

حقيقة الإدماج في سوق الشغل من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني
**The reality of integration into the labor market through
the vocational integration assistance device**

راشدي حدهوم دليلة (1)

كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة وهران 2

البريد الإلكتروني: dalilarachedi74@gmail.com

تاريخ النشر:

2023/04/20

تاريخ القبول:

2023/03/01

تاريخ الارسال:

2022/12/29

الملخص:

تحت وطأة التحولات الاقتصادية عرفت العقود الأخيرة ارتفاعا قياسيا لبطالة الإدماج التي تتعلق بطلبي الشغل المبتدئين، إلا أن عجز التدابير المتاحة لمكافحة البطالة منذ منتصف التسعينات، حتم على الدولة ضرورة إعادة النظر في سياسة التشغيل المنتهجة، بتبني مقارنة اقتصادية واجتماعية، في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني سنة 2008 بغية تحقيق الإدماج الحقيقي والفعلي للشباب البطال.

وسنبين من خلال هذه الورقة البحثية الطبيعة القانونية الخاصة لعقود الإدماج المهني بالتطرق لعناصر هذه العقود، ونبين أبعادها الاجتماعية والاقتصادية بالنسبة للبطالين والمؤسسات، وتقييم فعاليتها في تحقيق استقرار مناصب الشغل بالإدماج النهائي، وسيتم ذلك من خلال ملامسة الواقع العملي والتطرق لبعض النزاعات القضائية في جوانب الموضوع.

الكلمات المفتاحية:

البطالة، مقارنة، عقود الإدماج المهني، المؤسسات، النزاعات القضائية.

Abstract:

المؤلف المرسل: راشدي حدهوم دليلة

Under the influence of the economic transformations, the recent decades witnessed a record rise in unemployment integration that relates to primal job seekers. However, the inability of the available measures to fight unemployment since the mid-nineties necessitated the state to reconsider the employment policy pursued by adopting an economic and social approach, within the framework of the integration assistance apparatus vocational education in 2008, in order to achieve the real and the effective integration of young people.

In the course of this research paper, we will demonstrate the legal nature of professional integration contracts, by addressing the elements of these contracts, showing their social and economic dimensions for applicants and institutions, and evaluating their effectiveness in achieving stability in job positions with final integration, and this will be done by touching the practical reality and addressing some judicial disputes related to the subject.

key words:

Unemployment, approach ,professional integration contract, institutions, judicial disputes

مقدمة:

شهدت منظومة التشغيل في الجزائر خلال العقود الثلاثة الأخيرة زخما تشريعيا كما ونوعا، فرضته استراتيجية جديدة نحو التحول الاقتصادي في الأنظمة والهيكل وخصوصية المؤسسات، و واقع اجتماعي للبطالة تولّد من رحم هذه التحوّلات، يتعلق بالارتفاع القياسي لبطالة الإدماج أو طالبي العمل المبتدئين من خريجي الجامعات والمدارس ومؤسسات التكوين، وقد أبان الوضع عن عجز تدابير التشغيل التقليدية المبنية على العمالة الكاملة الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل، و حاجة هذا الأخير لبناء سياسة حقيقية وفعالة للتشغيل.¹

وقد فرض هذا الوضع استعجالية في اتخاذ حلول لتسيير البطالة من منتصف التسعينات التي صنّفت إلى: تدابير ثابتة تنضوي في إطار المعالجة الاجتماعية وتميز بمحدوديتها، وتدابير نشيطة في إطار المعالجة الاقتصادية تعمل على خلق مناصب الشغل، بصفة غير نموذجية وتميز بانتعاشها نوعيا مراعاة لتعدد أصناف البطالين، وتمثلت في برامج لمكافحة البطالة وترقية التشغيل، وقد اعتبرت هذه الحلول انتقالية في بدايتها لم ترق إلى مرتبة السياسة الحقيقية للتشغيل لعدة عوامل أهمها غياب مقارنة حقيقية لتسيير البطالة.²

إن استعادة الدولة لدورها الاقتصادي نسبيا بحلول سنة 2000، قد ساهم في صياغة برامج استثمارية طويلة المدى وتشجيع المبادرات الفردية، بتوفير أدوات مرافقة ألا

¹- من أهم أسباب ارتفاع بطالة الإدماج أو بطالة المبتدئين، تحوّل الدولة النسبي عن تسيير سوق الشغل، بالإضافة إلى التطور الطبيعي لنسبة خريجي الجامعات والمدارس ومؤسسات التكوين، وانخفاض حجم الاستثمار أهم خالق لمناصب الشغل على المدى المتوسط والبعيد، وعلى الصعيد الاجتماعي زيادة التسرب المدرسي، كما ظهرت بطالة إعادة الإدماج التي تخص العمال ضحايا التسريح الاقتصادي، لترافق وتضاهي بطالة الإدماج لطالبي الشغل المبتدئين.

²- يرجع إلى: رأي المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي حول المخطط الوطني لمكافحة البطالة الصادر في الجريدة الرسمية العدد 30 لسنة 1999.

وهي إعادة بعث سياسة التشغيل، ويعتبر برنامج المساعدة على الإدماج المهني المنشأ في 2008، والمترجم في شكل عقود الإدماج من أبرز برامج التشغيل في مجال العمل المأجور.

تكمن أهمية الموضوع في تسليط الضوء على إستراتيجية المشرع في بعث جهاز الإدماج المهنية من الناحية القانونية النظرية، ومدى توافقها مع الناحية العملية، فنظريا يعتبر هذا النوع من الإدماج، الطريق نحو الاستقرار المنشود في العمل أو الوظيفة لفئة الشباب من طالبي العمل المبتدئين، ومن أهم آليات التشغيل التي اعتمدت معايير التشخيص لسوق العمل والتشغيل والتنسيق بين الهياكل المكلفة بالتشغيل، والتوازن مع برامج التشغيل في العمل الحر، بالإضافة إلى تكوين وتأهيل طالبي العمل لخلق موارد بشرية فعالة في سوق العمل وجاهزة للإدماج المهني، كما وأنه يعبر عن تبني المقاربة الاقتصادية في سياسة التشغيل التي تستهدف تحفيز وتشجيع المقاولات والمؤسسات الاقتصادية من خلال الدعم المالي في إطار التشغيل.

إلا أن عدم دقة الطبيعة القانونية لعقود الإدماج المهني نجم عنه وضعيات لعدم الاستقرار الوظيفي، كشفت عن صعوبات في الوصول إلى الإدماج الفعلي في مناصب العمل خصوصا في القطاع الخاص أباتها الممارسة، لتثار الإشكالية التالية: ما هي القراءة القانونية النقدية لجهاز الإدماج المهني في إطار تدابير مكافحة البطالة منذ إنشائه، وما هي فعاليته في الإدماج الفعلي للشباب البطال؟

سنستخدم في معالجتنا لهذه الإشكالية المنهج التحليلي الوضعي بتحليل النصوص القانونية المتعلقة بجهاز الإدماج المهني، منذ نشأته والتعديلات الطارئة عليه، وسيتم استقراء واقع التنسيبات في إطار جهاز الإدماج المهني وتقييم نجاعته على ضوء هذه النصوص. لدراسة الموضوع سنقسّم هذه الورقة البحثية إلى قسمين، حيث نتعرف على الطبيعة القانونية الخاصة لعقود الإدماج المهني في المبحث الأول، ثم نتعرض في المبحث الثاني إلى مدى فعالية عقود المساعدة في الإدماج المهني في تكريس الدور المنوط بها ألا وهو الإدماج الفعلي أو الحقيقي في سوق الشغل.

المبحث الأول: الطبيعة القانونية الخاصة لعقود الإدماج المهني في جهاز الإدماج

المهني

استحدث جهاز المساعدة على الإدماج المهني بموجب المرسوم التنفيذي 126/08،¹ الذي تعرض إلى مجموعة من الأحكام والتدابير الخاصة بنوعية جديدة من عقود التشغيل سميت بعقود الإدماج المهني، وقد أنشئت بغرض ترقية التشغيل وتشجيع الإدماج في الشغل المأجور في كل القطاعات ووظيفة عمومية، أو قطاع اقتصادي - عام أو خاص- لصالح طالبي العمل المبتدئين أو طالبي العمل لأول مرة.

يمكن تعريف جهاز الإدماج المهني، بأنه جهاز خاص يهدف إلى تشجيع إدماج طالبي العمل المبتدئين، وترقية التشغيل عبر برامج التكوين- تشغيل وتوظيف، وكذا تدعيم المؤسسات باليد العاملة خصوصا الحديثة منها التي استفادت من تمويل إحدى أجهزة دعم التشغيل.² ومن أهم مميزاته اعتماد التدابير الهادفة إلى ترقية التشغيل من خلال التكوين، ورفع العبء على المؤسسات بحتمها على تشغيل الشباب مع تحمّل الدولة للمساهمة المالية في دفع أجورهم، وذلك كبديل عن برامج عقود ما قبل التشغيل المعتمد سنة 1998.³

وتتميز هذه العقود بطبيعة قانونية خاصة، سنبينها من خلال مطلبين نتعرض في المطلب الأول إلى البعدين الاقتصادي-الاجتماعي لجهاز المساعدة على الإدماج المهني، وفي المطلب الثاني إلى التكييف القانوني لعقود الإدماج المهني.

¹ - المرسوم التنفيذي 126/08 مؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 22 مؤرخة في 30 أبريل 2008، المعدل والمتمم.

² - قادية عبد الله، الإطار القانوني الخاص لدعم التشغيل في الجزائر، الدار الجزائرية، الجزائر، 2015، ص.60.

³ - تميزت سياسة التشغيل خلال التسعينات بتشعب برامج التشغيل، من أهمها المرسوم التنفيذي 402/98، المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، يتضمن الإدماج المهني لحساب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين وخريجي المعاهد الوطنية للتكوين، جريدة رسمية العدد 72 لسنة 1998 وقد ألغي هذا المرسوم بموجب المادة 39 من المرسوم التنفيذي 126/08 المذكور.

