عدد 21 المؤرخ في 23 ماي 1990 " بالنسبة للعمليات التي تنفذ على مستوى الولاية، يكون المندوب المكلف بتشغيل الشباب على مستوى الولاية الأمر الثانوي بالصرف".

الأساسية والإدارة ، و التكوين ، كما يقوم المندوب المكلف بالتشغيل بإبرام كل العقود والاتفاقيات التي لها علاقة بالتشغيل ومن شأنها المساهمة في ترقية القطاع¹.

ولقد تبين مع مرور مدة زمنية من تطبيق هذه الإصلاحات، وبالنظر إلى الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة في تلك المرحلة، أنها لم تحقق هذه الأخيرة الأهداف المرجوة منها بالنظر إلى طبيعة البرامج المعتمدة التي كانت تتسم أغلبها بالحل الظرفي الذي لا يساهم في التقليل من حجم البطالة ولا تقدم حلا جديا للأزمة، و الدليل في ذلك ارتفاع نسبة البطالة إلى ما يقارب 30% ، هذا ما جعل من المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي يقرب ضرورة مراجعة النصوص التشريعية والتنظيمية التي تظم عمل الجماعات المحلية في هذا المجال بنصه "إن إقحام الجماعات المحلية في النشاط الاقتصادي الذي يعتبر عنصرا لإنشاء مناصب عمل وتنميتها يتطلب مراجعة للنصوص التشريعية والتنظيمية الحالية، وقد باءت كل المحاولات التي استهدفت إلى ترقية التشغيل إلى حد الآن بالفشل، إذ أن الجماعة المحلية ما هي إلا بوسيط تقوم بتوزيع الاعانات المالية التي تمنحها الدولة، وكذلك الأمر فيما يتعلق بتمويل مناصب الشغل المحلية على المستوى المركزي. لذلك أصبح اليوم من الضروري على الجماعة المحلية أن تدخل مرحلة النشاط الفعال ليتكامل عملها مع عمل الدولة، كما أصبح القيام بإصلاح

¹- عبد الله قادية، الإطار القانوني لدعم التشغيل بالجزائر، المرجع السابق، ص 159.

جزري للقانون الخاص بالجماعات المحلية، ونشاطها، وتسييرها، ووسائل العمل أمرا
حتميا¹."

الفرع الثاني: مديريات التشغيل

إستجابة لتوصيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، و تماشيا مع
الإصلاحات المباشرة في إطار المخطط الخماسي للإنعاش الاقتصادي المطلق مع سنة
2000 باشرت السلطات الوصية إصلاحات تنظيمية ، وإعادة هيكلة للإدارة المحلية
المكلفة بالتشغيل، وذلك بإلغاء أحكام المرسوم التنفيذي 90-244 و كذا المرسوم 90-
143 و استبدالهم بمرسوم جديد تحت رقم 02-50 المؤرخ في 22 جانفي 2002 المحدد
للقواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وكذا عملها². بإنشاء مديريات
للتشغيل تتولى مهمة مزدوجة تتمثل في تنفيذ السياسة العامة للقطاع المسطرة من
الحكومة، والعمل على ترقية القطاع على المستوى المحلي، وتنظيمه والمحافظة على
المناصب المستحدثة من خلال الصلاحيات والمهام المسندة للمديرية.

في هذا القبيل تتولى مديرية التشغيل في مجال ترقية القطاع حسب أحكام المادة
الثالثة فقرة "أ" بتنظيم تنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها كجهاز المساعدة على
الإدماج المهني المستحدث سنة 2008 والذي تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل تسييره تحت

¹- بو البردعة نهلة، الاطار القانوني لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق،
جامعة قسنطينة، الجزائر، 2012، ص 2.

²- المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 22 جانفي 2002، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في
الولاية وكذا عملها، ج رعد 06 المؤرخ في 22 جانفي 2002.

إشراف مديرية التشغيل الولائية، ومد يد المساعدة اللازمة للجماعات المحلية في تطوير برامجها الهادفة إلى تنمية إمكانيات التشغيل على مستوى البلديات، مع دراسة كل الكيفيات التي تسمح بترقية القطاع بطريقة أوسع، كما تتولى المديرية في نفس السياق العمل الإحصائي وذلك بإنشائها لبنك معطيات محلي يسمح بمعرفة واقع القطاع بصفة دقيقة ومعالجة كل النقائص التي من شأنها أن تعرقل مسيرة الترقية به ، وكذا معرفة توجهات التشغيل على المستوى المحلي والقطاعات التي تعرف عجزا في اليد العاملة، قصد تحديد خريطة المهن الجديدة التي يجب التكوين فيها، والتي سوف تسمح بتقريب العرض من الطلب، وتعزيز التوافق بين مختلف السياسات لاسيما التشغيل والتكوين بالإضافة إشرافها على تأطير كل الأعمال الجمعوية التي تسعى إلى تحسيس الشباب بمختلف الآليات المتاحة للتشغيل على المستوى المحلي ومنحها كل الوسائل الضرورية¹.

زيادة عن مهام الترقية، تتولى كذلك المديرية مهام تنظيم القطاع والإشراف على الأجهزة العاملة بالقطاع، من خلال الاتصال بكل الأجهزة والمؤسسات المعنية، وإشراك الشركاء المعنيين في تعزيز التوافق بين التشغيل والتكوين من جهة، وكذا العمل على اقتراح كل التدابير التي تسمح بتقريب العرض و الطلب².

¹- المادة 03/1 من المرسوم التنفيذي 02-50 ، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وكذا عملها، السابق الذكر.

²- المادة 03 فقرة " ب " من نفس المرسوم.

وحفاظا على المكتسبات في مجال التشغيل، تسهر المديرية بموجب الصلاحيات المخولة لها قانونا على الاحترام والتطبيق الصارم للنصوص التشريعية و التنظيمية في مجال العمل و التشغيل و كذا النصوص القانونية المتعلقة باليد العاملة الأجنبية، نظرا للاستعمال المرتفع لهذا النوع من اليد العاملة في الآونة الأخيرة من خلال المراقبة المستمرة والدورية حول حركة اليد العاملة، بالإضافة إلى فرض الصرامة في العمل والانضباط لما يطلبه القطاع من جهد وكفاءة في التسيير.

وقصد تنفيذ كل هذه المهام المنوطة بالمديرية تم اعتماد تنظيم هيكلي بسيط يتكون من عدة مصالح تكلف من خلاله كل مصلحة بتنفيذ هذه المهام مراعيًا في ذلك توجيه المهام حسب كل مصلحة، فقد تم استحداث حسب المادة السادسة من المرسوم 11 مصلحة لكل واحدة منها مجموعة من المهام السالفة الذكر ويتولى مدير التشغيل على المستوى الولائي التنسيق بين هذه المصالح و تأطير أعمالها و التدخل عند اللزوم¹.

لقد سمح هذا التقسيم بتفعيل شبكة الاتصال بين مختلف مصالحها و المحيط الخارجي وجميع المؤسسات العاملة و المعنية بالتشغيل لاسيما قطاع التكوين المهني بالنظر إلى الدور الذي يلعبه في المجتمع بإكساب الفرد لمهارات مهنية و أنماط عملية مختلفة حيث تساهم هذه الأخيرة في رفع إنتاجيته، و تغطية العجز في اليد العاملة الغير مؤهلة، لتتغير العلاقة بين الإدارة المحلية والسلطة المركزية من المفهوم التقليدي

¹- المادة 11 من المرسوم التنفيذي 50-02 يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وكذا عملها، السابق الذكر.

إلى علاقة مبنية أساسا على تبادل الآراء و تقديم الاقتراحات. إلا أن الملاحظ من خلال هذا التقسيم الواسع أنه كان بالإمكان إدماج عدة مصالح في مصلحة واحدة بالنظر إلى المهام المتشابهة والمتكاملة فيما بينها، ضف إلى ذلك الرفع من عدد المصالح وتقسيم الأدوار لم يساهم من التقليل من حجم البطالة، نظرا لعدم وجود تنسيق و تنظيم لسياسة التشغيل على المستوى الجهوي، و إشراف الوكالات المتخصصة للتشغيل على أهم مراحل تنفيذ البرامج المختلفة، مما جعلها تقوم بأعمال ثانوية و أفرغها من محتواها بالرغم من تمتع مدير التشغيل بصفة الأمر بالصرف في الإعانات المالية، بتقديرها وتصفيتها¹.

المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وانعكاساتها على قطاع التشغيل.

تعرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأهميتها البالغة في المساهمة المباشرة في تحقيق التنمية في البلد سواء على الصعيد الاقتصادي أو الاجتماعي لاسيما في قطاع الشغل على وجه الخصوص فبعد الاستقلال انتهجت الجزائر نهجا اقتصاديا كان يهدف نحو إنشاء مؤسسات صناعية ضخمة الهدف منها النهوض بالنسيج الصناعي للجزائر. وقد دامت هذه السياسة إلى غاية الثمانينات. إلا انه بتغيير الجزائر للنهج الاقتصادي من اشتراكي إلى رأس مالي سمح هذا التغيير بالمبادرة الفردية للخواص، أين أصبح الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أولويات الدولة، بالنظر لفعاليتها

¹- المادة 08/2 من المرسوم التنفيذي 50-02 يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وكذا عملها، السابق الذكر.

الاقتصادية، ومساهمتها في بناء اقتصاد الدولة من جهة و كذا فعاليتها من الجانب الاجتماعي لاسيما المساهمة في محاربة ظاهرة البطالة التي تمس جل بلدان العالم¹.

ولقد عمدنا في إدراج هذا الموضوع في دراستنا لتبيان مدى فعالية هذه المؤسسات في تحقيق التنمية الاقتصادية، وذلك بمساهمتها المباشرة في الاقتصاد الوطني، بالإضافة إلى مساهمتها في تحقيق التنمية الاجتماعية والمتمثلة أساسا في تحقيق ديناميكية جديدة في قطاع الشغل الذي يعتبر الشغل الشاغل للدولة، وكذلك ارتباطها الوثيق والمباشر بآليات دعم التشغيل لاسيما الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الذي تهدف إلى خلق المؤسسات من جهة واستحداث أكبر عدد ممكن من مناصب العمل من جهة أخرى. لهذا الغرض سوف نحاول ضمن هذه المعالجة التطرق إلى الجانب القانوني والإطار التشريعي الذي تمتاز به هذه المؤسسات وكذلك مختلف الأجهزة والبرامج المدعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دون نسيان وإبراز الدور الفعال الذي تلعبه هذه الأخيرة في المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لاسيما على التشغيل، لذلك سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول الإطار القانوني والمؤسسي لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ونخصص المطلب الثاني لدور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية.

¹- نعيبي فوزي، الإعفاءات التجارية ودورها في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 15، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2001، ص 151.

المطلب الأول: الإطار القانوني والمؤسساتي لدعم المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة.

شرعت الدولة الجزائرية مع بداية التسعينات في اتخاذ مجموعة من الإجراءات والتوجهات الجديدة للاقتصاد الوطني من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة، وقد اعتبرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم الفصول التي مستها الإصلاحات الاقتصادية إذ اتخذت في هذا الشأن بعدة قرارات حاسمة في شأن القطاع الخاص فلهذا تعتبر فترة التسعينات بمثابة قفزة نوعية للقطاع، وذلك من خلال تهيئة المناخ الاقتصادي الملائم الذي ينمو فيه القطاع وكذا الإطار التشريعي اللازم الذي يسمح بترقية القطاع.

لا يمكن تأسيس صناعة صغيرة ومتوسطة قوية، وقادرة على مواجهة منافسة داخلية وخارجية، ولا يمكن تقديم المشورة التقنية والفنية وكذا الإعانات المالية اللازمة لانطلاق مشاريعها، ما لم توفر الإطار القانوني الذي ينظم القطاع، فلا بد من توفير النظام التشريعي الذي يحمي هذه المؤسسات، وتبيان كل المزايا والتسهيلات التي يجب أن تستفيد منها المؤسسات، وكذا الالتزامات القائمة على عاتقها، فبدون هذه التنظيمات القانونية، لا يمكن الانطلاق فيه بشكل سليم، ولا يمكن تحقيق الأهداف

المرجوة فيه كالتشغيل و الحد من البطالة التي تعتبر من الأزمات التي تعاني منها أغلب دول العالم¹.

وفي هذا الصدد تم الشروع في مراجعة جملة من النصوص القانونية، وكان أولها القانون 90-10 المؤرخ في 14 أفريل 1990 والمتعلق بالنقد والقرض²، والذي شمل عدة مجالات تتعلق بالخصوص بالتسيير المالي والاستثمار الخاص والأجنبي.

مواصلة في نفس الوتيرة والإرادة، تم تعزيز القطاع بجملة من القوانين المعدلة والمتمة وكذا الجديدة، والتي كرست سياسة الانفتاح الاقتصادي، ومنح القطاع الخاص المكانة اللازمة في الاقتصاد الوطني، بحيث تم إصدار في سنة 1993 المرسوم التشريعي 93-12 المؤرخ في 5 أكتوبر 1993 والمتعلق بترقية الاستثمار، الذي أقر مبدأ الحرية في الاستثمار حسب نص المادة الثالثة، وكذا استحداثه للوكالة الوطنية لترقية الاستثمار³.

رغبة من الدولة في لعب دور محوري ودور محفز للاستثمار الخاص، بادرت سنة 2001 بإصدار الأمر الرئاسي 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار⁴،

¹- بكاري مختار، الحكم الراشد وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حالة. PME، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، والتسيير، جامعة معسكر، الجزائر، ص 125.

²- القانون 90-10 المؤرخ في 14 أفريل 1990 المتعلق بالنقد والقرض، ج ر عدد 16 المؤرخ في 18 أفريل 1990، معدل و متمم

³- المادة الثالثة من المرسوم التشريعي 93-12 المؤرخ في 5 أوت 1993، يتعلق بترقية الاستثمار، ج ر عدد 64 المؤرخ في 10 أكتوبر 1993. "تنجز الاستثمارات بكل حرية مع مراعاة التشريع والتنظيم المتعلقين بالأنشطة المقننة"

⁴- الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001 يتعلق بتطوير الاستثمار، ج ر عدد 47 المؤرخ في 22 أوت 2001.

وكذا القانون 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة¹. اللذان عملا عن منح ديناميكية جديدة للاستثمار الوطني، بمنح عدة تسهيلات عن طريق مراكز التسهيل، بالإضافة إلى منح تحفيزات جبائية و ضريبية و مرافقة أكثر نوعية تسمح بتأطير الشباب المستثمر في ميدان المؤسسة الصغيرة و المتوسطة.

الفرع الأول: الإطار القانوني لدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

كما سبق القول، لقد عرف قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عدة إصلاحات و تعديلات تشريعية سمحت بجعل القطاع يواكب التحولات الاقتصادية التي باشرتها الدولة الجزائرية من جهة، بالإضافة إلى الظروف التي كان عليها القطاع و التي فرضت إعادة هيكلة القطاع ولعل هذا التأطير و هذا التنظيم الجديد لا يمكن تكريسه دون إعادة النظر في النصوص التشريعية و التنظيمية للاقتصاد و الاستثمار عامة و النصوص الخاصة بالقطاع، لهذا يعتبر القانون 90-10 المتعلق بالنقد و القرض، بمثابة الانطلاقة الأولى نحو تكريس مبدأ الحرية في الاستثمار الخاص، و رفع القيود المفروضة على الاقتصاد الوطني و هيمنة القطاع العمومي الذي أثبت فشله في بناء

¹- القانون 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ج ر عدد 77 المؤرخ في 15 ديسمبر 2001.

اقتصاد قوي، والذي سوف نحاول توضيح الفكرة بنوع من التفصيل من خلال التطرق إلى العناصر التالية¹.

أولاً: دور قانون النقد والقرض في مجال التشغيل

يعتبر القانون رقم 10/90 المؤرخ في 14 أبريل 1990 المتعلق بالنقض والقرض بمثابة الانطلاقة نحو تكريس مبدأ الحرية في الاستثمار الأجنبي والوطني، وتحرير التجارة الخارجية وذلك من خلال إعادة ترتيبه للجانب المالي، وتنظيم سوق الصرف وحركة رؤوس الأموال، بمنحه كل الصلاحيات اللازمة للبنك المركزي في مجال المراقبة المالية، وكذا المساهمة المباشرة في إعداد السياسة المالية للدولة وجعلها تتماشى مع إمكانيات الدولة، فهو في الواقع ليس بقانون خاص بالاستثمارات ولكن هذا لا يمنع، من وجود نصوص مواد تعنى بالجانب الاستثماري² لاسيما الاستثمار في المجال المالي، وكذلك منحه لقروض تعني الاستثمارات التي تقوم بها مختلف المؤسسات العامة والمالية سواء العمومية أو الخاصة التي تهدف على الخصوص في تطوير وسائل الإنتاج، تمويل الصادرات، أو إنجاز برامج سكنية³.

¹ نزي فاطمة الزهراء، آفاق تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010، ص 124.

² لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها، دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر، 2004، ص 275.

³ راجع المواد 71-75 من القانون 90-10 المؤرخ في 14 أبريل 1990 المتعلق بالنقد والقرض، السابق الذكر.

كما رخص هذا القانون في نفس الصدد حرية تحويل رؤوس الأموال من وإلى الخارج للمشاريع التي تراعي توازن الصرف من جهة، ولها صدى مباشر وإيجابي في ترقية المشغل تحسين مستوى الإطارات والمستخدمين بالجزائر، والاستغلال الأمثل لبراءة الاختراع المحلية فهذه الإجراءات المتخذة في ظل هذا القانون ما هي إلا بداية لتشجيع الاستثمار بصفة عامة ، وفتح المجال لقطاع المقاولات في إطار المؤسسة الصغيرة والمتوسطة¹.

ألغى قانون النقد والقرض التمييز القائم بين المقيم وغير المقيم، باعتماده لمبدأ المساواة في التعامل سواء من حيث الحقوق والواجبات، بتكريسه لفكرة الاستثمار المنتج والفعال في تحقيق التنمية الاقتصادية، فهو بمثابة اللبنة الأولى لوضع حد للممارسات السابقة التي كانت عائقا في تنمية الاقتصاد الوطني². بحيث تبعته مجموعة من الإجراءات والنصوص القانونية المنظمة للاستثمار، لاسيما المرسوم التشريعي 93-12 المتعلق بترقية الاستثمار لرسم المعالم الجديدة للقطاع، وكذا القانون 01-03 المتعلق بدعم وتطوير الاستثمار.

¹ - المادة 183 من القانون 90-10 المؤرخ في 14 أفريل 1990 المتعلق بالنقد والقرض، السابق الذكر.

² - عمورة جمال، دور تطوير وتشجيع الاستثمارات في امتصاص البطالة في الجزائر، دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار الندوة العربية حول البطالة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر، 2006، ص

ثانيا: قانون ترقية الاستثمار وعلاقته بقطاع التشغيل

صدر المرسوم التشريعي 93-12 المؤرخ في 5 أوتوبر 1993 المتعلق بترقية الاستثمار في ظروف عرف خلالها الاقتصاد الوطني تحولات عميقة من إقتصاد إداري إلى إقتصاد سوق يلعب فيه الاستثمار الخاص و الأجنبي دورا في غاية الأهمية في تحقيق التنمية المحلية والاجتماعية، فصدر هذا الأخير ليضع الإطار القانوني العام للاستثمار بالجزائر وتبيان النظام الذي سوف يطبق على الاستثمارات الوطنية الخاصة و الأجنبية دون أي تمييز، التي تقام ضمن الأنشطة الاقتصادية الخاصة، و الغير المخصصة صراحة للدولة بموجب نص خاص، عملا بأحكام المادة الأولى من المرسوم التشريعي السالف الذكر¹.

كما نص المرسوم بصريح العبارة في مادته الثالثة عن حرية إنجاز الاستثمارات بكل حرية، مع مراعاة النصوص التنظيمية و التشريعية للقطاع، فبموجب هذا المرسوم أصبح القطاع الخاص يحتل نفس المكانة التي يحتلها القطاع العام في إنعاش الاقتصاد الوطني وله كامل الحرية في إنجاز استثماراته، حيث يستبعد كل شكل من أشكال المراقبة أو الضغط أو الترخيص، بل يستفيد من مساعدات و ضمانات تقدمها وكالة ترقية الاستثمارات و دعمها و متابعتها. والذي أُلزم بضرورة التصريح بمشاريع الاستثمار لدى الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار المستحدثة في ظل هذا المرسوم بموجب المادة

¹- المادة الأولى من المرسوم التشريعي 93-12 المؤرخ في 5 أوتوبر 1993، يتعلق بترقية الاستثمار، السابق الذكر. " يحدد هذا المرسوم التشريعي النظام الذي يطبق على الاستثمارات الوطنية الخاصة و الأجنبية، التي تنجز ضمن الأنشطة الاقتصادية الخاصة بإنتاج السلع و الخدمات الغير مخصصة صراحة للدولة أو لفروعها، أو لأي شخص معنوي معين صراحة بموجب نص تشريعي."

السابعة منه ، و التي تعتبر من إيجابيات هذا النص بالنظر إلى المهام التي أسندت إليها و المتمثلة في تسهيل الإجراءات ومتابعة الملفات، و كذا مرافقة المستثمرين منذ بداية المشروع إلى غاية التحقيق الفعلي¹.

قصد تفعيل وتيرة الاستثمار بادرت الدولة بجملة من الإجراءات والتحفيزات في ظل هذا المرسوم لصالح المستثمرين الخواص والأجانب، قصد جلبهم وتشجيعهم على الاستثمار وهو ما نصت عليه المادة 17 من خلال الإعفاءات من الضريبة على نقل الملكية العقارية التي تهدف إلى إنشاء مشروع استثماري، الإعفاء من الضريبة لمدة 5 سنوات على أرباح الشركة، الإعفاء الضريبي على الأرباح التي تم إعادة استثمارها مجدداً.

رغبة من الدولة من رد الاعتبار للاستثمار الخاص، و بالنظر للإمكانيات المحدودة تلك الفترة كان من الضروري اعتماد هذه الاستثمارات من طرف عدد من الشباب كل حسب إمكانياته من خلال دمجهم في شركات أو مؤسسات مصغرة، و هو ما يفسر التعديل الذي تم على نص القانون التجاري بموجب المرسوم 93-08 المعدل لأمر 75-79 المؤرخ في 26 سبتمبر المتضمن القانون التجاري، الذي عرف إدخال أشكال جديدة للشركات التجارية تدعم الأنواع الثلاثة المعروفة: شركة ذات المسؤولية المحدودة،

¹- هند كبوس، دور البنك في تمويل الاستثمارات، مذكرة لنيل شهادة الدراسات العليا المتخصصة في التسيير العمومي، كلية علوم التسيير وعلوم الاقتصاد، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2000، ص 32.

شركة التضامن، شركة المساهمة بشركة التوصية البسيطة بالنظر لسهولة استحداثها وتسييرها.¹

و الجدير بالذكر في هذا الصدد أنه بدخول المرسوم حيز التنفيذ، سمح باستحداث خلال الفترة الممتدة بين 1993 و 2001 لما يقارب 440 مشروع أسفروا عن استحداث 51.909 منصب عمل، و تعتبر سنة 2001 أكثر استقطابا للمشاريع الاستثمارية، و يعود ذلك إلى عدة أسباب لاسيما تحسن مناخ الأعمال إلى حد ما، و استقرار الأوضاع الأمنية التي سمحت بدخول المستثمرين الأجانب، إلا أنه تبقى البيروقراطية الإدارية الهاجس أمام القطاع بالنظر إلى بطئ الإجراءات و التماطل في معالجة الملفات واتخاذ القرارات الحاسمة في الوقت المناسب الناجم عن مركزية القرارات، بالإضافة مشكل الضمانات التي تشترطها البنوك والتي عادة ما لا تتوفر عند المستثمرين بسبب قلة الإمكانيات من جهة ، و تردد البنوك في اتخاذ أيه مخاطرة من جهة أخرى² ، ضف إلى ذلك قلة العقار الملائم لاستقبال هذه المشاريع، وانعدامه في بعض المناطق وعدم امتلاك السلطات المحلية لمخططات المسح التي تسمح بتحديد ملاك الأراضي من جهة ، والطبيعة القانونية لها، الأمر الذي ولد نشوب عدة نزاعات

¹- راجع المادة 5 من المرسوم التشريعي 08-93 المؤرخ في 25 أفريل 1993، المعدل و المتمم للأمر رقم 59-75 المتضمن القانون التجاري، جرد عدد 27 المؤرخة في 27 أفريل 1993.

²- عمورة جمال، دور تطوير و تشجيع الاستثمارات في امتصاص البطالة في الجزائر، المرجع السابق، ص 470.

أمام القضاء حول ملكية العقار مما جعل هذه المشاريع رهينة هذه النزاعات التي أغلبها لازالت قائمة لحد الآن¹.

ثالثا: قانون تطوير الاستثمار ودوره في ترقية التشغيل

صدر الأمر 03-01 المؤرخ في 20 أوت 2001 و المتعلق بتطوير الاستثمار كمراجعة عميقة من طرف السلطات العمومية لقانون الاستثمار الصادر بسنة 1993 والذي كان حاملا لجملة من التسهيلات والحوافز المشجعة للاستثمار ، و بما كان يفتقده من الهياكل التي تجسد أحكامه على أرض الواقع، لهذا، ولإعطاء نفس جديد لترقية وتطوير الاستثمار صدر النص الجديد لمراجعة كل الاختلالات التي كان يتخبط فيها القطاع و الذي حمل جملة من الأهداف تتمثل على وجه الخصوص في² إعادة تشكيل شبكة الاستثمار وتحسين المحيط الإداري والقانوني وتوسيع مفهوم الاستثمار الذي يشمل الاستثمارات المنجزة عن طريق الامتياز أو براءة الاختراع، اقتراح إستراتيجية وأولويات تطوير الاستثمار، إنشاء مؤسسات ووسائل مالية تتلاءم مع تمويل الاستثمار ، إنشاء صناديق دعم الاستثمار ، توفير خدمات إدارية " استقبال وإعلام ومساعدة المستثمرين الوطنيين والأجانب"³.

¹- صالح صالح، أساليب تنمية المشروعات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 3، 2004، ص 28.

²- ولد القاسم ولد حمادي عمار، دور الزكاة في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، الجزائر، 2012، ص 152.

³- قريشي يوسف، سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005، ص 66.

بالإضافة إلى ذلك تم إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI التي تعد وكالة وطنية لها فروع جهوية ستسمح بالقضاء على مركزية اتخاذ قرار الاستثمار، وهو ما سيشكل دعماً حقيقياً لمنح فرص الاستثمار للراغبين على كامل التراب الوطني، وبالتالي سيحقق على المدى البعيد توازناً تنموياً على المستوى الجهوي، خلافاً لوكالة دعم ومتابعة الاستثمار APSI التي كانت متركزة في العاصمة دون تمثيل ولائي أو حتى جهوي، إلا أن الملاحظ لحد الآن بقيت الوكالة مجرد جهاز يقدم مجموعة من التحفيزات الجبائية دون وضع سياسة استثمارية تساهم فعلاً في وضع القطاع في الإطار الاقتصادي الملائم، وهذا ما سوف نبينه خلال تطرقنا إلى الوكالة كآلية من آليات التشغيل.

كما تضمن كذلك قانون تطوير الاستثمار استحداث المجلس الوطني للاستثمار CNI الذي سيتولى اقتراح إستراتيجية تطوير الاستثمار من جهة¹، وتمثيل الدولة عن طريق إصدار قرارات تتمثل في صلب أعمال السيادة في مجال الاستثمار وتنقل رؤوس الأموال والتي هي غير قابلة للطعن أمام القضاء، كما أنه يعمل على توفير المناخ الملائم للاستثمار و جلب رؤوس الأموال الأجنبية مع اقتراح التكيّف مع الإجراءات التحفيزية الجديدة².

¹- المواد 18، 21 من الأمر 03-01 المؤرخ في 20 أوت 2001، يتعلق بتطوير الاستثمار، ج ر عدد 47 المؤرخ في 22 أوت 2001.

²- شحماط محمود، قانون الخصوصية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2007، ص 180.

وفي هذا الصدد لقد أحدث الأمر رقم 03/01 عدة تحسينات في المجال المالي لفائدة المستثمرين، من خلال جملة من الامتيازات المالية والتسهيلات والتعامل بمرونة أكثر وإجراءات أقل تعقيداً، قصد السماح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الاستفادة من القروض بسهولة سواء عند الإنشاء أو الاستغلال، والدخول إلى الأسواق الخارجية، وبالخصوص الاستثمارات التي تستعمل تكنولوجيات خاصة من شأنها تحافظ على البيئة و التي تستفيد من مزايا خاصة تمثلت أساساً في الإعفاء مع دفع حقوق نقل الملكية وتطبيق حق ثابت بنسبة جد منخفضة فيما يتعلق بتسجيل العقود التأسيسية والزيادات في رأس المال الشركة، تكفل الدولة جزئياً أو كلياً بالمصاريف، بعد تقييمها من الوكالة فيما يخص الأشغال المتعلقة بالمنشآت الضرورية لإنجاز الاستثمار، منح مختلف الإعفاءات الضريبية والجمركية، حول السلع والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز المشروع الاستثماري¹.

على الرغم من كل هذه التسهيلات المالية تبقى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعاني من صعوبة الحصول على هذه القروض بسهولة، بالنظر إلى فرض البنوك لضمانات في كثير من الأحيان تعجز هذه المؤسسات في توفيرها بالنظر إلى إمكانياتها المحدودة جداً، فهذا النظام يخدم أكثر المؤسسات التي لها تجربة وخبرة في المجال والتي تجاوزت مرحلة الإنشاء، وهو ما يتعارض مع أسباب إصدار هذه القوانين.

¹ - المواد 10 و 11 من الأمر 03-01 المؤرخ في 20 أوت 2001، يتعلق بتطوير الاستثمار، السابق الذكر.

لهذا يمكن القول أن القانون من جانبه التشريعي في غاية الأهمية، إلا أنه تبقى مسألة تطبيق القانون، و تفعيله على أرض الواقع مرهونة بعدة عوامل سياسية وذلك من خلال انعدام إرادة سياسية فعلية في تفعيل القطاع، و يتجلى ذلك من خلال القرارات المتردد فيها فيما يخص خوصصة المؤسسات العمومية ثم إعادة هيكلتها، فهذا التذبذب و التراجع في أخذ القرارات الحاسمة لدليل عن انعدام إرادة سياسية قوية تسمح بتنمية القطاع بصفة عامة و ما علينا إلا الرجوع إلى الأرقام الحديثة التي تبقى دائما على المحروقات بصفتها المورد الرئيسي إن لم نقل الوحيد للمداخيل الجزائرية، ضف إلى ذلك العواقب و البيروقراطية الإدارية التي مازالت تطغى على الإدارة وبالتالي تعرقل مسار التنمية بصفة عامة، و تخلق تدمر عند المواطنين والمستثمرين الذين عادة ما تربطهم علاقة يومية مع الإدارة، فهذه الظروف لا تسمح بخلق ثقة متبادلة بين الإدارة و المستثمر لترقية القطاع¹.

رابعا: دور القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في

ترقية التشغيل

صدر القانون التوجيهي 08/01 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 كمواصلة لوتيرة الإصلاحات المباشرة في قطاع الاستثمار الوطني و الأجنبي بالنظر للعلاقة الوطيدة التي

¹- رايح حميدة، استراتيجيات وتجارب ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم النمو وتحقيق التنمية المستدامة، دراسة مقارنة بين التجربة الجزائرية والصينية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، الجزائر، 2011، ص 87.

تربط هذا الأخير بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و التي تلعب دورا محوريا في تحقيق التنمية و الرقي بالاستثمار و المنتج الوطني، لهذا يعتبر هذا النص بمثابة الإطار القانوني و التنظيمي العام الذي تنشط فيه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و كذا آليات دعمها و ترقيتها، و تقديم الحلول اللازمة للمشاكل التي تتخبط فيها هذه الأخيرة، قصد تحسين المحيط الداخلي و الخارجي للاستثمار و تشجيع و تفعيل المبادرة الخاصة و الحرة في خوض مجال المقاولنة.

ووضع القانون السالف الذكر في نص المادة الرابعة منه تعريفا للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة معتمدا في ذلك على ثلاثة معايير أساسية، أولهم في عدد العمال المشغلين، رقم الأعمال السنوي كمعيار ثان، و الحصيلة السنوية كمعيار ثالث، و التي سمحت بتصنيف هذه المؤسسات من مصغرة، صغيرة، و متوسطة. بالإضافة إلى هذا التعريف أقر نص القانون جملة من التدابير التحفيزية دعما للقطاع و ذلك تحقيقا لعدد من الأهداف تتمثل على الخصوص في إنعاش النمو الاقتصادي، تشجيع استحداث مؤسسات جديدة، و تحسين أدائها و تنافسيتها بالإضافة إلى تأطير القطاع و تسهيل العمليات البنكية من ناحية منح القروض الإنشائية أو الاستغلالية¹، و قصد تحقيق هذه الأهداف تم تسطير مجموعة من التدابير، تتعلق الأولى منها بمرحلة الإنشاء ، و الثانية بمرحلة الاستغلال .

¹ - بو البردعة نهلة، الإطار القانوني لدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، المرجع السابق، ص 19.

1-التدابير المتعلقة بمرحلة الإنشاء

إقتناعا من السلطات الوصية على أن المرحلة المهمة و الأساسية ، تتمثل في مرحلة الإنشاء أي بلورة الفكرة في خلق مشروع مؤسسة لهذا عمدت الدولة في هذا النص لاسيما نص المادة 13 منه على استحداث مراكز إعلام وتوجيه، ومرافقة وتأطير الشباب المقاول منذ اللحظة الأولى إلى غاية مرحلة الاستغلال الفعلي للمشروع، لأنه في كثير من الأحيان يعجز الشباب على بناء الفكرة و تجسيدها في أرض الواقع، لعدة أسباب منها جهله لمراحل الإنشاء و الشروط و الامتيازات الممنوحة في هذا المجال، بالإضافة إلى البيروقراطية الإدارية التي عادة ما تجعل الشباب يعجز عن إعداد ملفه على أكمل وجه¹.

وبغرض تشجيع الشباب على خوض مجال المقاولنة ورفع شرط تقديم الضمانات من قبل البنوك للاستفادة من القرض والذي يعتبر عائقا أمام الشباب الذين هم ذوي إمكانيات محدودة، فإنه تم استحداث صناديق ضمان القروض (fond de garantie)، والتي تتكفل بتقديم شهادة الضمان لصالح الشاب في حالة عجزه عن تسديد ديونه البنكية، وهو ما سمح بالفعل في جلب العديد من الشباب واستحداث مؤسساتهم، والتي ساهمت بطريقة مباشرة و فعالة في التقليل من حجم البطالة².

¹- المادة 13 من القانون 18-01 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ج رعدد 77 المؤرخة في 15 ديسمبر 2001.

²- المادة 14 من القانون 18-01 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، السابق الذكر.