المطلب الأول: المزج بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي في إطار جهاز المساعدة

على الإدماج المهني

يندرج جهاز المساعدة على الإدماج المهني ضمن سياسة التشغيل المعتمدة من الدولة، التي تهدف إلى تحقيق نقلة نوعية وكمية في التشغيل المأجور المستمر والإدماج النهائي، موجهة لجميع فئات الشباب البطال لأول مرة من طالبي العمل المبتدئين من كل المستويات، ذوي التأهيل العلمي العالي من حاملي الشهادات، خريجي الجامعات ومعاهد التكوين، والتكوين العلمي المتوسط من خريجي التعليم الثانوي، ومراكز التكوين المهني، والحاصلين على ترخيص مهني، والشباب دون تأهيل ولا تكوين غير الحاصلين على شهادات، كما يشمل كل أنماط النشاطات في المؤسسات الإدارية الاقتصادية، العمومية والخاصة، والخواص من حرفيين. وتتولى مهمة تسيير الجهاز الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل ويخضع لرقابة الهيئتين بالتنسيق بينهما.

الفرع الأول: شمولية الجهاز لكافة الفئات من طالبي العمل المبتدئين دون خبرة

مهني

يعزى ارتفاع معدلات البطالة بين فئة الشباب إلى افتقارهم للخبرة والتأهيل المهنيين، حيث أن الهيئات المستخدمة تشترط فهم الخبرة المهنية لأجل الظفر بمنصب عمل، مما يجعلهم في موقف عجز يستحيل معه اللجوء إلى عالم الشغل، وقد أتى هذا الجهاز ليتيح الفرصة للشباب البطال المبتدئين لاكتساب خبرة وتأهيل مهنيين تتلاءم مع مؤهلاتهم، توفرها لهم مختلف المؤسسات مع ضمان التأطير والتكوين مقابل التكفل المالي للدولة من ¹ أجور وأعباء أخرى و بذلك تزداد فرص تشغيلهم، وتنوع أشكال عقود الإدماج المهني في إطار جهاز الإدماج المهني باختلاف الفئة المستهدفة، كما توضحه المادة 3 من المرسوم التنفيذي 126/08 المذكور:

- المادة 4 من المرسوم التنفيذي 126/08 المشار إليه¹.

حقيقة الإدماج في سوق الشغل من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني ———
أولا- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID): تخص الشباب خريجي الجامعات من حاملي
الليسانس والماستر أو الماجستير وحتى الدكتوراه، ومن المعاهد العليا والمتخصصة من
تقنيين ساميين.

ثانيا- عقود الإدماج المهني (CIP): تتعلق بالشباب خريجي كل مستويات التعليم الثانوي
ومراكز التكوين المهني والحاصلين على تريبص مهني .

ثالثا- عقود تكوين -إدماج (CFI): تخص الشباب عديبي التكوين أو التأهيل العلمي
ويتميز هذا العقد بازدواجية هدفه، فهو يتجه إلى تكوين الشاب البطال في قطاع نشاط
محدد ، ومن جهة أخرى إلى إدماجه في سوق العمل في الورشات الخاصة بالأشغال أو لدى
الحرفيين.

ونشير إلى أن المشرع وَّحد شروط الاستفادة من جهاز الإدماج بالنسبة للفئات
الثلاث حيث ينبغي أن تتوفر فيهم شرط الجنسية الجزائرية، ونهم يتراوح ما بين 18 و35
سنة، بالإضافة إلى تسوية الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية، وأن يكونوا حائزين على
الشهادات والمؤهلات المتطلبة لكل فئة ومسجلين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الكائنة
بمقر إقامتهم، ويمكن الترخيص للشباب البطال المبتدئين البالغين 16 سنة شرط قبول
متابعة تكوين في الفروع والتخصصات التي تشهد عجزا في التشغيل، والأمر يتعلق هنا
بالفئة الثالثة أي دون تأهيل علمي أو مهني (CFI).

الفرع الثاني: استهداف الجهاز كافة المؤسسات والنشاطات دون استثناء

وسَّع جهاز الإدماج المهني من قنوات اتصاله بالمؤسسات المستخدمة مهما كانت
طبيعتها أو نشاطها، من إدارات في البلديات والولايات والمؤسسات الإدارية، ومؤسسات
اقتصادية في القطاع العام أو الخاص، أو في إطار ورشات عمل مخصصة للمنفعة العامة
تابعة للجماعات المحلية، أو للقطاعات المختلفة كالأشغال والبيئة...وكذا أصحاب الحرف
من صناعات تقليدية ومهن، مما يفتح المجال لكافة طالبي الشغل في الاندماج بما يتلاءم
ومؤهلاتهم العلمية والتكوينية وميولاتهم.

وقد تم تخصيص نسبة مئوية لهذه الهيئات والمؤسسات في تشغيل ذوي عقود الإدماج، حيث لا يجوز أن تتعدى نسبة عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود إدماج- تكوين فيها 15% من مجموع العمال داخل هذه الهيئات، إلا أن المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار أجهزة دعم إحداث النشاطات،¹ تحظى بامتياز في مرحلة انطلاقها، حيث تستفيد من تخصيص طالبي عمل (02) مبتدئين بعقود إدماج حاملي الشهادات أو بعقود إدماج مهني، ويندرج هذا في إطار تشجيع وتحفيز المؤسسات المصغرة في بداية المشروع، و بهذا يساهم جهاز الإدماج المهني في رفع عبء البحث عن اليد العاملة التي يوفرها لها دون كلفة أو عناء.

الفرع الثالث: تحمّل الأعباء المالية والمرافقة في إطار عقود الإدماج

تنفذ عقود الإدماج المهني في إطار مقارنة اقتصادية تتمثل في تشجيع الاستثمار الخلاق لمناصب الشغل الحريص على تنمية اليد العاملة وتكوينها، لذلك تم اعتماد امتيازات مالية حيث تتكفل الدولة كلياً بالأجور والأعباء المالية وكذا تستفيد المؤسسات من الإعفاءات الضريبية، ما يمكنها من النمو ومجابهة الصعوبات الاقتصادية خصوصاً المؤسسات المصغرة.

يتم الدعم المالي مباشرة للأجور من خزانة الدولة، حيث تدفع الأجور لمدة سنة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وثلاث سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية والمؤسسات ذات التسيير الخاص، وقد اتجهت إلى مضاعفة الدعم من خلال إقرار إمكانية تجديد هذه العقود في المؤسسات الاقتصادية والإدارية، طبقاً لتعديلات 2011 و2013... وهو ما سيوضح في المطلب الثاني.

¹ - المرسوم الرأسي 514/03 مؤرخ في 30 ديسمبر 2003، جريدة رسمية العدد 84 مؤرخة في 2003/12/31، يتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و50 سنة، معدل ومنتتم بالمرسوم الرأسي 101/11 مؤرخ في 06 مارس 2011، جريدة رسمية العدد 14 مؤرخة في 6 مارس 2011.

وبالإضافة إلى الأجر يستفيد الشباب المدمج من امتيازات أخرى تتمثل في التغطية الاجتماعية، أي من أداءات التأمينات الاجتماعية ضد المخاطر المتمثلة في المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقا للمادة 18 من المرسوم 126/08، كما يستفيد الشباب من مرافقة جهاز الإدماج المهني، في حالة تسجيل أنفسهم في تربص تكويني مدته القصوى ستة أشهر في الفروع والتخصصات التي تعرف عجزا في سوق الشغل، فتدفع لهم منح تحفيزية مقدرة ب 3.000 د.ج شهريا خلال مدة التكوين المحدد ب 6 أشهر كحد أقصى، وهو ما تنص عليه المادة 25 من المرسوم التنفيذي سابق الذكر.

المطلب الثاني: تكوين عقود الإدماج وتكييفها القانوني

المستفاد من القانون 126/08 إطلاق تسمية عقود في إطار جهاز الإدماج المهني، إلا أن هذا العقد ذو طابع خاص، وهو من بين العقود التي يطلق عليها في التشريع الفرنسي بالعقود غير المألوفة¹، وتظهر نصوص المواد من 2 إلى 7 من القانون 126/08 مميزات عقود الإدماج المهني، حيث سنتطرق لها من حيث التكوين في الفرع الأول ليتسنى لنا التمييز بينها وبين عقود العمل وعلاقة الوظيفة العمومية، ثم نخلص إلى التكييف القانوني في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تكوين عقود الإدماج

تتميز عقود الإدماج المهني باعتبارها استثنائية موجّهة لغرض الإدماج بمميزات خاصة، سنحاول استعراضها وإبراز أوجه الاختلاف بينها وبين عقود التشغيل والتوظيف العادية.

أولا: من حيث الشكلية، عقد الإدماج هو عقد نموذجي

يعتبر عقد الإدماج عقد نموذجي حيث اشترطت المادة 4 من القانون 126/08 شكلا محددًا لكل صنف من عقود الإدماج حسب الفئة المعنية، وأعطته اسما معينًا وقالبا خاصا طبقا لنص المادة 12 من المرسوم التنفيذي 127/08، حيث يحدّد القرار

- قادية عبد الله ، نفس المرجع، ص. 63.

الوزاري المؤرخ في 24 يوليو 2008 كيفية إبرام العقد وطريقة إنهائه، وحقوق والتزامات الطرفين، ويتم صياغتها في قالب موحد معد سلفا، وبشروط متماثلة، من خلال نماذج كل عقد، يسمى الأول عقد إدماج حاملي الشهادات، والثاني عقد إدماج مهني، والثالث عقد تكوين-إدماج.