2- مرحلة الاستغلال

مواصلة في وتيرة الدعم و التحفيز، كان لزاما على الدولة وضع هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نفس المعاملة الممنوحة للمؤسسات الكبيرة والعمومية مع تفضيلها في بعض المجالات، وذلك من خلال تخصيص حصة لمساهمتها في الصفقات العمومية الداخلة ضمن نشاطاتها، ووضع برامج تأهيلية قصد رفع مستواها وجعلها قادرة على التنافس الداخلي والدولي، وهو ما تم تجسيده في نص القانون لاسيما في المواد 16 إلى 19 منه، والتي حاولت التأكيد على الطابع الإلزامي بضرورة مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومنحها المكانة اللازمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية¹. بالإضافة إلى استحداث جهاز استشاري، والمنظم بالمرسوم التنفيذي 03-80 المتضمن تحديد صلاحيات المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة². الذي يسعى إلى ترقية التشاور والحوار الدائم والمستمر بين هذه المؤسسات والجماعات المهنية من جهة، والهيئات والسلطات العمومية من جهة أخرى، قصد إعداد سياسات واستراتيجيات لتطوير القطاع، وكذا تشجيع وترقية الجمعيات المهنية وجمع الإحصائيات المتعلقة بمنظمات أرباب العمل والجمعيات المهنية³.

¹- المواد 16 إلى 19 من القانون 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، السابق الذكر.

²- المادة 3 من المرسوم التنفيذي 03-80 المؤرخ في 25 فيفري 2003 المتضمن إنشاء المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ج ر عدد 13 المؤرخ في 26 فيفري 2003.

³- الطيب داودي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية، الواقع والمعوقات، حالة الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، العدد 11، 2011، ص 84.

وباعتبار المناولة الأداة الفعالة لكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونشرها عبر مختلف جهات الوطن، تم تأسيس مجلس وطني لترقية المناولة والذي أسندت له مهام وضع كل التدابير اللازمة لتحقيق الاندماج في الاقتصاد الوطني، وكذا تشجيع قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ميدان المناولة ووضعها كمكمل لعمل الصناعات الكبرى التي تلجأ دائماً للمناولة في المسائل التي تعجز عن القيام بها¹.

ومن خلال هذه التدابير المختلفة، يلاحظ أنه تم تأطير القطاع من جوانب عدة وتقديم المساعدة اللازمة لهذه المؤسسات للنهوض والمساهمة في بناء اقتصاد وطني قوي وتحقيق تنوع في مداخل الخزينة والابتعاد عن الاقتصاد الريعي إلا أنه تبقى لحد الآن مساهمة هذه الخيرة في الاقتصاد الوطني بالضئيلة جداً.

الفرع الثاني: البرنامج الوطني لدعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تجسيدا للتدابير المقررة في القانون التوجيهي 01-18 المتضمن ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قامت الوزارة المكلفة بهذه الأخيرة بوضع برنامج وظيفي لمدة 10 سنوات، تم إعداده في إطار تشاور موسع بين مختلف الفاعلين قصد تأهيل هذه المؤسسات والذي حضي بموافقة مجلس الوزراء المنعقد بتاريخ 8 مارس 2004، والذي

¹ - المواد 20، 21 من القانون 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، السابق الذكر.

تناول عرضا لسياسة وطنية لإعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الذي من شأن هذا البرنامج أن يواجه تحدي التنافس في سياق الإزالة التدريجية للحواجز الجمركية وجعل هذه المؤسسات تؤدي دورها باعتبارها عامل تكامل اجتماعي اقتصادي¹. إن هذا البرنامج شمل قرابة 2000 مؤسسة صغيرة ومتوسطة متواجدة في عشر ولايات، ويهم قطاعات تحظى بالأولوية، مرتكزا على آلية وأجهزة للدعم والمساعدات المتعددة الأشكال، والذي خصص له غلاف مالي قدره 6مليار دج².

سطرت من خلال هذا البرنامج عدة أهداف عامة كانت أم خاصة وتتمثل على سبيل الخصوص، في إعادة تأهيل هذه المؤسسات وجعلها تواكب التطور التكنولوجي وتنمية قدراتها في الإبداع والابتكار وجعلها تنافسية على مستوى السوق الداخلية والخارجية سواء من حيث الجودة، أو الأسعار، بالإضافة إلى وضع بنك معطيات يسمح بمراقبة وضعية كل مؤسسة على حدى وتحديد المؤسسات القابلة للتأهيل أو إعادة التأهيل³.

ولقد تم في هذا الصدد وضع الأجهزة المناسبة لذلك و المتمثلة أساسا في الصناديق التي سوف تتكفل بتغطية الجانب المالي كالصندوق الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والصندوق الوطني لضمان القروض اللذان تم استحداثهما بعد عدة مشاورات بين الهيئات والمنظمات المعنية بالقطاع وكذا الوكالة الوطنية لتطوير

¹- بيان مجلس الوزراء المنعقد بتاريخ 8 مارس 2004، المعلن في الموقع الإلكتروني www.presidence.dz.

²- عبد الكريم سهام، برنامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، دراسة اقتصادية، العدد 11، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 89.

³- بو البردعة نهلة، الاطار القانوني لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، المرجع السابق، ص 32.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تتكفل بربط الاتصال بين الإدارة و الشاب المقاول وكذا متابعة المراقبة الميدانية ، تتمثل هذه الأجهزة في أولا الصندوق الوطني لضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثانيا في الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أولاً: الصندوق الوطني لضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

استحدث الصندوق تطبيقاً لأحكام القانون التوجيهي لاسيما المادة 14 منه، بموجب المرسوم التنفيذي 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 والمتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحديد قانونه الأساسي، و الذي أسندت له عدة مهام بغية تحقيق الهدف الذي أنشئ من أجله، ألا وهو ضمان القروض الضرورية للاستثمارات التي تنجزها هذه المؤسسات، فهو بمثابة الضامن لهذه الأخيرة على المعاملات البنكية التي تبرمها مع البنوك في إطار منح القروض، فهو يتولى مقام المؤسسات الصغيرة في حالة عجزها عن تنفيذ التزاماتها المالية تجاه البنوك عند حلول أجل استحقاقها¹.

تتمثل مهام الصندوق على سبيل الخصوص في التدخل بمنح الضمانات اللازمة فيما يتعلق بالاستثمارات المنجزة من طرف هذه المؤسسات، لاسيما ما يتعلق بعمليات الإنشاء التجديد التوسيع، إقرار أهلية المشاريع و الضمانات المطلوبة، السهر على

¹ - المادة 3 من المرسوم التنفيذي 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 يتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحديد قانونه الأساسي، ج ر عدد 74 المؤرخ في 13 نوفمبر 2002.

تحصيل المستحقات المتنازع فيها، بالإضافة إلى منح الاستشارة المادية و التقنية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة كما أنه يحل محل المؤسسات المالية و البنكية عند الاقتضاء فيما يخص تسديد المستحقات المالية الواجبة للمؤسسات، فهو يلعب دورين كلاهما يخدمان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كونه يسهر على تقديم الضمان لكلا الجهتين¹.

يضع الصندوق في خانة الأولويات على الخصوص المؤسسات التي تستثمر في مشاريع تستجيب لمجموعة من المعايير، كالمساهمة في تحقيق قيمة مضافة، و المساهمة في التقليل من الواردات و رفع الصادرات، و كذا المؤسسات المستعملة للمواد المحلية كمواد أساسية و المساهمة بعدد معتبر من مناصب الشغل، فكلما كان عدد العمال مرتفع كلما كانت المؤسسة مؤهلة للاستفادة من مزايا الصندوق مما يجعل الصندوق يساهم بطريقة مباشرة و فعالة في الدفع بعجلة التنمية و الرفع من مستويات التشغيل بالنظر إلى التحفيزات المقدمة كلما كان العدد مرتفع.

ثانيا: الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي 165-05 المؤرخ في 3 ماي 2005 و ذلك بمثابة آلية تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، قادرة على تنفيذ سياسة الدولة في مجال تأهيل المؤسسات الصغيرة

¹ - المادة 07 من المرسوم التنفيذي 373-02 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 يتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و تحديد قانونه الأساسي.

والمتوسطة، و المساهمة في ترقيتها وتنميتها، ولقد تم وضع الوكالة تحت وصاية وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالنظر إلى العلاقة المباشرة بالقطاع، و التي تولت عدة مهام تنحصر أساسا في تجسيد المبادئ والأهداف المسطرة ضمن القانون التوجيهي 01-18 من جهة بالإضافة إلى دعم القطاع عن طريق التواجد الميداني لأجهزة الوكالة وضمان المرافقة القبلية و البعدية للمشاريع المبادر بها من قبل الشباب. فهذه الصفة تتولى الوكالة كذلك تنفيذ الإستراتيجية الخاصة بترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و تطبيق مختلف البرامج الوطنية الهادفة إلى تأهيل هذه المؤسسات و جعلها أكثر تنافسية، بالإضافة إلى تولي إعداد الدراسات و البحوث اللازمة لتطوير و تحسين مستوى القطاع من كل الجوانب سواء من حيث المالية النوعية، أو التسيير¹.

تتولى الوكالة عملها عن طريق تقديم منح دعم وذلك بعد مباشرة عملية التشخيص الكامل و الاستراتيجي للمؤسسات التي بحاجة لعملية تأهيل، و بحث تطويرها بالاستعانة بمكاتب الدراسات و المستشارين و أهل الخبرة مراعيًا في ذلك المعايير الدولية المعتمدة في هذا الشأن.

المطلب الثاني: دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تحقيق التنمية.

تعرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأهميتها البالغة في المساهمة المباشرة في تحقيق التنمية في البلد سواء على الصعيد الاقتصادي أو الاجتماعي لاسيما في قطاع

¹ - المادة 5 من المرسوم التنفيذي 05-165 المؤرخ في 3 ماي 2005 يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تنظيمها و تسييرها، ج ر عدد 32 المؤرخ في 4 ماي 2005.

الشغل على وجه الخصوص، فبعد الاستقلال انتهجت الجزائر نهجا اقتصاديا يتجه نحو إنشاء مؤسسات صناعية ضخمة، الهدف منها النهوض بالنسيج الصناعي للجزائر. ولقد دامت هذه السياسة إلى غاية الثمانينات. إلا انه بتغيير الجزائر للنهج الاقتصادي من اشتراكي إلى رأس مالي سمح هذا التغيير بالمبادرة الفردية للخواص، أين أصبح الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أولويات الدولة، بالنظر لفعاليتها الاقتصادية ومساهمتها في بناء اقتصاد الدولة من جهة وكذا فعاليتها من الجانب الاجتماعي لاسيما المساهمة في محاربة ظاهرة البطالة التي تمس جل بلدان العالم. لهذا سوف نحاول من خلال هذا المطلب إظهار مدى فعالية هذه المؤسسات في تحقيق التنمية الاقتصادية وذلك بمساهمتها المباشرة في الاقتصاد الوطني، بالإضافة إلى مساهمتها في تحقيق التنمية الاجتماعية والمتمثلة أساسا في تحقيق ديناميكية جديدة في قطاع الشغل الذي يعتبر الشغل الشاغل للدولة، لذلك سنتناول في الفرع الأول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية، لنخصص الفرع الثاني لمساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاجتماعية.

الفرع الأول: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية

الاقتصادية.

يرجع الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الدور الذي يمكن أن تلعبه وتؤديه في تحقيق التنمية الاقتصادية وذلك من خلال مساهمتها من عدة جوانب اقتصادية تجعلها ركيزة أساسية في اقتصاد الدولة، فهي تساهم في تنمية الصادرات

من خلال تنوع المنتج وضمان جودة، كما تساهم في رسخ روح المنافسة بين المتعاملين الاقتصاديين سواء على المستوى الداخلي أو الدولي، بالإضافة إلى مساهمتها في التنمية التكنولوجية وتحقيق ابتكارات جديدة¹ وسوف نتطرق إلى هذه العناصر تبعا.

أولاً: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية صادرات الدولة.

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حلقة وصل بين النسيج الصناعي من خلال مجمل علاقاتها بالمؤسسات التي تحيط بها والمتفاعلة معها، فمساهمة هذه الأخيرة في بالغ الأهمية، تجعلها حتما تساهم في صادرات الدولة نظرا لما تمثله هذه الأخيرة من نسبة كبيرة ضمن العدد الكلي والإجمالي للمؤسسات المتواجدة على مستوى التراب الوطني، مما يجعل القطاع الخاص، والمبادرة الحرة تساهم بشكل فعال في الناتج الخام المحلي². كما أن المنتوجات المصنعة من قبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تهدف إلى إشباع الحاجيات الداخلية من جهة والتصدير نحو الخارج، وهنا تكون المنتوجات ذات الميزة المحلية والخاصة بالبلد المصنع أكثر جاذبية للتصدير، مما يجعلها قابلة للتنافس على مستوى الأسواق الدولية. كما أن مرونة التسيير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

¹ محمد الهادي مباركي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المفهوم والدور المرتقب، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة عدد رقم 11 ، 1999 ، ص 133.

² نفس المرجع، ص 133.

يجعلها تلعب دور فعال إذ يسمح لها بالتعديل في برامجها والتكيف مع متطلبات السوق الوطنية أو الأجنبية مما يجعلها قادرة على تلبية حاجيات السوق في كل وقت¹.

إن مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر في تنمية الصادرات خارج المحروقات رغم ارتفاع عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الذي يقارب 700 ألف مؤسسة مع نهاية 2013 تبقى مساهمتها في الصادرات ضئيلة جدا إذ يتراوح نسبتها ما بين 2 % إلى 3 %، ولكن ما يثير الانتباه أن من هذه النسبة الضئيلة نجد حوالي 90 % من الصادرات خارج المحروقات من إنتاج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، هذا ما يبين مدى فعالية و مساهمة هذه الأخيرة في اقتصاد الدولة بصفة عامة و في الصادرات بصفة خاصة ، لذا ينبغي تشجيع إحداث مؤسسات جديدة و التنوع فيها للإمام بكل القطاعات الصناعية و الخدمائية².

ثانيا: مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التكامل الاقتصادي.

تلعب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في بعض الحالات الدور المكمل للمؤسسات الكبرى فهي تساهم في التكامل الاقتصادي، فلا يعني وجود هذه المؤسسات حتمية وجود منافسة و مواجهة مع المؤسسات الكبرى ، فدورها التكاملي أكثر أهمية في المجتمع كونها تعتبر مؤسسات مغذية تعتمد عليها في كثير من الأحيان المؤسسات الكبرى على شكل مناولة و يكون هذا التعاون بالغ الأهمية كونه يساهم بطريقة فعالة في تنمية الاقتصاد

¹- عبد العزيز جميل مخيمر، احمد عبد الفتاح عبد الحليم، دور الصناعات الصغيرة و المتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية للنشر، 2000، ص 33

²- إحصائيات وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لسنة 2013 عبر موقع الانترنت:

الوطني فالمؤسسات الكبرى كثيرا ما تحتاج في مجالها إلى أعمال صغيرة لتنفيذ بعض العمليات والنشاطات ، مما يجعلها تلجأ إلى هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تتخصص في إنتاج ذلك المنتج الذي يسمح للمؤسسة الكبيرة في إنتاج كذلك منتوجها، وعلى سبيل المثال مؤسسات إنتاج السيارات فهي في صناعتها تحتاج إلى العديد والكثير من الأعمال الصغيرة، لا يمكن لها توفيرها لوحدها فهي تلجأ حينها إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتزويدها باللوازم المختلفة كالعجلات الكوابل ، الغيار...الخ¹.

كل هذا التعاون والتكامل يعتبر ذو أهمية بالغة للاقتصاد الوطني كونه يسمح بإنتاج منتج 100% محلي دون اللجوء إلى الخارج، ذلك لوجود المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في صناعة وإنتاج مستلزمات واللوازم التي قد تحتاجها المؤسسات الكبرى.

ثالثا: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ترقية المنافسة وتطوير الإنتاجية.

تعتبر مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق الإنتاجية والجودة في السلع والخدمات في غاية الأهمية كونها الصورة الحقيقية للمنتج المحلي ، كما أن تعددها وتنوعها يسمح بالتنوع في المنتج من جهة ، وكذا النوعية من حيث الجودة والسعر².

¹- عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحليم، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، المرجع السابق، ص 33.

²- علوني عمار، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المحلية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، عدد رقم 10 2010، ص 175.

وسمح هذا التنوع و التعدد بخلق روح تنافسية بين هذه المؤسسات سواء من حيث الإنتاج أو الجودة، أو السعر، كما أنها أصبحت تنافس حتى المؤسسات الكبرى نظرا للكفاءة العالية التي تمتاز بها هذه الأخيرة و كذا قدرة الإبداع والابتكار و انتشارها في كافة القطاعات الاقتصادية.

رابعاً: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الابتكار والتجديد.

تعتبر المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المناخ المناسب للابتكار والتجديد كون اغلب الإحصائيات تشير إلى أن الابتكارات والاختراعات التي تتحقق عن طريق الصناعات الصغيرة تزيد عن ضعف مثيلاتها التي تحققها الصناعات الكبرى، ذلك نظرا لطبيعة ومناخ العمل بها والذي يكون على شكل فريق متكامل في إطار هيكل تنظيمي يمتاز بالبساطة وسهولة التسيير¹.

الفرع الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية

الاجتماعية.

إن الحديث عن دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية يؤدي بنا إلى الحديث عن قطاع الشغل الذي يعتبر الجانب الاجتماعي الحساس في المجتمع، إذ لا يمكن الحديث عن الاستقرار الاجتماعي إذا ما كان أغلب فئات المجتمع في بطالة، دون دخل يضمن لهم حياة شريفة، لذا ينبغي الحديث عن الدور الفعال الذي تلعبه

¹- بوالبردة نهلة ، الاطار القانوني لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، المرجع السابق ، ص 115.

المؤسسات كون إمكانها تسمح لها باستقطاب عدد هائل من الشباب البطال باعتبارها الكيان الاقتصادي الذي يسمح لكل شخص طالب للعمل أو مسرح، يرغب في الاستثمار في إنتاج السلع و تقديم الخدمات بصفة فردية أو جماعية، ولحسابه الخاص¹، لهذا سوف نتطرق من خلال هذا الفرع إلى دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تشغيل الشباب (العنصر الأول)، ثم إلى دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التوازن الجهوي (العنصر الثاني)، وأخيرا دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تشغيل المرأة (العنصر الثالث).

أولا: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تشغيل الشباب.

يعتبر دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رياديا في تحقيق فرص العمل وتشغيل الشباب لكونها الخلية الأساسية والجوارية التي يحتك بها الشاب مباشرة، وكذا انخفاض متطلباتها للبنية الأساسية، مما يحد من التكاليف اللازمة لإقامتها وتشغيلها وبالتالي تخفيف العبء على عاتق الدولة في هذا المجال²، لذا عمدت الدولة الجزائرية في الآونة الأخيرة على اتخاذ كافة الإجراءات والتسهيلات الضرورية من اجل تشجيع الشباب على إنشاء مؤسساتهم، تمثلت في تمديد فترة الاستفادة من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لمدة سنتين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف خمسة عمال على الأقل لمدة غير محدودة، كما شملت الاستفادة من إجراءات تتعلق بتخفيض

¹ محمد الهادي مباركي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المفهوم والدور المرتقب، المرجع السابق، ص 132.
² بن عنتر عبد الرحمان، بلوناس عبد الله، مشكلات المشروعات الصغيرة والمتوسطة وأساليب تطويرها ودعم قدرتها التنافسية، مجلة روسيكادا، العدد الأول، ديسمبر، 2003، ص، 122.

الضغط الجبائي على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى الاستفادة من الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وكذا تخفيض نسبة الرسوم الجمركية فيما يخص التجهيزات المستوردة والتي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار لكل مقاول يتعهد عند انطلاق النشاط بإنشاء أكثر من 100 منصب عمل وذلك لمدة خمس سنوات¹.

كل هذه الإجراءات اتخذت لتشجيع الشباب على خوض مجال المقاولات التي سوف تسمح بتحقيق أهداف اقتصادية من استثمار وخلق ثروة مالية تساهم في الدخل القومي للدولة وأهداف اجتماعية من امتصاص للبطالة وتأمين الاستقرار الاجتماعي في البلد. ولعل النتائج المحققة في هذا المجال نتائج مشجعة، ولدت ديناميكية جعلت من نسبة عرض العمل تنتعش بطريقة ممتازة سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام.

وعليه تشير إحصائيات 2013 انه تم استحداث أزيد من 700 ألف منصب عمل بما فيها نسبة 70 % من مناصب العمل المستحدثة خلال هذه السنة من القطاع الخاص، أي ما يعادل 595.489 منصب عمل² على النحو التالي :

- بالنسبة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، بلغ عدد المؤسسات المستحدثة فيها 43.039 مؤسسة أسفرت عن تشغيل ما يعادل 96.233 شاب³.

¹- المادة 59 من القانون 06-24 المؤرخ في 26 ديسمبر 2006، المتضمن قانون المالية لسنة 2007، ج ر عدد 85 المؤرخ في 27 ديسمبر 2006.

²- إحصائيات موقع وزارة العمل والضمان الاجتماعي لسنة 2013 عبر الموقع الإلكتروني www.mtess.gov.dz

³- نفس المرجع.

-كذلك الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، أين بلغ عدد المؤسسات المستحدثة فيه 21.412 مؤسسة أسفرت عن تشغيل ما يعادل 41.786 شاب.

هذه النتائج المحققة من كلتا الآليتين جعلت من نسبة البطالة تنخفض، كما جعلت من المؤسسة الصغيرة و المتوسطة تساهم بطريقة مباشرة و فعالة في تشغيل الشباب بأزيد من 140.000 منصب عمل بالإضافة إلى الآليات الأخرى التي تساهم بطريقة غير مباشرة في دمج الشباب في المؤسسات كالوكالة الوطنية للتشغيل ، و جهاز الإدماج المهني المستحدث في سنة 2008 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 2008/04/19 و الذي يهدف بالأساس الى دمج خريجي الجامعات بصيغ عقود عمل مختلفة و التي توصلت إلى دمج أزيد من 457000 شاب في مختلف المؤسسات¹.

ثانيا: دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تحقيق التوازن الجهوي.

إن من ميزات المؤسسة الصغيرة و المتوسطة إمكانية استحداثها في أي مكان أو أية جهة كون هذه الأخيرة تهتم في أغلبية الأمور في القطاعات والصناعات ذات العلاقة المباشرة بالمواطن كالمواد الغذائية و الألبسة ، لذا تهدف أغلب مخططات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في العادة إلى إعادة توزيع الثروة و العدالة في توزيع مكاسب هذه التنمية على المناطق المختلفة للوطن ذات الكثافة السكانية المختلفة بحيث لا تكون المكاسب مركزة في المناطق الأكثر كثافة و التي تعتبر في العادة موطن للمؤسسات الكبرى ، و ذلك حفاظا على التوازن الجهوي للبلد الذي يعتبر الركيزة في الاستقرار

¹ - إحصائيات موقع وزارة العمل والضمان الاجتماعي لسنة 2013 عبر الموقع الإلكتروني www.mtess.gov.dz

والأمن الاجتماعي¹ ، وتكون حينها هذه المؤسسات مؤشرا لمدى تحقيق التوازن الجهوي سواء تعلق الأمر بالجانب الاقتصادي أو الاجتماعي.

ثالثا: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تشغيل المرأة.

يعد التشغيل أول محطة تواجه المرأة المقبلة على عالم الشغل ، لذا نجد أن المؤسسة الصغيرة و المتوسطة تلعب دورا فعالا في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال دورها الفاعل في إدخال العديد من الورشات التي تتناسب مع عمل المرأة فبعض القطاعات أو الأشغال خصصت للمرأة كالخياطة مثلا يجعل من المؤسسة الصغيرة في قلب الفكرة كونها سوف تساهم بطريقة مباشرة في تشغيل المرأة ، وفي إنماء الثروة الوطنية و بناء الاقتصاد الوطني ، لهذا نجد أن المرأة يمكن لها كذلك رفع التحدي والمشاركة في تطوير الاقتصاد الوطني².

يتضح جليا مما سبق الأهمية البالغة التي تكتسبها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصاد أية دولة، ومدى تأثيرها الايجابي على الجانب الاجتماعي للمجتمع، ولعل التوجهات الحديثة للاقتصاد الجزائري تصب ضمن هذه الأهمية أين وجدت فيها هذه الأخيرة المناخ الملائم لقيامها و تطويرها، رغم بعض الصعوبات و العراقيل التي مازالت تحوم بالمناخ العام للأعمال.

¹- نزي فاطمة الزهراء، آفاق تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، المرجع السابق، ص 128.

²- تاج عطا الله، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة والحماية القانونية ، دراسة مقارنة، 2007، ص 94.

إن السياسة المنتهجة في الجزائر في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خيار يعني به إخراج الاقتصاد الوطني من التبعية لمورد واحد وهو النفط ، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تسمح بتطوير وتنوع المداخل من جهة، وكذا تشجيع المنتج الوطني و الرقي به نحو جودة عالية و عالمية بالإضافة إلى المساهمة الفعالة في توفير عدد معتبر من مناصب الشغل و ارتفاع معدلات النمو والمساهمة الفعالة في دفع القدرة الإنتاجية، و التنافسية. إلا أنه بالرغم من كل هذه الجهود التي بذلتها الدولة من سياسة اقتصادية إصلاحية، و مصادقة الحكومة على جملة من النصوص القانونية التي تهدف كلها إلى إعادة هيكلة الاقتصاد الوطني و خلق مناخ للاستثمار يسمح لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لا زالت هذه الأخيرة تعاني من عدة مشاكل تتقدمها البيروقراطية الإدارية وتعقد بعض الإجراءات مما يجعل من عزيمة الشباب في خوض المجال يتراجع يوم بعد يوم بالإضافة إلى الصعوبات المتعلقة بالعقار، لاسيما العقار الصناعي الذي لا تزال إجراءات منح عقود الامتياز تستغرق وقتا طويلا للحصول على موافقة هيئات calpiref على هذه العقود بالنظر إلى البيروقراطية الإدارية التي مازالت تسود معظم إدارتنا و هيكلنا، مما يخلف نوع من الإحباط لدى المستثمرين¹.

كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رغم مساهمتها الفعالة في التقليل من البطالة، إلا أنها تعاني بذاتها من مشكلة العمالة المؤهلة، في جميع المجالات و ذلك

¹- فتات فوزي، عمراني عبد النور قمار، واقع وأفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سيدي بلعباس، العدد الأول، 2006، ص 38-40.

لنقص التكوين و المهارة في العمل الناتجة عن عدة عوامل لاسيما ضعف التكوين، مما يجعل قطاع التكوين المهني يلعب دورا رياديا كذلك في قطاع التشغيل من خلال توفير اليد العاملة المؤهلة و المكونة في المجالات التي تعاني من نقص فادح في اليد العاملة المؤهلة¹.

لذا يعتبر التكوين في المؤسسة بمثابة استثمار بحد ذاته، في الموارد البشرية كون هذا الاستثمار يسمح في تحسين معرفة و مهارة العمال في استغلال وسائل الإنتاج والتسيير و هو ما يسمح في تحقيق أكثر فعالية في لعمل إلا أن رغم وضع الكثير من المراكز التوجيهية والتكوينية، يبقى مشكل العمالة المؤهلة دائما قائم لعدة أسباب أهمها عدم قلة الإمكانيات المالية لدى هذه المؤسسات لامتلاك مراكز تكوين داخل المؤسسات، بالإضافة إلى غياب نضج فكري و عملي لدى ملاك و مسيري المشاريع في المجال، مهتمين أكثر في تحقيق الربح مهما كانت الوسيلة أو الطريقة².

¹- جمال الدين كعواش، تأثير هيكل تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أدائها المالي، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة جيجل، الجزائر، 2010، ص 199.

²- بن وسعد زينة، تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من طرف البنوك، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2004، ص 48.

الباب الثاني: الهياكل العمومية للتشغيل

لقد نتج عن مسار العولمة عدة تحولات اقتصادية عالمية جعلت بذلك الدول أمام حتمية مراجعة استراتيجيتهم السياسية والاقتصادية والاجتماعية من خلال عدة إصلاحات اقتصادية جذرية، بهدف خلق نظام اقتصادي عالمي يسمح بتحقيق الأهداف المسطرة لاسيما ما يتعلق بالتنمية والرقى الاقتصادي¹.

لهذا تعتبر مسألة الإصلاحات الاقتصادية في غاية الأهمية للدول التي عرفت نوعا من اللااستقرار السياسي والاقتصادي، مما أوجب على الدول تعميق هذه الإصلاحات بكل موضوعية، ووضع سياسات قادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتمنح للشباب الامكانيات اللازمة في خلق الثروات والمساهمة في خلق أكبر عدد ممكن من مناصب العمل².

تماشيا مع هذا المبدأ باشرت الجزائر منذ سنة 1988 عدة إصلاحات اقتصادية والتي سبق التطرق إليها، وذلك بنية النهوض بالاقتصاد الوطني وتحقيق أعلى معدلات التنمية، ولقد أثرت هذه الإصلاحات على جانب الشغل بفعل مخططات إعادة الهيكلية الجديدة والتي تولد عنها تسريح للعديد من العمال الذين وجدوا أنفسهم دون منصب عمل.

وفي هذا الصدد تقرر وضع سياسة تشغيل جديدة تسمح بامتصاص العدد الهائل من الشباب العاطل وذلك بتوجيههم إلى مجال المقاولاتية، عن طريق استحداث عدة

¹- دادي عدون ناصر، العايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، المرجع السابق، ص 12.

²- نفس المرجع، ص 13.

أجهزة وآليات تسمح بدعم البطالين و مرافقتهم في خلق مؤسسته و بمقاربة تضمن ضرورة المساهمة في التقليل من البطالة، وعليه وقصد الإلمام بهذه الآليات التي تم وضعها على أرض الواقع سوف نحاول من خلال هذا الباب التطرق إلى هذه الآليات المستحدثة والتي سطرت عدة أهداف تتقدمها الرفع من نسبة التشغيل وترقيته، من خلال تحرير المبادرة الحرة للشباب و خوض مجال المقاولاتية من جهة و خلق مراكز و أنظمة إدماج للشباب طالبي العمل لأول مرة قصد تهيئتهم للدخول لعالم الشغل و الانطلاق بالحد الأدنى من الخبرة المهنية التي تسمح بتحقيق فعالية في المنصب الذي تم التنصيب فيه من جهة، دون التغاضي على الجانب الاقتصادي و التنموي من خلال العمل على تحقيق الثروة الوطنية عن طريق دعم الاستثمار المحلي والوطني، لهذا الغرض اعتمدت السلطات العمومية في سياستها المتعاقبة للإصلاحات الاقتصادية على جملة من الآليات، نجد منها التي تسمح بتحقيق هدفين في نفس الوقت، متمثلا في كل من ترقية الاستثمار و تشجيعه عن طريق القروض الممنوحة للشباب قصد خلق مؤسساتهم الصغيرة و المتوسطة، و كذا المساهمة في خلق مناصب العمل جراء هذا الاستثمار من جهة أخرى لتبقى الآليات الأخرى التي تسهر على ضبط سوق الشغل على غرار الوكالة الوطنية للتشغيل و جهاز المساعدة على الإدماج المهني، توضيحا للمراد بالآليات العمومية للتشغيل ، إرتأينا إلى تقسيم هذا الباب إلى فصلين نتناول في الفصل الأول آليات دعم التشغيل ذات الطابع الاستثماري لنخصص الفصل الثاني لآليات التشغيل ذات الطابع الاجتماعي.

الفصل الأول: آليات دعم التشغيل ذات الطابع الاستثماري

إن تحول النظام الاقتصادي الجزائري من الاشتراكي الموجه إلى الليبرالي الحر، جعل من المبادرة الخاصة تنشأ بصورة فعلية من خلال الترخيص للشباب الخوض في مجال المقاولاتية، فكانت هذه الآليات بمثابة البديل الوحيد أمام السلطات العمومية التي تسمح بتغطية نسبة البطالة المرتفعة من جهة، و المساهمة في رفع القدرات الإنتاجية للاقتصاد الوطني و ذلك بجعل هذه الآليات تلعب دورين أساسيين يتمثل أولهما كوسيلة و كآلية للتشغيل باستحداثها لعدد من المناصب من جهة ، و كوحدة استثمارية تساهم بطريقة مباشرة في توسيع النسيج الصناعي المحلي و تغطية الحاجيات الوطنية دون اللجوء إلى الاستيراد الذي لا يزال يعرف أعلى مستوياته في الاقتصاد الوطني الجزائر، بحيث بلغت فاتورة المديونية الجزائرية الناتجة عن الاستيراد الغير المدروس لسنة 1990 ما يقارب 28 مليار دولار، و هو ما يعكس الصورة السلبية للاقتصاد الوطني و عدم فعاليته في تحقيق تنمية اقتصادية و اجتماعية¹.

لهذا سوف نتطرق ضمن هذا الفصل لهذه الاجهزة التي تم استحداثها من أجل المساهمة في التقليل من حجم البطالة و نجد من بين هذه الآليات المعروفة لدى الخاص و العام و التي استقطبت الكثير من الشباب، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي تم استحداثها في ظروف عرف الاقتصاد الوطني أسوء مستوياته و بطالة متفشية عبر كل أقطار الوطن و لدى كل شرائح المجتمع و التي نتجت عن إعادة الهيكلة

¹- بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، المرجع السابق، ص 194.

للمؤسسات العمومية و التي أسفرت عن تسريح عدد جد مرتفع من العمال ، كما نجد إلى جانب الجهاز الذي سوف نتناوله في المطلب الأول ، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة الذي أستحدث في نفس الظروف الاقتصادية والاجتماعية و الذي عرف بدوره عدة تعديلات لاسيما من ناحية المهام المسندة من صندوق للتأمين إلى صندوق دعم للاستثمار من خلال القروض التي يتولى تسييرها لفئة من المجتمع و الذي سوف نتطرق إليها في المطلب الثاني.

المبحث الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني

للتأمين على البطالة

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى جانب الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في ظروف اجتماعية قاسية تزامنت مع التسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية ناتجة عن المخططات المتتالية في إعادة الهيكلة، وفي ظل اقتصاد وطني غير قادر على تغطية العجز الذي تعاني منه الخزينة العمومية وتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية¹. فكان من الضروري التفكير في سياسات جديدة تسمح بالتقليل من حجم البطالة والمساهمة في الرفع من القدرات الاقتصادية للبلاد، فكانت الوكالة من أحد الهياكل المرافقة التي ساهمت وتساهم في دعم و إنشاء و ترقية المؤسسة الصغيرة، و عليه ظهرت أول النصوص القانونية التي تؤكد عزم الدولة على دعم

¹- سايبى صندرة، دور المرافقة في دعم إنشاء المؤسسة المصغرة، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2005، ص 93.

الشباب في خوض المقابلة عن طريق الأمر رقم 96-14 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1996 و الذي نص في المادة 16 منه على استحداث و فتح حساب التخصيص الخاص رقم 302-087 تحت عنوان الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و الذي يتولى على الخصوص تمويل الإعانات المالية المخصصة للشباب، و تغطية الضمانات الممنوحة للبنوك، أو المؤسسات المالية رغم كل المشاكل التي كان يعاني منها الاقتصاد الوطني و ارتفاع المديونية الخارجية، رفعت السلطات العمومية التحدي من خلال فتح المجال للشباب في خوض المؤسسة وتحقيق الثروة الوطنية¹.

المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSE)

تم استحداث الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لتتولى تسيير هذه الإعانات المالية، ومرافقة الشباب في خلق مؤسساتهم، و ترقية قطاع المقاولاتية و المناولة، وهو ما تم بموجب المرسوم التنفيذي 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر و المتضمن إنشاء الوكالة، والتي تم تعريفها في المادة الأولى على أنها هيئة من طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي توضع تحت وصاية رئيس الحكومة، و هي تسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل و ترقيته من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة

¹ - الأمر رقم 96-14 المؤرخ في 24 جوان 1996 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1996، ج رعدد 39 المؤرخ في 26 جوان 1996.

لإنتاج السلع و الخدمات عن طريق منح قروض مالية لتسهيل عملية التمويل للشباب
الراغب في استحداث مؤسسة من هذا القبيل¹.

الفرع الأول: مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وأهدافها.

لا يمكن لأي جهاز أو أية سياسة تشغيل تحقيق نتائج إيجابية إن لم يتم تحديد
المهام التي تتولى الوكالة تنفيذها، وكذا الأهداف التي يجب التوصل إليها، فكانت الوكالة
على غرار الآليات الأخرى التي اعتمدت عليها الدولة في تحقيق أهداف السياسة الوطنية
للتشغيل المرجوة منها والتي يمكن حصرها في تحقيق التنمية بصفة عامة، لهذا عمدت
السلطات على تحديد هذه المهام والأهداف في نص القانون لكي تكون كحتمية قانونية
لا يمكن التهرب عنها والسعي لتحقيقها مهما كانت الظروف.

أولاً: المهام المنوطة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

أسندت للوكالة الوطنية بمجرد إنشائها إلى جانب توليها تسيير الإعانات المالية
المقدمة للشباب عن طريق الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب الذي وضع تحت
وصايتها، عدة مهام تم حصرها في مهمة الإعلام والتحسيس والتوجيه والمرافقة في خلق
هذه المشاريع التي لها انعكاسات مباشرة على الجانب الاجتماعي والاقتصادي لاسيما

¹- المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
وتحديد قانونها الأساسي، ج رعدد 52 المؤرخ في 11 سبتمبر 1996.

على ظاهرة البطالة وركود الشباب دون منصب عمل. وعليه لقد تطرقت المادة السادسة من المرسوم التنفيذي 96-296 إلى المهام المخصصة للوكالة والمتمثلة أساسا في كل من:

- تقديم الدعم والتوجيه والمرافقة اللازمة للشباب المقاولين لإنشاء نشاطهم الخاص بهم عن طريق وضع على مستوى الوكالات المحلية مستشارين متخصصين في مجال المالية والمقاولاتية قصد تأطير كل هؤلاء الشباب.

- وضع تحت تصرف الشباب كل المعلومات الضرورية لاسيما الاقتصادية والتقنية والتنظيمية المتعلقة بالنشاط المراد استحداثه من خلال كل المعطيات المتواجدة عبر مختلف القطاعات الوزارية¹.

- خلق بنك معطيات للمشاريع المتواجدة و القابلة للتمويل من قبل الوكالة، و الذي يسمح بالتحكم في الاقتصاد الوطني عن طريق توجيه هؤلاء الشباب نحو المشاريع الغير مستحدثة مما يسمح في تنويع المشاريع و توجيهها يخدم الاقتصاد الوطني و يساهم في التقليل من التبعية البترولية².

- تطوير وتعزيز العلاقات مع مختلف القطاعات العاملة مع الوكالة لاسيما البنوك، الضرائب صناديق التأمين، مكاتب الدراسات كونها تعتبر بمثابة شريك للوكالة و التي لا يمكن لها العمل دون تحقيق هذا التكامل و التواصل بين كل هذه الهيئات، و الذي

¹- المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، السابق الذكر.

²- المادة 06 من نفس المرسوم.

يتجلى من خلال الندوات والاجتماعات التقييمية و العملية التي تنظمها قصد تحسين الخدمة المقدمة للشباب بإدخال كل مرة تحسينات لطرق العمل و المقاربة¹.

- تطوير وتعزيز العلاقات مع القطاعات الاقتصادية المختلفة التي تسمح بوضع مخطط يحدد فرص الاستثمار، يجعلها تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية.

- تشجيع كل مبادرة تسمح بترقية المؤسسة الصغيرة والمبادرة الخاصة².

الملاحظ من خلال هذه المهام المسندة للوكالة، أنها تركز على مرافقة الشباب وتشجيعهم على خوض المقاومة برفع كل الصعوبات التي قد تواجههم سواء خلال مرحلة الإنشاء أو الاستغلال، بالنظر إلى الإمكانيات الممنوحة للوكالة سواء المادية أو المالية، من جهة وكذا وضع قائمة اسمية لكل النشاطات الخدمائية والصناعية التي يعاني الاقتصاد الوطني عجزا فيها قصد توجيه هؤلاء الشباب لهذه الأنشطة و تفادي التسيير العشوائي للاستثمار في مجالات ليست بالأولوية وذلك بعد ملئ الشاب الراغب في الاستثمار بالاستثمار المراد استحدثه لعرضه بعده على لجنة الفحص و الانتقاء³.

¹ - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، السابق الذكر.

² - بن أشهو فريدة، نظام تمويل المؤسسات المصغرة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، التسيير والعلوم التجارية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2005، ص 105.

³ - أنظر الملحق رقم 01، ص 219.

ثانيا: أهداف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

إن المهام المسندة للوكالة السالفة الذكر جعلت من هذه الأخيرة تسطر جملة من الأهداف تسعى من خلالها إلى رفع الضغط الاقتصادي الذي كانت تتخبط فيه الجزائر بالإضافة إلى ضرورة النهوض بالمستوى الاجتماعي للمواطن الذي عرف تدني أدى إلى ظهور عدة آفات اجتماعية، و عليه تتمثل أهداف الوكالة في:

- ضمان وضع كل الظروف اللازمة في خلق المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وخلق روح المقاولاتية لدى الشباب الطموح بخلق نشاط ، ونشر الفكر الاستثماري.
- المساهمة في خلق مختلف النشاطات، والثروات الوطنية و الخاصة، كون مختلف القطاعات تعاني من نقص إن لم نقل انعدام المؤسسات المساهمة في هذه القطاعات.
- المساهمة في خلق مناصب شغل دائمة تسمح بالتقليل من حجم البطالة الذي عرف أعلى مستوياته¹.

- ضمان استمرارية وديمومة هذه المؤسسات المستحدثة في أرض الواقع من خلال وضع كل الدراسات المتعلقة بالانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لهذه المشاريع و مدى فعاليتها ونجاحها².

¹- المادة 06 من المرسوم التنفيذي 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، السابق الذكر.

²- المادة 06 من نفس المرسوم.

الفرع الثاني: التنظيم الهيكلي لوكالة دعم تشغيل الشباب والإعانات

المعتمدة منها

رغبة وإيماننا من السلطات العمومية في تحقيق الأهداف السالفة الذكر، عمدت على تجسيد تنظيم هيكلي للوكالة يسمح لها بالتقرب من المواطن عبر كل مناطق البلاد من خلال فتح العديد من الوكالات الجهوية والمحلية والمندوبيات البلدية، بالإضافة إلى سلطة مركزية تتولى الإشراف على كل العمل الذي يقام على مستوى الوكالات المحلية معتمدة في ذلك على مبدأ لا مركزية القرار مما سمح في تحسين الخدمة المقدمة و السرعة في دراسة الملفات¹، ضف إلى ذلك وقصد جلب الشباب لهذه المنهجية والسياسة الجديدة عمدت السلطات على وضع جملة من الإعانات الإدارية، التقنية، المالية، والجمركية، بهدف تسهيل عملية الاستثمار، ودفع الشباب نحو العمل في ظروف يمكن وصفها بالأحسن².

أولاً: التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

وضع المرسوم التنفيذي 96-296 المتضمن استحداث الوكالة تنظيماً هرمياً بحيث تتولى الهيئة المركزية المتمثلة في المديرية العامة التي يرأسها مدير عام ومجلس التوجيه وذلك من أجل إعداد النشاطات المتعلقة بالوكالة، وإحداث الفروع الجهوية والمحلية التابعة لها والتي تتولى عمل المرافقة والتقرب من الشباب المقاول، بغية إيصالهم إلى

¹- محمد الطاهر شعلال، الآليات العمومية لترقية الشغل، المرجع السابق، ص 39.

²- نفس المرجع، ص 43.

الأهداف المرجوة في خلق هذه المؤسسات ومناصب الشغل الناتجة عن ذلك، إلى جانب لجنة المراقبة التي تتكفل بمراقبة كل أعمال الوكالة سواء على المستوى المركزي أو المحلي و التدقيق في الحسابات¹.

وعليه يتولى المدير العام بصفته المسير للوكالة عدة مهام لاسيما منها المالية، بحيث اعتبرته المادة 22 من المرسوم 96-296 بمثابة الأمر بالصرف لكل نفقات الوكالة باعتبارها المهمة الأساسية سواء من حيث إدارتها أو تنفيذها، ونظرا لحساسية المهمة فيعتبر المدير العام من الإطارات العليا ويعين بموجب مرسوم تنفيذي من قبل رئيس الحكومة وباقتراح من وزير التشغيل².

إلى جانب المهام المالية فهو يتولى كذلك الحرص على تحقيق الأهداف المسطرة من قبل الوكالة، و تمثيلها على كل المستويات و الهيئات لاسيما الإدارية و القضائية، والقيام بكل الإجراءات الإدارية و التحفظية، و تقديم كل الإعانات اللازمة لحسن سير مرافق الوكالة و السهر على تنفيذ قرارات مجلس التوجيه، بالإضافة إلى توليه السلطة السلمية على كل الموظفين التابعين للوكالة سواء من تعيينات، ترقيات و تنحي، و تنظيمه للعمل الداخلي للوكالة عن طريق إعداد نظام داخلي يسري مفعوله على كل الموظفين بمجرد المصادقة عليه من قبل مجلس التوجيه³.

¹- المادة 20 من المرسوم التنفيذي 96-296 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، السابق الذكر.

²- المادة 22 من نفس المرسوم.

³- عبد الله قادية، الإطار القانوني لدعم تشغيل الشباب، المرجع السابق، ص 297.

ونظرا لتشعب مهام الوكالة وتدخل عدة هيئات في أداء مهامها كان لزاما في خلق مجلس يجمع كل هذه الهيئات و الشركاء المباشرين و إشراكهم في تسيير الوكالة، عن طريق مجلس التوجيه المستحدث بموجب المرسوم التنفيذي 296/96 السالف الذكر والذي يتكون من عدة ممثلين لجهات و قطاعات ذات صلة مباشرة بالاستثمار لاسيما قطاع الفلاحة الصناعة، و التجارة والتي تعتبر مساهمتهم في وضع الخريطة العامة للوكالة في غاية الأهمية بالنظر لطبيعة مهامها بحيث يتولى المجلس دراسة المخطط السنوي لنشاطات الوكالة مع تحديد القائمة للأنشطة القابلة للتمويل من خلال توجيه وإعداد قائمة لهذه الأنشطة مراعيًا في ذلك المعطيات الاقتصادية والنقائص التي يعاني منها الاقتصاد الوطني و يعتبر المجلس بمثابة الهيئة العليا في تسيير الوكالة إذ يشرف على رئاسته ممثل الوزير المكلف بالتشغيل بمعية ممثلين للقطاعات الوزارية الأخرى إلى جانب المسؤولين المركزيين لمختلف القطاعات العاملة مع الوكالة لاسيما المالية، التجارة الصناعة... إلخ¹.

ثانيا: الإعانات المعتمدة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب

إعتمدت الوكالة في إطار إنجاح سياستها الاستثمارية و جلب الشباب إلى مجال المقاولات على جملة من الإعانات و التركيبات المالية، و مرافقتها بالعديد من آليات

¹- المادة 18 من المرسوم التنفيذي 96-296 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، السابق الذكر.

التمويل ومنح هذه الإعانات، و عليه تعتمد الوكالة على منح التحفيزات المالية والجبائية على جملة من الضوابط التي تسمح بتأهيل الشباب في الاستفادة من هذه الإعانات من عدمها، التي تضمنها المرسوم التنفيذي 290/03 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003 المتضمن شروط الإعانة المقدمة من طرف صندوق دعم الشباب. و عليه تشترط الوكالة لكي تقدم دعمها المالي أن يتراوح أعمار الشباب ما بين 19 إلى 35 سنة، و أن يكون في حالة عطل عن العمل، و ذو تأهيل علمي معرفي أو مهني معترف به، بالإضافة إلى مساهمة شخصية على مبلغ الاستثمار المراد استحداثه و الذي تتراوح ما بين 5% إلى 10% مراعيًا مبلغ الاستثمار الإجمالي¹.

هذه المساهمة الشخصية عرفت تطورًا وتم تخفيضها إلى حدود 1% إلى 2% بالنظر إلى الانتقادات التي تعرضت لها الوكالة المتعلقة بعدم كفاية المبالغ المخصصة للاستثمارات فتم مراجعة مبالغ الإعانات المالية من خلال رفع حدود القروض البنكية والقروض بدون فائدة الممنوحة من طرف الوكالة إلى سقف 10 ملايين دج بعدما كانت لا تتجاوز 4 ملايين دج والشيء الإيجابي الذي سمح للعديد من الشباب في تحقيق مشاريعهم التي بقيت العديد من السنوات معرّقة نتيجة قلة الإمكانيات المالية سواء من طرف المستثمر ذاته أو من خلال القرض المعتمد²، إذ سمحت هذه المراجعة من قيمة القرض وقيمة المساهمة الشخصية للمقاول بتمويل ما يقارب 14% من إجمالي

¹- المواد 2 و 3 من المرسوم التنفيذي 290/03 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003 المتضمن شروط الإعانة المقدمة من طرف صندوق دعم الشباب، ج رعدد 54 المؤرخ في 10 سبتمبر 2003.

²- العايب ياسين، إشكالية تمويل المؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2011، ص 222.

المشاريع التي اعتمدها الوكالة و التي يفوق قيمة الاستثمارات 5 ملايين دج¹. وإن توفر الشروط السالفة الذكر سمح للوكالة تقديم مختلف الإعانات للشباب البطال الحامل للمشاريع الاستثمارية والتي تنحصر خصوصا في إعانات مالية وجمركية.

1-الإعانات المالية

إعتمدت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في منح هذه القروض وكذا الإعانات المالية على تركيبتين مختلفتين تتمثل أساسا في التمويل الثنائي الذي ينحصر بين مساهمة الشاب المقاول، والقرض المقدم من الوكالة دون أية مساهمة من طرف البنوك PNR، بحيث تكون المساهمة الشخصية ما بين 70% إلى 75% لتتولى الوكالة حوالي 25% من بقية الاستثمار والذي يكون دون أي فائدة².

ونظرا لقلة الإمكانيات المالية للشباب فإن هذه التركيبة لم تعرف إقبالا كبيرا بالنظر إلى ارتفاع المساهمة الشخصية للشباب البطال من القيمة الإجمالية للاستثمار، إذ لم تتكفل الوكالة سنة 2014 إلا بتمويل ما يعادل 623 مشروع على المستوى الوطني، أي ما يعادل 1.44% من مجمل المشاريع الممولة، مما يجعل من مراجعة التركيبة المالية لهذه الآلية حتمية إذا أردنا الرفع من حجم الاستثمارات و التقليل من العبء الملقى على البنوك العمومية والخاصة³.

¹- إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، www.ansej.dz

²- بوشنافة أحمد، بوسهمين أحمد، سياسات الاستثمارات المصغرة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في الجزائر للحد من البطالة، الندوة العربية المنعقدة بالجزائر حول البطالة، 2006، ص 451.

³- إحصائيات موقع وزارة العمل والضمان الاجتماعي لسنة 2014 www.mtess.gov.dz

أما التركيبة المالية الثانية، تتمثل من تمويل مالي ثلاثي، يعتمد على مساهمة شخصية للشباب المقاول و التي تتراوح حسب حجم الاستثمار ما بين 1% إلى 2% ، ومساهمة من طرف الوكالة في حدود 28 % كقرض دون فوائد، لتتولى البنوك بقية التمويل في حدود 70% بإعفاءات من الفوائد تتولى الوكالة جزءا منها على حساب الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و تحمل الدولة على عاتق ميزانيتها النسبة المتبقية من الفوائد، ما يجعل الشباب المقاول معفي من كل الفوائد الناتجة عن القروض البنكية¹.

وقصد تسهيل عملية القرض من البنوك و تقديم الضمانات الكافية التي تسمح لهم بتمويل هذه المشاريع، تم استحداث بما يسمى بصندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة للشباب بموجب المرسوم 98-200 المؤرخ في 9 جوان 1998²، والذي وضع تحت وصاية وزير التشغيل و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والذي يتولى بدوره حسب نص المادة 3 منه بتغطية و ضمان القروض المقدمة من قبل البنوك في حدود 70% من المبلغ الإجمالي للاستثمار في حالة عجز المقاول على دفع الأقساط البنكية، و ذلك لتفادي وقوع هذه الأخيرة في وضعية إفلاس، بالنظر إلى الحجم الهائل من المشاريع الممولة من قبلها و التي بلغت مساهمة البنوك فيها سنة 2014 ما يقارب

¹- فراحي بلحاج، تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ودورها في عملية التنمية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2011، ص 188.

²- المادة 3 من المرسوم 98-200 المؤرخ في 9 جوان 1998 المتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان القروض الممنوح إياها للشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي، ج رعدد 42 المؤرخ في 14 جوان 1998.

108.317.399.967.84 دج¹. ولقد سمحت هذه التركيبة المالية من تمويل ما يعادل 42.416 مشروع سنة 2014، أي ما يعادل 98.5%². من مجمل المشاريع الممولة من طرف الوكالة، و يعود هذا الإقبال على هذه التركيبة المالية إلى قلة الإمكانيات المالية لدى الشباب المقاول.

2-الإعانات الجمركية

مواصلة في سياسة التشجيع والمرافقة يستفيد الشباب المقاول خلال مرحلة الإنشاء والاستغلال من جملة من التحفيزات و الإعفاءات الجمركية، فيعفى الشباب المقاول خلال مرحلة الإنشاء من الرسم على القيمة المضافة من مقتنيات مواد التجهيزات و الخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار، مع تطبيق معدل مخفض بمقدار 5 % على التجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار مع إعفاءات من حقوق التسجيل للعقود المنشأة للمؤسسات المصغرة³. ويستفيد المقاول بعد دخوله مرحلة الاستغلال لمدة أقصاها 10 سنوات تحدد حسب طبيعة الاستثمار من امتيازات ضريبية تتمثل في الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات (IBS) والإعفاء من الرسم على النشاط المهني⁴. إن هذه الإعفاءات الضريبية تعتبر بمثابة محفز

¹- إحصائيات موقع وزارة العمل والضمان الاجتماعي لسنة 2014 www.mtess.gov.dz

²- نفس المرجع.

³- إسحاق خديجة، دور الضرائب في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2012، ص 86.

⁴- المادة 35 من القانون 05-09 المؤرخ في 11 أكتوبر 2009 المتضمن قانون المالية التكميلي، ج ر عدد 35 المؤرخ في 14 أكتوبر 2009.

للاستثمار، إلا أن تولي الدولة كل هذه الإعفاءات على عاتق ميزانية الدولة و في ظل غياب رقابة صارمة قبلية و بعدية حول مدى استحداث هذه المشاريع يجعل من الدولة تتكبد خسائر باهضة يصعب استدراكها بالنظر إلى العدد الهائل للمؤسسات المفلسة والتي بلغ عددها مع نهاية سنة 2014 ما يقارب 13608 مؤسسة مفلسة¹، و التي لم يتم تصفيتها واسترجاع الأموال العمومية و تهرب المقاولين من العدالة، لهذا على الدولة بسط رقابتها بكل صرامة على طريقة منح هذه الإعفاءات والامتيازات المالية و الضريبية.

الفرع الثالث: حصيلة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

تمكنت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منذ استحداثها في حوالي 18 سنة من تحقيق نتائج مشجعة بحيث بلغ عدد المؤسسات المستحدثة 330 ألف مؤسسة بمبلغ استثماري قدره 262 مليار دج و التي أسفرت إلى استحداث 800 ألف منصب عمل².

الملاحظ من خلال هذه الإحصائيات أنه فعلا تم بذل مجهودات للوصول إلى هذه النتائج، إلا أنها تبقى محل عدة انتقادات لاسيما من حيث نوعية هذه المؤسسات المستحدثة و مدى مساهمتها في خلق الثروة الوطنية و التقليل من التبعية للمحروقات، إذ تساهم في الدخل الوطني بنسبة لا تتجاوز 2 %، كما أن أغلبية المشاريع منصبة على قطاع الخدمات والتي بلغ عددها 180.751 مؤسسة من جهة أولى، و الذي لم يتم

¹- إحصائيات موقع وزارة العمل والضمان الاجتماعي لسنة 2014 www.mtess.gov.dz

²- نفس المرجع.

تأطيره بالقدر اللازم مما خلق فوضى على مستوى السوق المحلية بالنظر إلى سوء التسيير، وتوجه أغلبية الشباب إلى المشاريع التي تسمح في الربح السريع ودون مراعاة المعطيات الاقتصادية و النقائص في الأنشطة التي يعاني منها السوق المحلي من جهة ثانية، في حين كان لزاما على الوكالة تأطير هذه المشاريع وذلك بضرورة توجيه الشباب إلى المشاريع التي تسمح بخلق نسيج صناعي يسمح من تقليل التبعية للمحروقات والتي عرفت أدنى نسبة إذ لم يتم استحداث ما لا يتجاوز 19.559 مؤسسة صناعية و هو الأمر الذي يجعل من مدى تحقيق الهدف المرجو من الوكالة نسبي بالنظر إلى الفوضى العارمة التي تلاحق تنظيم السوق و التي تسبب في إحداثها و لو بنسبة قليلة الوكالة بالنظر لعدم تحكمها في تنظيم الأنشطة الواجب مساندها¹.

كما أن عدد المناصب المستحدثة من طرف الوكالة يعود بالقليل مقارنة إلى المبلغ المالي الذي تم صرفه، و يعود ذلك إلى طبيعة المؤسسات المستحدثة ذات الطابع الخدماتي التي لا تحتاج إلى يد عاملة كبيرة مقارنة بالقطاع الصناعي، فكان على الوكالة كذلك التركيز في سياستها على تمويل المشاريع التي تسمح بخلق أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل، فاستحداث مؤسسة صغيرة بمبلغ مليون دج من أجل خلق منصب عمل، يجعل من الصفقة غير مربحة ولا من الناحية الاقتصادية و لا الاجتماعية.

وعليه على الوكالة إعادة النظر في سياستها وإعطاء نظرة مستقبلية واعدة تجعل من الوكالة المحرك الفعلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يجب أن تبرز فعاليتها

¹ - إحصائيات موقع وزارة العمل والضمان الاجتماعي لسنة 2014 www.mtess.gov.dz

الاقتصادية من خلال المساهمة بنسبة كبيرة في المداخل وكذا فعاليتها الاجتماعية من خلال تحسين المستوى المعيشي للمواطن والمساهمة بصورة أكثر فعالية من التقليل من حجم البطلة الذي لا يزال مرتفعا والذي بإمكان الوكالة المساهمة فيه تخفيضه بصورة أحسن بالنظر إلى الإمكانيات المالية والمادية والتسهيلات الممنوحة التي لم يتم استغلالها أحسن استغلال.

المطلب الثاني: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC.

إن الأزمة الاقتصادية التي عاشتها الجزائر الناتجة عن انخفاض أسعار النفط، أدى بالمؤسسات الاقتصادية العمومية المسيرة بنمط اشتراكي، اجتماعي، إلى انهيار الاقتصاد الوطني ووقوع إختلالات في موارد الثروة الوطنية، كما أن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة خلال تلك الفترة من إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية لم تجدي ثماره، بل عقدت الأزمة بكثير مما أسفر إلى غلق العديد من المؤسسات و تسريح لأزيد من 300 ألف عامل، الحالة التي وضعت المجتمع الجزائري يتخبط في مشاكل اجتماعية يتقدمها هاجس البطالة الذي عرف أعلى مستوياته بما يقارب 30%¹، وقصد التقليل من حدة الأزمة ومواجهتها بادرت السلطات العمومية إلى إصدار حزمة من النصوص القانونية أهمها: المرسوم التشريعي 94-09 المتضمن المحافظة على الشغل وحماية العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، و المرسوم

¹ عبد الله قادية، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، من التأمين إلى التشغيل، مجلة الراشدية، العدد الثاني، الجزائر، 2010، ص 184.

التشريعي 10-94 المتضمن استحداث التقاعد المسبق، والمرسوم التشريعي 11-94 المتضمن استحداث التأمين على البطالة لفائدة الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية ، والمرسوم التنفيذي 188-94 المتضمن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

تم إنشاء الصندوق بموجب المادة 30 من المرسوم التشريعي 11-94 السالف الذكر والتي نصت على أنه "تعهد إدارة نظام التأمين عن البطالة وتسييره إلى صندوق وطني مستقل"¹، وطبقا لهذا النص تم إصدار المرسوم التنفيذي 188-94 السالف الذكر المؤرخ في 1994/07/06 المتضمن القانون الأساسي للصندوق المعدل والمتمم، والذي جعل من هذا الأخير بمثابة صندوق يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، يوضع تحت وصاية وزير العمل والحماية الاجتماعية².

لقد تم تنصيب الصندوق بصفة فعلية في سبتمبر 1994 ، و ذلك بعد وضع تنظيم هيكلي وإداري على المستوى المركزي و المحلي، إذ يتكون الصندوق إلى جانب المديرية العامة التي تعتبر بمثابة الإدارة المركزية للصندوق من 58 وكالة، منها 13 وكالة جهوية، و 45 وكالة محلية تسهر كلها على تطبيق السياسة المقررة على المستوى المركزي و متابعة وضعية سوق التشغيل و تطوراته على المستوى المحلي وذلك برفع المقترحات

¹- المادة 30 من المرسوم التشريعي 11-94 المؤرخ في 26 ماي 1996 يحدث التأمين على البطالة لفائدة الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية ج رعدد 34 المؤرخ في 01 جوان 1996.

²- طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، الجزائر، 2011، ص 112، 113.

التي يمكن لها في المساهمة من تحسين أداء الصندوق¹. وفي هذا الصدد أسندت للصندوق عدة مهام يتولى من خلالها تحقيق الأهداف التي تم اعتمادها لاسيما تنظيم سوق العمل و ضمان التأمين عن البطالة المنجزة على التسريح الجماعي للعمال الذي سبق الإشارة إليه.

الفرع الأول: المهام الأصلية والحديثة لصندوق التأمين على البطالة في

مجال التشغيل.

عرف الصندوق منذ استحداثه عدة مهام ولكن سرعان ما تبين أن هذه المهام أصبحت لا تواكب التطورات الحاصلة بالمجتمع وبالاقتصاد الوطني وهو الأمر الذي جعل من الدولة تراجع هذه المهام بإدخال تعديلات تحت عنوان المهام الحديثة للصندوق.

أولاً: المهام الأصلية للصندوق.

لقد تولى الصندوق في بداية الأمر كمؤسسة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تسهر على تمويل التأمين على البطالة المقرر في نص المادة الأولى من المرسوم التشريعي 11-94 بحيث خصص لتغطية التعويضات الناتجة عن التسريحات الجماعية للعمال جراء الأوضاع الاقتصادية للبلاد ومؤسساته الاقتصادية التي عرفت إفلاساً، ناهيك عن صلاحيات أخرى تنحصر في دعم السياسات الوطنية المتعلقة

¹- عبد الله قادية، الإطار القانوني العام للتشغيل، المرجع السابق، ص 198.

بالتشغيل، والعمل على إدماج العمال البطالين المقيدون بالصندوق في الحياة العملية¹ ، والمساهمة في إنشاء نشاطات لصالح البطالين من خلال التكفل بأعباء الدراسات التقنية التي قد تساهم في خلق مناصب عمل جديدة².

ويستفيد من هذا النظام المتعلق بالتأمين على البطالة العمال والأفراد الذين تم تسريحهم من مناصب عملهم لأسباب خارجة عن إرادتهم مراعيًا في ذلك جملة من الشروط المتمثلة أساسًا في كل من في الوضعية القانونية والإدارية للأجير تجاه مستخدمه، وهيئات الضمان الاجتماعي، وعدم استفادته من أي إجراء أو تدبير يتعلق بالمحافظة على الشغل من قبل بالإضافة إلى ضرورة الانتماء إلى الفئة التي تم تسريحهم عن غير إرادتهم، ولقد تم الاستعانة في هذا الصدد بمصالح مفتشية العمل لضبط القائمة الاسمية للعمال المعنيين بهذا الإجراء وضرورة المصادقة عليها من طرف المفتشية وذلك لتفادي استفادة أشخاص غير معينين بذلك³.

كما يستفيد البطال الذي تم وضعه في هذا النظام لمدة 3 سنوات من تعويضات تتمثل أساسًا في تعويض لا يقل عن 50% من الأجر المرجعي الذي تم تحديده، مع الاستفادة من أديات التأمين عن المرض والأمومة، وكذا المنح العائلية، ولقد تم في هذا الصدد كذلك احتساب مدة الاستفادة من هذا النظام كفترة نشاط تضاف في مدة

¹- المادة 4 من المرسوم التنفيذي 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ج رعد 44 المؤرخ في 7 جويلية 1994.

²- المادة 5 من نفس المرسوم.

³- عبد الله قادية، الإطار القانوني العام للتشغيل، المرجع السابق، ص 199.

التقاعد، وعمدت السلطات العمومية في حسابها من أجل التقليل من طالبي العمل بعد الفترة المحددة وتوجيههم لنظام التقاعد مما يسمح في منح الفرصة في العمل للعديد من الأفراد الذين لا تتوفر فيهم بعد شروط التقاعد.¹

ويمكن القول في هذا الصدد وبالنظر إلى الإمكانيات المالية المحدودة للدولة في تلك الفترة أن الدولة بذلت مجهودات كبيرة في تأمين أكبر عدد ممكن من هذه الفئة حتى ولو كانت التعويضات بالقليلة جدا، فهي كانت بمثابة إمتيازات وتحفيزات ساهمت بالتقليل نوعا ما من نسبة البطالة ما دام أن أغلبية البطالين مؤمنين مما يجعلهم يتحصلون على دخل مالي بغض النظر عن قيمته وهو ما يعكس قوة النظام الاجتماعي الذي يسهر دائما على الحفاظ على الفئة الضعيفة بالمجتمع.

لكن التجربة العملية أثبتت بعد مرور مدة زمنية من تفعيل هذا النظام، محدوديته من خلال تقديم حلول مؤقتة لا تسمح بطريقة فعالة في المساهمة من تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، بحيث يجد البطال نفسه مباشرة بعد انقضاء مدة 3 سنوات المقررة في نظام التأمين على البطالة في وضعية ينعدم فيها أدنى مورد دخل، كما أن معظم الفئة التي تمسها البطالة تتراوح أعمارهم ما بين 35 إلى 50 سنة وهم أرباب عائلات و ذوا قدرات و خبرات عالية يمكن الاستفادة منها. لهذا تم التفكير في إعادة النظر في المهام المسندة للصندوق وذلك بجعله صندوق خلاق للثروة الوطنية و

¹- شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2012، ص 160، 161.

مساهم في خلق مناصب العمل عن طريق خوضه لمجال تشجيع الاستثمار كآلية تشغيل و دعم في نفس الوقت¹.

تجسدت السياسة الجديدة للصندوق كمرحلة أولية منذ سنة 2000 بموجب قرار من مجلس الإدارة يسمح لهيئات الصندوق في العمل على تشخيص المؤسسات التي تواجه خطر الإفلاس و الحل و التصفية من خلال إجراء فحص كلي للتنظيم المالي والإداري لهذه المؤسسات و اقتراح حلول تقنية و فنية لهذه المؤسسات لمساعدتها ومرافقتها في النهوض مجددا ولقد كان هذا الدعم يمتد إلى نطاق تمويل هذه المؤسسات بقروض مالية على شكل حصص في رأس المال هذه المؤسسات، و التي تنتهي مشاركته بمجرد تحقيق هذه الأخيرة لمستوى تسيير يسمح لها بالبقاء و الحفاظ على مناصب الشغل، ليسترجع بدوره المبلغ المساهم فيه دون أية فوائد، و هو الأمر الذي جعل من الصندوق يساهم بطريقة جديدة في تشغيل الشباب عن طريق المحافظة على المكاسب و تحقيق المزيد².

إلا أن انتهاج الصندوق لهذه السياسة جعل منه يعرض الأموال المحصلة من اشتراكات الأجراء في خطر بالنظر إلى عدم استرجاع الصندوق لأمواله حتى في حالة فشل هذه الإصلاحات من جهة، كما أن العديد من هذه المؤسسات استفادت مجانا من هذه الامتيازات دون أي مقابل للخبزينة العمومية مما جعلها المستفيد الأكبر، وهو الأمر الذي

¹- سحنون سمير، إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، الجزائر، ص 144.

²- فراحي بلحاج، تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية الاقتصادية بالجزائر، المرجع السابق، ص 199، 198.

جعل من هذه السياسة مبنية على عدة مخاطر، لم يكن في وسع السلطات اتخاذ مثل هذه المخاطر بالأموال العمومية في تلك الظروف و العود إلى الأخطاء المرتكبة سنوات 1980 بدعم المؤسسات العمومية و حتى لو هي في وضعية إفلاس عن طريق مخططات إعادة الهيكلة و التوازن المالي، ومسح الديون على ذمة الخزينة العمومية¹. مما جعل من السلطات العمومية تراجع سياستها حول هذا الشأن وذلك بإدخال تعديلات جديدة على الصندوق سنة 2004 بموجب المرسوم التنفيذي 01/04 بتكليفه بمهمة جديدة تتمثل في تمويل مشاريع الشباب.

ثانيا: المهام الحديثة للصندوق.