وتعتبر هذه النماذج حجة على الأشخاص الذين يقبلون صياغة عقودهم على منواله، حيث يتضمن بيانات محددة قانونا، وبالتالي فإن الكتابة هي شرط ضروري لتكوينه، فإذا تخلفت الكتابة، أو خالفت النموذج المقرر كان العقد باطلا كعقد إدماج مهني. وذلك على خلاف علاقة العمل التي قد تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي،¹ وتقوم بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، واستثناء تتطلب الكتابة إذا أبرم العقد لمدة غير محددة بغرض حماية العامل وضمان حقوقه، بينما يشترط عقد الإدماج المهني الكتابة سواء كان في قطاع الوظيفة العمومية أو في القطاع الاقتصادي أو غيره.

ثانيا: من حيث الأطراف ، عقد الإدماج هو عقد موجّه

إن عقود الإدماج هي عقود موجّهة حيث تتدخل الدولة في العلاقات التعاقدية الواقعة حتى في نطاق القانون الخاص، ممثلة بالمصالح المكلفة بالتشغيل، وهي الوكالة الوطني للتشغيل المختصة إقليميا، ومديرية التشغيل للولاية، فعقد الإدماج المهني هو عقد متعدد الأطراف ثلاثي، يتم بموجب اتفاق يلتزم من خلاله الشاب المستفيد من الجهاز ببذل جهد عضلي أو فكري أو فني في منصب عمل تضعه فيه الهيئة المستخدمة، وذلك مهما كانت الطبيعة القانونية لهذه الأخيرة سواء هيئة ذات طابع إداري أو اقتصادي، أو حرفي... حيث ينبغي أن يتوافق منصب العمل مع مؤهلاته، ويقدم له التكوين والتأهيل

¹- تنص المادة 08 من قانون علاقات العمل على "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي"، كما تنص المادة 11 على أنه "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة..."، القانون 11/90 مؤرخ في 21 أبريل 1990، جريدة رسمية العدد 17 لسنة 1990.

اللازمين لأجل التحكم العلمي والتقني في منصب الشغل، وتلتزم الدولة ممثلة في المديرية الولائية للتشغيل بتقديم المنحة والتكفل بمزايا الضمان الاجتماعي.¹

وعلى خلاف عقد الإدماج فإن عقد العمل هو عقد ثنائي تبادلي للخدمة مقابل الأجر، أي أن موضوع الاتفاق يتمثل في التزام شخص بوضع نشاطه الجسدي أو الفكري أو الفني تحت تصرف شخص آخر، وأن يكون تابعا له كلما تقتضي الضرورة وذلك مقابل أجر، كما تتميز علاقة الوظيفة العمومية بأنها علاقة تبادلية بين المؤسسة والإدارات العمومية والموظف، وهذا يبين أهمية الصفة التبادلية في هذه العلاقات،² وينجم عنه أنه ملزم للطرفين، ما يبرر أن إخلال أحد الطرفين بالتزامه، يؤدي إلى لجوء الطرف الآخر إلى اتخاذ إجراءات مناسبة. أما في عقود الإدماج فإن الدولة تتحمل نفقة الأجر ومستلزماته، مع أن العمل المقدم هو لصالح المستخدم والشاب المستفيد يكون تحت خضوعه وتصرفه. إن دور هيئات التشغيل ممثلة في مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا يتحول من مجرد مهمتها الأصلية في الوساطة، من خلال التقريب بين عروض وطلبات التشغيل وتنصيب الشباب طالبي الشغل، إلى كونها طرف في عقد الإدماج يتيح لها تسيير وتنفيذ العقد من خلال التوظيف المباشر، بوضع اليد العاملة تحت تصرف الغير سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا مهما كان قطاع النشاط ووظيفة عمومية أو قطاع اقتصادي...³ ويتعد هذا الدور أيضا عمّا تلعبه الإدارة كشريك اجتماعي في عملية التفاوض في إطار العقود الجماعية.

¹ - المادة 4 من القانون 126/08 المذكور.

² - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص.32.

³ - المادتين 21 و22 من القانون 19/04 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، متعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل، جريدة رسمية العدد 83 لسنة 2004، وللمزيد عن تحوّل مهام الهيئات المكلفة بالتشغيل من المهمة التقليدية في التنصيب إلى المهمة الحديثة في التوظيف يرجع إلى قادية عبد الله، المرجع السابق، ص99.

ثالثا: من حيث المدّة، عقد الإدماج محدد المدّة

عقود الإدماج هي عقود محدّدة المدّة بطبيعتها، وتختلف مدة كل عقد باختلاف قطاع الإدماج، حسب ما ورد في المرسوم التنفيذي 142/13، ففي المؤسسات والإدارات العمومية وفي المؤسسات والهيئات ذات التسيير الخاص، تقدّر المدّة بثلاث سنوات قابلة للتجديد، وتقدر مدتها في القطاع الاقتصادي سواء كان عمومي أو خاص بسنة واحدة قابلة للتجديد، أمّا في الورشات ذات المنفعة العامة فهي ستة أشهر قابلة للتجديد بناء على طلب المستخدم، أما عقد الإدماج لدى مؤسسات الإنتاج والتكوين لدى الحرفيين فمحدّد بسنة واحدة غير قابلة للتجديد. ونشير إلى أنه قد تم إطالة مدد العقود بموجب المرسوم المذكور عما كانت عليه سنة 2008، وهو ما ينبأ عن المزج بين البعدين الاقتصادي الاجتماعي الذي عبرنا عليه سابقا.¹

ورغم أن المدّة ليست من أركان علاقة العمل، فإن الأصل أن هذه الأخيرة تبرم لمدة غير محدودة طبقا للمادة 11 من القانون 11/90، أما نظام عقود العمل محددة المدّة فهو استثنائي مقيّد بحسب الحالات الواردة حصرا في قانون العمل، ورغم طبيعتها المؤقتة، إلا أنه لا يمكن اعتبار عقود الإدماج عقود عمل محدّدة المدّة بمفهوم قانون 11/90 بالرغم من كونها تبرم لمدة محددة.²

رابعا: من حيث المقابل المالي

إن المقابل الذي يتقاضاه المستفيدين في إطار عقود الإدماج المهني يكتسي طبيعة خاصة، حيث يأخذ شكل مقابل أو منحة فهو عبارة عن مبلغ نقدي ثابت ومحدد، يتغيّر

¹ - المادة 03 من المرسوم التنفيذي 142/13 المؤرخ في 10 أبريل 2013، جريدة رسمية عدد 21، وهي مدد معدلة على ما كانت عليه في المادة 6 من المرسوم التنفيذي 126/08، أنف الذكر. والملاحظ أن المشرع زاد في المدّة بهدف إبقاء المستفيدين لأطول مدة ممكنة بعد ملاحظة عجز المؤسسات عن إدماجهم.

² - لا تعتبر عقود الإدماج من بين حالات العقد محدد المدّة لعلاقة العمل المحصورة قانونا في المادة 12 و12 مكرر من القانون 11/90، و من أهم هذه الحالات: الاستخلاف، وتزايد العمل وأسباب موسمية، أو نشاطات محدّدة بطبيعتها...، ينظر في هذا السياق إلى بن صاري ياسين، عقد العمل محدّد المدّة، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، دار هومة، الجزائر، 2004، ص.16.

بحسب الفئة من الفئات الثلاث المعنية بالإدماج، محدّد بموجب المرسوم التنفيذي 105/11¹، والذي ألغى التحديد النسبي لهذا المقابل على أساس التصنيف المهني للأجور²، فاعتمد المشرّع معياراً جديداً هو معيار المدّة في دفع هذا النوع من الأجور كما ورد تسميتها في المرسوم المذكور، الذي يقوم على أساس دفع الأجر مقابل العمل في مدة زمنية محدّدة يتم إثبات أدائها لدى المستخدم حددها المشرّع بالشهر، دون الأخذ بعين الاعتبار معايير أخرى كمرودودية العامل... و أن تقاضي الراتب لا يكون من المستخدم، وإنما من طرف مديرية التشغيل وتصبها مباشرة في الحساب البريدي الجاري للمستفيد، على أساس أوراق الحضور التي يأشر عليها ويرسلها المستخدم في اليوم العشرين من الشهر الجاري، كحد أقصى إلى الوكالة الوطنية للتشغيل التي ترسلها بدورها إلى مديرية التشغيل للولاية³.

وتختلف قيمة الأجور بحسب الفئات الثلاث من العقود، ونشير أنها كانت تحدد سابقاً في المرسوم التنفيذي 126/08 على أساس الراتب الأساسي للأصناف والنقاط الاستدلالية بالنسبة لفئة عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود إدماج تكوين⁴، وتندرج و

¹ - المرسوم التنفيذي 105/11 مؤرخ في 06 مارس 2011 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 126/08 المذكور، جريدة رسمية العدد 14 لسنة 2011.

² - طبقاً للمادتين 16 و17 من المرسوم التنفيذي 126/08 أنف الذكر.

³ - المادة 4 من الملحق الأول من القرار المؤرخ في 24 جويلية سنة 2008، يحدّد نماذج عقود الإدماج، وعقود تكوين- تشغيل وعقود العمل المدعم، جريدة رسمية عدد 49 لسنة 2008، وينظر إلى بوقيرين عابده، الطبعة القانونية للأجر في عقد الإدماج المهني، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 6 العدد الأول، 2015، ص. 17 وما يليها.