لقد تبين بعد ثمانية سنوات من استحداث الصندوق محدوديته في تقديم حلول حقيقية وعميقة للتشغيل بالجزائر، وعليه قررت السلطات العمومية بعد تحسن المناخ الاقتصادي بالجزائر وموازاته مع إطلاق المخطط الثاني لدعم النمو الاقتصادي 2005-2009، في وضع برنامج استثماري يستحدث أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل و الذي أسندت مهمة تسييره للصندوق الوطني للتأمين على البطالة و ذلك لعدة اعتبارات تتقدمها الطبيعة القانونية للصندوق (شخص معنوي و ذو استقلال مالي) بالإضافة إلى التجربة والخبرة التي اكتسبها الصندوق طوال الفترة الأولى لاستحداثه، أين تمكن من تشخيص الوضع العام لسوق التشغيل و معرفته الجيدة لحاجيات السوق، و يندرج

¹- فراحي بلحاج، تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية الاقتصادية بالجزائر، المرجع السابق ص 199.

هذا التوجه الجديد ضمن سياسة الاستثمار عن طريق آلية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بإحداث نشاطات الإنتاج والخدمات و الذي تم تأطير ضمن عدة نصوص قانونية¹.

الفرع الثاني: طريقة الاستفادة من قرض الصندوق والامتيازات الممنوحة.

بتولي الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لمهامه الحديثة، أصبح يلعب دورا ذات طابع استثماري كالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مع وضع جملة من الشروط والإجراءات للاستفادة من مزاياه المالية والجمركية والمرافقة القبلية والبعديّة لإنشاء المشروع والتي تختلف نوعا ما والتي سوف نحاول شرحها فيما يلي

أولا: كيفية الاستفادة من القرض.

لقد وضعت النصوص المؤطرة للبرنامج، لاسيما المرسوم التنفيذي 02-04 المؤرخ في 2004/01/03 جملة من الشروط المتعلقة بالمستفيد من جهة، وإجراءات التكفل بملفات الطالبين لهذه القروض من يوم إيداع الملف إلى غاية الدخول لمرحلة الاستغلال من جهة أخرى، وتتلخص الشروط الواجب توفرها في الطالب حسب المادة 2 من المرسوم السالف الذكر، في شرط السن الذي يجب أن يتراوح ما بين 35 و50

¹ - المادة 01 و02 من المرسوم الرئاسي 514-03 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 يتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و50 سنة، ج رعدد 84 المؤرخ في 31 ديسمبر 2003.

سنة، الإقامة بالجزائر، وعدم شغل منصب مأجور، والتمتع بمعارف علمية أو مهنية معترف بها¹.

وعموما وتفاديا للتكرار يمكن القول أن هذه الشروط الواجب توفرها في الشاب الطالب هي نفسها المقررة في إطار الدعم المقدم من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بإستثناء شرط السن الذي يختلف، و الذي تم تعديله سنة 2010 بموجب المرسوم الرئاسي 156-10 المؤرخ في 20 جوان 2010 و ذلك بجعل السن يتراوح من 30 سنة بدلا من 35 و عليه تفاديا للتكرار يتم التعرّيج على هذه الشروط بإسهاب².

بتحقيق الشروط الأولية المتعلقة بالشباب البطلال يتم دراسة ملفه على مستوى مصالح الصندوق، والتأكد من صحة المعلومات وتطابقها، بعد ملئه لاستمارة المعلومات والتعريف حول النشاط و القيمة الاجمالية للمشروع، ليعرض حينها الملف على لجنة الانتقاء التي تتكفل بدراسة الملف من كل جوانبه سواء من حيث انعكاساته على الجانب الاقتصادي والاجتماعي، و مدى جدية الاستثمار³.

والملاحظ في هذا الصدد أنه عادة ما يتم دراسة الملفات بطريقة جديدة تسمح بخلق مؤسسات فعالة، فالتسيير ذات الطابع الاجتماعي لهذه المرافق جعل من الصندوق وغيره من آليات الدعم تشارك بطريقة غير مباشرة في الوضعية المزرية التي تتخبط

¹- المادة 02 من المرسوم التنفيذي 02-04 المؤرخ في 03/01/2004 يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطلالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و 50 سنة ومستوياتها، ج رعدد 03 المؤرخ في 11 جانفي 2004.

²- مرسوم رئاسي 156-10 المؤرخ في 20 جوان 2010 يعدل ويتمم المرسوم الرئاسي 513-03 المتضمن إحداه النشاطات من طرف البطلالين البالغين سن 35 إلى 50 سنة، ج رعدد 39 المؤرخ في 23 جوان 2010.

³- أنظر الملحق رقم 02، ص 220.

فيها هذه المؤسسات خاصة والاقتصاد الوطني عامة ولعل معالجة هذه المسألة يكمن في ضرورة إعداد سياسة اقتصادية فعلية تسطر فيها الأهداف المرغوب التوصل إليها مع ضرورة وجود إرادة سياسية تعمل على النهوض بالاقتصاد رغم كل العقبات و عدم الرضوخ لضغط الشارع الذي أصبح في كثير من الأحيان هو المقرر على نوعية القرارات المتخذة¹.

وبحصول المقاول على الموافقة يعرض ملفه على اللجنة المحلية المتكونة من ممثلين عن الصندوق وممثلين عن البنوك العمومية لاقتراح المشروع عليها والتي من خلالها يتحصل المقاول على الموافقة الكاملة والمتكونة من مساهمة الصندوق إلى جانب أحد البنوك الذين يوافقون على تمويل المشروع المعروض أمامهم.

تتوقف مساهمة الصندوق إلى جانب المرافقة الإدارية والتقنية لمشروع المقاول، على مساهمة مالية في حدود 28% من القيمة الإجمالية للمشروع لتتولى البنك بقية المبلغ بنسبة 70%. دون تجاهل المساهمة الشخصية للشباب المقاول والتي تم تخفيضها بنفس الإجراءات المتعلقة بوكالة دعم تشغيل الشباب، أي في حدود 2% حسب طبيعة المشروع ، ونظرا للتشابه الموجود بين كلا الآليتين، فقد تم اعتماد نفس صيغ التمويل سواء تمويل ثنائي أو ثلاثي مراعيًا نفس الإجراءات و نفس الشروط.

لحسن سير الملفات المودعة لدى هذه الآليات تم اعتماد عدة تعديلات فيما يخص متابعة الملفات ، و ذلك من خلال تكليف الصندوق ذاته بإيداع الملفات لدى

¹- صايبي صندرة ، دور المرافقة في دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة، المرجع السابق، ص 82.

البنوك التي تتم دراستها في أجل أقصاه شهرين بعدما كان لا يقل عن ستة أشهر وهو الإجراء الذي قلل من معاناة الشاب المقاول الذي عادة ما يصطدم برفض البنوك دون أي مبرر جدي يسمح له بذلك¹.

ثانياً: الامتيازات الممنوحة في إطار الصندوق الوطني للتأمين على

البطالة

إحتفظ المستفيدون من القروض المقدمة من قبل الصندوق على نفس الامتيازات الممنوحة في إطار وكالة دعم تشغيل الشباب، من مرافقة قبلية وبعديّة مع تمكينهم من نفس الإعانات المالية سواء من حيث المقدار أو طريقة التمويل، بالإضافة إلى الامتيازات الجبائية والجمركية سواء خلال مرحلة الإنشاء كالإعفاء من الرسم على القيمة المضافة على التجهيزات المستوردة في إطار إنشاء الاستثمار، أو خلال فترة الاستغلال كالإعفاء من الضريبة على أرباح الشركة.

الفرع الثالث: حصيلة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

تمكن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة كآخر إحصاء سنة خلال سنة 2014 من استحداث ما يقارب 28000 مؤسسة صغيرة ومتوسطة أسفرت عن استحداث لما يقارب 56000 منصب عمل جديد، وتبقى هذه الإحصائيات تمتاز بنفس الخصائص والانتقادات الموجهة لوكالة دعم تشغيل الشباب سواء من حيث عدد المؤسسات

¹- عبد الله قادية، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، من التأمين إلى التشغيل، المرجع السابق، ص 191.

المستخدمة أو طبيعتها (الخدمات) أو من حيث المبالغ المالية المرتفعة التي تم إنفاقها وعدم انسجامها مع العدد الإجمالي للمناصب المستحدثة والتي تبقى بالقليل مقارنة للإمكانيات المتاحة والأموال التي تم صرفها.

وتبقى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الآلية الأكثر استحداثا سواء للمؤسسات المصغرة أو مناصب العمل، ويعود ذلك خصوصا إلى شرط السن الذي يسمح للفئة الشبانية التي تتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 35 سنة والتي هي أعلى نسبة في المجتمع من خوض مجال المقاوله، عكس الصندوق الذي تم تخصيصه لفئة من المجتمع ليس لها نفس الحماس والإرادة ولعل تعديل شرط السن من خلال تخفيضه إلى 30 سنة يعود للأسباب السالفة الذكر.

عرفت كلتا الآليتين تعديلا سبق الإشارة إليه و الذي تخص أساسا التسهيلات من أجل الحصول على التمويل و التكفل الأفضل بالمشاريع من قبل لجان محلية لها سلطة القرار باعتماد اللامركزية في القرارات، و كذا تدابير جديدة بإعانات من أجل معالجة الصعوبات التي يواجهها الشباب عند إنشاء مشاريعهم، لاسيما تلك التي تتعلق بالعقار الصناعي و المساهمة الشخصية، كلها إجراءات محفزة للاستثمار الوطني بالإمكان تحقيق نتائج جيدة، إلا إن غياب الوعي وروح المبادرة و المقاوله لدى الشباب ومحاولته في الحصول على دعم دون تحديد أهداف أو لاستخدامها في مجالات أخرى،

أثبت أن أهم العراقيل التي تواجه نجاح المؤسسة المصغرة بعد التمويل هي مشكلة الكفاءة والالتزام والمسؤولية¹.

كما قلة الصرامة والانضباط، وكذا المورد البشري المؤهل الذي سوف يؤثر كل هذه العمليات لدى الإدارة المكلفة بتسيير هذه الأجهزة ، جعلت من الهدف المرجو منها لم يتحقق بكامله ونتج عنه إهدار مبالغ خيالية للمال العام دون تقديم أية مساهمة فعلية في بناء الاقتصاد الوطني تسمح من الخروج من مورد المحروقات كمورد وحيد لمداخيل الاقتصاد².

المبحث الثاني: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار والوكالة الوطنية للقرض المصغر.

تعتبر كلتا الآليتين من الآليات العمومية التي استحدثتها السلطات العمومية مع بداية الألفية الثانية والتي عمدت إلى جعلها كمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في دعم الاستثمار الوطني ومرافقة الشباب نحو مجال المقاولات ، و استحداث مؤسساتهم الصغيرة والمتوسطة، فهي ذات طابع استثماري تسعى إلى النهوض بالشباب من خلال منحهم إمتيازات جبائية و جمركية ، وكذلك قروض مصغرة تسمح للشباب البطال من تجسيد فكرته و عليه سوف نحاول ضمن هذا المبحث التعرّيج إلى

¹ محمد الطاهر شعلال، الآليات العمومية لترقية الشغل، منشورات مجلس الأمة حول التكوين والتشغيل، الجزائر، 2011، ص 54.

² عبد الله قادية، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، من التأمين إلى التشغيل، المرجع السابق، ص 196.

كلتا الآليتين بنوع من التفصيل، مهتمين دائما بالانعكاسات التي تترتب عن قطاع التشغيل، ومدى مساهمتها وفعاليتها في التقليل من حجم البطالة.

المطلب الأول: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI.

تعتبر الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من بين الآليات العمومية الأولى لدعم الاستثمار والتشغيل التي عرفت ظهورا على الساحة الاقتصادية، إذ تعود نشأتها لسنة 1993، في إطار الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها السلطات العمومية والتي سبق لنا الحديث عنها في الباب الأول من الدراسة، ولقد تم استحداث وكالة لترقية الاستثمارات ودعمها ومرافقتها APSI بموجب المادة 07 من المرسوم التشريعي 93-12 المتضمن ترقية الاستثمار، التي نصت على أنه " تنشأ لدى رئيس الحكومة وكالة لترقية الاستثمارات ودعمها ومرافقتها"¹. شهدت هذه الوكالة التي أنشأت في إطار الإصلاحات الأولى التي تم مباشرتها في الجزائر خلال التسعينيات والمكلفة بالاستثمار تطورات تهدف للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، والتي خولت لهذه المؤسسة الحكومية التي كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار من 1993 إلى 2000 ثم أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مهمة تسهيل و ترقية و مرافقة الاستثمار.

ونظرا للصعوبات الاقتصادية التي كانت تواجهها مؤسسات الدولة في تلك الفترة وعدم تحقيق الوكالة للأهداف المرجوة منها بالنظر إلى التسيير المركزي التي كانت تعرفه

¹- المادة 07 من المرسوم التشريعي 93-12 المؤرخ في 5 أوتبر 1993، يتعلق بترقية الاستثمار، السابق الذكر.

الوكالة، والبيروقراطية الإدارية التي تفشت عبر كل مؤسسات الدولة، إذ بلغ عدد المشاريع التي تم إيداعها لدى الوكالة 43000 مشروع بقيمة مالية قدرها 42 مليار دولار، وبقدرة عمالية تتجاوز 1.6 مليون منصب شغل، إلا أنه تجسد من هذه المشاريع ما لا يتجاوز 500 مليون دولار كمساهمة في الاستثمار وخلق ما لا يتجاوز 160 ألف منصب عمل¹.

وعليه قررت السلطات العمومية بعد مشاورات مع كل الإدارات المعنية، وتماشيا مع الأهداف المسطرة ضمن المخطط الخماسي الأول 2000-2004 للإنعاش الاقتصادي مراجعة نمط تسيير الوكالة وإعطائها نفس جديد يجعلها أكثر فعالية تسمح بتأطير قطاع الاستثمار وجعلها آلية خلاقة للثروة الوطنية من جهة، ومساهمة في التقليل من حجم البطالة من جهة أخرى.

تجسد الانتقال من وكالة ترقية و دعم و متابعة الاستثمار إلى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في تعديلات على مستوى الإطار المؤسساتية و التنظيمية، و ذلك بموجب الأمر 03-01 المتعلق بتطوير الاستثمار، الذي استحدثت المادة 06 منه الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار² والتي أدخلت عليها عدة تعديلات تتمثل أساسا في إنشاء المجلس الوطني للاستثمار، بمثابة هيئة يرأسها رئيس الحكومة مكلفة بإعداد استراتيجيات وأولويات التطوير، وفي إنشاء هيكل جهوية ومحلية للوكالة التي تساهم

¹ بن حمو عبد الله، تدويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010، ص 166.

² المادة 06 من الأمر 03-01 المتعلق بتطوير الاستثمار، السابق الذكر.

بالتشاور مع الفاعلين المحليين في التنمية الجهوية ، تتمثل هذه المساهمة خاصة في توفير وسائل بشرية ومادية من أجل تسهيل وتبسيط عمل الاستثمار بعدما كانت القرارات مركزية¹ ، وأخير بإرساء لجنة طعن وزارية مكلفة باستقبال شكاوى المستثمرين والفصل فيها والتي تم استحداثها بالمرسوم 06-357².

كما تم مراجعة نظام التحفيز على الاستثمار، من خلال إدخال تحفيزات جديدة عبر أنظمة عديدة، كالنظام العام، أو النظام الاستثنائي الذي تم من خلالهما مراعاة طبيعة الاستثمارات والمناطق الموجهة لذلك لاسيما الهضاب العليا والمناطق الصحراوية ، مع تخفيض آجال الرد للمستثمرين من 60 يوما إلى 30 يوما طبقا لأحكام المادة 07 من الأمر 01-03³. والتي تم مراجعة هذه الآجال سنة 2006 بموجب 06-08 المؤرخ في 15 جويلية 2006 بغية الإسراع في دراسة الملفات وتحفيز المستثمرين أكثر من خلال تخفيضها إلى 72 ساعة للحصول على قرار الاستفادة من المزايا خلال مرحلة الانجاز وإلى 10 أيام خلال مرحلة الاستغلال⁴.

¹- الموقع الإلكتروني للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، www.andi.dz

²- المادة 01 من المرسوم التنفيذي 06-357 المؤرخ في 9 أكتوبر 2006، يتضمن تشكيلة لجنة الطعن المختصة في مجال الاستثمار وتنظيمها وسيرها، ج رعد 64 المؤرخ في 11 أكتوبر 2006.

³- المادة 07، 09، 10 من الأمر 03-01 المتعلق بتطوير الاستثمار، السابق الذكر.

⁴- المادة 05 من الأمر 06-08 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يعدل ويتمم الأمر 03-01 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار، ج رعد 47 المؤرخ في 19 جويلية 2006.

الفرع الأول: مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

أسندت للوكالة ضمن التعديل المدرج سنة 2001 عدة مهام تتمثل في ضمان ترقية وتنمية ومتابعة الاستثمارات عن طريق تخصيص المرافقة اللازمة للمستثمر منذ الاستقبال الأول إلى حين تجسيد الاستثمار ميدانيا، وتسهيل الإجراءات المتعلقة بإعداد مختلف الملفات الإدارية عن طريق نظام الشباك الموحد الذي يضم جميع المصالح الإدارية وذلك للتقليل من عناء المستثمر من التنقل من إدارة إلى أخرى وجلب المستثمرين الأجانب¹.

كما تكفلت الوكالة بمنح الامتيازات المرتبطة بالاستثمار من إعانات جمركية وجبائية ، وفي هذا الصدد يجب الإشارة أن الوكالة تختلف عن باقي الآليات التي تم التطرق إليها بكونها ليست بالمول للمشروع، بل أن مساهمتها تتوقف أساسا في المرافقة وتسهيل الاستثمار بالجزائر ومنح الامتيازات الجبائية و الجمركية للمستثمرين ، لتبقى مسألة التمويل يتولاها المستثمر لوحده أو عن طريق تمويل بنكي يتولى بذاته إجراءات الحصول عليه². كما تتولى الوكالة كذلك تسيير صندوق دعم الاستثمارات الذي يتكفل بتغطية كلفة المزايا الممنوحة للاستثمارات التي يتم إنشائها ضمن نشاط الوكالة³.

¹- صالح صالحي، أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، المرجع السابق، ص 36.
²- معيني لعزیز، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار كآلية جديدة لتفعيل الاستثمارات في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة جيجل، الجزائر، 2006، ص 05.
³- المادة 28 من الأمر 03-01 المتعلق بتطوير الاستثمار، السابق الذكر.

ويتولى إلى جانب الوكالة، مجلس الاستثمار الذي يترأسه رئيس الحكومة بالنظر إلى الأهمية الاقتصادية والاجتماعية التي توليها السلطات العمومية لهذا القطاع وكذا ضرورة اتخاذ القرارات من أعلى هرم السلطة، من خلال وضع الإستراتيجية الوطنية للاستثمار، وتحديد الأولويات حسب الأنشطة و القطاعات التي تعرف عجزا، كما يتولى المجلس اقتراح كل تحفيز جديد يهدف و يساهم في الرفع من مستويات الاستثمار التي لها طابع إستراتيجي وذات صبغة وطنية¹.

تسعى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من خلال المهام الموكلة لها إلى جانب مجلس الاستثمار إلى هدف وحيد يتمثل في تطوير الاستثمار الخاص و العام ، سواء محليا كان أو أجنبي من خلال تقديم كل التسهيلات و التحفيزات اللازمة لجلب الاستثمارات التي سوف تسمح بخلق قاعدة صناعية قوية مستحدثة للثروة الوطنية والتنمية الاقتصادية تسمح بتكثيف المداخيل و التقليل من تبعية المحروقات والاستيراد من جهة ، وخلق مناصب عمل جديدة و تنمية اجتماعية من جهة أخرى.

الفرع الثاني: المزايا والتحفيزات الممنوحة من طرف الوكالة.

على خلاف الآليات الأخرى التي تم التطرق إليها ، اعتمدت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار على نظام مختلف لسابقتها، ويعود سبب ذلك إلى طبيعة المشاريع التي يتم استحداثها في إطار هذه الوكالة والتي عادة ما تكون مشاريع ضخمة و ذات مبلغ استثماري يفوق 10 ملايين دج. لهذا تتولى الوكالة تنظيم هذه التحفيزات على ثلاثة

¹- المواد من 18-20 من الأمر 03-01 المتعلق بتطوير الاستثمار، السابق الذكر.

أنماط يراعى في كل نظام جملة من الشروط التي يجب أن تتوفر لكي يتمكن المستثمر الاستفادة من هذه التحفيزات وذلك بعد تحديده لطبيعة النشاط ونوع النظام المراد الاستفادة منه، كلها الإجراءات التي تم حصرها في إستمارة التصريح بالاستثمار، التي تسمح بالتعرف بطريقة سريعة على المستثمر والنشاط¹.

أولاً: نظام التحفيز العام.

تهدف السلطات العمومية من خلال تشريع قانون خاص بالاستثمار إلى تشجيع كل الاستثمارات التي تخضع لأحكامه، وبالتالي تقرر من خلاله جملة من المزايا والتحفيزات العامة التي ينتفع بها كل مستثمر سواء خلال مرحلة الشروع والإنشاء أو بعد بداية فترة الاستغلال وذلك بغض النظر عن مكان تموضعها في أحد المناطق التي تسعى الدولة لتنميتها، أو لأهميتها أو لغير ذلك من المعايير².

جسد المشرع الجزائري هذا النظام في أحكام الأمر 03-01 المتعلق بتطوير الاستثمار لاسيما المادة 09 منه تحت عنوان النظام العام والذي يستفيد منه كل المستثمرين دون أي استثناء.

ويمتد هذا النظام كما سبق ذكره عبر مرحلتين تتقدمها مرحلة الانجاز والإنشاء، لتليها مرحلة الاستغلال، وسوف نتطرق إليهما تبعا.

¹- أنظر الملحق رقم 03، ص 221.

²- لعميري إيمان، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2006، ص 125.

1- : مرحلة الإنجاز

يستفيد المستثمر من خلال هذا النظام من مزايا عديدة تتمثل أساسا في الإعفاء من الحقوق الجمركية فيما يخص السلع غير المستثناة والمستوردة والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار، بالإضافة إلى الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة فيما يخص السلع والخدمات غير المستثناة المستوردة أو المقتنية محليا والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار، كما يستفيد من الإعفاء من دفع حق نقل الملكية بعوض عن كل المقتنيات العقارية التي تمت في إطار الاستثمار المعني¹.

2 : مرحلة الاستغلال

يستفيد ضمن هذا النظام طبقا لأحكام 02 وما يليها من المرسوم التنفيذي 13-207 لمدة ثلاث (3) سنوات بالنسبة للاستثمارات المستحدثة حتى مائة (100) منصب شغل وبعد معاينة الشروع في النشاط من الإعفاءات التالية : الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات (IBS) ، والإعفاء من الرسم على النشاط المهني (TAP)². وتمدد هذه المدة إلى خمس (5) سنوات، بالنسبة للاستثمارات التي تحدث مائة وواحد (101) منصب شغل أو أكثر عند انطلاق النشاط، و/أو الاستثمارات في القطاعات الإستراتيجية التي يحدد المجلس الوطني للاستثمار قائمتها³.

في هذا الصدد كرس المرسوم ضرورة استحداث المستثمر لهذه المناصب المشترطة بنص القانون، و أن تكون ذات طابع دائم ، و مصرح بها لدى هيئات الضمان الاجتماعي، التي تتولى

¹ - الموقع الإلكتروني للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، www.andi.dz

² - المادة 02 من المرسوم التنفيذي 13-207 المؤرخ في 5 جوان 2013 يحدد شروط و كفاءات حساب و منح مزايا الاستغلال للاستثمارات بعنوان النظام العام للاستثمار، ج ر عدد 30 المؤرخ في 09 جوان 2013.

³ - المادة 3/02 من نفس المرسوم.

بدورها رقابة احترام المستثمر لهذا الإجراء من عدمه من خلال عدد التصريحات المقدمة ، ويتعرض المستثمر في حالة عدم احترامه للإجراء لسحب المزايا الممنوحة له من قبل الوكالة¹.

ثانيا: نظام التحفيز الاستثنائي.

حرصت السلطات العمومية في إطار تنفيذ برنامجها الاقتصادي والاجتماعي لاسيما الشق المتعلق بتنمية المناطق النائية وتنمية الجنوب على منح امتيازات إضافية جاءت في إطار الاستثناء على ما هو معمول به وذلك من خلال وضع جملة من التحفيزات الجديدة والإضافية تسمح بجلب المستثمرين لهذه المناطق النائية ، التي تعاني من قلة الإمكانيات والمرافق العمومية، وتماشيا لهذه الفكرة أقرت السلطات العمومية بموجب الأمر 03-01 السالف الذكر نظام تحفيز استثنائي يهدف إلى تشجيع الاستثمارات المقامة في المناطق النائية والتي تحتاج إلى مساهمة من طرف الدولة² ، وعليه يستفيد المستثمرين بهذا النظام من مزايا خلال فترة الإنشاء، ومزايا خلال فترة الاستغلال وسوف نتطرق إليهما تبعا .

1 : مرحلة الإنشاء

يستفيد المستثمر خلال هذه المرحلة من المزايا الجبائية والجمركية المتمثلة في الإعفاء من دفع حقوق نقل الملكية بعوض فيما يخص كل المقتنيات العقارية التي تتم في إطار الاستثمار ، مع تطبيق حق التسجيل بنسبة مخفضة قدرها اثنان في الألف (2‰) فيما يخص العقود التأسيسية للشركات والزيادات في رأس المال، وهو الإعفاء

¹ - المادة 3/5 من المرسوم التنفيذي 207-13 المؤرخ في 5 جوان 2013 يحدد شروط و كيفيات حساب و منح مزايا الاستغلال للاستثمارات بعنوان النظام العام للاستثمار، السابق الذكر.

² - المادة 10 من نفس المرسوم.

الغير وارد في النظام العام. تكفل الدولة جزئيا أو كليا بالمصاريف، بعد تقييمها من الوكالة، فيما يخص الأشغال المتعلقة بالمنشآت الأساسية الضرورية لإنجاز الاستثمار، وهو كذلك الإعفاء الغير مقرر في النظام العام.

كما يستفيد المستثمر خلال هذه المرحلة من الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة فيما يخص السلع والخدمات غير المستثناة من المزايا والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار، سواء كانت مستوردة أو مقتناة من السوق المحلية¹، وكذا الإعفاء من الحقوق الجمركية فيما يخص السلع المستوردة وغير المستثناة من المزايا والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار²، بالإضافة من الإعفاء من حقوق التسجيل و مصاريف الإشهار العقاري، ومبالغ الأملاك الوطنية المتضمنة حق الامتياز على الأملاك العقارية المبنية وغير المبنية الممنوحة الموجهة لإنجاز المشاريع الاستثمارية، تطبق هذه المزايا على المدة الدنيا لحق الامتياز³. وفي نفس الوتيرة و مواصلة في وتيرة التحفيز و بقرار من مجلس الوزراء تم تطبيق هذه الإجراءات بأثر رجعي بالنسبة للمشاريع الاستثمارية المستحدثة قبل إصدار هذا الأمر المعنية بهذا النظام.

2 : مرحلة الاستغلال

تم الاحتفاظ بنفس الامتيازات الممنوحة في إطار النظام العام، ولكن بتمديد مدة الاستفادة منها من ثلاثة سنوات إلى عشرة سنوات، وعليه يستفيد المستثمر طوال هذه

¹- المادة 08 من الأمر 08-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يعدل ويتمم الأمر 03-01 المتعلق بتطوير الاستثمار، السابق الذكر.

²- الموقع الإلكتروني للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، www.andi.dz

³- نفس المرجع

المدة من الإعفاءات التالية: الضريبة على أرباح الشركات، والنشاط المهني، الإعفاء لمدة عشر (10) سنوات ابتداء من تاريخ الاقتناء، من الرسم العقاري على الملكيات العقارية التي تدخل في إطار الاستثمار¹، بالإضافة إلى مزايا أخرى يمكن تحديدها حسب الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمشروع².

تعتبر هذه الإجراءات و التحفيزات من الناحية الفعلية مشجعة مقارنة بنظام التحفيز العام إلا أن بعد هذه المناطق من المدن (صحراوية) و قلة الوسائل المادية والبشرية بها، والبنى التحتية والمعدات اللازمة، وانعدام سوق محلية لتسويق المنتوجات، جعل من حجم الاستثمارات لا يتجاوز 11% رغم كل التحفيزات المقدمة في هذا الصدد مقارنة بالمناطق الشمالية التي تتجاوز فيها النسبة عتبة 67% من العدد الإجمالي للاستثمارات الوطنية، نظرا لتمتع هذه المناطق بكل المرافق الضرورية للاستثمار لاسيما الموانئ، المطارات، السكن الجديدة... إلخ³.

لهذا يجب على الدولة بذل المزيد من الجهود بجعل هذه المناطق أكثر استقطابا للمستثمرين ومرافقتهم بمختلف التجهيزات والمرافق والبنى التحتية اللازمة، فلا يكفي تخصيص قطعة أرضية في منطقة شبه خالية أو الإعفاء من الضريبة للتوصل إلى تحسين مناخ الاستثمار⁴.

¹ - المادة 11 من الأمر 03-01 المتعلق بتطوير الاستثمار، السابق الذكر.

² - لعميري إيمان، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، المرجع السابق، ص 129-127.

³ - إحصائيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، عبر الموقع الإلكتروني www.andi.dz

⁴ - Zouaneb Ghericia, le déséquilibre du marché local du travail en Algérie, mémoire de magister, institut des sciences économiques, commerciales, et sciences de gestion, université de mascara, Algérie, 2008, p 133.

الفرع الثالث: حصيلة الوكالة الوطنية لدعم وتطوير الاستثمار

تمكنت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار خلال العشر سنوات الماضية من تقديم حصيلة إجمالية لا بأس منها تتمثل عموما في استقبال لأزيد من 35 ألف مشروع استثماري، و تم تجسيد ميدانيا لما يقارب 91% من العدد الإجمالي، أي ما يعادل 32 ألف مشروع بقيمة مالية إجمالية تقدر ب 31.8 مليار دولار ما يعادل 2547 مليار دج، والتي أسفرت عن استحداث لأزيد من 300 ألف منصب عمل دائم¹.

الملاحظ من خلال هذه المشاريع المستحدثة أنها تصب بنسبة كبيرة في قطاع الخدمات بما يقارب 67%²، من العدد الإجمالي (مؤسسات نقل البضائع) وهو ما يعكس المؤشرات السلبية للاستثمار الوطني الذي لا يساهم في الاقتصاد الوطني لاسيما قطاع الصناعة والزراعة إلا 13%³، ويعود هذا إلى السياسة المنتهجة من قبل السلطات العمومية و التي لم يتم تحديد الأولويات الاقتصادية و الاستثمارية بالقدر الكافي، و التي أثبتت فشلها من خلال النتائج السلبية المحققة، والتي نتج عنها سوى ارتفاع للحظيرة الوطنية للنقل دون تحقيق أية مساهمة فعالة في التنمية الاقتصادية بخلق مؤسسات فعالة تساهم في الدخل الوطني وتقلل من التبعية البترولية ولا من الناحية الاجتماعية بخلق عدد معتبر من مناصب العمل مقارنة بالمبالغ التي تم صرفها من أجل الاستثمار والمقدرة ب 31.8 مليار دولار التي تعتبر بمثابة ميزانية لبعض الدول الإفريقية.

¹ إحصائيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، عبر الموقع الإلكتروني www.andi.dz

² نفس المرجع.

³ نفس المرجع.

المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

تعتبر الوكالة الوطنية للقرض المصغر من بين الآليات التي اعتمدت عليها الدولة، لتقليل من البطالة و المساهمة في تحقيق تنمية اقتصادية محلية من خلال منحها لقروض مصغرة تهدف إلى تمويل المشاريع ذات الطابع التقليدي و الحرفي المحلي، إذ يتوجه هذا القرض خصوصا نحو ترقية العمل الحر ، و الشغل المنجز بمقر السكن، وكذا نحو الحرف الصغيرة و التقليدية المنتجة للسلع أو الخدمات، التي تسمح بتقوية النسيج الحرفي التقليدي للبلاد من خلال استحداث مؤسسات جد مصغرة تعمل على تطوير الحرف و الصناعات التقليدية، و التعريف بالصناعة التقليدية المحلية لكل منطقة، وعليه عرف نظام القرض المصغر بالجزائر منذ سنة 2004 بموجب المرسوم الرئاسي 13-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتعلق بجهاز القرض المصغر¹، الذي جعل من هذا الأخير بمثابة جهاز يتولى منح قروض لفائدة فئة من المواطنين دون أي دخل، أو ذو دخل ضعيف، من أجل إحداث أنشطة، بما في ذلك الأنشطة المنزلية من خلال اقتناء العتاد و المواد الأولية للانطلاق في النشاط، بغية تحقيق إدماج اقتصادي و اجتماعي للمواطنين المستهدفين من هذا الترتيب، مما يجعل من القرض المصغر بمثابة جهاز موجه إلى فئات اجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود ليتمكنهم من الاستفادة من تمويل لمبادراتهم².

¹- المواد 03-01 من المرسوم الرئاسي 13-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، المتعلق بجهاز القرض المصغر، ج ر عدد 06 المؤرخ في 25 جانفي 2004

²- المواد 03-01 من المرسوم الرئاسي 13-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، المتعلق بجهاز القرض المصغر، السابق الذكر.

تتمثل مساهمة الجهاز من خلال منح قروض تتراوح بين 50.000 دج إلى 400.000 دج وفق طرق تمويل مختلفة حسب طبيعة و مبلغ إجمالي للمشروع، وهو المبلغ الذي تم مراجعته سنة 2011 بموجب المرسوم التنفيذي 11-134 المؤرخ في 22 مارس 2011 المعدل للمرسوم التنفيذي 04-15 المتضمن شروط الاستفادة من الإعانات المقدمة من قبل الجهاز إلى حدود 1000.000 دج¹.

لقد أسندت مهمة تسيير الجهاز للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر التي نص عليها المرسوم الرئاسي 04-13 بموجب المادة 07 منه التي تم استحداثها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي².

بالرجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي 04-14 السالف الذكر، لاسيما المادة الأولى منه، فإن الوكالة مؤسسة عمومية ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي توضع تحت وصاية رئيس الحكومة ويتولى وزير التشغيل الإشراف على عملها³.

¹- المادة 06 من المرسوم التنفيذي 11-134 المؤرخ في 23 مارس 2011 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي 04-15 المتضمن شروط الاستفادة من الاعانات المقدمة من طرف جهاز القرض المصغر، ج ر عدد 19 المؤرخ في 27 مارس 2011.

²- المرسوم التنفيذي 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الاساسي، ج ر عدد 06 المؤرخ في 25 جانفي 2004.

³- المواد 1-3 من نفس المرسوم.

تعمل الوكالة وفق تنظيم لا مركزي من خلال استحداثها 49 تنسيقية ولائية، و13 وكالة جهوية، لتتولى المديرية المركزية الإشراف على كل هذه الوكالات، وهو الأمر الذي أدى إلى تسهيل عملية اتصال المواطن بمختلف فروعها، مع السرعة في معالجة الملفات و التقليل من معاناة التنقل من وكالة لأخرى¹.