⁴ - يرجع إلى المرسوم الرأسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، جريدة رسمية العدد 61 مؤرخة في 30 سبتمبر 2007، وكانت تقدر هذه الأجور بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات تقدر ب 55 بالمئة للصنف 11 الرقم الاستدلالي 498 بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي، و50 بالمئة للصنف 10 الرقم الاستدلالي 453 بالنسبة للتقنيين السامين، أما بالنسبة للمستفيدين من عقود إدماج مهني 36 فتقدر ب 36 بالمئة للصنف 8 الرقم الاستدلالي 379 في الإدارات والجماعات المحلية و 47 بالمئة للصنف 8 الرقم الاستدلالي 379 في المؤسسات العمومية الاقتصادية والخاصة، وتقدر منحة الشباب في إطار عقود تكوين إدماج بقيمة تحدد ب4000

تختلف باختلاف الشهادة بين حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين، وهي ثابتة بالنسبة لفئة عقود تكوين - إدماج بالنسبة للفئة التي تزاوّل تربية، والفئة التي تزاوّل نشاطات في إطار المنفعة العامة في ورشات الأشغال، كما يستفيد كل هؤلاء من التعويضات المقررة في قانون الضمان الاجتماعي بعنوان العمل المأجور وهي التأمينات على المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية.

وقد تدخل المشرع من خلال المرسوم التنفيذي 105/11 لتعديل قيمة الأجور الممنوحة، فجعلها كلّها ثابتة وتختلف وتندرج بحسب الفئات الثلاثة المذكورة، فتقدر ب 1500 د.ج. شهريا بالنسبة لفئة حاملي شهادات التعليم العالي، و تقدر ب 1000 د.ج. بالنسبة للتقنيين الساميين، 8000 د.ج. بالنسبة للمستفيدين من عقود الإدماج المهني، أما بالنسبة لفئة تكوين - إدماج الذين يتلقون تربية لدى حرفيين فقد احتفظ بأجر 4000 د.ج.

ويتقاضى الذين يشتغلون في ورشات عمل ذات منفعة عمومية أجرا يقدر ب 12000 د.ج. يدفع كاملا من طرف الدولة في حالة ما كان المستخدم قطاعات عمومية أو جماعات محلية، و تساهم الدولة بنسبة 53 بالمئة من أجرة منصب الشغل في حالة كون المستخدم مؤسسة اقتصادية¹.

الفرع الثاني: التكييف القانوني لعقود الإدماج والحماية القانونية المقررة

يظهر مما تقدم أن عقود الإدماج المهني تمتاز بخصوصية، حيث تختلف طبيعتها القانونية بحسب اختلاف الهيئة المستخدمة، وهو ما يعبر عنه المشرع في المادة 10 من القانون 126/08، بأنه يتعين على الشباب المدمجين احترام النظام الداخلي للهيئة المستقبلية، فالمركز القانوني للشباب المستفيد يختلف إذا ما كانت الهيئة المستخدمة إدارية، فيخضع للقانون العام أي قانون الوظيفة العمومية بموجب الأمر 03/06 المعدل

د.ج. بالنسبة للذين يتابعون تربية لدى معلمين حرفيين، وبأجرة منصب الشغل بالنسبة للمشتغلين في ورشات الأشغال المختلفة.

¹ - المواد 3، 4، 5، 6 من المرسوم التنفيذي 105/11 التي تعدل المواد 16، 17، 19 من القانون 126/08.

حقيقة الإدماج في سوق الشغل من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني —————
والمتمم، أو كانت الهيئة المستخدمة اقتصادية عمومية أو خاصة فيخضع للقانون الخاص أي قانون علاقات العمل 11/90 المعدل والمتمم، ويتراوح تبعاً لذلك الاختصاص القضائي الناظر في المنازعات الحاصلة بينه وبين الهيئة المستخدمة بين القضاء الإداري والاجتماعي، دون أن يتحول عقده إلى عقد عمل أو علاقة وظيفية عمومية، فيظل عقد إدماج مهني.
ولا يعتبر المستفيد من عقد الإدماج المهني في نفس المركز القانوني للموظف أو العامل، فهو عون متعاقد، فلا يكون في علاقة تنظيمية لائحية كالموظف وإنما علاقته تعاقدية، وأن الطبيعة المؤقتة لعقده لا تؤهله للاستفادة من الأحكام القانونية المتعلقة بالأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية،¹ ولا الأحكام السارية على عقود العمل المحددة المدة، من حيث الضمانات أو الحماية عموماً، حيث أن المشرع كفل له حماية قانونية خاصة.

ويمكن أن نبرز أهم الإشكاليات المطروحة التي تتعلق أساساً بفسخ عقود الإدماج المهني، حيث قرر المشرع أنه يجوز فسخ عقود الإدماج المهني بالإرادة المنفردة للهيئة المستخدمة إذا استندت في ذلك إلى مبرر قانوني، ويخضع تقدير مشروعية الإنهاء للقاضي، حيث أنّ المادة 11 و12 فقرة 1 من المرسوم التنفيذي 126/08، والمادة 21 من المرسوم التنفيذي 127/08 قد اشترطت فقط وجود مبرر قانوني أو سبب جدي للفسخ، وحسب رأينا يمكنه الاستناد إلى مفهوم الخطأ التأديبي المؤدي إلى التسريح التأديبي، أو العزل الوارد في قانون الوظيفة العمومية والقانون المتعلق بعلاقات العمل.

كما يشترط لفسخ عقد الإدماج شرط إخطار المستفيد والوكالة المحلية للتشغيل في أجل سبعة أيام قبل اتخاذ قرار الفسخ، وتوضيح الأسباب المبررة، وفي حالة مخالفة الشروط المذكورة يعتبر الإنهاء تسريحاً، إلا أن ذلك لا يمنح الشاب تطبيق الضمانات

¹ - بناء على المرسوم الرأسي 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، جريدة رسمية العدد 61 لسنة 2007.

والجزء المترتب عن التسريح التعسفي المقرر في قانون العمل¹، فإذا كان الفسخ تعسفاً أو تمت مخالفة قواعد الإخطار، تتعرض المؤسسة المستقبلية للحرمان من جهاز الإدماج المهني في المستقبل، ويمكن للشباب المطرود الاستفادة من عقد جديد طبقاً للفقرة 3 من المادة 12 من القانون 126/08، وقد أكدت المحكمة العليا ذلك في عدة قرارات، حيث أكدت على أنه يجب على المستخدم أن يحترم شروط فسخ عقد الإدماج، إلا أنه لا يمكن للمستفيد من عقد الإدماج الذي تم فسخه التمسك بأحكام القانون 11/90 وخصوصاً المادة 73 منه².

ولا يكفل المشرع للعامل الشاب الذي تعرض لفسخ عقد إدماجه المهني المطالبة بإعادة إدراجه لمنصب عمله، أو إعادة تكييف علاقة العمل للإدماج المهني على أساس أنها علاقة عمل دائمة، باعتبارها بطبيعتها مؤقتة³، وينجم عنه أنه يجوز إنهاء العقد بالإرادة المنفردة للمستخدم أو المستفيد قبل نهاية مدته، فإذا صدر الإنهاء من المستخدم سعي

¹ - ويتمثل في الضمانات الإجرائية المتعلقة بالحماية من الفسخ التعسفي المتضمنة في المادة 72 فقر 1 و2 من القانون 11/90، والجزء المقرر في المادة 73 فقرة 4، 5، و6 من نفس القانون.

² - صدر في هذا السياق عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، قرار رقم 1219558 بتاريخ 2018/03/08، الأطراف: الطاعنة الشركة ذات الشخص الوحيد المسماة : سونالتاك فورماسيون ضد المطعون ضده (ك.ل) قضى بأنه) يتعين على المستخدم في حالة الإعلان عن نيته في فسخ عقد إدماج مهني أن يخطر كتابيا المستفيد منه، والوكالة الوطنية للتشغيل... والمستخدم غير ملزم بإعادة إدماج العامل في منصب عمله، بتعويضه عن الطرد التعسفي)، وفي قرار آخر رقم 1239758 صادر بتاريخ 2018/10/04 الطاعن (خ.س)، ضد المطعون ضده في النقض روضة المربية الخارقة، قضى بأن (العلاقة التي تربط الطاعنة بالمطعون ضده تدخل ضمن أحكام المرسوم التنفيذي 126/08 وليس في إطار قانون العمل، ويمكن للمستخدم وضع حد لهذه العلاقة بعد إخطار المستفيد ومديرة التشغيل)، قرارين مأخوذتين عن موقع : <https://elmouhami.com>، تاريخ الأطلاع، 17 جويلية 2022 على الساعة 21.42 سا.

³ - قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 980322، الصادر بتاريخ 2015/07/09، في قضية، الطاعن شركة الاسمنت ذات الأسهم، ضد المطعون ضده "أ.ت"، وجاء أيضا في منطوق القرار أن "...قضي الموضوع لما أعاد تكييف علاقة العمل من مؤقتة إلى دائمة على أساس أن عقد العمل المدعم لا يمثل علاقة عمل من نوع خاص خاضع للتشريع المعمول الساري المفعول، واستبعد العقد المدعم المبرم بين الطرفين... وذلك لأن علاقة العمل بطبيعتها مؤقتة".

حقيقة الإدماج في سوق الشغل من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني
فسخا وينبغي أن يكون الإنهاء مبرّر قانونا أي أن يكون السبب جدّي بالإضافة إلى شرط الإخطار.