الفرع الأول: مهام الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

تتولى الوكالة في إطار مهامها على الخصوص المهام التالية:

- تسيير جهاز القرض المصغر من خلال كل الفروع المستحدثة على المستوى المحلي والجهوي وإنشاء بنك معطيات يسمح بمراقبة كل الأنشطة المستحدثة.
- تدعيم المستفيد وتقديم الاستشارة و المرافقة اللازمة في تنفيذ أنشطتهم.
- التدخل لدى الهيئات و المؤسسات المعنية بتنفيذ المشاريع أو التي لها صلة بذلك.
- القيام بحملات تحسيسية في المناطق النائية و المعزولة بكون الجهاز مخصص لهذه الفئة التي ينعدم الدخل عندها، و بالخصوص النساء.
- و القيام بكل الإجراءات و التدابير التي من شأنها أن تدعم عملها و تحسن من نوعية الخدمة المقدمة للشباب الراغبين خوص مجال المقاول².

¹- الموقع الإلكتروني للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، www.angem.dz

²- داود فتيحة، الميكرو قرض، تقييم التجربة الجزائرية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2008، ص 131.

تبقى شروط الاستفادة من القروض الممنوحة من قبل الوكالة والمنصوص عليها في المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 04-15 ، كبقية الشروط المنصوص عليها في الوكالات الأخرى باستثناء شرط السن الذي لم يتم تسقيفه بسن معين، وانعدام الدخل أو عدم انتظامه لدى الشاب المقاول¹.

الفرع الثاني: الإعانات المالية والضريبة المقدمة من قبل الوكالة.

قصد تحفيز الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسة مصغرة اعتمدت الوكالة على غرار باقي الآليات التي تم التطرق إليها على جملة من الإعانات تتمثل في:

أولاً: الإعانات المالية.

تمنح الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر إعانات مالية تختلف تركيبتها نوعاً ما من الوكالات الأخرى، فبعدما كانت مساهمة المقاول إجبارية في المشروع ولو بنسبة رمزية في الكلفة الإجمالية، اعتمدت الوكالة حينها على صيغة مالية فعالة بالنظر إلى الفئة المعنية بمثل هذه القروض و التي استقطبت العديد من الشباب من خلال إشرافها على تسيير صيغتين للتمويل انطلاقاً من سلفة صغيرة لتأمين المواد الأولية، كسلفة بدون فوائد تمنحها الوكالة والتي لا تتجاوز 100.000 دج، و التي قد تصل إلى

¹ - المادة 02 من المرسوم التنفيذي 04-15 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المحدد لشروط الاستفادة من الإعانات المقدمة من طرف القرض المصغر، ج ر عدد 06 المؤرخ في 25 جانفي 2004.

250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب إلى قروض معتبرة لا تتجاوز 1.000.000 دج والتي تستدعي تركيبا ماليا مع إحدى البنوك¹.

ففي الصيغة الأولى تتولى الوكالة لوحدها تمويل المبلغ المالي للمشروع والذي لا يتجاوز 100.000 دج دون أية مساهمة من طرف الشباب و الذي يكون موجه خصيصا لاقتناء المواد الأولية و هو ما أكدت عليه نص المادة 04/3 من المرسوم التنفيذي 11-134 السالف الذكر²، و لقد استقطب هذا النمط من التمويل للعديد من الشباب بأزيد من 90% من العدد الإجمالي للمشاريع الممولة من قبل الوكالة، بما فيها 60% من فئة النساء³. و يعتبر هذا الإقبال الهائل من طرف الشباب على هذه الصيغة و خصوصا فئة النساء لتحقيق بارز للوكالة للهدف المرجو منها و المتمثل في تقديم يد المساعدة للفئة الضعيفة في المجتمع.

أما الصيغة الثانية و المتمثلة في قرض وفق تركيبة مالية ثلاثية الأطراف، تتكون من مساهمة شخصية من قبل الشاب المقاول في حدود 5% من المبلغ الإجمالي للمشروع، و هي المساهمة التي عرفت تعديلا سنة 2011 بموجب المرسوم 11-134 و ذلك بتخفيضها إلى حدود 1% لتتكفل الوكالة بالنسبة المتبقية، لتصبح مساهمة هذه الأخيرة في حدود

¹- إحصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عبر الموقع الإلكتروني، www.angem.dz

²- المادة 04/3 من المرسوم التنفيذي 11-134 المؤرخ في 23 مارس 2011 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي 04-15 المتضمن شروط الاستفادة من الإعانات المقدمة من طرف جهاز القرض المصغر، السابق الذكر.

³- إحصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عبر الموقع الإلكتروني ، www.angem.dz

29%. أما النسبة المتبقية تستلزم تدخل مساهم ثالث و محوري، ألا و هي البنوك في حدود 70%¹.

الملاحظ من خلال هذه الصيغة كذلك أنها مركبة كباقي الصيغ المعتمدة في الوكالات الأخرى و لم تعرف إقبالا كبيرا هذه الصيغة لدى الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بالنظر إلى المبلغ المرخص و الضئيل للمشروع الذي لا يتجاوز عتبة 1000.000 دج، و هو ما جعل من نسبة المشاريع المشكلة من قبل الوكالة في هذا الإطار لا تتجاوز 09%²، و لجوء الشباب إلى الآليات الأخرى التي سبق التطرق إليها مسبقا و التي تعتمد في تركيبها على مبالغ استثمارية جد معتبرة على غرار الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

ثانيا: الامتيازات الضريبية والجمركية.

رغم قلة حجم الاستثمارات المعتمدة من قبل الوكالة، عمدت السلطات العمومية عموما إلى منح نفس المزايا الممنوحة للشباب مهما كانت الآلية التي تم الاعتماد عليها، وذلك من خلال منح عدة امتيازات ضريبية وجمركية تتمثل على الخصوص في كل:

- الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات، والنشاط المهني لمدة 3 سنوات بدءا من تاريخ مرحلة الاستغلال الفعلي.

¹ - المادة 04 / 2 من المرسوم التنفيذي 11-134 المؤرخ في 23 مارس 2011 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي 04-15 المتضمن شروط الاستفادة من الإعانات المقدمة من طرف جهاز القرض المصغر، السابق الذكر.

² - إحصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عبر الموقع الإلكتروني، www.angem.dz

- الإعفاء من حقوق التسجيل لكل العمليات التي تدخل في إنشاء المؤسسة سواء المتعلقة بالرسوم المتعلقة بتأسيس الشركات، أو انتقال الملكية العقارية.

- تطبيق معدل منخفض حول الحقوق الجمركية والإعفاء من القيمة المضافة بالنسبة للتجهيزات المستوردة والتي تدخل ضمن إنشاء المؤسسة¹.

إن اعتماد الدولة على نفس الامتيازات في كل الآليات أمر غير منطقي وغير مرغوب فيه كونه يترتب عنه نتائج سلبية تتمثل في هروب الاستثمارات نحو أنشطة تتميز بالسيولة المرتفعة والكسب السريع دون مراعاة مصالح الدولة فكيف يمكن معادلة من ناحية الامتيازات بين مستثمر حامل لمشروع ذات كلفة إجمالية تفوق 10.000.000 دج بالذي يستثمر في حدود 1000.000 دج، ومنحهم نفس الامتيازات، لهذا على الدولة مراجعتها وجعلها متناسب مع حجم المشروع وتفاذي التسيير الاجتماعي والاشتراكي لهذه الآليات².

الفرع الثالث: حصيلة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

توصلت الوكالة منذ استحداثها سنة 2004 إلى غاية 2014 من استحداث لما يقارب 679853 مشروع مصغر وفق الصيغتين التي سبق التطرق إليها وأين تم الإشارة إلى صدارة الصيغة الأولى المتمثلة في سلفة كاملة من قبل الوكالة، والتي تجاوزت 90%³.

¹- إحصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عبر الموقع الإلكتروني، www.angem.dz

²- إسحاق خديجة، دور الضرائب في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حالة الجزائر، المرجع السابق، ص 83.

³- إحصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عبر الموقع الإلكتروني، www.angem.dz

لقد أسفرت هذه المشاريع المستحدثة من قبل الوكالة على خلق أزيد من مليون منصب عمل بما فيهم أزيد من 900.000 منصب من فئة النساء، ويمكن القول في هذا الصدد أن هذه الآلية الأكثر فعالية من سابقتها بحيث سمحت بخلق عدد أكبر من مناصب عمل وبتكلفة مالية أقل وهو ما يجعل هناك توازن من حيث الجانب المالي الذي تم صرفه و الجانب الاجتماعي الذي تم التكفل به بنسبة جد معتبرة¹.

إن الايجابية التي يمكن استخلاصها من خلال هذه النتائج المحققة من قبل الوكالة، أنها مست كل القطاعات سواء الصناعة، الزراعة، الحرف التقليدية بنسب متقاربة تتراوح ما بين 15% و20% من العدد الإجمالي للمشاريع المنجزة في هذا الإطار مما يخلق نوعا من التوازن والتنوع الاقتصادي².

في هذا الصدد لا يمكن على الإطلاق توجيه الانتقاد للجهاز حول مدى مساهمته في التقليل من التبعية البترولية مقارنة بالآليات الأخرى لأن هذه الأخيرة تسهر على الخصوص على الحفاظ على لقمة عيش الفئات المتضررة في المجتمع وبأقل تكلفة من جهة، كما أن هدفها الأساسي هو الحفاظ على النسيج الصناعي و الحرفي التقليدي الذي يعبر عن أصالة كل منطقة ومميزتها الاجتماعية و الاقتصادية، فحتى لو لم تساهم بطريقة فعالة في التقليل من هذه التبعية، إلا أنها تمكنت رغم قلة الأموال التي تم صرفها مقارنة بالآليات الأخرى من خلق أكبر عدد ممكن من مناصب العمل، مما يجعل

¹- إحصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عبر الموقع الإلكتروني، www.angem.dz.

²- نفس المرجع.

أن التمويل لا يكفي لوحده في التقليل من البطالة، بل أن المعادلة تكمن أساسا في طبيعة النشاط المستحدث، والإرادة الفعلية للمستثمر.

الفصل الثاني: هياكل التشغيل ذات الطابع الاجتماعي.

اعتمدت السلطات العمومية إلى جانب الآليات التي تم التطرق إليها والتي تمتاز بالطابع الاستثماري في إطار المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على جملة من الآليات والأجهزة التي تعمل على تنظيم سوق الشغل من خلال منحها جملة من المهام والصلاحيات، معتمدة على تسيير لا مركزي يسمح بالتحكم الأمثل في القطاع على المستوى المحلي حتى وإن كانت مسألة التشغيل مسألة وطنية تستوجب وضع مخطط وإستراتيجية وطنية تسمح بتحقيق توازن وطني، جهوي ومحلي، من خلالها تستفيد كل المناطق سواء الشمالية و الداخلية و الجنوبية من هذه السياسة مراعية في ذلك خصوصيات كل منطقة.

وعليه استحدثت السلطات العمومية عدة أجهزة مساهمة في قطاع التشغيل قصد وضع السياسة الوطنية حيز التنفيذ، على غرار الوكالة الوطنية للتشغيل ومديريات النشاط الاجتماعي، و جهاز المساعدة على الإدماج المهني قصد تحقيق هدف أساسي ذو طبيعة اجتماعية، متمثلا في التحكم من هاجس البطالة و التقليل منه طبقا للبرامج التشغيلية المعتمدة لديها، و قصد معالجة هذه البرامج التي تسعى السلطات من خلالها إدماج أكبر عدد ممكن من الشباب لسوق العمل، و العمل على ترقية التشغيل يتبادر إلى ذهننا طرح نفس الإشكالية المتمثلة في مدى فعالية هذه الأجهزة

المستحدثة، و مدى فعالية البرامج المعتمدة منها، و انعكاساتها على قطاع التشغيل، وتأثيرها على نسبة البطالة التي لا تزال بالمرتفعة.

لذا سوف نحاول ضمن هذا الفصل الأخير ضمن المبحث الأول و الثاني إلى هذه الهياكل المعتمدة من قبل السلطات العمومية والتي لها بالخصوص طابع اجتماعي يسهر على التقليل من البطالة وإدماج الشباب على خلاف سابقاتها التي لها طابع استثماري تهدف من إلى خلق ثروة وطنية وخلق أكبر عدد ممكن من مناصب العمل.

المبحث الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل، ووكالة التنمية الاجتماعية.

لقد سعت السلطات العمومية ضمن هذه الوكالتين في العمل على ضبط سوق الشغل من خلال وضع قاعدة معطيات تسمح بإحصاء العدد الإجمالي لطالبي العمل ومطابقته بالعروض المتواجدة على مستوى السوق وكذا إحصاء حاجيات هذا الأخير ومعاينة النقائص التي يعاني منها القطاع، قصد وضع السلطات المعنية في الصورة الحقيقية للقطاع و اقتراح الحلول العملية والتقنية المثلى التي قد تسمح بالتحكم في القطاع بصورة فعلية، و عليه تعتبر كلتا الآليتين من بين الأجهزة التي اعتمدت عليها السلطات قصد تحقيق هذه الأهداف و التي عرفت في حقيقة الأمر عدة تعديلات وتحسينات بغية مواكبة التطورات الحاصلة بالمجتمع مع مراعاة الظروف الاقتصادية للبلاد كونها تعتبر بمثابة أجهزة إدماج تتكفل بها الخزينة العمومية¹.

¹- Tito Boeri. derrière le miracle de l'emploi. revue dares, numéro 118, 2009, p 91.

المطلب الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل. ANEM.

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، إذ عرفت أول ظهور لها سنة 1962، تحت تسمية الديوان الوطني لليد العاملة، الذي يهدف بالخصوص في تطبيق سياسة الدولة في مجال التشغيل¹.

وأعتبر الديوان السالف الذكر بمثابة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري متمتع بالشخصية المدنية والاستقلال المالي، والذي وضع مباشرة تحت وصاية الوزير المكلف بشؤون التشغيل آنذاك، وأسندت للديوان حينها بموجب المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 عدة مهام أساسية تختلف عن المتواجدة حاليا والمتمثلة أساسا في:

- استقبال وتنظيم كل المعطيات المتعلقة بالاحتياجات الخاصة باليد العاملة الصادرة من مختلف المصالح والهيئات العمومية، قصد دراستها وإعداد سياسة وطنية للاستجابة لها مراعيًا في ذلك التوازنات المحلية والجهوية.

- جمع وتوجيه اليد العاملة، وتنظيم حركتها حسب الاحتياجات الوطنية بالنظر إلى الظروف السائدة بعد الاستقلال المتميزة بنقص اليد العاملة سواء المؤهلة أو العادية، فكان لزاما خلق حركة بين العمال وسد النقص الذي تعاني منها المشاريع التي سطرتهما

¹ - المادة 02 من المرسوم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المتعلق بإحداث الديوان الوطني لليد العاملة.

الدولة بالأولوية لاسيما مشاريع البنى التحتية والهياكل القاعدية التي تستوجب تجسيدها في أقرب الآجال¹.

الاهتمام بمشاكل العمال المهاجرين بالنظر إلى أغلبية العمال الذين كانوا يعملون خارج التراب الوطني غداة الاستقلال.

- وأخيرا اتخاذ كل التدابير اللازمة في إطار الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية التي أسندت مهمة تسييرها للديوان بالنظر إلى عدم تنصيب كل الهياكل الإدارية والقطاعات الوزارية التي سوف تتكفل بذلك بعدها².

لم يعمر الديوان طويلا حتى طرأت عليه تعديلات بموجب الأمر رقم 42-71 المؤرخ في 17 جوان 1971 والذي عدل من تسمية الديوان بتحويله إلى مكتب وطني لليد العاملة، مع منحه الشخصية المعنوية قصد السماح له بالتصرف بكل حرية واتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لأداء مهامه على أحسن وجه لاسيما الإجراءات القضائية والتصرف³.

مراعاة لظروف وواقع المجتمع الجزائري الذي عكسته الهجرة المكثفة نحو الخارج وتزايد عدد المهاجرين ما بين سنة 1963 إلى 1965 عدلت أحكام المرسوم المتعلقة باليد

¹ - المادة 02 من المرسوم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المتعلق بإحداث الديوان الوطني لليد العاملة، السابق الذكر.

² - نفس المرجع.

³ - المادة 01 من الامر 42-71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، ج ر عدد 53 المؤرخ في 29 جوان 1971.

العاملة الوطنية بالمهجر بتعزيز الإعانة المقدمة من قبل الدولة لهذه الفئة لاسيما من حيث الأولوية في السكن والدراسة عن طريق تعديل أحكام المادة الثالثة من المرسوم بموجب الأمر السالف الذكر لاسيما الفقرة السادسة منه¹.

مع سنة 1990 تم إعادة النظر كذلك في تنظيم وتسيير المكتب، بدءا في تغيير التسمية إلى الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 90-259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير التسمية².

والملاحظ من كل التعديلات التي عرفتها الوكالة سابقا أنها تنصب بالخصوص على الجانب الشكلي والتنظيمي للوكالة دون أي تعديل جدي وجذري في المهام المسندة لها، رغم كل الظروف والصعوبات التي كان يعرفها القطاع خلال تلك الفترة و هو ما جعل من دور الوكالة حينها بالنسبي و الضعيف، إذ بقيت الظروف بالمزرية و الصعبة و هو ما عقد من حدة الأزمة بالنظر إلى فشله في تحقيق الأهداف المرجوة منه و المتمثلة أساسا في تنظيم السوق.

جاء القانون رقم 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل لاسيما المادة السابعة منه ليعزز مكانة و دور الوكالة من جديد بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد

¹ - المادة 03 من الامر 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، السابق الذكر.

² - المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 90-250 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير التسمية ج ر عدد 39 المؤرخ في 12 سبتمبر 1990.

بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية¹.

الفرع الأول: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل

حتى تواكب التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية و لكي تقوم هذه الأخيرة بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية، استفادت الوكالة بعد عامين من إصدار القانون 19-04 من مخطط تأهيل في سنة 2006 بتحديث و تجديد مهام جديدة للوكالة و تنظيم هيكلية يتماشى مع تطورات الاقتصاد الجزائري و الحتمية التي فرضتها الظروف الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن تضاعف خرجي الجامعات بالآلاف دون مناصب عمل وتجسد هذا التجديد و التحديث في المهام بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 77-06 المؤرخ في 18 فيفري 2006²، المتضمن مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و الذي ألغى أحكام الأمر 42-71 السالف الذكر.

وإحتفظت الوكالة ضمن هذا المرسوم على نفس التسمية كما هو منصوص في المادة الأولى منه من المرسوم السالف الذكر³ ، وتم تعزيزها بجملة من المهام الجديدة

¹ - المادة 07 من القانون 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل، ج ر عدد 83 المؤرخ في 26 ديسمبر 2004.

² - المرسوم التنفيذي رقم 77-06 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وتسييرها، ج ر عدد 09 المؤرخ في 19 فيفري 2006.

³ - المادة 01 من نفس المرسوم .

ومناهج عمل حديثة تسهر من خلالها على تحقيق الهدف المرجو منها و المتمثل أساسا في:

- ضمان الاستجابة لكل طلبات العمل وإنجاح عملية الإدماج والتنصيب في الهيئات الإدارية والمؤسسات الاقتصادية.

- توفير المرافقة اللازمة سواء تعلق الأمر بطالبي العمل أو عارضي مناصب العمل من مؤسسات اقتصادية عمومية كانت أو خاصة أو هيئات إدارية.

- تدعيمها بالإمكانيات اللازمة لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل.

- اتخاذ كل الإجراءات اللازمة من أجل عصنة طرق تسييرها وتدخلها تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة قصد تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل أو أصحاب العمل¹.

الفرع الثاني: آلية عمل الوكالة الوطنية للتشغيل

قصد تحقيق الأهداف المشار إليها تم تكليف الوكالة بعدة مهام تتمثل بالأساس في تنظيم ومعرفة وضعية سوق العمل الوطنية و المحلية حسب كل منطقة عن طريق وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع الفوري و الدقيق عن الوضعية الحقيقية

¹- الموقع الالكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل، www.anem.dz

والفعلية للقطاع والقيام بكل الخبرات و الدراسات مستعينة بأهل الخبرة التي تسمح بالمعرفية الحقيقية للقطاع معتمدة في ذلك على عدة معايير، كالسن، النشاط، القطاع، المؤهلات العلمية و الفنية... إلخ¹. كما كلفت الوكالة بجمع عروض وطلبات العمل منتهجة في ذلك أسلوب بسيط و فعال يتمثل في استقبال طالبي العمل و إحاطتهم بالمرافقة اللازمة، مع البحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها لإجراء عملية أخيرة تتمثل في المقاصة بين كل هذه الطلبات و العروض المقدمة لدى مختلف فروعها المحلية والجهوية².

في هذا الإطار فإن استقبال طالب العمل في كل وكالة محلية يكون من طرف مستشار للتشغيل يقدم للشباب كل المعلومات التي يطلبها ثم فرص الشغل المتوفرة ابتداء من كيفية ملئ بطاقة السيرة الذاتية وصولاً إلى توجيهه إما لمنصب متوفر وملائم لقدراته وإما لأحد أجهزة التشغيل الأخرى إن أبدى استعداداً لذلك وحتى إلى التكوين المهني إن كان بدون مؤهلات.

في نفس السياق أعطت الوكالة أهمية بالغة للتكوين المهني بالنظر إلى الدور الفعال الذي يلعبه في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهنية، كما يبرز دوره كذلك من الناحية النفسية والاجتماعية في مساعدة الفرد على الشعور بالرضا عن عمله ورفع الروح المعنوية لديه من جهة، كما أن دوره من الناحية الاقتصادية لا يجب

¹- طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 91.

²- المادة 05 /ب المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وتسييرها، السابق الذكر.

تجاهله إذ يسمح بوضع إمكانيات و قدرات الأفراد المهنية و الفنية في خدمة الوطن والاقتصاد سواء من حيث الكمية و النوعية و كذلك الكيفية في تسيير كل التكنولوجيات الحديثة الذي كثيرا ما كانت سببا في حوادث العمل الناتجة عن سوء التحكم في هذه الأخيرة¹.

كما تعمل الوكالة في إطار مهامها على تشجيع الحركة الجغرافية لليد العاملة بالنظر إلى معاناة بعض المناطق والقطاعات من نقص اليد العاملة المؤهلة، فبهذا تتولى الوكالة بدورها تنظيم هذه الحركة والتحويلات بالتنسيق مع مختلف الهيئات الإدارية المكلفة بالتحويل لاسيما مديريات التشغيل الولائية².

اعتمادا على سياسة اللامركزية، لقد منح للوكالة في إطار تأدية مهامها، السلطة في اتخاذ كل الإجراءات الضرورية و القانونية التي من شأنها أن تساهم في ترقية التشغيل وتنظيمه كإبرام الاتفاقيات وإعداد البرامج و تحيين الإجراءات المعتمدة من قبل هذه الأخيرة.

وقصد تأدية المهام المنوطة بالوكالة على أحسن وجه، تم الاعتماد على تنظيم هيكلي بطريقة يسمح للمواطن وطالب العمل من التقرب من هذه الوكالات بأكبر عدد ممكن من خلال اعتماد تقسيم المديرية العامة كسلطة مركزية يمتد

¹- قريشي عبد الكريم، التكوين في الجزائر إستراتيجية الضرورة وضرورة الإستراتيجية، منشورات مجلس الأمة، الجزائر، 2011، ص 58.

²- المادة 5 المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وتسييرها

اختصاصها على كامل التراب الوطني، ووكالات جهوية تتولى الإشراف والتنسيق على مجموعة من الولايات، والتي بلغ عددها 13 مديرية جهوية، بالإضافة إلى وكالات ولائية تتفرع منها العديد محليا والتي بلغ عددها بـ 263 فرع محلي على المستوى المحلي¹.

تتولى الوكالة من خلال هذا التنظيم الهيكلي اللامركزي في تسيير القطاع على المستوى المحلي من خلال تلقي طلبات العمل و العروض المقدمة من قبل الهيئات المستخدمة مراعية في ذلك التنظيم جملة من المعايير منها المستوى العلمي و المهني، السن، الخبرة المهنية وهو ما يسمى باستحداث ملف التعريف الشخصي لكل طالب (le profile) و الذي من خلالها تنشئ قاعدة معطيات يتم العمل على حساب هذه المعطيات المدونة فيها.

من خلال دراسة كل هذه المهام المنوطة بالوكالة، يتبين أن هذه الأخيرة تلعب دورا أساسيا يتمثل في الوساطة في سوق الشغل وضبطه من خلال تقريب الطلبات والعروض وإجراء المقاصة بينها، بالإضافة إلى المهام الكلاسيكية والتي تتولى من خلالها حصر الإطار العام للقطاع².

قصد تفعيل هذه الوساطة بين الفئتين اعتمدت الوكالة في مهامها على جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي تم استحداثه سنة 2008 بمثابة برنامج من خلاله يتم إدماج كل فئات طالبي العمل إلى الحياة المهنية عن طريق صيغ مختلفة للإدماج

¹ الموقع الإلكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل، www.anem.dz

² داود فتيحة، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل المرحلة الانتقالية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، علم التسيير، و العلوم التجارية، جامعة وهران، الجزائر، 2004، 151.

المهني وعقود عمل مدعمة والذي ألحق بمصالح الوكالة لتتولى الإشراف عليه مع عرض مقتضياته على شركاء الوكالة سواء طلبة عمل أو عارض طلبات والذي سوف نتناوله بالتفصيل في المبحث الثاني.

المطلب الثاني: وكالة التنمية الاجتماعية. ADS.

تعتبر وكالة التنمية الاجتماعية بمثابة مؤسسة عمومية، تحت إشراف وزارة التضامن وشؤون الأسرة، تهدف إلى تقليص الفقر وإنعاش التنمية الاجتماعية، بالتكامل مع الوسائل الأخرى للدولة التي تعمل على تقليص العجز الاجتماعي.

يتم تدخل هذه الوكالة أساسا في تعزيز الرأسمال البشري والاجتماعي بفضله أنشطة التكوين وتقوية قدرات الفاعلين في ميدان التنمية المحلية، وإنعاش وتطوير الأنشطة المدرة للدخل، وخلق فرص للشغل، وكذا تحسين ظروف عيش الساكنة المستهدفة، سواء في المجال الحضري أو القروي، خصوصا بالنظر إلى الإمكانيات المادية القليلة بهذه المناطق والمستوى المعيشي والتعليمي المتدني لدى فئة الشباب، فكانت الوكالة بمثابة الجهاز العامل على تأطير كل هذه الشبيبة من خلال مختلف البرامج¹.

لقد تم استحداث الوكالة تماشيا مع الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها السلطات العمومية مع بداية التسعينيات والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الصعبة التي عاشتها البلاد خلال تلك الفترة، فكان لزاما كذلك التفكير إلى جانب الآليات الأخرى

¹ - Hélène Zajdela, comment et pourquoi activer les inactifs, revue dares, numéro 118, France, 2009, p 71.

إلى جهاز يتكفل على الخصوص بالفئة المعوزة بالمجتمع والمتأثرة بصفة قاسية من جراء الأوضاع الصعبة¹.

وعليه تعتبر الوكالة بمثابة هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني، أنشئت عام 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش بموجب المرسوم التنفيذي 96-232، المؤرخ في 29 جوان 1996 المتضمن إنشاء و تحديد القانون الأساسي للوكالة².

لقد جاء في صلب النص على أن الوكالة لاسيما أحكام المواد 2 و ما يليها على أن الوكالة هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، و تتولى على الخصوص كل الأعمال و التدخلات لفائدة الفئات المحرومة و التنمية الاجتماعية، كما أنها تسهر على مساعدة كل المشاريع و الأشغال التي يقترحها الشباب ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية الأكيدة و التي تحتوى على كثافة عمالية عالية قصد ترقية و تنمية الشغل بالإضافة إلى المساهمة في تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي لها انعكاسات مباشرة على التنمية الاجتماعية و قطاع الشغل كذلك³.

¹ - Mohamed Madoui, crise et mutation du modèle de développement algérien, revue dares, numéro 101, France, 2005, p 72.

²- المرسوم التنفيذي 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996 المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحديد قانونها الأساسي، ج ر عدد 40 المؤرخ في 30 جوان 1996.

³- المواد 2-6 من نفس المرسوم.

ويرتكز هذا الدور على تنظيم حملات تحسيسية وإعلامية عامة ثم اتصالات مباشرة بالمواطن سواء فردياً أو عبر الجمعيات للوصول إلى توجيه كل مواطن إلى البرنامج الذي يتلاءم مع حالته الاجتماعية.

وعملاً بهذه الأحكام قامت الوكالة بإعداد جملة من البرامج تسعى من خلالها تحقيق الأهداف المنتظرة منها والمنقسمة أساساً إلى شقين أساسيين يتمثلان في المساهمة في التنمية الاجتماعية وترقية التشغيل، وعرفت هذه البرامج في العديد من الدول الأوروبية كالسويد التي عرفت أزمة اقتصادية وتشغيلية حادة وهو ما جعلهم يؤسسون وكالات بلدية تعمل على تحقيق هذه البرامج وهو ما تم تجسيده بالجزائر عن طريق مكاتب النشاط الاجتماعي المتواجدة على مستوى كل بلدية بالقطر الوطني¹.

وعليه تتولى هذه الأخيرة تمويلها إما عن طريق نظام تحويلات اجتماعية على شكل منح عائلية للأفراد عديمي الدخل، إما عن طريق تمويل مشاريع ومبادرات الشباب التي تتسم باستقطابها لكثافة عمالية معتبرة، التي يكون لها أثر إيجابي على الطلب الكلي في السوق وبالتالي المساهمة في الدفع بعجلة التنمية والمحافظة على مناصب العمل².

¹ - Cyril Coulet, les dispositifs d'activation de la politique suédoise de l'emploi dans une perspective historique, revue dares, numéro 112, France, 2007, p 64.

² - شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، المرجع السابق، ص 143.

الفرع الأول: برامج الدعم والمساعدة الاجتماعية

أطلق على هذه البرنامج بجهاز الشبكة الاجتماعية الذي يعرض على الفئات المعنية بهذا الجهاز جملة من المساهمات الاجتماعية التي تتولى الوكالة دفعها على شكل إعانات مالية مقابل أداء عمل أو بدونه، وتتمثل هذه المساهمات أو العروض فيما يلي:

أولاً: المنحة الجزافية للتضامن (AFS).

تم ترسيم هذه المنحة بموجب المرسوم التنفيذي 96-336 المؤرخ في 24 أكتوبر 1994 المحدد لشروط الاستفادة من المنحة الجزافية للتضامن و منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة والذي نص في صلب المادة 06 منه على أنه تمنح المنحة الجزافية لرب العائلة الذي يكون دون أي دخل مالي و عاجز بدنيا عن الشغل¹، و يتضح من خلال هذا النص أن هذه المنحة تهدف خصوصا لإعانة و حماية الفئات الاجتماعية المعوزة التي تضررت جراء الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها الدولة خلال هذه المرحلة المتواكبة مع حزمة الإصلاحات الاقتصادية، و التي حصرتها في الأشخاص المسنين الذين تتجاوز أعمارهم 60 سنة و المعوقين بدنيا أو ذهنيا².

تتولى مراكز البريد دفع هذه المنحة من صندوق دعم الفئات الاجتماعية المحرومة والمقدرة بـ 3000 دج حاليا بعدما كانت لا تتجاوز 1000 دج والتي تبقى بالمنحة الزهيدة

¹- المادة 06 من المرسوم التنفيذي 96-336 المؤرخ في 24 أكتوبر 1994 المتضمن تطبيق أحكام المادة 22 من المرسوم التشريعي 94-08 المتضمن قانون المالية لتكميلي لسنة 1994، ج ر عدد 71 المؤرخ في 22 نوفمبر 1994.

²- المادة 08 من نفس المرسوم.

والغير مدروسة مقارنة بالمستوى المعيشي، وذلك بعد إيداع الطالب للملف الإداري على مستوى مكتب النشاط الاجتماعي للبلدية وحصوله على الموافقة من قبل اللجنة المكلفة بدراسة الملفات حسب الحالة الشخصية والبدنية لكل طالب¹.

ويستفيد كل طالب تتوفر فيه هذه الشروط بمبلغ إضافي عن كل شخص تحت كفالتة كالزوجة والأولاد في حدود ثلاثة أفراد بمبلغ قدره 120 د ج لكل فرد، وتبقى هذه المبالغ بالزهيدة والغير مدروسة والتي تستوجب مراجعة مبنية على معطيات الحياة الاجتماعية التي يعيشها المواطن المعوز². كما أنها تبقى مجرد حل ظرفي ومؤقت لا يساهم بطريقة فعالة في النهوض بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية ولا قطاع الشغل بل أنها تبقى مجرد مساعدة للفئات الاجتماعية.

ثانيا: منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG).

وضع البرنامج ضمن نفس المرسوم المنظم للمنحة الجزافية 336-94 والذي أسندت مهمة تنفيذه لوكالة التنمية الاجتماعية سنة 1996، ويتولى هذا البرنامج بناء على المبادرة الشخصية للمعني كأعضاء العائلات دون دخل أو الأشخاص الذين يعيشون بمفردهم ولا يملكون أي دخل بإدماجهم في ورشات العمل البلدية الخاصة بالنشاطات ذات المنفعة العامة والذي يقوم بإيداع الملف الإداري لدى المكتب البلدي للنشاط الاجتماعي.

¹ - شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، المرجع السابق، ص 144.

² - Lahcene Bourriche, le chômage et les politique de l'emploi, cas de l'Algérie, op cité, p 173.

تقتصر المنحة في مبلغ مالي شهري مقدرب 3000 دج مقابل 22 يوم عمل بالإضافة إلى التغطية الاجتماعية. و في هذا الصدد يجب الإشارة أن السلطات تعسفت في حق المستفيدين بهذه المنحة، فكيف يمكن تشغيل شخص لمدة 22 يوم بمنحة مؤقتة بنفس الطريقة المتعلقة بالعامل المنصب الذي يعمل نفس المدة و يتقاضى الأجر الوطني الأدنى و العلاوات على الأقل فكان من اللازم وضع برنامج عمل خصيصا لهذه الفئة مراعيًا فيه الحجم الساعي و نوع الإشغال¹.

الفرع الثاني: برامج التشغيل والإدماج.

بالإضافة إلى العمل التنموي و المساعدات الاجتماعية التي تتولى الوكالة تسييرها وتنظيمها إلى جانب الخلايا الجوارية المستحدثة خصيصا للتقرب من المواطن و تحسيسه وتوجيهه نحو البرنامج الذي يتلاءم مع وضعيته الاجتماعية، اعتمدت هذه الأخيرة كذلك على برامج ذات طابع تشغيلي تسمح من خلالها بتوظيف العاطلين عن العمل و لو بصفة مؤقتة في مختلف الورشات التابعة للبلديات في إطار الأشغال العامة من جهة و برنامج معد خصيصا للفئة الجامعية و ذو المستوى العلمي من خلال وضع عقود تهدف للإدماج لقطاع التشغيل والتي أطلق عليها تسمية عقود ما قبل التشغيل، و التي سوف نحاول ضمن هذا الفرع توضيح الفكرة بنوع من الشرح و انعكاساتها على القطاع².