يتضح مما سبق بأن عقود الإدماج لا ترقى لأن تكون علاقة عمل لانعدام أركان هذه العلاقة وهي أساسا علاقة التبعية والأجر،¹ ويجب استبعادها من نطاق تطبيق القانون 11/90، كما لا يمكن أن يشكل علاقة وظيفة عمومية، حيث أن أغلب النزاعات التي نشبت في هذا الإطار تتعلق بتمسك المستفيدين من عقود الإدماج بالحقوق والمزايا المكفولة للعامل أو الموظف، كالأستقرار في منصب الشغل، وطلب إعادة الإدراج في مناصب شغلهم بناء على أحكام التسريح التعسفي، أو تحويل عقود عملهم من محدّدة إلى غير محدّدة المدة... والحقيقة أن هذه المزايا لا توقّرها عقود الإدماج بأنواعها، باعتبارها من طبيعة خاصة يحكمها قانون خاص هو المرسوم التنفيذي 126/08، وهو عقد من نوع خاص طالما أحد أطرافه تابع للدولة وهي مديرية التشغيل.²

المبحث الثاني: رهان جهاز المساعدة على الإدماج المهني في تحقيق الإدماج الحقيقي

في سوق الشغل

لم تكتف الدولة باتخاذ التدابير المالية بالمساهمة أو التكفل بالأجور، والتخفيضات الجبائية وشبه الجبائية المقترنة بعقود الإدماج، وإنما ضاعفت مجهوداتها في هذا الإطار من خلال وسائل المرافقة المتمثلة أساسا في تكوين الشباب لتعزيز كفاءة الموارد البشرية للمؤسسات، وتدابير المبادرة بالتشغيل لحث المؤسسات على إدماج الشباب العامل في إطار

¹ - بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص. 17، و19 وقرار المحكمة العليا رقم 349789 الصادر بتاريخ 2007/01/10، يرجع إلى جمال سايس، الاجتهاد القضائي في المادة الاجتماعية قرارات المحكمة العليا، مسرد ألفبائي للكلمات الدالة، منشورات كليك، الجزائر، الطبعة الأولى، 2013، ص.1009.

² - قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في قضية شركة " تكنو قلاص " ضد " زر"، ملف رقم 0940083، بتاريخ 2015/10/08، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2015، وفي قرار آخر لها رقم 1239758 الصادر بتاريخ 2018/10/04.

عقود العمل المدعمة التي تشكل المنفذ نحو الإدماج النهائي من طرف المؤسسة، دون تحميل المؤسسة أية مسؤولية قانونية في هذا الإطار.

وإن كانت القراءة القانونية لاستراتيجية جهاز الإدماج المهني يبدو أمرا مثاليا على المستوى النظري، فإن تقييم نشاط ونتائج جهاز الإدماج المهني أظهر اختلالات على مستوى التنفيذ، تظهر من خلال صعوبة في تحقيق الإدماج الفعلي رغم التدخلات التنظيمية المستمرة على مستوى التحفيز والدعم. ولا بد أن الأمر يستدعي البحث عن الأسباب الكامنة وراء ذلك، وعن التدابير المتخذة حيال هذا الوضع.

ولتحليل ذلك سنتطرق في المطلب الأول إلى دور جهاز الإدماج المهني في المرافقة والتحفيز على الإدماج المهني، وفي المطلب الثاني إلى نجاعة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في تحقيق إدماج فعلي للشباب.

المطلب الأول: دور جهاز الإدماج المهني في المرافقة والتحفيز على الإدماج الفعلي

يتم التركيز حاليا على التكوين المهني كأداة مرافقة للتدابير النشيطة لمكافحة البطالة في ساسة التشغيل الحديثة، من خلال عقود التشغيل الأولي كما هو الحال في عقود الإدماج المهني، بهدف اكتساب الشاب لخبرة مهنية خلال هذه المدة تجعله مؤهلا للاستقرار في منصب عمله، كما تم تدعيم الإدماج الفعلي من خلال اعتماد صيغة عقد العمل المدعم ليكون معبرا لمبادرة الهيئة المستخدمة بالتوظيف النهائي. وسنتعرض في الفرع الأول إلى التكوين لأجل التشغيل، وفي الفرع الثاني إلى التوظيف أو التشغيل الفعلي.

الفرع الأول: التكوين لأجل التشغيل

يعتبر التكوين المهني من الأدوات المرافقة للتدابير النشيطة لمكافحة البطالة في سياسة التشغيل الحديثة من خلال عقود التشغيل الأولي، ومن أهم الأبعاد التي اعتمدها جهاز الإدماج المهني بالمقارنة مع برامج التشغيل السابقة، حرص المشرع على التكوين لأجل التشغيل، ويعتبر التكوين من أهم التدابير المحفزة على الإدماج الفعلي للشباب المبتدئين في سوق الشغل، بحيث يتم ربط احتياجات سوق الشغل بمنظومة التكوين من خلال

حقيقة الإدماج في سوق الشغل من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني

تكفل لجنة ينصب عملها على تحديد النشاطات التي تشهد نقصا في اليد العاملة المؤهلة، لتوجيه الشباب للتكوين، كما الاهتمام بما تنتجه منظومة التعليم والتكوين من كفاءات. وقد أولى له المشرع عناية خاصة، حيث يعتبر التكوين المهني الأساسي جزءا جوهريا من عملية الإدماج بالنسبة للفئة غير المؤهلة، لذلك سعى المشرع أحد صور عقود الإدماج المهني بعقد تكوين- إدماج، وهو خاص بالشباب بدون تكوين أو تأهيل، ويتم ذلك بتمكينهم من متابعة تكوين في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية، أو مختلف قطاعات النشاط، أو لدى حرفيين معلمين، طبقا لنص المادة 05 من المرسوم التنفيذي 126/08، وقد سبقت الإشارة إلى ذلك.

ومن جهة أخرى خصّص الفصل الرابع من المرسوم التنفيذي 126/08 بعنوان التكوين بقصد التكيّف مع مناصب العمل في المواد 20 إلى 25، باعتبار أن عقود الإدماج تخص طالبي العمل المبتدئين، حيث يمكن للشباب المدمجين في إطار الجهاز الاستفادة من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم من أجل تكييفهم مع منصب الشغل وتحسين مؤهلاتهم، وتتم عملية التكوين في هياكل التكوين العمومية أو الخاصة، أو لدى الحرفيين المعلمين أو لدى الهيئات والمنظمات المهنية المتوفرة على هياكل تكوين¹.

كما يمكن للشباب المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات، أو عقود الإدماج المهني الاستفادة من عقود تكوين- تشغيل، ويعمل جهاز على تمويلها بنسبة 60% لمدة أقصاها 06 أشهر في حالة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لمدة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين، ويتم مرافقة الشباب حاملي الشهادات عن طريق التأطير من طرف الهيئة المستخدمة التي تتكفل بتعيين مؤطر مؤهل من بين مستخدميها، يكلف

¹ - المادتين 20 و 21 من المرسوم التنفيذي 126/08، وللمزيد الاطلاع على مقال ل: عيشوبة فاطمة، دور التكوين المهني في سوق الشغل، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد السادس، العدد الأول، ص. 116، وما يليها.

بمتابعة الشاب حامل الشهادة، ويتم إبرام عقد تكوين تشغيل بين المستخدم ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليمياً.¹

وبقصد تشجيع الشباب خصّص المشرع منحة للتشجيع على البحث للتكوين لصالح الشباب المستفيدين من جهاز الإدماج المهني، الذين نجحوا في تسجيل أنفسهم في تربص تكويني مدته القصوى ستة أشهر، في الفروع والتخصصات التي تعرف عجزاً في سوق التشغيل وتقدر هذه المنحة بـ 3.000 د.ج. (ثلاثة آلاف دينار جزائري) تدفع شهرياً لمدة ستة أشهر لصالح المستفيد،² وفي اعتقادنا أن برامج التكوين والتأهيل المهني تعزز من عملية الإدماج الفعلي في سوق الشغل.

الفرع الثاني: التوظيف أو التشغيل الفعلي

لقد تبني المشرع استراتيجية متوسطة وبعيدة المدى في إطار عقود الإدماج المهني تتمثل في التشغيل الفعلي، وستتطرق أولاً إلى التشغيل في إطار عقود العمل المدعم، ثم ثانياً إلى مدى الالتزام بالتشغيل الذي يقع على عاتق المستخدم.

أولاً: التشغيل في إطار عقود العمل المدعم (CTA) على عاتق الدولة يتضمن جهاز الإدماج المهني إلى جانب عقود الإدماج المهني، آلية أخرى تتمثل في عقود العمل المدعم لإسناد المؤسسة في عملية الإدماج الفعلي، ويعتبر من أهم التدابير المحفزة على التشغيل أو توظيف الشباب، ويهدف عقد العمل المدعم (CTA) كما تشير إليه التسمية إلى دعم وتقوية حظوظ الشباب في الإدماج النهائي والفعلي في مناصب العمل.

تعتبر العقود المدعمة آلية تعاقدية لحث المستخدمين على تشغيل العمال الذين يفتقدون للخبرة المهنية أو المؤهلات المهنية أو العلمية، مرافقة الدولة وتدخلها بالمساهمة في الدعم المالي في أجر العامل، و التخفيف من الأعباء الاجتماعية والجبائية أو الإعفاء الكلي منها.³ وتستهدف آلية العقود المدعمة الفئات نفسها المعنية ببرامج المساعدة على

- المواد 22، 23 و 24 من المرسوم التنفيذي 126/08 المذكور.¹

- نص المادة 25 من المرسوم المذكور.²

- عبد الله قادية، المرجع السابق، ص. 64.³

حقيقة الإدماج في سوق الشغل من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني

الإدماج المهني، في إطار عقد حاملي الشهادات المتعلقة بحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، وعقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين، أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا، وعقد بصيغة تكوين- إدماج بالنسبة للفئة التي لا تملك أية مؤهلات، ونشير إلى أن عقد العمل المدعم لا يكون حكرا على الفئات المذكورة، فيجوز أن يستفيد طالبوا الشغل المبتدئين من عقد عمل مدعم بشرط موافقة المستخدم طبقا للمادة 26 من المرسوم 1.126/08

يمكن اعتبار عقد العمل المدعم تطور لعقد الإدماج المهني، بحيث يتم المرور من عقود الإدماج المهني سابقة الذكر إلى عقود توظيف مؤقتة تسمى عقود العمل المدعم، بحيث يعتبر علاقة عمل محددة المدة تخضع لقانون العمل باستثناء ما تعلق بدفع الأجور، وذلك بغرض إمكانية مضاعفة حظوظ الشاب بتحويل العقد نهائيا إلى عقد عمل دائم، وتتميز عقود العمل المدعم بأنها قابلة للتجديد، فيما يتعلق بعقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني، فقد وسع من المشرع من مدة العقد وأصبح قابلا للتجديد، حيث تدفع الدولة مساهمة لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات، وعقود الإدماج المهني،² و سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة لعقود تكوين- إدماج طبقا للمادة 26 من المرسوم 1.126/08.

وتتمثل أوجه الدعم المقصود في مساهمة الدولة بصفة معتبرة في التثقل بأجور المستفيدين من عقود العمل المدعم، من الفئات المذكورة، كما يستفيد المستخدمون

¹ - المادة 06 من المرسوم التنفيذي 277/10 تعدل هذه المادة، مؤرخ في 04 نوفمبر 2010، جريدة رسمية العدد 86 لسنة 2010.

² - حيث عدلت المادة 27 من المرسوم التنفيذي 126/08 المذكور بالمادة 06 من المرسوم التنفيذي 105/11 المذكور، فبعد أن كانت مدة عقد العمل المدعم تقدر بـ 03 سنوات لعقود إدماج حاملي الشهادات، وسنتين لعقود الإدماج المهني غير قابلة للتجديد، أصبحت لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد لكلا العقدين، أما عقود تكوين- إدماج، فقد بقيت المدة كما كانت مكرسة سابقا وهي سنة واحدة.

والمعلمون والحرفيون من تخفيض بنسب متفاوتة في حصة اشتراك المستخدم الضمان الاجتماعي والضرائب،¹ و تقدر مساهمة الدولة في أجور عقود العمل المدعم، باثني عشر ألف د.ج. فيما يتعلق بعقود حاملي شهادات التعليم العالي، عشرة آلاف بالنسبة للتقنيين السامين، ثمانية آلاف د.ج. النسبة لعقود الإدماج المهني، وستة آلاف د.ج. بالنسبة لعقود تكوين- إدماج،² ويقع تحمل الفارق بين هذه المبالغ والأجر المقرر للمنصب المشغول على عاتق المستخدم، ويفيد ذلك انسحاب الدولة التدريجي من الدعم المالي الكلي من خلال دفع الأجور بصفة كلية في عقود الإدماج المهني، تمهيدا لاحتفاظ المؤسسة بالشباب المستفيد من هذه الآلية.

وكما تشير إليه المادة 26 من المرسوم التنفيذي 126/08، فإن عقود العمل المدعمة تكون موجهة خصيصا للمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة دون سواها، حيث تقصى الإدارات من الاستفادة منها، ويعبر هذا في نظرنا على حرص المشرع على تشجيع النشاط الاقتصادي وتحفيزه للمؤسسات المنتجة.

ثانيا: مدى الالتزام بالإدماج النهائي من طرف الهيئة المستخدمة: لقد ساهم جهاز الإدماج المهني في تدعيم و إسناد المؤسسات والهيئات على اختلاف طبيعتها خصوصا بتلبية متطلباتها من اليد العاملة والتحكم في تكلفة التشغيل بدل تحمل هذه المؤسسات نفقات خلق مناصب مالية، إلا أنه يحق لنا التساؤل عن مدى مسئولية هذه المؤسسات في الإدماج النهائي لهؤلاء الشباب؟

لقد حث المشرع المستخدمين على تمكين المستفيدين من عقود الإدماج المهني من فرص للإدماج النهائي، بالحصول على وظيفة قارة في قطاع الوظيفة العمومية أو عقد عمل نهائي

¹ - المادة 29 من المرسوم التنفيذي 126/08 المذكور التي تحيل إلى المادة 59 من قانون المالية لسنة 2007، القانون 24/06 مؤرخ في 26 ديسمبر 2006، جريدة رسمية العدد 85 لسنة 2006، والرسوم التنفيذية 171/10 مؤرخ في 31 يناير 2010 يحدد كليات تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي بعنوان ترقية التشغيل، جريدة رسمية العدد 09 لسنة 2010.

- المادتان 06 و07 من المرسوم التنفيذي 105/11 المذكور.²

حقيقة الإدماج في سوق الشغل من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني

في القطاع الاقتصادي، إلا أن هذا مرهون بتوفر مناصب شغل شاغرة تتناسب والمنصب المشغول في إطار عقود الإدماج أو العمل المدعم، حيث أن عقود الإدماج المهني تكون مكسبا للشباب البطال، بتمكينهم من اكتساب خبرات مهنية بحسب مؤهلاتهم وتخصصاتهم، وبالتالي الانخراط في عالم الشغل من خلال التشغيل الفعلي والدائم، ولا يتحمل المستخدم أية مسؤولية لإدماج الشباب فعليا.

إلا أنه لا يوجد التزام قانوني صريح يلزم المستخدم بتوفير مناصب شغل مستدامة لصالح الشباب مهما كانت المدة التي قضوها في المؤسسة، حيث تباشر الوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية التشغيل الولائية مراقبة مدى توظيف المستخدم للمستفيد عند نهاية فترة الإدماج بإرسال نسخة من عقد العمل، و شهادة الانتساب للضمان الاجتماعي، وينحصر حق المستفيد في الحصول على شهادة الإدماج عند انتهاء الفترة التعاقدية للإدماج في حالة عدم توظيفهم، ومرة أخرى حاول المشرع تنويع التدابير المحفزة على التشغيل الفعلي، عن طريق حرمان المستخدمين الذين عجزوا عن تشغيل 25% على الأقل من المستفيدين من عقود الإدماج المخصصة لهم، من الاستفادة من جهاز الإدماج المهني عن طريق تخصيصات جديدة من طالبي العمل المبتدئين من الشباب، وبالمقابل تمكين المستخدمين الذين نجحوا في تحقيق نسبة تشغيل تفوق النسبة المذكورة بالاستفادة من تخصيص إضافي في حدود 30% من مجموع العمال حسب نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 126/08.

المطلب الثاني: نجاعة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في تحقيق إدماج فعلي

للشباب

إن نجاح أية سياسة يتطلب توفير البيئة الملائمة لتطبيقها، وبالتالي فإن تطبيق برنامج جهاز الإدماج المهني يتطلب تحليله وتقييم نجاعته انطلاقا من وضعية سوق الشغل والتشغيل خلال فترة نشاطه، وكيفية تعامل السلطات من خلال التدخلات التشريعية وصولا إلى فرض الإدماج على مستوى القطاع العمومي، واتخاذ تدابير تعبر عن رؤية جديدة في سياسة التشغيل.

وستتطرق في الفرع الأول إلى وضعية الإدماج الفعلي المؤقت أو النهائي من خلال جهاز الإدماج المهني وفي الفرع الثاني مؤشرات إعادة النظر في سياسة التشغيل المنتهجة في إطار جهاز الإدماج المهني

الفرع الأول: وضعية الإدماج الفعلي المؤقت أو النهائي من خلال جهاز الإدماج

المهني

إن السياسة المنتهجة في إطار جهاز الإدماج المهني هي امتداد لسياسة التشغيل التقليدية، حيث من أهم ركائزها الاعتماد على الإنفاق لأجل التشغيل، ولقد عرف الإدماج انتعاشا حقيقيا في السنوات الأولى لكل صور العقود سواء تعلق الأمر بحاملي الشهادات (CID) أو عقود الإدماج المهني (CIP) أو عقود تكوين تشغيل (CIF) وعرفت نسبة التنسيب المحققة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني تطورا ملحوظا على مستوى الفئات الثلاث وبصفة متقاربة، وتضاعفت بأربع مرات خلال ثلاث سنوات من 2008 إلى 2011، ثم عادت نسبة التنسيب إلى التراجع منذ سنة 2012، بسبب العجز عن خلق مناصب مالية في إطار جهاز الإدماج المهني الراجع أساسا إلى انخفاض أسعار النفط، أدى إلى غلق باب التنصيب في القطاع الإداري واقتصره على القطاع الاقتصادي¹.

ورغم مميزات جهاز الإدماج المهني بالمقارنة مع برامج التشغيل السابقة المتعلقة أساسا بالتركيز على تكوين الشباب وفقا للمتطلبات الآنية لسوق الشغل، وكذا التدابير المحفزة على الإدماج النهائي، إلا أن ثمار الإدماج الحقيقي والفعلي لم تظهر للعيان سواء بالنسبة للإدارات العمومية، أو على مستوى القطاع الاقتصادي وبقيت مبروديتها محدودة، حيث لوحظ أن المستخدم غالبا ما يستفيد من المساعدات المالية والتحفيزات، ثم يتخلف عن التوظيف النهائي للعامل، هو ما يعبر عن عدم جدوى سياسة التحفيز المالي المنتهجة من الدولة.

¹ - عائشة بودريالة، تقييم دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني في معالجة مشكل البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر 2008-2016، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 19- جانفي 2018، ص. 149، 150.

ولعلّ تدخلات المشرع المتعلقة خصوصا بجواز تجديد عقود الإماج المهني، ومعايير دفع الأجور من خلال المراسيم 105/11، و142/13 المذكورين لأبرز دليل على القصور الملاحظ في مردودية الجهاز في مواجهة العجز عن توفير مناصب الشغل الدائمة¹ ما شجع على زيادة اللجوء إلى تجديد عقود الإدماج المهني وعقود العمل المدعّمة لمرات متتالية وبالتالي توسيع نطاق التأقيت في التشغيل، دون مراعاة الضوابط القانونية المتعلقة بالعمل اللائق، وفي ظل عشوائية التنصيب، يضطر هؤلاء الشباب إلى الاستمرار في مناصب شغل مؤقتة لعدة سنوات لا تتوافق مع مؤهلاتهم وتكوينهم وتفرضها احتياجات المؤسسة، ويتقاضون أجورا غير عادلة لا تتوافق مع مؤهلاتهم، ومع متطلبات الحياة الكريمة إذا ما أخذنا بعين الاعتبار قيمة الحد الأدنى للأجور المقرر منذ سنة 2009 والتعديلات التي طرأت عليه².