¹- صالح صالحي، أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، المرجع السابق، ص 39.

²-Mohamed Madoui. crise et mutation du modèle de développement algérien , op cit, p 74.

أولاً: برنامج إدماج حاملي الشهادات

عرف البرنامج المتعلق بإدماج حاملي الشهادات منذ سنة 1998 بموجب المرسوم التنفيذي 402-98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 وذلك تحت تسمية برنامج عقود ما قبل التشغيل الذي يهدف إلى زيادة عروض العمل و تشغيل حاملي الشهادات العلمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي تمنح لهم في إطار هذا العقد الذي يعتبر كمرحلة أولية لدخول سوق الشغل و اكتساب الخبرة المهنية اللازمة لتقلد المناصب من خلال وضعهم ضمن هذه الصيغة لمدة سنة قابلة للتجديد مرة واحدة مقابل أجرة شهرية تقدر بـ 6000 دج للجامعيين و 4500 دج للتقنيين الساميين¹.

عرفت هذه الأجرة الشهرية مراجعة منذ سنة 2008 من خلال رفع مستوياتها لحدود 10000 دج للجامعيين، و 6000 دج للتقنيين الساميين، ويعتبر هذا العقد بمثابة عقد إدماج ثلاثي الأطراف يتكون من المستخدم، المترشح، ومديرية التشغيل التي تعمل لحساب الوكالة بصفتها المسيرة للبرنامج، وتتولى مديرية التشغيل في هذا الصدد عن البحث من عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة من خلال تكليف الوكالات المحلية للتشغيل بتسجيل الطلبات وإبلاغها للمدير الولائي².

¹ - المادة 7 من المرسوم التنفيذي 402-98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 المتضمن الإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية، ج ر عدد 91 المؤرخ في 6 ديسمبر 1998.

² - شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، المرجع السابق، ص 146.

رغم الطابع المؤقت والظرفي لهذه المناصب يمكن القول أنها تسمح من جهة للطالب في اكتساب الخبرة و الحصول على أجرة متوسطة تسمح له بقضاء حاجياته الأساسية، كما أنها تسمح من جهة أخرى بالتقليل من حجم البطالة ولو مؤقتا بحيث تمكنت الوكالة في إطار هذا البرنامج سنة 2012 من إدماج ما يقارب 113452 طالب عمل و هو ما يعتبر بالمشجع رغم كل النقائص و الظرفية التي تمتاز بها هذا النوع من العقود¹.

ثانيا: برنامج الشغل المأجور ذات المبادرة المحلية

يعتبر هذا البرنامج كذلك من بين البرامج الذي اعتمدت عليه الوكالة منذ سنة 2002 للمساهمة في التقليل من البطالة من خلال عروض التشغيل التي تتلقاها الوكالة من المجالس الشعبية المحلية والدوائر والولايات وكذا المؤسسات التابعة لهذه القطاعات مقابل تلقيها مساهمة مالية من قبل صندوق دعم تشغيل الشباب المستحدث سنة 1996 و الذي يتولى جزءا من الأجرة التي يتلقاها الشاب المدمج في ظل هذا البرنامج 2700 دج شهريا مع الاستفادة من التغطية الاجتماعية لعقود عمل تتراوح ما بين 3 و 12 شهر².

وتبقى كما سبق القول أن هذه البرامج المعتمدة رغم تعددها ومحاولتها في تغطية كل شرائح المجتمع تبقى بالحلول الظرفية و التي لم تبين فعالية اجتماعية و لا

¹ - الموقع الإلكتروني لوكالة التنمية الاجتماعية، www.ads.dz

² - Lahcene Bourriche, le chômage et les politique de l'emploi, cas de l'Algérie, op cit , p 174.

اقتصادية على الصعيد الوطني لاسيما على قطاع التشغيل وهاجس نسبة البطالة التي لا تزال مرتفعة رغم كل الجهود المبذولة و التي لم يتم تحيينها في سياسة فعالة مبنية على آليات ذات طابع ورؤية مستقبلية طويلة المدى، فهي بمثابة أجهزة تنمية اجتماعية أكثر من أجهزة تشغيل، و يقتصر دورها في الأخير في ضمان الحد الأدنى من العيش بصفة مؤقتة دون تقديم حلول فعالة تسمح بوضع الشباب في مأمن عن البطالة¹.

و عليه سوف نتطرق ضمن المبحث الأخير إلى آخر جهاز تم استحداثه سنة 2008 بغية تغطية كل الثغرات و النقائص التي عانت منها السياسة الوطنية للتشغيل و الذي أطلق عليه بجهاز المساعدة على الإدماج المهني و الذي لخص كل البرامج السالفة الذكر في ثلاثة عقود إدماج تتعلق بالجامعيين و خريجي التكوين المهني، و دون المستوى العلمي.

المبحث الثاني: جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

لا يخفى على أحد أن تراجع الدولة الجزائرية عن سياسة الاقتصاد الموجه لصالح نظام السوق نتج عنه اعتماد عدة إصلاحات قانونية واقتصادية تتماشى والنظام الجديد. غير أن الأهم من ذلك كله أن تعود هذه الإصلاحات بالإيجاب على الجانب الاجتماعي والنهوض بقطاع التشغيل و تفعيل الإستراتيجية المنتهجة في هذا المجال بغرض ترقية القطاع، ومن أجل ذلك تم استحداث آليات وأجهزة تعمل على تحسين و تعزيز آليات الوساطة في سوق العمل بتخصيصها لمرافقة أكثر نوعية على مستوى الفرد

¹- بلخريصات رشيد، جميل عبد الجليل، سياسات التشغيل بالجزائر، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية منعقدة بالجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر، 2006، ص 383.

في وضعه كطالب عمل من جهة، وعلى مستوى المؤسسة الموجودة في وضع إعادة تأهيل بما تتطلبه مقتضيات السوق الحرة.

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

ولما كان الأمر كذلك ارتأينا طرح نفس الإشكالية ونفس التساؤل عن مدى فعالية جهاز المساعدة على الإدماج المهني في رفع مستوى التشغيل والتقليل من حجم البطالة.

لهذا سنحاول تقييم فعالية هذا الجهاز كنموذج عن الآليات التي اعتمدها الجزائر في سبيل النهوض بقطاع التشغيل ومدى مساهمته في تقليل حجم البطالة وإدماج الشباب إلى قطاع الشغل. وذلك من خلال التعرض إلى تحديد المركز القانوني لهذا الجهاز. ومن المعلوم أنّ هذا لن يتأتى إلاّ إذا حددنا طبيعته القانونية في مرحلة أولى وحللنا تحليلا قانونيا آليات وتقنيات عمله كمرحلة ثانية.

¹- المرسوم التنفيذي رقم 08-126 مؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج المهني، ج رعدد 22 المؤرخ في 30 أفريل 2008، معدل ومتمم.

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

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

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

الفرع الأول: الطبيعة الأدوية لجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

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

أولاً: عدم استقلالية جهاز المساعدة على الإدماج المهني من الناحية

الوظيفية.

لا شك أنّ استقلالية أي جهاز من الناحية الوظيفية تقتضي أن يتمتع بصلاحيات تمكنه من اتخاذ قرارات هامة ومؤثرة في مجال عمله دون الرجوع في ذلك إلى السلطة

الرئاسية أو السلطة الوصية، فالرقابة الوحيدة التي يخضع لها الجهاز هي الرقابة القضائية. غير أنه بالرجوع إلى الأحكام المنظمة لنشاط جهاز المساعدة على الإدماج المهني نجدها قد أخضعت نشاط الجهاز إلى رقابة مزدوجة تتولها الوكالة الوطنية للتشغيل بمعية المديرية الولائية للتشغيل¹.

هذا ما تؤكدته المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، حيث جاء فيها أنه "تضمن الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديرية التشغيل للولاية، متابعة المستفيدين وتقييمهم ومراقبة تنفيذ الجهاز خلال فترة الإدماج"².

تضيف المادة 33 من ذات المرسوم بأنه تنصب مراقبة الوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية التشغيل للولاية، لاسيما على ما يأتي:

- تعيين الشاب المستفيد من عقد الإدماج في منصب عمل يتوافق مع تكوينه وتأهيله.
- تأطير المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات في الوسط المهني كما هو منصوص عليه في المادة 24 من ذات المرسوم³.

- مواظبة المستفيدين من عقود الإدماج على منصب العمل عبر الإرسال الشهري لأوراق الحضور التي يؤشر عليها المستخدم، ونظرا لقلّة الرقابة الصارمة في مدى صحة ومدى

¹- لباد ناصر، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثالثة، متيجة للطباعة، الجزائر، 2006، ص 86.

²- المادة 32 من المرسوم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج المهني، السابق الذكر.

³- المواد 24 و33 من نفس المرسوم.

مواظبة المستفيدين بالالتزامات المقررة في عقد الإدماج، جعل من الكثير منهم يستفيد من الأجرة الشهرية دون أي عمل مؤدى بالمقابل، مما خلق نوعا من إهدار المال العام دون تحقيق أية نتيجة، مما يجعل ضرورة مراجعة آلية رقابة هذه العقود بصفة إستعجالية.

-توظيف المستفيد عند انتهاء فترة الإدماج عبر إرسال نسخة من عقد العمل والانتساب للضمان الاجتماعي.

- تسليم شهادة الإدماج المذكورة في عقد الإدماج عند انتهاء الفترة التعاقدية للإدماج بالنسبة للمستفيدين الذين لم يتم توظيفهم¹.

من خلال استقراء المواد السالفة الذكر نتساءل حول الدور الذي يلعبه الجهاز في تسيير الملفات المطروحة باسم الجهاز وما هي سلطة القرار الممنوحة له، فجعله تحت رقابة و سلطة جهاز آخر يقلل من حريته في العمل و اتخاذ المبادرات و القرارات اللائقة في الوقت المناسب.

ثانيا: عدم استقلالية جهاز المساعدة على الإدماج المهني من الناحية

العضوية.

تتعدد مظاهر استقلالية أي جهاز من الناحية العضوية، فيمكن أن يتمثل مظهر الاستقلالية في انتهاج أسلوب الانتخاب في تعيين أعضائه أو تعدد السلطات المختصة

¹- المادة 33 من المرسوم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج المهني، السابق الذكر.

في تعيين الأعضاء أي توزيع سلطة التعيين بين عدة سلطات وكذلك قد تتمثل الاستقلالية العضوية من خلال التشكيكة الجماعية والضمانات المحاطة ضد عزلها وضمانات تتعلق بالحياد أثناء أداء عملها¹.

بالرجوع إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني نجد أنه لا يتمتع بأية استقلالية من الناحية العضوية، مما يجعله في حالة تبعية تجاه السلطة التنفيذية، وهذا قد يؤثر سلبا على أداء الأعضاء. تؤكد المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر، بأن ضمان تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني تتولاه الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديرية التشغيل للولاية. وهذا من شأنه أن يخلق نوع من التضارب بين اختصاصات الهيئتين، ومن ثم قد يؤثر ذلك سلبا على أداء جهاز المساعدة على الإدماج المهني. وحتى لو أنّ المشرع قد أحال تنظيم تحديد علاقة الوكالة الوطنية للتشغيل بمديرية التشغيل للولاية بشأن تسيير الجهاز إلى سلطة الوزير المكلف بالتشغيل الذي يحددها عن طريق منشور. وهذا يعني أن اتساع وتضييق تدخل هيئة على حساب أخرى يتناسب طرديا مع فلسفة وأيديولوجية كل وزير².

الفرع الثاني: جهاز المساعدة على الإدماج المهني شبه سلطة عدم تركيز.

من المعروف لدى أهل الاختصاص القانوني أنّ عدم التركيز الإداري يشكل صورة من صور النظام المركزي يخول بمقتضاه ممثل السلطة المركزية صلاحية القيام ببعض

¹- لعويصات جمال الدين، مبادئ الإدارة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 102.

²- المادة 31 من المرسوم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج المهني، السابق الذكر.

الأعمال وإصدار القرارات بتفويض منها. يعتبر هذا الأسلوب تطورا لفكرة المركزية التي كانت تتسم بالجماد، فعدم التركيز ظهر حينما ثبت تعذر تطبيق نظام اللامركزية المطلقة، لذا تعين على الإدارة المركزية تفويض ونقل جزء من صلاحياتها إلى ممثليها المنتشرين في كل الإقليم¹.

إذا كان ممثلو السلطة المركزية يتمتعون بشيء من الاستقلالية فيفصلون في بعض القضايا دون الرجوع للسلطة المركزية، فإنّ هذا الاستقلال إنما هو استقلال عارض فرضته عوامل فنية ومنطقية، يمكن حصرها في صعوبة تحكم السلطة المركزية في كل صغيرة وكبيرة تحدث في كل جزء من أجزاء الأقاليم، كما أنّ ممثل السلطة المركزية يمارس مهامه تحت إشراف ورقابة الوزير بحكم السلطة الرئاسية التي تخوله ممارسة صلاحيات على أشخاص الموظفين وأعمالهم، وهذا خلافا لاستقلال الوحدات الإدارية المحلية فهو استقلال أصيل لا تستطيع السلطة المركزية أن تنقص منه أو أن تفرض تبعية الهيئة المحلية لها بحكم تمتع هذه الأخيرة بالشخصية المعنوية². تبعا لذلك فإنه لا تربط بين مسيري الأجهزة المحلية والسلطة المركزية رابطة التبعية أو السلطة الرئاسية مثلما هو الشأن عند تطبيق نظام عدم التركيز الإداري، وإتّما تربطهم بها فكرة الرقابة الوصائية كما يرى البعض قد يكون خطوة في سبيل اللامركزية الإدارية، وربما

¹- عوابدي عمار، القانون الإداري، النظام الإداري، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 204.

²- بوضياف عمار، الوجيز في القانون الإداري، دارريحانة، الجزائر، دون سنة النشر، ص 70.

تحدث الدولة هيئات عدم التركيز لتكون بمثابة همزة وصل بين الهيئة المستقلة ذات الطابع المحلي وجهة وصائية مثلما هو الأمر في نظام الدائرة¹.

تفحصا للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر لا نجد ما يوحي بتمتع جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالشخصية القانونية ولا وجود ذمة مالية مستقلة، مما يضفي عليه صفة سلطة عدم التركيز الإداري، وهو ما يعرقل التسليم الحسن للجهاز، وضمان الفعالية.

أولاً: عدم تمتع الجهاز بالشخصية القانونية.

تعتبر فكرة الشخصية الاعتبارية من أهم الأفكار التي أحرزت طفرة كبيرة ونقلته نوعية في الفكر القانوني، وقد تضاربت حول أساسها الآراء الفقهية، فمنهم من يرى أنّ هذه الشخصية هي مجرد وهم وخيال صنعه المشرع لضرورة تأمين النظام العام وتسيير المرافق العامة، ومنهم من يرى أنّ هذه الشخصية ليست مجرد خيال وإنما لها وجود حقيقي وليس للمشرع أي علاقة في إنشائها. في حين يرى رأي آخر أنّ الشخصية المعنوية هي ضرورة وجدت لتنفيذ المشاريع².

لكن مهما يكن فإنّ المتفق عليه حالياً أنّ مفهوم الشخصية المعنوية أضحى أحد المفاهيم المستقرة والراسخة المعنى لدى الحقوقيين واعترفت بها كافة التشريعات الحديثة، وهذا ما فعله مثلاً المشرع الجزائري في المادتين 49 و50 من القانون المدني،

¹- بوضياف عمار، الوجيز في القانون الإداري، المرجع السابق، ص 70.

²- بركات زين العابدين، مبادئ القانون الإداري، المطبعة الجديدة دمشق، 1976، ص 16.

وتؤكد المادة الأخيرة أن الشخص الاعتباري يتمتع بمجموعة من المميزات تسمح له بأداء الهدف الذي أنشئ من أجله. فهو يتمتع بأهلية الأداء والوجوب التي تمكنه من اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات. وعلى هذا الأساس يمكن له أن يبرم العقود وأن يتحمل المسؤولية سواء مدنية أم جزائية بما له من أهلية التقاضي¹.

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

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

ثانيا: عدم الاستقلالية المالية

لا شك أن تمتع أي جهاز بالاستقلالية المالية أو ذمة مالية مستقلة قد يساعد على تحقيق الفعالية في الميدان الذي استحدث فيه، فالاستقلالية تفترض أنّ يكون للجهاز رأسمال تأسيسي ورأسمال ناتج عن الأرباح التي يحققها مقابل الخدمات والمهام

¹ - المادة 50 من الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم.

التي يقدمها، وأما أن يكون الرأسمال تابعا كلية لجهة أخرى. فهذا يعني أنّ الجهاز لا يستطيع أن يتصرف في تلك الأموال إلاّ على الوجه الذي تحدده السلطة المالكة للمال¹.

بالعودة إلى 34 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المشار إليه آنفا فإنها تقر بأنه تسجل النفقات المتعلقة بتمويل الجهاز بعنوان ميزانية الوزارة المكلفة بالتشغيل، وتضيف المادة 35 أن التخصيصات المالية الممنوحة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني تسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل، وأن تخصص عملا بالمادة 36 حصة تقدر بـ 3% من النفقات لتغطية مصاريف التسيير التي تتحملها الوكالة الوطنية للتشغيل. وبناء على نص المادة 37 فإنه تخصص حصة 15% من النفقات إلى التكفل بنشاطات التكوين وتحسين المستوى².

بناء على ما تقدم يتضح أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني لا يتمتع بشخصية قانونية ولا بذمة مالية مستقلة تسمح له باتخاذ المبادرات والترتيبات اللازمة و التي تكون في صالح الجهاز دون اللجوء إلى الموافقة الأولية للسلطة الوصية مما ينقص من فعاليته على المستوى العملي ويترتب عن ذلك عدم تمتعه بأهلية التقاضي. ومن ثم أي نزاع ينشأ مع هذا الجهاز ترفع الدعوى ضد السلطة الوصية و التي تعرف إجراءات تقاضي أكثر تعقيدا.

¹- لباد ناصر، الوجيز في القانون الإداري، المرجع السابق، ص 86.

²- المواد 34-37 من المرسوم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج المهني، السابق الذكر.

المطلب الثاني: التحليل القانوني لآليات وتقنيات عمل جهاز المساعدة

على الإدماج المهني.

يهدف الجهاز إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وكذلك تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين/ تشغيل وتوظيف. تتم آلية إدماج هذه الفئات الثلاثة من طالبي العمل في عالم الشغل حسب نص المادة 04 من المرسوم السالف الذكر، في شكل من العقود التي تبرم بين الهيئة المستخدمة وطالب العمل و الجهاز كهيئة مشرفة و مراقبة لمدى تنفيذ بنود العقد¹.

- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) موجهة لخريجي التعليم العالي (طور قصير و طويل المدى) وكذا التقنين السامين خريجي المراكز الوطنية للتكوين المهني.
- عقود الإدماج المهني (CIP) موجهة للشباب طالبي لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكويننا مهنيا.
- عقود تكوين /إدماج (CIF) موجهة لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل بالإضافة إلى هذه العقود فقد تضمن الجهاز كذلك عقد للتشغيل مدته 6 أشهر كحد أقصى،

¹- المادة 04 من المرسوم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج المهني، السابق الذكر.

وتنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين، إلى جانب التدابير الخاصة للبحث على البحث عن التكوين المؤهل¹.

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

- تخفيض في الضريبة على الدخل الإجمالي بنسبة 50% من مبلغ الأجور المدفوعة للمؤسسات التي تحافظ أو تنشئ مناصب عمل جديدة، مع تخفيض في الضريبة على الربح الخاضع للضريبة في حدود 5%، مع إمكانية الاستفادة من الإجراء لمدة لا تقل عن 4 سنوات².

تم تحديد سقف للاستفادة من هذه العقود لكل مستخدم حسب المادة 7 من المرسوم 126-08، بحيث لا يتجاوز 15% من عدد العمال المشغلين بالمؤسسة المعنية ، تفاديا للاستعمال المفرط للإمكانات التي يوفرها هذا الجهاز دون مقابل، الذي يشترط في نفس الوقت على المؤسسات التي لم تبادر بتوظيف 25% على الأقل من الشباب المستفيدين من عقود الإدماج ، بعدم تمكينها من الاستفادة من تخصيص مناصب

¹ - المادة 04 من المرسوم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج المهني، السابق الذكر.
² - المادة 59 من القانون 24-06 المؤرخ في 26 ديسمبر 2006، المتضمن قانون المالية لسنة 2007، ج ر عدد 85 المؤرخ في 27 ديسمبر 2006.

جديدة في إطار هذا الجهاز. أما المؤسسات التي حققت نسبة توظيف تفوق 25% فيمكنها الاستفادة من تخصيص إضافي و في حدود 30% من عدد العمال المشغلين بها¹.

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

الفرع الأول: شروط التأهيل

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

- ذوي جنسية جزائرية.
- البالغين من العمر 18 إلى 35 سنة.
- مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية.
- حائزين على الشهادات، ومثبتين لمستواهم التعليمي والمؤهلات المهنية.

¹- المادة 07 من المرسوم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج المهني، السابق الذكر.

- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم و يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل، كما أن الاستفادة من هذا الجهاز ممانعة لكل استفادة من جهاز آخر مماثل تقرره الدولة¹.

الفرع الثاني: تعدد آليات عمل جهاز المساعدة على الإدماج المهني

تتعدد أشكال العقود التي يعمل بها هذا الجهاز، وهي الآليات التي يتم وفقها إدماج الفئات الثلاثة من طالبي العمل في عالم الشغل، وذلك بموجب عقود إدماج ثلاثية الأطراف متكونة من كل من الطالب و المستخدم إلى جانب مدير التشغيل على مستوى المحلي والتي سوف نتطرق إليها حسب كل عقد فيما يلي:

أولاً: عقود إدماج حاملي الشهادات (CID)

يستفيد منها الشباب طالبي العمل للمرة الأولى حسب المادة 03 من المرسوم، من حاملي شهادات التعليم العالي (خريجي التعليم العالي الطور القصير و الطويل المدى) وكذا التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني².

¹- المادة 13 من المرسوم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج المهني، السابق الذكر.

²- المادة 3 من نفس المرسوم.

1-آلية الإدماج

منذ سنة 1998م خصص لهذه الفئة جهاز عقود ما قبل التشغيل كآلية لدعم إدماجهم مهنيا التي سبق الإشارة إليها في البرامج المعتمدة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية، وبعد 10 سنوات من تطبيق هذا الجهاز اتضح وجوب تخصيص مرافقة أكثر نوعية سواء على مستوى الفرد في وضعه كطالب عمل أو على مستوى المؤسسة التي هي في حاجة إلى يد مؤهلة، وذلك عن طريق إبرام عقود إدماج ثلاثية الأطراف، متكونة من كل من طالب العمل، المستخدم و مدير التشغيل بصفته ممثل الجهاز على المستوى المحلي¹.

و تظهر أهمية جهاز إدماج حاملي الشهادات من خلال خصائصه المتمثلة أساسا في:

- ربط مسألة تسيير بطالة حاملي الشهادات بالقطاع الاقتصادي، حيث يحفز التوظيف لدى المؤسسات الاقتصادية في محاربة البطالة.

- مرافقة أحسن لحامل الشهادة الجامعية من خلال نشاطات تكوين و إعادة تأهيل وتحسين المعارف من خلال فترة الإدماج (فترة العقد)، و التي يمكن أن تكتسي هذه النشاطات صيغتين:

¹- أنظر الملحق رقم 04، ص 222.

- التكوين و إعادة التأهيل في الموقع، مع تأطير إجباري لحامل الشهادة، قصد تمكينه من تحسين معارفه.

- تكوين قصير المدى بالمؤسسة المستخدمة في إطار عقد تكوين /تشغيل ينتهي بتوظيف المستفيدين.

يأخذ بعين الاعتبار الجهاز من خلال هذا التكوين تكييف الطلب مع التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، من خلال البحث عن أكبر مقارنة بين التكوين والتشغيل و كذا عن طريق تنشيط الأسواق المحلية للتشغيل بغية مكافحة البطالة. وفي هذا السياق فإن الجهاز الجديد يمنح الأولوية في التوظيف للجامعيين الموجودين في وضعية عقد إدماج وذلك بموجب الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية¹.

2-الأجر

يستفيد الشباب حامل الشهادة الجامعية من أجرة شهرية تتحمل الدولة أعباءها وتكون مرجعية حسب مستوى المستفيد إن كان جامعي أو تقني سامي، و حددت هذه الأجرة حسب الأجر القاعدي للإطار المبتدئ في التوظيف العمومي 55% بالصنف 11 الرقم الاستدلالي 498 لحاملي الشهادات الجامعية و50% بالصنف 10 الرقم الاستدلالي 453 بالنسبة للتقنيين السامين . ويحتفظ بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد

¹- المادة 31 من المرسوم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج المهني، السابق الذكر.

عقد الإدماج في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، وتتكفل الدولة بحصة أرباب العمل بالنسبة لاشتراكات في الضمان الاجتماعي¹. هذه الامتيازات تقع كلها على عاتق الدولة ويمكن استكمالها بدعم لفائدة المستخدمين فيشكل عقد عمل مدعم لتشجيع توظيف حاملي الشهادات المستفيدين من عقود الإدماج لدى المؤسسات العمومية و الخاصة، ويضمن هذا العقد للمستخدم مساهمة من الدولة في أجر الشباب الجامعي وفق صيغة تناقصية تدفع لمدة ثلاث (03) سنوات.

في هذا الإطار تعمل الوكالة الوطنية للتشغيل إلى جانب مهمتها بتسجيلها للبطالين أصحاب الشهادات باستغلال كل فرص توظيف هذه الفئة، كما يمكنها التفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة لفائدة حاملي الشهادات، وهي الصيغة التي يتم بها المرور من منصب عمل بعقد إدماج على نفقة الدولة إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من الدولة². في إطار التشجيع فقد تم منح المستخدمين امتيازات جبائية و شبه جبائية، في إطار هذه الإستراتيجية الجديدة، وامتيازات تشجيعية على خلق مناصب الشغل في إطار التشريع الخاص بالاستثمار.

لقد تم تحديد مدة الإدماج بسنة واحدة غير قابلة للتجديد للقطاع الاقتصادي، وسنة واحدة قابلة للتجديد للهيئات والإدارات العمومية بطلب منها مع الاحتفاظ بمنحة الإدماج، وفي حالة اقتراح الوكالة الوطنية للتشغيل على الشباب حاملي الشهادات عقد

¹ شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، دراسة حالة لولاية تيارت، المرجع السابق، ص 151-155.

² نفس المرجع، ص 155.

عمل مدعم على مستوى مؤسسة عمومية طبقا لمؤهلاته، خلال فترة الإدماج لدى الإدارات والمؤسسات العمومية، يستلزم عليه قبول الاقتراح وإلا يفقد هذا الأخير حق الاستفادة من عقد إدماج حاملي الشهادات¹.

ثانيا: عقود الإدماج المهني.CIP

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

1-آليات الإدماج.

يتم وضع الشباب طالبي العمل والمستفيدين من عقود الإدماج المهني لدى الهيئات والإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية والخاصة، والتي كانت تستفيد من برامج مناصب العمل الموسمية بمبادرة محلية.

2 - أجرة الإدماج

يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجرة شهرية تعدل حسب القطاع القانوني يحدد بالأجر القاعدي الملحق بالصنف 8 الرقم الاستدلالي 379 من سلم أجور الوظائف العمومي كما تتكفل الدولة حصة اشتراك المستخدم في الضمان الاجتماعي. من جهة أخرى، وبغرض تشجيع التوظيف وإلى جانب الأجر، فإن الدولة ستدعم

¹- المادة 31 من المرسوم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج المهني، السابق الذكر

المستخدمين من خلال عقد عمل مدعم لمدة سنتين (02) على نفقة الدولة، وفق صيغة تدريجية، حيث تحسب مساهمة الدولة كما يلي:

- نسبة 47% منه خلال السنة الأولى.

- نسبة 35% خلال السنة الثانية، بالإضافة إلى منح امتيازات جبائية وشبه جبائية التي يقرها الجهاز طبقا لقانون التأسيس¹.

3-فترة الإدماج

تم تحديد مدة الإدماج كذلك بسنة واحدة قابلة للتجديد للقطاع الاقتصادي وهو الاختلاف الجوهرى مع العقد السالف الذكر، ويعود ذلك إلى طبيعة الفئة المدمجة ضمن هذا النوع التي تحتاج وقتا أكثر للاندماج والحصول على الخبرة المهنية اللازمة نظرا للمستوى العلمي المختلف، و سنة واحدة قابلة للتجديد للهيئات و الإدارات العمومية بطلب منها مع الاحتفاظ بمنحة الإدماج وذلك بموجب عقود ثلاثية الأطراف كما سبق الإشارة إليها سابقا، وفي حالة اقتراح الوكالة الوطنية للتشغيل على الشباب حاملي الشهادات عقد عمل مدعم على مستوى مؤسسة عمومية طبقا لمؤهلاته ، خلال

¹- داود فتيحة، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل المرحلة الانتقالية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة وهران، الجزائر، 2004، ص 152.

فترة الإدماج لدى الإدارات و المؤسسات العمومية يستلزم عليه قبول الاقتراح و إلا يفقد هذا الأخير حق الاستفادة من عقد إدماج حاملي الشهادات¹.

ثالثا: عقود تكوين / إدماج CIF

هذه الصيغة من العقود المقترحة، تكوين / إدماج موجهة للتكفل بانشغالات فئة بدون تكوين ولا تأهيل وترتكز على مقاربة جديدة أساسها ربط التشغيل بالتكوين من خلال صيغ تشجيع على التكوين في الوسط المهني انطلاقا من أن التكوين هو الذي يوفر أكبر الحظوظ للاندماج في سوق العمل، بحيث يتم وضع الشباب طالبي العمل والمستفيدين من هذه العقود إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط وإما لدى حرفيين مؤطرين (معلمين) لمتابعة تكوين². يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود تكوين / إدماج من منحة شهرية مبلغها 4000 دج عندما يتابعون تربصا تكوينيا لدى حرفيين مؤطرين، وأجرة منصب العمل المشغول عندما يتيم إدماجهم في إطار انجاز ورشات الأشغال المختلفة، كما يتم إخضاعهم للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال العمل والضمان الاجتماعي³.

¹- أنظر الملحق رقم 05، ص 223.

²- داود فتيحة، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل المرحلة الانتقالية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة وهران، الجزائر، 2004، ص 150.

³- المرسوم التنفيذي 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج المهني، السابق الذكر.

من جهة أخرى، وبغرض تشجيع التوظيف، يستفيد الحرفيون المؤطرون عند توظيف الشباب بعد انتهاء مدة الإدماج المؤقت من الامتيازات التالية:

- عقد عمل مدعم لمدة سنة (01) على نفقة الدولة، تحسب مساهمة الدولة بنسبة 53% من الأجر القاعدي¹.

- منح امتيازات جبائية وشبه جبائية، طبقا للتشريع الساري المفعول.

الملاحظ أنه منذ تنصيب هذا الجهاز سنة 2013 تم استحداث ما يقارب 138.973 منصب شغل جديد في هذا الإطار، إلا أن هذه المناصب تتسم بالظرفية، فهي ليست دائمة تضمن الاستقرار للمدمجين ضمن هذا الجهاز، فلم يتمكن الجهاز من دمج بطريقة فعلية ودائمة لقطاع الشغل سوى 10% من العدد المنوه إليه أعلاه مما يجعل الجهاز حل ظرفي مبني على سياسة قصيرة المدى نتيجة عدة أسباب سبق ذكرها².

والمفترض هو أن هذه عقود الادماج تتحول بعد انقضاء الفترة إلى عقود عمل مدعمة و لكن نظرا لغياب نصوص قانونية تفرض ذلك يبقى حينها المستخدم هو المستفيد الأكبر منها.

¹- أنظر الملحق رقم 06، ص 224.

²- إحصائيات وزارة العمل والضمان الاجتماعي عبر موقع الانترنت: www.mtess.gov.dz

رابعاً: التكوين قصد التكيف مع منصب العمل

يمكن للشباب المدمجين في إطار الجهاز الاستفادة بحسب المادة 20 من المرسوم ما يليها، من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم أو تحسن مستواهم من اجل تكيفهم مع منصب العمل وذلك إما في هياكل التكوين العمومية أو الخاصة وإما على مستوى المؤسسات العمومية أو الخاصة وإما لدى الحرفيين المعلمين أو لدى الهيئات أو المنظمات المهنية المتوفرة على هياكل تكوين طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وتخصص حصة محددة بنسبة 15% من النفقات الممنوحة للجهاز إلى التكفل بنشاطات التكوين والتحسين¹.

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

في إطار هذا الجهاز، ولتشجيع طالبي العمل لأول مرة على اكتساب تأهيل في المهن المفقودة في سوق العمل تم تأسيس منحة تشجيعية للبحث عن تكوين، وتخصص

¹- المادة 20 من المرسوم التنفيذي 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج المهني، السابق الذكر.

هذه المنحة للمستفيدين من الجهاز الذين يتمكنون من تسجيل أنفسهم في تربصات تكوينية مؤهلة لا تزيد مدتها عن 06 أشهر في التخصصات أو الشعب التي تعرف عجزا في سوق الشغل، ويمكن مزاولة هذا التكوين في مراكز تكوينية معتمدة على مستوى المؤسسة، وتحدد قيمة المنحة خلال فترة التكوين ب 3000 دج¹.

وأخيرا يمكن أن نخلص من خلال هذه الدراسة أنه على الرغم من أن جهاز المساعدة على الإدماج المهني لا يتمتع بأية استقلالية تجعله يتصف بنوع من المرونة في أداء مهامه وتحقيق الهدف الذي أنشئ من أجله، إلا أنه يمكن القول أنه قد حقق إلى حد ما دورا هاما في تقليل حجم البطالة، ويكفي هنا أن نستدل بما كشف عنه تحقيق الديوان الوطني للإحصائيات الذي أكد في 17 جانفي 2014 أن نسبة الإدماج المهني للمتحصليين على شهادات التعليم العالي في الجزائر تقدر بـ 67 بالمائة وفي سوق عمل تقدر النسبة بـ 57.7 بالمائة لدى الرجال وبنسبة 15.8% لدى النساء.

رغم تحقيق الجهاز لنتائج مقبولة ظرفيا، يبقى أنه لا يعتبر بالحل النهائي والأنجع لأزمة البطالة، لذا ينبغي إعادة النظر في بعض النقاط تسمح للجهاز بتحقيق أكثر فعالية لاسيما بمراجعة النص القانوني المنظم للجهاز، فكما منح للمستخدمين تحفيزات، يجب كذلك إدراج إجراءات تلزمهم على توظيف الشباب المدمجين ولو بنسبة معينة، بالإضافة إلى منح أكثر استقلالية للجهاز من حيث التسيير وذلك لمواكبة التطورات التي قد يعرفها سوق الشغل والتدخل في الوقت المناسب لسد الثغرات و

¹ - Lahcene Bourriche، le chômage et les politique de l'emploi، cas de l'Algérie، op cit، p166.