وفي ظل اللجوء للتجديد المستمر لعقود الإدماج، يحرم الشباب من أية ضمانات قانونية وفقا لأحكام قانون العمل أو قانون الوظيفة العمومية، كإعادة تكييف عقد العمل من عقد محدد إلى غير محدد المدة، أو إعادة إدراجهم إلى منصب عملهم، أو حمايتهم من التمييز لشغل مناصب عمل تتوافق مع أهليتهم واستحقاقهم، أو المطالبة برفع الأجور...³

¹ - وقد عرفت سنة 2011 أكبر نسبة للتنسيبات، ربطها البعض بموجة الاحتجاجات الاجتماعية مما أدى إلى تكثيف وتيرة التشغيل، يرجع إلى عائشة بودريالة، مرجع سابق، ص. 150.

² - كانت قيمة الأجر الممنوح لهذه الفئات تتناغم إلى درجة معينة مع قيمة الأجر الوطني المضمون المقدر بـ 15 ألف د.ج. سنة 2009، ثم أصبح سنة 2012 ، 18 ألف د.ج.، وفي سنة 2021 تم رفع الحد الأدنى للأجور ووصل إلى عشرين ألف د.ج. ما من شأنه أن يطرح التساؤل عن رفع قيمة الأجر الممنوح لهذه الفئات أو تحقيق إدماجهم النهائي، مرسوم رأسي 137/21 المتضمن رفع الحد الأدنى للأجور، مؤرخ في 07 أفريل 2021، جريدة رسمية عدد 28 لسنة 2021.

³ - وهذه الضمانات ينص عليها قانون العمل 11/90 وقانون الوظيفة العمومية، ونشير إلى أن المشرع قد فرض على الوكالة الوطنية للتشغيل من خلال المادة 33 مطة 1 من المرسوم التنفيذي 126/08 المذكور، مراقبة تعيين الشاب في منصب عمل ملائم لتكوينه وتأهيله إلا أن الواقع يشهد خلاف ذلك، ينظر إلى قرار للمحكمة العليا رقم 980322 صادر بتاريخ 2015/07/09، بأن علاقة العمل هي بطبيعتها علاقة عمل مؤقتة، وأنه لا يجوز إعادة تكييفها إلى علاقة عمل دائمة.

وأدى هذا الوضع إلى نشوء سوق عمل من الدرجة الثانية تعمل على امتصاص اليد العاملة وتكون مطمعا للمستخدمين من القطاع الخاص لامتيازاتها المالية وتدني تكاليفها، وكان من الممكن اعتبار المكسب الوحيد في إطار جهاز الإدماج المهني هو تكوين الموارد البشرية التي ستؤهل العمال إلى شغل مناصب عمل دائمة، في حالة وجود منظومة تكوين متطورة وموائمة لاحتياجات المؤسسات.

الفرع الثاني: نحو إعادة النظر في سياسة التشغيل المنتهجة في إطار جهاز

الإدماج المهني

بالنظر إلى الاختلالات الحاصلة في إطار تطبيق سياسة التشغيل من خلال جهاز الإدماج المهني، ومع تصاعد الاحتجاجات من طرف المنتسبين للجهاز للمطالبة بالإدماج النهائي، بادرت الحكومة لإصدار المرسوم التنفيذي 336/19 الذي يهدف إلى الإدماج الفعلي للمستفيدين من جهاز الإدماج المهني¹ في حالة نشاط سواء في المؤسسات والإدارات العمومية أو في القطاع الاقتصادي العمومي، وحددت آجالها الزمنية بسنوات 2019، 2020، 2021، بحيث يتم ذلك عبر دفعات وتعطى الأولوية للخبرة المهنية في الجهاز.²

و يخص الإدماج فقط القطاع العمومي الإداري أو الاقتصادي، بحيث يتم إدماج المنتسبين في حالة نشاط حسب الأحكام القانونية للانتساب إلى الشغل في قانون الوظيفة

¹ - مؤرخ في 08 ديسمبر 2019 يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، جريدة رسمية عدد 76 لسنة 2019، والتعليمية الوزارية المشتركة رقم 25 مؤرخة في 16 ديسمبر 2019 المحددة لكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي 336/19، الصادرة عن الوزارة الأولى المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ووزارة المالية.

² - بلغ عدد المنتسبين لجهاز الإدماج المهني أكثر من مليوني منتسب ب 2.180.213 مستفيد منذ إنشائه، وبلغ عدد المعنيتين في حالة النشاط بالإدماج الفعلي إلى غاية 31 أكتوبر 2019 ما يقارب 416.081 من بينهم 319.594 في قطاع الوظيفة العمومية و 96.487 في القطاع الاقتصادي، وتقدر أعلى نسبة في قطاع التربية والجماعات المحلية بنسبة 72%، مقال بعنوان " عقود ما قبل التشغيل: رحلة شاقة للبحث عن الترسيم في وظائف دائمة، بتاريخ 2021/01/19، الموقع الإلكتروني: www.radio-m.net، تم الاطلاع بتاريخ 2022/12/24 على الساعة 21.15 سا.

حقيقة الإدماج في سوق الشغل من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني

العمومية، بالنظر إلى المناصب المالية المتوفرة ويصبحون في وضعية المتربص أو المتعاقد لمدة غير محددة، أو حسب شروط التوظيف وكيفياته في إطار قانون علاقات العمل، وقد عرفت عملية الإدماج تباطؤًا وتأخرًا عما كان مقررا بالنظر إلى ظروف الأزمة الصحية المتعلقة بوباء كورونا التي عرفت بلادنا خلال السنوات الأخيرة.¹

إن هذه التدابير لفرض إدماج الشباب في القطاع العمومي يعبر عن محاولة لاحتواء الانعكاسات السلبية لسياسة التشغيل المتبناة في إطار جهاز الإدماج المهني، ما يجعل هذا الجهاز مثل سابقه مجرد حل انتقالي لتغطية العجز في التشغيل، ودعم مادي للمؤسسات لا سيما المصغرة منها، فرغم تبنيه المقاربة الاقتصادية والاجتماعية إلى أن هناك عدة عوامل حالت دون الوصول إلى نتائج مرضية، تتمثل أهمها في عدم استجابة مخرجات التعليم والتكوين العالي لمتطلبات سوق العمل وحاجيات المؤسسات، وعدم التحليل الدقيق لسوق الشغل وغياب الإعلام الحقيقي حوله في ظل وجود قطاعين للشغل رسمي وموازي، وعجز القطاع الخاص عن استيعاب اليد العاملة بالنظر إلى عدم استقراره اقتصاديا، لتشكل هذه التدابير بدورها نوع من الحلول الترقيعية والمؤقتة التي تهدف للسلم الاجتماعي أكثر من محاكاة الأبعاد التنموية والاجتماعية، وتؤدي إلى خلق مناصب شغل وهمية تدخل في إطار ما يسمى بالبطالة المقتنعة.²

¹ - فحسب تصريح لوزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تم إدماج 68 ألف شاب لغاية ماي 2021، في عالم الشغل على المستوى الوطني من جهاز الإدماج المهني بحيث تم استحداث 30 ألف منصب شغل بقطاع التعليم و30 ألف أخرى بقطاع الداخية والجماعات المحلية، من بين أزيد من 300 ألف شاب كان من المقرر إدماجهم خلال سنوات 2019، 2020، 2021 كما يشير إليه المرسوم التنفيذي 336/19، مقال بعنوان "إدماج 68 ألف شخص من جهاز المساعدة على الإدماج المهني"، الإثنين 02 ماي 2022، موقع وكالة الأنباء الجزائرية، <https://www.aps.dz/ar/economie/105957-68> ، تم الاطلاع بتاريخ 2022/12/24 على الساعة 22.12 سا.

² - هي نوع من أنواع البطالة تتمثل في زيادة إضافية في تعداد العمال بالنسبة للمؤسسة، بحيث يمكن حذف هذه الزيادة دون إحداث أي ضرر فهي نوع من العمالة الكاملة. ويصعب التعامل معها لأنها مزمنة، راشدي حدهوم دليلة، نظام التأمين على البطالة في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2002، 2001، ص. 12-13.

وفي انتظار إعادة النظر في سياسة التشغيل عبر جهاز الإدماج المهني،¹ وأمام وضع معقد يتمثل في ارتفاع نسب البطالة، والعجز عن توفير الاستدامة في التشغيل² - حيث انخفضت نسبة مساهمة الجهاز في الإدماج منذ إنشائه ووصلت إلى أدنى مستوياتها في السنوات الأخيرة³ اعتمد المشرع اتجاها جديدا في تسيير سوق الشغل في إطار التدابير الثابتة لمكافحة البطالة عن طريق تأسيس منحة البطالة في إطار قانون المالية لسنة 2022 لصالح البطالين من طالبي العمل لأول مرة،⁴ وبموجب المرسوم التنفيذي 70/22 تم تحديد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة والفئات المستفيدة ومبلغها والتزامات المستفيدين، و تخص هذه المنحة البطالين الجدد المسجلين كطالبي عمل لدى وكالة التشغيل وذلك بهدف مرافقتهم بتحفيظهم والتكفل بهم ماديا إلى غاية إدماجهم النهائي، وحسنا فعل المشرع بربطها بسياسة الإدماج من خلال وقف المنحة في حالة رفض الاستجابة لعروض العمل أو اقتراحات تكوين ملائمة.⁵

1 - حسب وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي من المنتظر "أن يتم توقيف عمل جهاز التشغيل المؤقت بعد استحداث منحة البطالة، في غضون مطلع سنة 2023"، مقال لأسماء منور، بعنوان "تمديد عقود مستخدمي جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى ديسمبر 2022"، 11 ديسمبر 2022، جريدة المساء الإلكترونية، الموقع: <https://www.el-massa.com>، تاريخ الاطلاع: 2022/12/24، على الساعة 10.00 سا.

2 - عبّر وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي عن "عدم إمكان استحداث مناصب شغل بسبب تشبع القطاع العمومي، حيث يوجد على مستوى القطاع العمومي أكثر من مليوني عامل"، في تصريح لوكالة الأنباء الجزائرية، سبقة الإشارة إليه.

3 - وصل عدد التنصيبات سنة 2008 إلى أكثر من 164 ألف مدمج، وارتفع إلى أكثر من 660 ألف، وتراجع إلى أكثر من 45 ألف سنة 2016، ثم واصل في الانخفاض، حسب الوكالة الوطنية للتشغيل، الجزائر، 04 أكتوبر 2016، المصدر: عائشة بودريالة، المرجع السابق، ص. 2016.

4 المادة 190 من القانون 16/21 مؤرخ في 30 ديسمبر 2021 يتضمن قانون المالية لسنة 2022.

5- المرسوم التنفيذي 70/22 مؤرخ في 10 فيفري 2022، يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغا والتزامات المستفيدين، جريدة رسمية العدد 11 لسنة 2022، ويرجع إلى: موزاوي علي، حدود الحماية القانونية للبطالين في القانون الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد 17 العدد 01، 2022، ص. 639.

إن اعتماد منحة البطالة يعتبر من الحلول الانتظارية التي لا يمكن أن تعبر عن طموحات الشباب، لذلك انتهجت الدولة استراتيجية مغايرة تشجع على الإدماج المهني، من خلال تشجيع الشباب للولوج إلى عالم المقاولاتية بإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، ومضاعفة ضخ الدعم في الترتيبات الحديثة التي من أهمها التوجه لاعتماد مفهوم المؤسسة الناشئة¹.

خاتمة:

إن استفحال البطالة طويلة المدى المتعلقة بالبطالين المبتدئين تمثل خطرا خاصا هو الإقصاء الاجتماعي، ولكافحته تبنى المشرع جهاز المساعدة على الإدماج المهني بأبعاد مزج فيها بين المقاربة الاقتصادية والاجتماعية لدعم التشغيل في العمل المأجور، وقد امتازت فترة نشاط الجهاز منذ إنشائه بكثرة التدخل التشريعي عن طريق التنظيم بغية سدّ الثغرات وتجاوز النقائص، وامتازت بتوسّع نطاق النزاعات القضائية بين المستفيدين والهيئات المستخدمة والراجعة أصلا إلى طبيعته القانونية الخاصة، التي تحرم المستفيدين من الامتيازات والضمانات في عالم الشغل.

وعلى المستوى النظري، أبان جهاز الإدماج المهني على الكثير من المؤشرات الإيجابية المتمثلة في الدعم والتحفيز المالي وتكوين الموارد البشرية جعلته يستقطب فئات معتبرة من البطالين، والهيئات المستخدمة على اختلاف طبيعتها، إلا أنه لم يثبت على المستوى العملي رهانه في توفير استدامة الشغل سواء في إطار توظيف محدد أو غير محدد المدة، وبالتالي الإدماج الفعلي الحقيقي، وعجز عن الاستجابة للتطلعات المهنية للشباب البطال، وتبين بأنه مجرد استمرارية للبرامج السابقة. لنتوصل في الأخير إلى طرح مجموعة من الاقتراحات تتمثل فيما يلي:

¹ - المرسوم التنفيذي 254/20 مؤرخ في 15 سبتمبر 2020، المتضمن إنشاء لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة" و"مشروع مبتكر" و"حاضنة أعمال" وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها، جريدة رسمية العدد 55 لسنة 2020 ، ومفهوم المؤسسة الناشئة هو مفهوم حديث النشأة، تقوم الابتكار وتشكل رهان للتنمية الاقتصادية الشاملة.

1) ضرورة التنسيق في وضع الأطر القانونية المنظمة لسياسات التشغيل في مجال العمل المأجور والاستثمار، بناء على تحليل وتقييم دقيق لسوق الشغل ووضعية الاستثمار، وهنا تبرز الحاجة إلى نظام معلوماتي لإعداد البرامج في ظل المستجدات.

2) العمل على تحقيق الموازنة بين منظومة التعليم والتكوين ومتطلبات سوق العمل وحاجيات المؤسسة، بفرض برامج لربط المؤسسات التعليمية بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي.

3) اعتماد برامج للإدماج المهني مبنية على أساس استدامة الشغل وليس استدامة مناصب الشغل، بتشجيع أنماط الشغل الغير نموذجية سواء في القطاع الإداري أو الاقتصادي، كعقود العمل محددة المدة والعمل بالتناوب، حيث لا زالت تشريعات العمل عندنا تعتبرها استثناءات عن القاعدة.

4) رغم حداثة منحة البطالة كنظام اجتماعي للتعويض عن البطالة الأمر الذي يصعب من عملية تقييمها، إلا أنه ينبغي ألا تشكل حلا مريحا للبطال، ويتم هذا بالتنسيق الحقيقي للتدابير النشيطة المرافقة للمنحة وهي تقديم عروض العمل والتكوين.

5) إن نجاح برامج التشغيل رهين بتوحيد هيئاته باعتماد الشباك الوحيد للتشغيل، ويعتبر إسناد تسيير منحة البطالة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل المكلفة ببرامج الإدماج المهني للشباب اتجاه صائب من طرف المشرع.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا/ قائمة المصادر:

القوانين:

- 1- القانون 11/90 مؤرخ في 21 أبريل 1990، جريدة رسمية العدد 17 لسنة 1990.
- 2- القانون 19/04 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، متعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل، جريدة رسمية العدد 83 لسنة 2004.
- 2- الأمر 03/06 مؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية العدد 46 لسنة 2006.

حقيقة الإدماج في سوق الشغل من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني

- 3- المرسوم الرأسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، جريدة رسمية العدد 61 مؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
- 4- المرسوم الرأسي 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، جريدة رسمية العدد 61 لسنة 2007.
- 5- المرسوم التنفيذي 402/98، المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، يتضمن الإدماج المهني لحساب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين وخريجي المعاهد الوطنية للتكوين، جريدة رسمية العدد 72 لسنة 1998 الملغى.
- 6- المرسوم التنفيذي 126/08 مؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 22 مؤرخة في 30 أبريل 2008.
- 7- المرسوم التنفيذي 105/11 مؤرخ في 06 مارس 2011 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 126/08 المذكور، جريدة رسمية العدد 14 لسنة 2011.
- 8- المرسوم التنفيذي 142/13 المؤرخ في 10 أفريل 2013، جريدة رسمية عدد 21 لسنة 2013.
- 9- المرسوم التنفيذي 336/19 يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، جريدة رسمية عدد 76 لسنة 2019.
- 10- المرسوم التنفيذي 254/20 مؤرخ في 15 سبتمبر 2020، المتضمن إنشاء لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة" و"مشروع مبتكر" و"حاضنة أعمال" وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها، جريدة رسمية العدد 55 لسنة 2020.
- 11- المرسوم التنفيذي 70/22 مؤرخ في 10 فيفري 2022، يحدد شروط وكفايات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها والتزامات المستفيدين، جريدة رسمية العدد 11 لسنة 2022.
- 12- التعليم الوزارية المشتركة رقم 25 لمؤرخة في 16 ديسمبر 2019 المحددة لكفايات تطبيق المرسوم التنفيذي 336/19، الصادرة عن الوزارة الأولى المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ووزارة المالية.
- 13- الملحق الأول من القرار المؤرخ في 24 جويلية سنة 2008، يحدد نماذج عقود الإدماج، وعقود تكوين- تشغيل وعقود العمل المدعم، جريدة رسمية عدد 49 لسنة 2008.

أ- الكتب:

- 1- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003.
- 2- بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، دار هومة، الجزائر، 2004.
- 3- جمال سايس، الاجتهاد القضائي في المادة الاجتماعية قرارات المحكمة العليا، مسرد ألفبائي للكلمات الدالة، منشورات كليك، الجزائر، الطبعة الأولى، 2013.
- 4- قادية عبد الله، الإطار القانوني الخاص لدعم التشغيل في الجزائر، الدار الجزائرية، الجزائر، 2015.

ب- الرسائل الجامعية:

- 1- راشدي حدهوم دليلية، نظام التأمين على البطالة في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2001، 2002.

ج- المقالات في المجلات:

- 1- عيشوبة فاطمة، دور التكوين المهني في سوق الشغل، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد السادس، العدد الأول، 2015، ص.ص. 112-120.
- 2- بودريالة عائشة، تقييم دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني في معالجة مشكل البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر 2008-2016، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 19- جانفي 2018، ص.ص. 142-153.
- 3- بوقبرين عابد، الطبيعة القانونية للأجر في عقد الإدماج المهني، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 6 العدد الأول، 2015، ص.ص. 11-21.
- 4- موزاوي علي، حدود الحماية القانونية للبطالين في القانون الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد 17 العدد الأول، ص.ص. 622-652.

د- المقالات على مواقع الانترنت:

- 1- أسماء منور، " تمديد عقود مستخدمي جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى ديسمبر 2022"، 11 ديسمبر 2022، جريدة المساء الإلكترونية، تاريخ الاطلاع: 2022/12/24، على الساعة 10.00سا، الموقع: <https://www.el-massa.com>،
- 2- وكالة الأنباء الجزائرية ، "إدماج 68 ألف شخص من جهاز المساعدة على الإدماج المهني"، 03 ماي 2021، ، aps.dz/ar/economie/105957-68
- 3- " عقود ما قبل التشغيل: رحلة شاقة للبحث عن الترسيم في وظائف دائمة"، 2021/01/19، تم الاطلاع بتاريخ 2022/12/24 على الساعة 21.15سا، الموقع الإلكتروني <https://radio-m.net/>