السماح لأكثر عدد ممكن من الشباب في الاندماج في الحياة المهنية بطريقة سريعة و فعالة¹.

¹- إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات عبر الموقع الإلكتروني، www.ons.dz

خاتمة

خلاصة لما سبق التطرق إليه و من خلال الدراسة المتواضعة التي قمنا بها لمختلف الآليات المعتمدة في إطار التشغيل والسياسة الوطنية المعتمدة من قبل السلطات العمومية، يتبين لنا من جهة أولى أن هذه الأخيرة لم تقم لحد الآن بتقييم عام و جدي لهذه الآليات المعتمدة، و من خلال ما سبق التطرق إليه يتبين كذلك أن كل الإجراءات المتخذة في ظل الإصلاحات الاقتصادية المنتهجة منذ سنة 1988 نتج عنها ثلاثة أجيال من الآليات و تتمثل أساسا في:

- المرحلة الأولى والممتدة منذ السنة الأولى للإصلاحات الموافقة لسنة 1988 إلى غاية 1997 والتي تم اعتمادها في ظروف سياسية واجتماعية صعبة تزامنت مع أحداث أكتوبر 1988 والتي تزامنت كذلك مع جملة من الإجراءات التي اتخذتها السلطات العمومية والتي تهدف إلى التخفيف من عقبات برامج إعادة هيكلة المؤسسات العمومية و الاقتصاد الوطني عامة، و التي أثرت بطريقة مباشرة و سلبية على سوق العمل، نتج عنها تسريح العديد من العمال ، و هو الامر الذي جعل من السلطات تطلق مجموعة من البرامج في جو من التسرع و التي عقدت الأمور بعدها بحيث لم تفلح هذه الأخيرة في إستعاب المشاكل.

- المرحلة الثانية و الممتدة بين 1998 إلى غاية 2007 و التي عرفت الانطلاق الفعلي لمختلف الآليات المستحدثة مع سنوات 1994 و 1996 بعد وضع الإطار القانوني والتنظيمي اللازم و المتمثلة أساسا في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، و الوكالة

الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ووكالة التنمية الاجتماعية، والتي ساهمت ولو بنسبة ضئيلة في التقليل من البطالة بحيث بقيت مخلفات برامج إعادة الهيكلة تؤثر على سوق الشغل، و عرفت البطالة أعلى مستوياتها سنة 2000 ، إلا أنه مع تضافر الجهود السياسية و دخول الاقتصاد الوطني لمرحلة جديدة تمكنت هذه الأخيرة في مراجعة سياستها و مواكبتها للوضع من خلال تعديل مختلف الإجراءات المتعلقة بتنظيم و تسيير هذه الآليات بتسهيلها أكثر فأكثر.

- المرحلة الثالثة والممتدة منذ سنة 2008 إلى يومنا هذا و المتميزة باقتناع السلطات العمومية في ضرورة وضع سياسة وطنية للتشغيل يكون فيها العنصر البشري بالعنصر المحوري والأساسي في نجاحها، من خلال استحداث برامج جديدة على غرار جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي يعتمد أساسا على المؤهلات العلمية و المهنية والتكوينية للشباب و المبني على مرحلتين أساسيتين تتقدمها مرحلة الإدماج لسوق العمل قصد التواكب مع معطيات السوق لتلبيها مرحلة التنصيب في العمل عن طريق مختلف العقود المستحدثة في هذا الإطار.

لكن رغم كل هذه الإجراءات المتخذة من قبل الهيئات العمومية، و رغم كل الآليات المستحدثة منذ مباشرة الإصلاحات ليومنا هذا، تبقى ظروف اعتماد هذه الآليات لم يكن على الإطلاق بناء دراسات ميدانية تراعى فيها مدى انعكاساتها على الجانب الاقتصادي، و هو ما جعل من هذه الآليات تتعرض للعديد من الانتقادات و التي بينت محدوديتها وعدم فعاليتها في بعض الأحيان رغم كل الإمكانيات المالية التي تم

ضحها في دعم هذه السياسة التي يمكن وصفها بالمحدودة، و معاناتها من العديد من النقائص التي جعلتها غير قادرة على الاستجابة لمتطلبات السوق، و توجيهها لأنشطة تمتاز بقلّة الإنتاج فيها وعدم مساهمتها بأية قيمة مضافة في الاقتصاد الوطني، و دليل ذلك التبعية المستمرة لقطاع المحروقات بنسبة تفوق 98% يثبت حقيقة واقع الاقتصاد الهش و محدودية هذه الآليات في المساهمة في الاقتصاد بطريقة فعالة.

لهذا نرى أنه لمن الضروري معاينة القطاع بطريقة موضوعية وجدية ، كما أن حتمية إجراء تقييم فعلي لهذه الآليات من جهة أخرى أمر لا محال منه كونها بقيت في تقديم حلول ظرفية، دون التمكن من تحقيق كل الأهداف التي تسمح بخلق نوع من الاستقرار للقطاع، الذي له انعكاسات مباشرة على الجانب الاقتصادي و الاجتماعي، لهذا فمن المستحسن كذلك اتخاذ جملة من الإجراءات التصحيحية لاسيما:

- التحسين من نوعية الإحصائيات والمعطيات المقدمة حول قطاع الشغل، بحيث لحد الآن لا يوجد أي جهاز يتكفل بقطاع الشغل خصيصا يسمح بتقديم المعطيات الصحيحة وبكل موضوعية، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بوضع un observatoire national يسمح بوضع كل هذه المعطيات في خدمة القطاع وكذا البحث عن المعطيات الغائبة التي قد تساهم في وضع سياسة تشغيلية وطنية مبنية على إحصائيا دقيقة وصحيحة.

- تشجيع المبادرة المحلية، بحيث تجسيد السياسة العامة يكون حتما لدى الجماعات المحلية، والملاحظ من خلال كل الآليات التي تم دراستها أنها متشابهة في شيء واحد، ألا أنها تعبر فعلا على إرادة الدولة في دعم الشباب للحصول على عمل مهما كان

نوع الجهاز الذي تم اختياره، و لكن الملاحظ أن الجماعات المحلية سواء البلديات، الجمعيات، أو المجتمع المدني عامة لم يتم إقحامه في هذه الديناميكية ولم يتم منحه الدور الأساسي في تنفيذ و تفعيل هذه السياسة، مما يجعلنا نتساءل عن الجدوى من وضع سياسة معينة دون تحديد الأشخاص المؤهلين لتجسيدها على أرض الواقع، لهذا نرى أن مساهمة المبادرة المحلية بصفة عامة سيكون لها بالانعكاس الإيجابي لو تم إقحامها بصفة فعلية في تجسيد هذه السياسة.

- كما أنه بمنظورنا أن إقحام القطاع الخاص في إعداد وتجسيد سياسة التشغيل بصفة رسمية وفعلية وجعله كشريك للقطاع العام سيساهم في خلق نوع من الديناميكية، بحيث ثبت من خلال التجارب الأجنبية أن الأعمال التي تتم في إطار الشراكة بين القطاعين سمحت بتحقيق نتائج و مساهمة فعالة و متنوعة في قطاع التشغيل و ذو انعكاسات إيجابية على الاقتصاد الوطني.¹

- كما أنه من الاجدر الحفاظ على ديمومة هذه الآليات والأجهزة المستحدثة من خلال تغيير نمط تمويلها، إذ الملاحظ أن الدولة هي التي تتكفل بهذه الأجهزة والنفقات الناتجة عنها دون وضع أية سياسة مستقبلية تسمح بتولي الأجهزة نفسها عملية التمويل، وهو الأمر الذي سوف يسمح حتما بالتخفيف من أعباء الخزينة العمومية من

¹ - Gilles Raveaud, stratégie européenne pour l'emploi, une politique d'offre de travail, revue dares, numéro 107, France, 2006, p 8.

جهة، وضمان ديمومة هذه الأجهزة وتفادي زوالها بانقطاع التمويل العمومي الذي أصبح يكلف أموال باهضة دون تحقيق نتائج فعالة¹.

- ضرورة فتح الحوار بين الشباب و أرباب العمل، بحيث يسمح الحوار بمعالجة المشاكل بكل موضوعية وذلك من خلال السماع لانشغالات الشباب سواء من حيث التوجيه، الإعلام، والتكوين، وكذلك إلى أرباب العمل الذين قد يسيئون فهم انشغالات الشباب وهو الأمر الذي يخلق نوع من الحساسية بين هاذين الطرفين بالنظر إلى اختلاف الأهداف.

- ضرورة إجراء تقييمات دورية لتلك الآليات ومدى انعكاساتها الإيجابية والسلبية على الاقتصاد الوطني والواقع الاجتماعي فلا يجب أن تكون الإجراءات التسهيلية المتخذة كل مرة ناتجة وتتزامن لأحداث سياسية، الأمر الذي يجعلها غير موضوعية وغير مدروسة، فيجب على المختصين التدخل في هذا الموضوع وعدم الفصح على أي إجراء جديد إلا بعد دراسته بطريقة فعلية.

وفي الأخير، بإمكان على السلطات العمومية وضع كل من التعليم العالي والتكوين المهني في خدمة الاقتصاد الوطني وسوق العمل، وليس العكس، فما الفائدة من تكوين الشباب في ميادين علمية أو مهنية دون أن يكون لها انعكاس إيجابي و مباشر على الاقتصاد الوطني، وما الفائدة من تكوين شباب في تخصصات ليست بالأولوية لا في

¹ - mouloud Mohamed Meziani, l'emploi des jeune en Algérie, évaluation des dispositifs public d'emploi mis en place, projet cercles d'analyses politique, Alger, 2011, p 30.

الاقتصاد الوطني ولا في المجتمع عامة، لهذا على السلطات مراجعة السياسة المنتهجة في مجال التعليم العالي و التكوين المهني مع جعلها مرافقة للاقتصاد الوطني كونها هي منبع الموارد البشرية التي تتولى تسيير كل الاستثمارات المباشرة ضمن هذه الآليات.

الملاحق

الملحق رقم 01

يتضمن نسخة من إستمارة التسجيل لدى الوكالة الوطنية لدعم

تشغيل الشباب ANSEJ

Coller votre photo ici

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب



Formulaire d'inscription

Gérant

Je, soussigné (e)

Nom :

Prénom :

Sexe: Homme Femme Nom de jeune fille :

Fils(le) de : Et de

Date de naissance : N° acte de naissance :

Commune de naissance : Wilaya de naissance :

Adresse personnelle actuelle : Commune :

Wilaya : Email : Tél : Numéro carte ANEM :

Qualification ou diplômes :

Niveau d'Instruction: Primaire Moyen Secondaire Universitaire

Siege social s'il y a lieu : Commune : Wilaya :

Sollicite les aides financières et les avantages fiscaux accordés par le dispositif ANSEJ pour la réalisation de l'activité :

dans le cadre d'un mode de financement : Triangulaire : Mixte :

Aides financières demandées :

PNR classique :

PNR Loyer :

PNR Véhicule atelier :

PNR Cabinets groupés :



Déclare sur l'honneur :

- N'exercer aucune activité salariée ou non salariée lors du dépôt de mon dossier au niveau de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes.
- Ne pas être inscrit au niveau des centres de formation ou institut ou université lors du dépôt du dossier.
- N'avoir jamais bénéficié d'une aide de l'Etat au titre de la création d'activité.
- Etre inscrit à l'ANEM (Carte en cours de validité).

Nom et Prénom du gérant.....
Signature

Toutes fausses déclarations entraînent l'annulation de l'inscription de l'intéressé avec possibilité de poursuites judiciaires selon l'article 223 du code pénal.

Tableau Récapitulatif des équipements et services demandés
(à détailler en annexe)

A renseigner par le gérant

Désignation	Montant total TTC
Equipements	
Matériel roulant (s'il y a lieu)+Taxe véhicule incluse	
Assurances multirisques (équipements)	
Assurances tous risques (matériel roulant)	
Aménagements (s'il y a lieu)	
Fonds de roulement	

Espace réservé à l'ANSEJ

Antenne/Annexe :

Carte d'identité nationale n° :

Etablie le : par

N° Siege V3:.....

Nom et signature de l'accompagnateur

Date de dépôt :

NB : - Lors du dépôt du présent formulaire, se munir de la carte nationale d'identité .

Coller votre
photo ici

Formulaire d'inscription

Associé

Je, soussigné (e)

Nom: _____ Prénom: _____

Sexe: Homme Femme Nom de jeune fille: _____

Fils(le) de: _____ Et de _____

Date de naissance: _____ N° acte de naissance: _____

Commune de naissance: _____ Wilaya de naissance: _____

Adresse personnelle actuelle: _____ Commune: _____

Wilaya: _____ Email: _____ Tél: _____ Numéro carte ANEM: _____

Qualification ou diplômes: _____

Niveau d'Instruction: Primaire Moyen Secondaire Universitaire

Déclare sur l'honneur :

- N'exercer aucune activité salariée ou non salariée lors du dépôt de mon dossier au niveau de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes.
- Ne pas être inscrit au niveau des centres de formation ou institut ou université lors du dépôt du dossier.
- N'avoir jamais bénéficié d'une aide de l'Etat au titre de la création d'activité.
- Être inscrit à l'ANEM.

Nom et prénoms du déclarant: _____
Signature

Toutes fausses déclarations entraînent l'annulation de l'inscription de l'intéressé avec possibilité de poursuites judiciaires selon l'article 223 du code pénal.

Espace réservé à l'ANSEJ

Antenne/Annexe : _____	Carte d'identité nationale n°: Etablie le: par:
N° Sieje V3:	Nom et signature de l'accompagnateur _____
	Date de dépôt: _____

NB : - Lors du dépôt du présent formulaire, se munir de la carte nationale d'identité .

الملحق رقم 02

يتضمن نسخة من إستمارة التسجيل لدى الصندوق الوطني للضمان

على البطالة CNAC



وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
Caisse Nationale D'assurance Chômage

Dispositif CNAC de soutien à la création et à l'extension d'activités
Par les chômeurs promoteurs âgés de 30 à 50 ans

FORMULAIRE D'AUTHENTIFICATION

Identification organisme :

Confirme que le document ci-après : (cochez la case correspondante)

- Diplôme
- Attestation de formation
- Certificat de travail

Délivré (e) à M^{me}/ M^{lle}/ M

Né (e) le/...../..... à

Est authentique.

Organisme concerné

Cachet, Griffe et signature



Dispositif CNAC de soutien à la création et à l'extension d'activités
Par les chômeurs promoteurs âgés de 30 à 50 ans

Agence Régionale :
Agence de Wilaya de : **BEJAIA**
Antenne:

Fiche d'identification
du chômeur promoteur

N° d'identification.....

Nom : Prénom (s).....

Nom de jeune fille :

Date et lieu de naissance

Numéro d'acte de naissance d'origine

Adresse :

Téléphone :

Situation familiale : Célibataire Marié(e) Divorcé(e) Veuf (ve)

Niveau d'instruction

Diplôme(s) scolaire(s) ou universitaire(s) : Oui Non

(Si oui Précisez)

Diplôme(s) professionnel(s) Oui Non

Si oui précisez.....

Avez-vous déjà bénéficié d'un test de la VAP : Oui Non

Si oui précisez

Qualité : Gérant Associé

Handicapé(e) : Oui Non

Si oui, type de handicap :

Formations suivies :

Date	Centres /Instituts	Diplôme, Certificat, Attestation	Spécialités

Préciser votre savoir faire :

.....
.....

Situation actuelle :

1- Allocataire CNAC en cours de droits

2- Allocataire CNAC en fin de droits

3- Chômeur

Avez-vous déjà travaillé ? Oui Non

Depuis quelle date êtes-vous au chômage ?

Attestation inscription ANEM : N°.....Délivrée le...../...../.....

Par l'agence de.....

Antécédents professionnels / salariés

Organisme(s)	Emploi(s) Occupé(s)	Date	
		entrée	sortie

Antécédents professionnels / Activités pour propre compte

Domaine d'activité	Date	Observations

Avez-vous bénéficié d'une mesure d'aide au titre de la création d'activité ?

Oui Non

Si oui laquelle ?

.....

Activité envisagée ou idée de projet :

.....

Type de PNR supplémentaire sollicité :

PNR-LO PNR-CG PNR-VA

Localisation.....

Disposez-vous d'un local ou autre infrastructure nécessaire ?

Oui Non

Si oui, surface : Bâtie Non bâtie Terrain

Connaissez-vous votre marché ? Oui Non

Si oui,

précisez :.....

Connaissez-vous vos fournisseurs (phase exploitation) : OUI NON

Si oui,

précisez :.....

Pour être admissible au dispositif de soutien à la création et à l'extension d'activités par les chômeurs promoteurs âgés de trente (30) à cinquante (50) ans, je m'engage à contribuer financièrement au montage de mon projet.

Je certifie sincères et exacts les renseignements ci-dessus fournis et m'engage à présenter, en cas de contrôle, les pièces justificatives demandées.

NB
Veuillez répondre à toutes les questions. Toute fiche incomplète ou mal renseignée entraînera le non traitement du dossier.

Fait à le/...../.....

Signature



Dispositif CNAC de soutien à la création et à l'extension d'activités
Par les chômeurs promoteurs âgés de 30 à 50 ans

DECLARATION SUR L'HONNEUR

Je soussigné(e) M^{me}/ M^{lle}/ M :

Date de naissance:/...../..... à

Pièce d'identité : N° Délivrée le...../...../.....à.....

Demeurant à :

Postulant au dispositif de soutien à la création et à l'extension
d'activités par les chômeurs promoteurs, je déclare sur l'honneur qu'au
moment de l'introduction de ma demande je:

- N'exerce aucune activité salariée ;
- N'exerce aucune activité pour propre compte au moment de
l'introduction de la demande d'aide ;
- N'avoir jamais bénéficié d'une mesure d'aide de l'état au titre de la
création d'activités.

En outre, je m'engage à participer au financement de mon projet en
Application des taux en vigueur.

Fait à..... Le...../...../.....

Signature

الملحق رقم 03

يتضمن نسخة من إستمارة التسجيل لدى الوكالة الوطنية لدعم

الاستثمار ANDI

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DE L'INDUSTRIE ET DES MINES

AGENCE NATIONALE DE DEVELOPPEMENT DE L'INVESTISSEMENT
ANDI

GUICHET UNIQUE DECENTRALISE

DE

DECLARATION D'INVESTISSEMENT

N° Date

I. IDENTIFICATION DE L'INVESTISSEUR

1. Entreprise Individuelle (personne physique) :

- Nom , Prénoms :
- Nationalité :

2. Personne Morale :

2.1 Dénomination :

2.2 Forme juridique : SARL SPA
EURL SNC AUTRES

2.3. Principaux Associés / Actionnaires :

- Nom, Prénom ou dénomination commerciale :
.....
- Nationalité :
- Adresse :

- Nom, Prénom ou dénomination commerciale :
.....
- Nationalité :
- Adresse :

- Nom, Prénom ou dénomination commerciale :
.....
- Nationalité :
- Adresse :

3. Origine des capitaux : RESIDENTS NON RESIDENTS MIXTES

4. Secteur juridique : PRIVE PUBLIC MIXTE

5. N° de registre de commerce :

6. N° d'immatriculation fiscale :

7. Adresse du domicile fiscal:

II IDENTIFICATION DU REPRESENTANT LEGAL OU STATUTAIRE :

1. Nom et prénoms :
2. Date et lieu de Naissance :
3. Qualité :
4. Adresse personnelle :
5. Tél. : FAX : E-mail :

III HISTORIQUE :

Avez-vous déjà bénéficié de(s) décision(s) d'octroi d'avantages : Oui¹ Non

- Si oui, indiquer les numéros et les dates des décisions :
- Décision n° du type d'investissement
- Décision n° / du / type d'investissement /
- Décision(s) de prorogation de délai éventuellement : n° du
- L'investissement projeté, existait-il sous une autre forme juridique avant sa déclaration au niveau de l'agence ? Oui Non

IV TYPE D'INVESTISSEMENT ² :

- CREATION

IMPORTANT : - La reprise d'une activité déjà existante sous une autre dénomination ou forme juridique même accompagnée d'un investissement complémentaire ne confère pas au projet le caractère de création.

La constitution de l'investissement à partir de biens déjà utilisés dans une activité existante ne confère pas également le caractère de création.

- EXTENSION

IMPORTANT : - L'investissement d'extension vise exclusivement l'accroissement de capacités de production générées par l'acquisition de nouveaux moyens de production. L'acquisition d'équipements complémentaires annexes et connexes ne confère pas à l'investissement le caractère d'extension.

- REHABILITATION

IMPORTANT : - La réhabilitation consiste en des opérations d'acquisition de biens et de services destinés à palier l'obsolescence technologique ou l'usure temporelle des matériels et équipements existants ou à en accroître la productivité.

- RESTRUCTURATION

IMPORTANT. La restructuration peut consister en la création d'une activité soit à partir de la fusion de deux ou de plusieurs activités, soit de la scission d'une activité avec création d'une ou de plusieurs autres, soit la simple modification du périmètre d'une activité avec ou sans essaimage. Elle n'ouvre droit aux avantages que si elle est accompagnée d'un investissement.

¹ Joindre copie de chaque décision

² Cocher la case correspondante

V NATURE ET CONSISTANCE DU PROJET

1. **Domaine(s) et code(s) d'activité (s) :**

.....
.....
.....

2. **Consistance du projet :**

.....
.....
.....

3. **Lieu (x) d'implantation du projet :**

.....
.....

4. **Emplois directs prévus (en sus de ceux existants éventuellement) :**

- Exécution :
- Maîtrise :
- Encadrement :

5. **En cas d'extension, restructuration, réhabilitation :**

- Emplois existants :
- Montant des investissements bruts figurant au dernier Bilan (milliers DA)
.....

6. **Impact sur l'environnement (pollution, toxicité, nuisance) : préciser si le projet nécessite une étude d'impact sur l'environnement : Oui Non**

Si Oui, préciser les mesures envisagées pour la protection de l'environnement.

.....

7. **Durée de réalisation projetée (Nombre de mois) :**

8. STRUCTURE DE L'INVESTISSEMENT ELIGIBLE AUX AVANTAGES :

En milliers de DA

Rubriques	Montant
Frais préliminaires	
Terrain	
Construction	
Equipements de production	
Services	
Total	

9. COUT GLOBAL DE L'INVESTISSEMENT:

En milliers de DA

Designation	Import	Local	Total
Biens et services bénéficiant des avantages fiscaux			
Biens et services ne bénéficiant pas des avantages fiscaux			
Dont apports en nature			
Total			

10. DONNEES FINANCIERES DU PROJET (en milliers de DA) :

- Montant des apports en fonds propres :.....
 - En devises² :.....dont en Nature³
 - En dinars⁴ :..... dont en Nature⁵
- Emprunt bancaire :
- Banque domiciliataire du projet :
- Subventions éventuelles :

² Concerne les non résidents. Contre valeur exprimée en monnaie nationale.

³ En monnaie nationale

⁴ En monnaie nationale

⁵ En monnaie nationale

- Je m'engage sous les peines de droit à :
 - ne pas céder, jusqu'à amortissement total, le matériel acquis sous régime fiscal privilégié, **ainsi que le matériel existant au sein de mon entreprise avant extension,**
 - à fournir, aux services fiscaux concernés, l'état annuel d'avancement du projet,
 - à faire établir, par les services fiscaux concernés, le constat d'entrée en exploitation au plus tard à l'expiration des délais de réalisation qui m'ont été consentis,
 - à signaler à l'agence toutes modifications de tous éléments concernant mon investissement.

11. Le dépôt du dossier doit être effectué par l'investisseur lui-même ou toute personne le représentant sur la base d'une procuration.

Je soussigné (e) M
 agissant pour le compte de en qualité de
 atteste avoir pris connaissance des
 différentes dispositions ci dessus et déclare, sous peines de droits, que les
 renseignements figurant sur la présente déclaration d'investissement sont exacts et
 sincères.

Signature légalisée de l'investisseur

CADRE RESERVE A L'AGENCE
Nom et Prénom du Cadre d'Accueil :
Signature et Cachet:

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DE L'INDUSTRIE ET DES MINES

AGENCE NATIONALE DE DEVELOPPEMENT DE L'INVESTISSEMENT
- ANDI -

GUICHET UNIQUE DECENTRALISE
DE

LISTE DE BIENS ET DE SERVICES BENEFICIANT DES AVANTAGES FISCAUX

N°du.....Nature.....

- DECISION D'OCTROI D'AVANTAGES N°DU.....
- PROMOTEUR :
- ADRESSE DU DOMICILE FISCAL :.....
.....
- TEL :.....FAX :.....

QUANTITE	DESIGNATION

Je soussigné (e) M.....déclare que les biens figurant dans la présente liste sont destinés à la réalisation de l'investissement objet de la décision d'octroi d'avantages n° du Je m'engage, sous les peines de droit à leur conserver leur destination déclarée jusqu'au terme de la période légale d'amortissement.

Signature légalisée de l'investisseur

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DE L'INDUSTRIE ET DES MINES

AGENCE NATIONALE DE DEVELOPPEMENT DE L'INVESTISSEMENT
- ANDI -

GUICHET UNIQUE DECENTRALISE
DE

LISTE DES BIENS CONSTITUANT APPORTS EN NATURE

LISTE ETABLIE SUIVANT DECLARATION N° DU

QUANTITE	DESIGNATION

La présente liste constitue les apports en nature effectués, au profit de la société.....
par Mragissant
en qualité de.....destinés à la
réalisation de l'investissement objet de la déclaration d'investissement
n°.....du.....

Elle ne vaut que pour attestation de déclaration d'apport en nature opérée conformément à l'instruction de la banque d'Algérie n°45/DG.C/96 du 05 novembre 1997 portant application de l'article 123 alinéa 2 de la loi de finances pour 1994 et ne saurait donner lieu à cumul d'avantages avec la liste des équipements et services bénéficiant de privilèges fiscaux.

Signature légalisée de l'investisseur

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DE L'INDUSTRIE ET DES MINES

AGENCE NATIONALE DE DEVELOPPEMENT DE L'INVESTISSEMENT

GUICHET UNIQUE DECENTRALISE
DE

DEMANDE D'AVANTAGES DE REALISATION

(Conformément à l'ordonnance n° 01-03 du 20 août 2001 relative au développement de l'investissement, modifiée et complétée)

Je soussigné M.....

Agissant pour le compte de.....

.....en qualité de.....

.....sollicite, dans le cadre de la déclaration n°.....du.....le bénéfice des avantages tenant au régime ⁽¹⁾ ci-dessous indiqué.

1. Régime Général

2. Régimes dérogatoires :

2.1. Zones dont le développement nécessite la contribution de l'Etat

2.2. Régime de la convention

Signature de l'investisseur

⁽¹⁾ – cocher la case correspondante

الملحق رقم 04

يتضمن نسخة من عقد إدماج حاملي الشهادات الجامعية

CID

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

CONTRAT D'INSERTION
DES DIPLOMES (CID) DANS LE SECTEUR ECONOMIQUE

Entre

- Le directeur de l'emploi de Wilaya de BEJAIA

- l'employeur ...

Représenté par Mme, M :

Fonction :

Adresse :

Ci-après désigné ((l'employeur))

d'une part,

- et Mme, M :

- Né(e) le :

à :

Adresse :

Commune :

Wilaya :

Carte d'identité national n° :

délivrée le :

Par :

- Diplôme : LICENCE

SCIENCES JURIDIQUES ET ADMINISTRATIVES

Ci-après désigné(e) ((le bénéficiaire))

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

- Article 1. - Mme, M. est placé(e)

auprès de l'entreprise

pour occuper le poste de travail de JURISTE

pour une durée d'une (1) année renouvelable.

Art. 2. - L'employeur s'engage à affecter le diplômé à un poste de travail correspondant à son profil de formation.

Art. 3. - Le bénéficiaire perçoit une rémunération mensuelle de 15789.47 DA.

Art. 4. - La rémunération mensuelle est versée par le directeur de l'emploi de la wilaya de

BEJAIA à terme échu au compte courant postal du bénéficiaire sur la base des feuilles

présence visées et transmises par l'employeur au plus tard le 20 du mois en cours, à l'agence de wilaya et l'agence nationale de l'emploi qui les fait parvenir à la direction de l'emploi de wilaya.

Art. 5 - Le bénéficiaire est tenu de respecter le règlement intérieur de l'entreprise et de s'acquitter des tâches qui lui sont confiées par l'employeur.

Art. 6 - Le bénéficiaire s'engage à achever la période d'insertion prévue par le contrat. En cas de rupture du contrat, non justifiée, il perd le droit à une nouvelle insertion dans le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

Art. 7 - Le jeune inséré bénéficie des avantages en matière de repos légal et de congé ainsi que des prestations d'assurance sociale en matière d'assurance maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Art. 8 - Durant la période d'insertion, le jeune inséré peut bénéficier de formation complémentaire, recyclage ou perfectionnement en vue de son adaptation au poste de travail et de l'amélioration de ses qualifications

Art. 9 - Durant la période d'insertion, l'employeur désigne un encadreur qualifié chargé du suivi et de l'évaluation du bénéficiaire.

Art. 10 - A l'issue de la période d'insertion, l'employeur est tenu de délivrer aux bénéficiaires du contrat d'insertion des diplômés, qui ne font pas l'objet d'un recrutement, une attestation d'insertion précisant le poste de travail occupé et la durée d'insertion.

Art. 11 - Dans le cas d'une rupture du contrat avant la fin de la période d'insertion, l'employeur est tenu d'aviser, par écrit, le bénéficiaire et les services territorialement compétents de l'agence nationale de l'emploi, de son intention de rompre le contrat d'insertion, sept (7) jours au moins avant la date de la rupture du contrat et d'en préciser les motifs.

Art. 12 - La rupture du contrat d'insertion entraîne la suspension du versement de la rémunération.

La rupture du contrat non justifiée par l'employeur entraîne la perte de l'éligibilité de celui-ci au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

La rupture du contrat non justifiée par le bénéficiaire entraîne la perte pour celui-ci du bénéfice de la rémunération

Art. 13 - Le présent contrat prend effet à compter de la date de sa signature par les parties concernées.

Fait à BEJAIA le :

L'employeur

L. AZOUAOU

Le directeur de l'emploi
de wilaya

10 DEC. 2013

Le bénéficiaire

Nom ... [REDACTED] ..

Prénom ... [REDACTED] ..

[Signature]

[Signature]
مدير التشغيل
[REDACTED]

الملحق رقم 05

يتضمن نسخة من عقد إدماج حاملي شهادات التكوين المهني

CIP

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

CONTRAT D'INSERTION
PROFESSIONNELLE (CIP) DANS LE SECTEUR ECONOMIQUE

Entre:

- Le directeur de l'emploi de Wilaya de BEJAIA

- l'employeur ...

Représenté par Mme, M :

Fonction : GERANT

Adresse :

Ci-après désigné ((l'employeur))

d'une part,

- et Mme, M :

- Né(e) le :

à :

Adresse :

Wilaya:

Carte d'identité national n° : délivrée le : Par : BEJAIA

- Diplôme : CAP

COMPTABILITE

Ci-après désigné(e) ((le bénéficiaire))

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

- Article 1. - Mme, M. est placé(e)

auprès de l'entreprise

pour occuper le poste de travail de AIDE COMPTABLE

pour une durée d'une (1) année renouvelable.

Art. 2. - L'employeur s'engage à affecter le bénéficiaire à un poste de travail correspondant à ses qualifications professionnelles..

Art. 3. - Le bénéficiaire perçoit une rémunération mensuelle de 8421.05 DA.

Art.4. - La rémunération mensuelle est versée par le directeur de l'emploi de wilaya de

BEJAIA à terme échu au compte courant postal du bénéficiaire sur la base des feuilles

de présence visées et transmises par l'employeur au plus tard le 20 du mois en cours, à l'agence de wilaya de l'agence nationale de l'emploi qui les fait parvenir à la direction de l'emploi de wilaya.

Art. 5 - Le bénéficiaire est tenu de respecter le règlement intérieur de l'entreprise et de s'acquitter des tâches qui lui sont confiées par l'employeur.

Art. 6 - Le bénéficiaire s'engage à achever la période d'insertion prévue par le contrat. En cas de rupture du contrat, non justifiée, il perd le droit à une nouvelle insertion dans le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

Art. 7 - Le jeune inséré bénéficie des avantages en matière de repos légal et de congé ainsi que des prestations d'assurance sociale en matière d'assurance maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Art. 8 - Durant la période d'insertion, le jeune inséré peut bénéficier de formation complémentaire, recyclage ou perfectionnement en vue de son adaptation au poste de travail et de l'amélioration de ses qualifications.

Art. 9 - Durant la période d'insertion, l'employeur désigne un encadreur qualifié chargé du suivi et de l'évaluation du bénéficiaire.

Art. 10 - A l'issue de la période d'insertion, l'employeur est tenu de délivrer aux bénéficiaires du contrat d'insertion professionnelle, qui ne font pas l'objet d'un recrutement, une attestation d'insertion précisant le poste de travail occupé et la durée d'insertion.

Art. 11 - Dans le cas d'une rupture du contrat avant la fin de la période d'insertion, l'employeur est tenu d'aviser, par écrit, le bénéficiaire et les services territorialement compétents de l'agence nationale de l'emploi, de son intention de rompre le contrat d'insertion, sept (7) jours au moins avant la date de la rupture du contrat et d'en préciser les motifs.

Art. 12 - La rupture du contrat d'insertion entraîne la suspension du versement de la rémunération.

La rupture du contrat non justifiée par l'employeur entraîne la perte de l'éligibilité de celui-ci au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

La rupture du contrat non justifiée par le bénéficiaire entraîne la perte pour celui-ci du bénéfice de la rémunération.

Art. 13 - Le présent contrat prend effet à compter de la date de sa signature par les parties concernées.

29 DEC, 2013

Fait à BEJAIA le :

L'employeur

Le directeur de l'emploi

Me [redacted]
Me [redacted]
Me [redacted]
Me [redacted]

Le bénéficiaire

de wilaya

Nom ... [redacted]

Prénom ... [redacted]

[Handwritten signature and official stamp of the Wilaya of Bejaia]

الملحق رقم 06

يتضمن نسخة من عقود الادمج/تكوين

CIF

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

CONTRAT DE TRAVAIL AIDE

RELATIF A LA FORMATION-INSERTION (CFI)

Entre :

- Le directeur de l'emploi de Wilaya de MOSTAGANEM

d'une part,

- L'entreprise ou le maître artisan :

Représenté par Mme, M :

Fonction : DIRECTEUR

Adresse :

Ci-après désigné << l'employeur >>

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er. - L'employeur conclut avec Mme, M :

Bénéficiaire d'un contrat formation-insertion (CFI), un contrat de travail conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Art. 2. - L'employeur bénéficie durant une période d'une (01) année d'une contribution de l'Etat au salaire de Mme, M. :

Le montant de cette contribution est fixé à : 6010,20 DA.

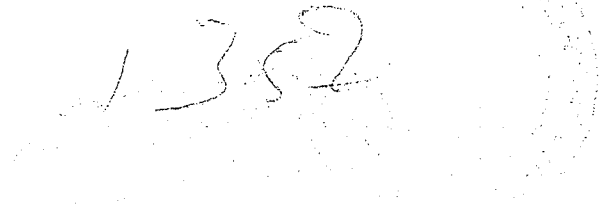
Art. 3. - LA contribution au salaire est suspendue en cas de rupture de la relation de travail.

Art. 4. - L'employeur bénéficie également des mesures incitatives d'ordre fiscal conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Fait à MOSTAGANEM le : 23 MAI 2006

L'employeur

Le directeur de l'emploi de wilaya



قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية.

1- المؤلفات

- 1-بركات زين العابدين، مبادئ القانون الإداري، المطبعة الجديدة للنشر والتوزيع، دمشق، 1976.
- 2-بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- 3-بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر 2010.
- 4-بوضياف عمار، الوجيز في القانون الإداري، دارريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، دون سنة النشر.
- 5-تاج عطا الله، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة، دون بلد النشر، 2007.
- 6-جمال الدين لعويصات، مبادئ الإدارة، دون طبعة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 7-حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

- 8- دادي عدون ناصر، العايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 9- راضي نور الدين، التشغيل والبطالة في الجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، دون بلد النشر، دون سنة.
- 10- زياد رمضان، المفاهيم الادارية الحديثة، الطبعة الخامسة، مركز الكتب الاردني، الأردن، 1995.
- 11- صلاح محمد عبد الحميد، أزمة البطالة، دراسة مقارنة، دون طبعة، دون دار النشر، 2011.
- 12- عوابدي عمار، مناهج البحث العلمي وتطبيقاتها في ميدان العلوم القانونية والإدارية، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
- 13- عوابدي عمار، القانون الإداري، النظام الإداري، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 14- فؤاد الشيخ سالم، المفاهيم الادارية الحديثة، دون طبعة، مركز الكتب الاردنية، الأردن، 1995.
- 15- لباد ناصر، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثالثة، متيجة للطباعة، الجزائر، 2006.
- 16- مهند إبراهيم، علي فندي الجبوري، النظام القانوني للتحويل إلى القطاع الخاص، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

2-الرسائل والمذكرات.

1-2 رسائل الدكتوراه.

1-العايب ياسين، إشكالية تمويل المؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر 2011.

2-بن شهرة مدني، سياسات التعديل الهيكلي والشغل، التجربة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران، 2007.

3-شنافي ليندة، تأثير سياسة الإصلاحات الاقتصادية في البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة باتنة، الجزائر 2010.

4-عبد الله قادية، الإطار القانوني لدعم التشغيل بالجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة وهران الجزائر، 2011.

5-فراجي بلحاج، تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ودورها في عملية التنمية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، الجزائر 2011.

6-قريشي يوسف، سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر2005.

7-لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها، دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر2004.

2-2 مذكرات ماجستير.

1-إسحاق خديجة، دور الضرائب في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، الجزائر2012.

2-بدري عبد المجيد، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المحلية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة معسكر، الجزائر، 2010.

3-بكارى مختار، الحكم الراشد وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حالة، PME، مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، والتسيير، جامعة معسكر، الجزائر2008.

4-بن أشهبو فريدة، نظام تمويل المؤسسات المصغرة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، التسيير والعلوم التجارية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2005.

- 5- بن حمو عبد الله، تدويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة تلمسان، الجزائر 2010.
- 6- بن فريحة مصطفى، الإصلاح الإداري ووضعيته بين النظري والتطبيقي في الجزائر، مذكرة ماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003.
- 7- بن وسعد زينة، تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من طرف البنوك، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2004.
- 8- بو البردعة نهلة، الإطار القانوني لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2012.
- 9- جمال الدين كعواش، تأثير هيكل تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أدائها المالي، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة جيجل، الجزائر، 2010.
- 10- داود فتيحة، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل المرحلة الانتقالية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، علم التسيير، والعلوم التجارية، جامعة وهران، الجزائر، 2004.
- 11- داود فتيحة، الميكرو قرض، تقييم التجربة الجزائرية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2008.
- 12- رابح حميدة، استراتيجيات وتجارب ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم النمو وتحقيق التنمية المستدامة، دراسة مقارنة بين التجربة الجزائرية والصينية،

مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، الجزائر 2011.

13-راشدي حدوهم، نظام التأمين على البطالة في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق جامعة وهران،الجزائر 2002.

14-سايبى صندرة، دور المرافقة في دعم إنشاء المؤسسة المصغرة، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر 2005.

15-سحنون سمير، إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة تلمسان، الجزائر 2003.

16-سحنون محمود، إستراتيجية التشغيل وهيكل العمالة في القطاع الصناعي بالجزائر، مذكرة ماجستير معهد العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1987.

17-سعيدى الشيخ، التنمية المحلية الشاملة في الجزائر بين النظرية والتطبيق، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 1996.

18-شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، الجزائر 2012.

19-طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، الجزائر 2011.

- 20- عبد الكريم مومن، سياسات التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية الدولية، دراسة الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر 2009.
- 21- قرين الطاهر، تطور عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة الجزائر، 2005.
- 22- كاس عبد القادر، الإدارة العامة والإصلاح الإداري بالجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، الجزائر 2008.
- 23- لعلى نورية، التوافق بين التكوين والتشغيل، مقارنة إقليمية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة معسكر، 2008 الجزائر.
- 24- لعميري إيمان، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة قسنطينة، الجزائر 2006.
- 25- معيفي لعزیز، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار كآلية جديدة لتفعيل الاستثمارات في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة جيجل، الجزائر 2006.
- 26- نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 1998.
- 27- نزعي فاطمة الزهراء، آفاق تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة تلمسان، الجزائر 2010.

28- هند كبوس، دور البنك في تمويل الاستثمارات، مذكرة لنيل شهادة الدراسات العليا المتخصصة في التسيير العمومي، كلية علوم التسيير وعلوم الاقتصاد، جامعة قسنطينة، الجزائر 2000.

29-وراد فؤاد، الحماية الاجتماعية للتشغيل، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة تلمسان، الجزائر 2008.

30-ولد القاسم ولد حمادي عمار، دور الزكاة في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، الجزائر 2012.

3- المقالات العلمية.

01-الطيب داودي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية، الواقع والمعوقات، حالة الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، العدد 11، 2011، ص 59-89.

02-المبارك محمد، داود فتيحة، سياسات التشغيل بالجزائر في ظل المرحلة الانتقالية، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد الأول، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2006، ص 71-98.

03-برحومة عبد الحميد، الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 1988 وأثرها على الفضاء الاقتصادي والاجتماعي، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 06، جامعة سطيف، الجزائر، 2006، ص 121-129.

- 04- بلخريصات رشيد، جميل عبد الجليل، سياسات التشغيل بالجزائر، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية منعقدة بالجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر، 2006 ص 375-384.
- 05- بن دعيذة عبد الله، التجربة الجزائرية في الإصلاحات الاقتصادية، الطبعة الأولى، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999 ص 355-368.
- 06- بن عنتر عبد الرحمان، واقع مؤسساتنا الصغيرة والمتوسطة، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد الأول، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، الجزائر، 2002، ص 159-168.
- 07- بن عنتر عبد الرحمان، بلوناس عبد الله، مشكلات المشروعات الصغيرة والمتوسطة وأساليب تطويرها ودعم قدرتها التنافسية، مجلة روسيكادا، العدد الأول، ديسمبر، 2003، ص 117-133.
- 08- بوحفص حاكمي، سوق العمل وانعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على الجانب الاجتماعي، دراسة حالة الجزائر، الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر، 2001، ص 15-20.
- 09- بوخاوة اسماعيل، دومي سمراء، المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في مرحلة اقتصاد السوق، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 6، مطبعة القدس للنشر، جامعة باتنة، الجزائر، 2002، ص 80-111.

10-بوشنافة أحمد، بوسهمين أحمد، سياسات الاستثمارات المصغرة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في الجزائر للحد من البطالة، الندوة العربية المنعقدة بالجزائر حول البطالة، 2006 ص 438-462.

11-بوفليح نبيل، دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر في الفترة 2000-2010، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 12، الجزائر، 2012، ص 243-266.

12-بوعشة مبارك، الخصوصية باعتبارها إحدى الأدوات الأساسية للإصلاح، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 8، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، 1997 ص 149-168.

13-درواسي مسعود، سEDAوي موسى، إستراتيجية التشغيل في الوطن العربي، حالة الجزائر، مجلة الأبحاث الاقتصادية، العدد 0 جامعة البليدة، الجزائر 2006، ص 153-176.

14-زمران كريم، التنمية المستدامة في الجزائر من خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2009، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 07، جامعة بسكرة، 2010، ص 189-223.

15-شبايكي سعدان، معوقات الخصوصية بالجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 15، مطبعة القدس للنشر، جامعة باتنة، الجزائر، 2010، ص 141-151.

- 16-صالح صالح، أساليب تنمية المشروعات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 3، 2004، ص 22-45.
- 17-عبد العزيز جميل مخيمر، احمد عبد الفتاح عبد الحليم، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية للنشر، 2000، ص 29-93.
- 18-عبد الكريم سهام، برنامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، دراسة اقتصادية، العدد 11، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 89.
- 19-عبد الله قادية، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، من التأمين إلى التشغيل، مجلة الراشدية، العدد الثاني، الجزائر، 2010، ص 175-198.
- 20-علوني عمار، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المحلية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، عدد رقم 10، 2010، ص 171-195.
- 21-عمورة جمال، دور تطوير وتشجيع الاستثمارات في إمتصاص البطالة في الجزائر، دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الندوة العربية حول البطالة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر، 2006، ص 463-477.
- 22-فتات فوزي، عمراني عبد النور قمار، واقع وآفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سيدي بلعباس، العدد الأول، 2006، ص 29-43.

- 23-محمد الطاهر شعلال، الآليات العمومية لترقية الشغل، منشورات مجلس الأمة حول التكوين والتشغيل، الجزائر، 2011، ص 37-54.
- 24-محمد الهادي مبارك، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المفهوم والدور المرتقب، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، عدد رقم 11، 1999 ص 129-141.
- 25-مسعي محمد، سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي، مجلة الباحث، العدد رقم 10، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012، ص 147-157.
- 26-نعيمي فوزي، الإعفاءات التجارية ودورها في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة العلوم الإنسانية العدد 15، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2001، ص 151-158.

4-النصوص التشريعية والتنظيمية

1-4: النصوص التشريعية

- 1-القانون رقم 144/62 المؤرخ في 13 ديسمبر 1962، المتضمن إحداث البنك المركزي الجزائري وتحديد قانونه الأساسي، ج ررقم 10 المؤرخ في 28 ديسمبر 1962.
- 2-الأمر رقم 08-71 المتضمن تأميم المحروقات، المؤرخ في 24 فبراير 1971، ج ررقم 17 المؤرخ في 25 فبراير 1971.
- 3-الأمر رقم 42-71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، ج ررقم 53 المؤرخ في 29 جوان 1971.
- 4-الأمر رقم 74-71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج رعدد 17 المؤرخ في 13 ديسمبر 1971.

5-الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل و المتمم.

6-القانون رقم 12-78 المؤرخ في 5 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي للعامل، ج ر عدد 32 المؤرخ في 8 أوت 1978، ملغى.

7-القانون رقم 01/88، المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسة العمومية الاقتصادية، ج ررقم 02 المؤرخ في 13 جانفي 1988، ملغى.

9-القانون رقم 02/88 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتعلق بالتخطيط، ج ررقم 2 المؤرخ في 13 جانفي 1988، ملغى.

8-القانون رقم 25/88 المؤرخ في 12 جويلية 1988 المتعلق بتوجيه الاستثمارات الخاصة الوطنية، ج ررقم 28 المؤرخ في 13 جويلية 1988.

9-القانون رقم 10-90 المؤرخ في 14 أفريل 1990 المتعلق بالنقد والقرض، ج ر عدد 16 المؤرخ في 18 أفريل 1990.

10-المرسوم التشريعي رقم 08-93 المؤرخ في 25 أفريل 1993، المعدل والمتمم للأمر رقم 59-75 المتضمن القانون التجاري، ج ر عدد 27 المؤرخ في 27 أفريل 1993.

11-المرسوم التشريعي رقم 12-93 المؤرخ في 5 أكتوبر 1993، يتعلق بترقية الاستثمار، ج ر عدد 64 المؤرخ في 10 أكتوبر 1993.

12-المرسوم التشريعي رقم 11-94 المؤرخ في 26 ماي 1996 يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية ج ر عدد 34 المؤرخ في 01 جوان 1996.

- 13-الأمر رقم 22/95 المؤرخ في 26 أوت 1995 المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية،
ج رقم 48 المؤرخ في 03 سبتمبر 1995، ملغى.
- 14-الأمر رقم 14-96 المؤرخ في 24 جوان 1996 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة
1996، ج ر عدد 39 المؤرخ في 26 جوان 1996.
- 15-الأمر رقم 03-01 المؤرخ في 20 أوت 2001 يتعلق بتطوير الاستثمار، ج ر عدد 47
المؤرخ في 22 أوت 2001.
- 16-القانون رقم 18-01 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ج ر عدد 77 المؤرخ في 15 ديسمبر 2001.
- 17-القانون رقم 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة
التشغيل، ج ر عدد 83 المؤرخ في 26 ديسمبر 2004.
- 18-الأمر رقم 08-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يعدل ويتمم الأمر 03-01 المؤرخ في 20
أوت 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار، ج ر عدد 47 المؤرخ في 19 جويلية 2006.
- 19-القانون رقم 24-06 المؤرخ في 26 ديسمبر 2006، المتضمن قانون المالية لسنة
2007، ج ر عدد 85 المؤرخ في 27 ديسمبر 2006.
- 20-القانون رقم 05-09 المؤرخ في 11 أكتوبر 2009 المتضمن قانون المالية التكميلي، ج
ر عدد 35 المؤرخ في 14 أكتوبر 2009.

2-4 : النصوص التنظيمية

1-2-4: المراسيم الرئاسية

1-المرسوم الرئاسي 514-03 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 يتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و 50 سنة، ج ر عدد 84 المؤرخ في 31 ديسمبر، معدل و متمع.

2-المرسوم الرئاسي رقم 13-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، المتعلق بجهاز القرض المصغر، ج ر عدد 06 المؤرخ في 25 جانفي 2004.

3-المرسوم رئاسي رقم 156-10 المؤرخ في 20 جوان 2010 يعدل ويتمم المرسوم الرئاسي 513-03 المتضمن إحداث النشاطات من طرف البطالين البالغين سن 35 إلى 50 سنة، ج ر عدد 39 المؤرخ في 23 جوان 2010.

2-2-4: المراسيم التنفيذية

1-المرسوم التنفيذي رقم 143-90 المؤرخ في 22 ماي 1990، المتضمن ترتيبات الادمج المهني للشباب والقانون الأساسي لمندوب التشغيل، ج ر عدد 21 المؤرخ في 23 ماي 1990.

2-المرسوم التنفيذي رقم 144-90 المؤرخ في 22 ماي 1990، يحدد كيفيات سير حساب التخصيص الخاص رقم 049-302 صندوق المساعدة لتشغيل الشباب ج ر عدد 21 المؤرخ في 23 ماي 1990

3-المرسوم التنفيذي رقم 163-90، المؤرخ في 02 جوان 1990، المحدد لصلاحيات الوزير المنتدب المكلف بالتشغيل، ج ر عدد 23 المؤرخ في 06 جوان 1990.

- 4-المرسوم التنفيذي رقم 90-164، المؤرخ في 02 جوان 1990، المتضمن تنظيم الادارة المركزية بين وزارتي التشغيل و الشؤون الاجتماعية ، ج ر عدد 23 المؤرخ في 06 جوان 1990.
- 5-المرسوم التنفيذي رقم 90-165، المؤرخ في 02 جوان 1990، يحدد تشكيل ديوان الوزير المكلف بالتشغيل ، ج ر عدد 23 المؤرخ في 06 جوان 1990.
- 6-المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 23 جوان 1990 و المحدد لهياكل الادارة المركزية و أجهزتها في الوزارات، ج ر عدد 26 المؤرخ في 27 جوان 1990
- 7-المرسوم التنفيذي رقم 90-244 المؤرخ في 4 أوت 1990 المحدد قواعد تنظيم مصالح التشغيل و التكوين المهني في الولاية و عملها، ج ر عدد 33 المؤرخ في 8 أوت 1990.
- 8-المرسوم التنفيذي رقم 90-250 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير التسمية ج ر عدد 39 المؤرخ في 12 سبتمبر 1990.
- 9-المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994 المتضمن القانون الاساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ج ر عدد 44 المؤرخ في 7 جويلية 1994.
- 10-المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 3 مارس 1996، المتعلق بتكوين الإداريين و تحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم، ج ر عدد 16 المؤرخ في 06 مارس 1996.
- 11-المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996 المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية و تحديد قانونها الأساسي، ج ر عدد 40 المؤرخ في 30 جوان 1996.

12-المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ج ر عدد 52 المؤرخ في 11 سبتمبر 1996.

13-المرسوم التنفيذي رقم 96-336 المؤرخ في 24 أكتوبر 1994 المتضمن تطبيق أحكام المادة 22 من المرسوم التشريعي 94-08 المتضمن قانون المالية لتكميلي لسنة 1994، ج ر عدد 71 المؤرخ في 22 نوفمبر 1996.

14-المرسوم التنفيذي رقم 96-406 المؤرخ في 19 نوفمبر 1996، يحدد صلاحيات وزير العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، ج ر عدد 71 المؤرخ في 20 نوفمبر 1996.

15-المرسوم التنفيذي رقم 96-407 المؤرخ في 19 نوفمبر 1996، يحدد صلاحيات وزير العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، ج ر عدد 71 المؤرخ في 20 نوفمبر 1996.

16-المرسوم التنفيذي رقم 98-200 المؤرخ في 9 جوان 1998 المتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان القروض الممنوح إياها للشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الاساسي، ج ر عدد 42 المؤرخ في 14 جوان 1998.

17-المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 المتضمن الادمج المهني لحاملي الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية، ج ر عدد 91 المؤرخ في 6 ديسمبر 1998.

18-المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 22 جانفي 2002، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وكذا عملها، ج ر عدد 06 المؤرخ في 22 جانفي 2002.

19-المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 يتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحديد قانونه الاساسي، ج ر عدد 74 المؤرخ في 13 نوفمبر 2002.

20-المرسوم التنفيذي رقم 03-108 المؤرخ في 05 مارس 2003، المتضمن تنظيم الادارة المركزية لوزارة التشغيل والتضامن الاجتماعي، ج ر عدد 17 المؤرخ في 9 مارس 2003.
21-المرسوم التنفيذي رقم 03-80 المؤرخ في 25 فيفري 2003 المتضمن إنشاء المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ج ر عدد 13 المؤرخ في 26 فيفري 2003.

22-المرسوم التنفيذي رقم 03/290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003 المتضمن شروط الاعانة المقدمة من طرف صندوق دعم الشباب، ج ر عدد 54 المؤرخ في 10 سبتمبر 2003.
23-المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 03/01/2004 يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و50 سنة ومستوياتها، ج ر عدد 03 المؤرخ في 11 جانفي 2004.

24-المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، ج ر عدد 06 المؤرخ في 25 جانفي 2004.

25-المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المحدد لشروط الاستفادة من الإعانات المقدمة من طرف القرض المصغر، ج ر عدد 06 المؤرخ في 25 جانفي 2004.

26-المرسوم التنفيذي رقم 165-05 المؤرخ في 3 ماي 2005 يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنظيمها وتسييرها، ج ر عدد 32 المؤرخ في 4 ماي 2005.

27-المرسوم التنفيذي رقم 357-06 المؤرخ في 9 أكتوبر 2006، يتضمن تشكيلة لجنة الطعن المختصة في مجال الاستثمار وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 64 المؤرخ في 11 أكتوبر 2006.

28-المرسوم التنفيذي رقم 77-06 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وتسييرها، ج ر عدد 09 المؤرخ في 19 فيفري 2006.

29-المرسوم التنفيذي رقم 124-08 المؤرخ في 15 أبريل 2008، يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ح ر عدد 22 المؤرخ في 30 أبريل 2008.

30-المرسوم التنفيذي رقم 125-08 المؤرخ في 15 أبريل 2008، المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ج ر عدد 22 المؤرخ في 30 أبريل 2008.

31-المرسوم التنفيذي رقم 126-08 مؤرخ في 19 أبريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج المهني، ج ر عدد 22 المؤرخ في 30 أبريل 2008، معدل ومتمم.

32-المرسوم التنفيذي رقم 134-11 المؤرخ في 23 مارس 2011 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 15-04 المتضمن شروط الاستفادة من الإعانات المقدمة من طرف جهاز القرض المصغر، ج ر عدد 19 المؤرخ في 27 مارس 2011.

33-المرسوم التنفيذي رقم 13-207 المؤرخ في 5 جوان 2013 يحدد شروط وكيفيات حساب و منح مزايا الاستغلال للاستثمارات بعنوان النظام العام للاستثمار، ج ر عدد 30 المؤرخ في 09 جوان 2013.

II - Ouvrages en Français.

1- Les Livres

- 1- Abdelhamid Leila, les privatisations d'entreprises publiques dans les pays du Maghreb, étude juridique, les Editions internationales, 1998, p 23.
- 2- Barbier Jean-Paul, l'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb, BIT, Genève, 2006, p 74.
- 3- Gautié Jean , Les politiques de l'emploi, les marges étroites de la lutte contre le chômage, librairie Vuibert, paris, 1993, p 105.
- 4- Laggoune Walid, le contrôle de l'Etat sur les entreprises privées industrielles en Algérie, Edition international, 1996, p 133.
- 5- Mohamed Mouloud Meziani, l'emploi des jeune en Algérie, évaluation des dispositifs public d'emploi mis en place, projet cercles d'analyses politique, Alger, 2011, p 30.
- 6- Vatteville Eric , management stratégique de l'emploi , Edition management et société, France, 2003, p 62

2- Thèses de Doctorat et Mémoire de Magister

1-Benchaa Hadj, évaluation de la politique de l'encouragement de l'investissement en Algérie depuis 1993, mémoire de magister, université d'Oran, Algérie, 2011.

2- Ghericia Zouaneb, le déséquilibre du marché local du travail en Algérie, mémoire de magister, institut des sciences économiques, commerciales, et sciences de gestion, université de mascara, Algérie, 2008.

3-Nouioua Amar, La privatisation du secteur public en Algérie (causes et conséquences), thèse de doctorat, faculté des sciences économiques et de gestion, université de Batna, Algérie, 2010.

3- Articles Scientifique.

1-Bellataf Maatouk, Algérie quelque effets socio- économiques, P.A.S et perspectives de l'économie algérienne, CREAD, Alger, 1998.

2-Berkane Youcef, Bouadam Djamel, les effets de la mondialisation sur l'éducation et l'emploi en Algérie, revue des sciences économique et de gestion, numéro 04, Algérie, 2005, pp 87 - 99.

3- Boeri Tito, derrière le miracle de l'emploi, revu dares, numéro 118, 2009, pp 89-93.

4- Coulet Cyril, les dispositifs d'activation de la politique suédoise de l'emploi dans une perspective historique, revue dares, numéro 112, France, 2007, pp 63-72.

5-Duafour Michel, la réforme des services du ministère du travail chargé de l'emploi, revue de droit de la sécurité social, France, numéro 06, 1975.

6- Madoui Mohamed, crise et mutation du modèle de développement algérien, revue dares, numéro 101, France, 2005, pp 71-80.

7- Raveaud Gilles, stratégie européenne pour l'emploi, une politique d'offre de travail, revue dares, numéro 107, France, 2006, p 8.

8- Zajdela Hélène, comment et pourquoi activer les inactifs, revue dares, numéro 118, France, 2009, pp 69-75.

4- Webographie

1- Agence de développement social : www.ads.dz

2- Agence national développement de l'investissement : www.andi.dz

3- Agence national de gestion du micro crédit : www.angem.dz

4- Agence national de soutien à l'emploi des jeunes : www.ansej.dz

5- Agence national de l'emploi : www.anem.dz

6- Ministère du travail et de la sécurité social : www.mtess.gov.dz

7- Office national des statistiques : www.ons.dz

8- Présidence de la république algérienne : www.presidence.dz

الفهرس

01.....	مقدمة.....
07.....	الباب الأول: واقع التشغيل بالجزائر.....
10.....	الفصل الأول: الإصلاحات الاقتصادية وتأثيرها على قطاع الشغل.....
11.....	المبحث الأول: الإصلاحات الاقتصادية وتأثيرها على قطاع الشغل خلال مرحلة الاقتصاد الموجه.....
12.....	المطلب الأول: الواقع الاقتصادي خلال مرحلة الاقتصاد الموجه.....
17.....	المطلب الثاني: وضعية قطاع التشغيل خلال هذه المرحلة.....
19.....	الفرع الأول: مساهمة القطاع الصناعي في التشغيل.....
19.....	الفرع الثاني: مساهمة القطاع الزراعي.....
20.....	الفرع الثالث: مساهمة قطاع الادارة العامة في التشغيل.....
21.....	المبحث الثاني: تأثير الإصلاحات الاقتصادية على قطاع الشغل خلال مرحلة الاقتصاد الليبرالي.....
22.....	المطلب الأول: الواقع الاقتصادي بعد تبني الجزائر للإصلاحات الاقتصادية.....
24.....	الفرع الأول: واقع الاقتصاد الجزائري خلال المرحلة الانتقالية من الاقتصاد الموجه إلى إقتصاد السوق.....
25.....	أولاً: ضرورة استقلالية المؤسسات الاقتصادية العمومية.....
27.....	ثانياً: ضرورة التخطيط اللامركزي.....
28.....	ثالثاً: ضرورة فتح المجال الاقتصادي للقطاع الخاص.....
30.....	الفرع الثاني: واقع الاقتصاد الجزائري خلال مرحلة الإصلاحات الاقتصادية.....
33.....	المطلب الثاني: وضعية التشغيل خلال الإصلاحات الاقتصادية.....

39.....	المبحث الثالث: البرامج الاقتصادية المكرسة بموجب الإصلاحات.....
41.....	المطلب الأول: برنامج الانعاش الاقتصادي.....
42.....	الفرع الأول: دوافع تطبيق مخطط الانعاش الاقتصادي.....
42.....	أولاً: ضعف معدل النمو الاقتصادي.....
43.....	ثانياً: إرتفاع معدل البطالة.....
44.....	الفرع الثاني: ظروف تطبيق برنامج الانعاش الاقتصادي.....
46.....	أولاً: الأشغال العمومية والهياكل القاعدية.....
46.....	ثانياً: التنمية المحلية والبشرية.....
47.....	ثالثاً: التشغيل.....
48.....	1- قطاع الأشغال العمومية و البناء.....
48.....	2- القطاع الفلاحي.....
49.....	3- قطاع الخدمات.....
49.....	4- القطاع الصناعي.....
50.....	المطلب الثاني: برنامج دعم النمو الاقتصادي.....
51.....	الفرع الأول: أهداف البرنامج.....
51.....	أولاً: تحديث وتوسيع الخدمات العامة.....
52.....	ثانياً: تحسين المستوى المعيشي للمواطن.....
52.....	ثالثاً: تطوير الموارد البشرية والبنى التحتية.....
53.....	رابعاً: رفع معدلات النمو الاقتصادي.....
54.....	الفرع الثاني: وضعية التشغيل خلال هذه المرحلة.....
55.....	المطلب الثالث: برنامج توطيد النمو الاقتصادي.....

55.....	الفرع الأول: ظروف تطبيق البرنامج.....
56.....	الفرع الثاني: وضعية قطاع التشغيل في إطار هذا البرنامج.....
60.....	الفصل الثاني: الدعائم البشرية والعملية لقطاع التشغيل بالجزائر.....
60.....	المبحث الأول: التنظيم القانوني للإدارة المكلفة بالتشغيل.....
62.....	المطلب الأول: تنظيم الادارة المكلفة بالتشغيل على المستوى المركزي.....
64.....	الفرع الأول: التنظيم الهيكلي والاداري للإدارة المركزية.....
74.....	الفرع الثاني: الصلاحيات المنوطة بالوزير المكلف بالتشغيل.....
77.....	المطلب الثاني: تنظيم الادارة المكلفة بالتشغيل على المستوى المحلي.....
78.....	الفرع الأول: مندوبيات التشغيل.....
83.....	الفرع الثاني: مديريات التشغيل.....
86.....	المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وانعكاساتها على قطاع التشغيل.....
88.....	المطلب الأول: الإطار القانوني والمؤسسي لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....
90.....	الفرع الأول: الإطار القانوني لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....
91.....	أولا: قانون النقد والقرض في مجال التشغيل.....
93.....	ثانيا: قانون ترقية الاستثمار وعلاقته بقطاع التشغيل.....
96.....	ثالثا: قانون تطوير الاستثمار ودوره في ترقية التشغيل.....
99.....	رابعا: القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ترقية التشغيل.....
101.....	1-التدابير المتعلقة بمرحلة الانشاء.....
102.....	2-التدابير المتعلقة بمرحلة الاستغلال.....

الفرع الثاني: البرنامج الوطني لدعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	103
أولاً: الصندوق الوطني لضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	105
ثانياً: الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	106
المطلب الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية.....	107
الفرع الأول: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية.....	108
أولاً: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية صادرات الدولة.....	109
ثانياً: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التكامل الاقتصادي.....	110
ثالثاً: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ترقية المنافسة وتطوير الإنتاجية.....	111
رابعاً: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الابتكار والتجديد.....	112
الفرع الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاجتماعية.....	112
أولاً: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تشغيل الشباب.....	113
ثانياً: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التوازن الجهوي.....	115
ثالثاً: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تشغيل المرأة.....	116
الباب الثاني: الآليات العمومية للتشغيل.....	119
الفصل الأول: آليات دعم التشغيل ذات الطابع الاستثماري.....	122
المبحث الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة.....	123

المطلب الاول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب[ANSE].....	127
الفرع الاول: مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وأهدافها.....	125
أولاً: المهام المنوطة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.....	125
ثانياً: أهداف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.....	128
الفرع الثاني: التنظيم الهيكلي لوكالة دعم تشغيل الشباب والإعانات المعتمدة منها.....	129
أولاً: التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.....	129
ثانياً: الإعانات المعتمدة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.....	131
1-الإعانات المالية.....	133
2-الإعانات الجمركية.....	135
الفرع الثالث: حصيلة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.....	136
المطلب الثاني: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC.....	138
الفرع الاول: المهام الاصلية والحديثة لصندوق التأمين على البطالة في مجال التشغيل.....	140
أولاً: المهام الاصلية للصندوق.....	140
ثانياً: المهام الحديثة للصندوق.....	144
الفرع الثالث: طريقة الاستفادة من قرض صندوق التأمين على البطالة والامتيازات الممنوحة.....	145
أولاً: كيفية الاستفادة من القرض.....	145
ثانياً: الامتيازات الممنوحة في إطار الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.....	148

- 148.....الفرع الثالث: حصيلة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.....
- المبحث الثاني: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار والوكالة الوطنية للقرض
المصغر.....150.....
- المطلب الاول: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI.....151.....
- الفرع الاول: مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.....154.....
- الفرع الثاني: المزايا والتحفيزات الممنوحة من طرف الوكالة.....155.....
- أولا: نظام التحفيز العام.....156.....
- 1- مرحلة الإنجاز.....157.....
- 2- مرحلة الاستغلال.....157.....
- ثانيا: نظام التحفيز الاستثنائي.....158.....
- 1- مرحلة الانشاء.....158.....
- 2- مرحلة الاستغلال.....159.....
- الفرع الثالث: حصيلة الوكالة الوطنية لدعم وتطوير الاستثمار.....161.....
- المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير للقرض المصغر.....162.....
- الفرع الاول: مهام الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.....164.....
- الفرع الثاني: الإعانات المالية والضريبية المقدمة من قبل الوكالة.....165.....
- أولا: الاعانات المالية.....165.....
- ثانيا: الامتيازات الضريبية والجمركية.....167.....
- الفرع الثالث: حصيلة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.....168.....
- الفصل الثاني: آليات التشغيل ذات الطابع الاجتماعي.....170.....
- المبحث الاول: الوكالة الوطنية للتشغيل، ووكالة التنمية الاجتماعية.....171.....

- المطلب الاول: الوكالة الوطنية للتشغيل.....172
- الفرع الاول: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل.....175
- الفرع الثاني: آلية عمل الوكالة الوطنية للتشغيل.....176
- المطلب الثاني: وكالة التنمية الاجتماعية.....180
- الفرع الاول: برامج الدعم والمساعدة الاجتماعية.....183
- أولاً: المنحة الجزافية للتضامن (AFS).....183
- ثانياً: منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG).....184
- الفرع الثاني: برامج التشغيل والادماج.....185
- أولاً: برنامج إدماج حاملي الشهادات.....186
- ثانياً: برنامج الشغل المأجور ذات المبادرة المحلية.....187
- المبحث الثاني: جهاز المساعدة على الإدماج المهني.....188
- المطلب الاول: الطبيعة القانونية لجهاز المساعدة على الإدماج المهني.....190
- الفرع الأول: الطبيعة الأدوية لجهاز المساعدة على الإدماج المهني.....190
- أولاً: عدم استقلالية جهاز المساعدة على الإدماج المهني من الناحية الوظيفية.....190
- ثانياً: عدم استقلالية جهاز المساعدة على الإدماج المهني من الناحية العضوية.....192
- الفرع الثاني: جهاز المساعدة على الإدماج المهني شبه سلطة عدم تركيز.....193
- أولاً: عدم تمتع الجهاز بالشخصية القانونية.....185
- ثانياً: عدم الاستقلالية المالية.....196

المطلب الثاني: التحليل القانوني لآليات وتقنيات عمل جهاز المساعدة على الإدماج المهني.....	198
الفرع الاول: شروط التأهيل.....	200
الفرع الثاني: تعدد آليات عمل جهاز المساعدة على الإدماج المهني.....	201
أولاً: عقود إدماج حاملي الشهادات (CID).....	201
1-آلية الإدماج.....	202
2-الاجر.....	203
ثانياً: عقود الإدماج المهني.....	205
1-آليات الإدماج.....	205
2 -أجرة الإدماج.....	205
3-فترة الإدماج.....	206
ثالثاً: عقود تكوين /إدماج.....	207
رابعاً: التكوين قصد التكيف مع منصب العمل.....	209
خاتمة.....	212
الملاحق.....	218
قائمة المراجع.....	225
الفهرس.....	248