

وكالات الاستخدام الخاصة دراسة للنظام القانوني للهيئات الخاصة للتنصيب في الجزائر

Private employment agencies Studying the legal system of private bodies for inauguration in Algeria

عبدالله قصادية : أستاذة التعليم العالي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
جامعة معسكر

تاريخ إرسال المقال: 08/ 12/ 2018 تاريخ قبول المقال: 01/12/2019

الملخص

لم يمانع المشرع الجزائري من فتح الوساطة في التشغيل لأشخاص القانون الخاص طبيعيين ومعنويين ، لكنه حصر مشاركتهم في تسجيل العمال، إنتقائهم، وتقديمتهم للهيئات المستخدمة قصد تنصيبهم ومن دون الإخلال بالإعتراف لهم بالبحث عن عروض العمل وجمعها وتوزيعها وهو ما يعني أنه حصر مهمتهم في الوساطة في التنصيب، ما جعله يسمي الأشخاص التي تتولى هذه المهمة بالهيئات الخاصة للتنصيب بدل وكالات الإستخدام الخاصة وفق ما حددته منظمة العمل الدولية.

تتناول الورقة البحثية المقدمة تحديدا لماهية وكالات الإستخدام الخاصة والشكل الذي اختار المشرع الجزائري أن تظهر به أو ما يعرف بهيئات التنصيب الخاصة كاستجابة لتحرير الوساطة في التشغيل، من خلال إعادة النظر في آليات ضبط سوق العمل وتنظيمه ، لتتنقل الوساطة في التشغيل من الإحتكار الكلي للوكالة الوطنية للتشغيل إلى المشاركة المقيّدة لوكالات الإستخدام الخاصة.

الكلمات المفتاحية: سوق الشغل - مرفق التنصيب - الإتفاقية الدولية رقم 181 - عروض العمل - طلبات العمل - ضبط سوق العمل - الوكالة الوطنية للتشغيل - الهيئات الخاصة للتنصيب.

Abstract

The Algerian legislator did not object to the opening of employment mediation to private law persons; however, he limited their participation in the registration, selection and submission of workers to the bodies used for their inauguration without prejudice to their recognition of the search, collection and distribution of work. , which means that inventory their mission on mediation at the inauguration, who undertake this task to the private bodies for installation, instead of private employment agencies as defined by the International Labor Organization.

This paper deals with the specific nature of the private employment agencies and the form in which the Algerian legislator chose to be represented by the so-called private instigators, with the aim of liberalizing employment mediation, by revising the mechanisms of regulating and regulating the labor market, in order to restrict participation of private use agencies.

Key words: labour market - installation body - international convention no181- job offers - job applications - labor market control - national employment agency (anem) - special bodies for installation.

المقدمة

شهد سوق العمل في الجزائر تغييرات جذرية في العلاقة التي تربط عروض العمل بطلبات العمل، حيث تعتبر الانعكاسات السلبية التي خلفتها الأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 1986 على الإقتصاد الوطني عموما وعلى سوق العمل تحديدا¹ من أهم المسببات التي دفعت بالدولة إلى ضرورة إعادة النظر في التنظيم القانوني لوسائل ضبط سوق التشغيل² وصولا إلى تقرير وسائل جديدة تعبّر عن الليبرالية الاقتصادية وتكرّس أهم تطبيقاتها من تشجيع المبادرة الخاصة وحرية المنافسة أمام تخلي الدولة عن إلزامها المباشر في ضمان الحق في العمل، الذي إحتفظت فقط بتقرير حمايته والعمل على دعمه وترقيته من خلال تسطير سياسة عمومية للتشغيل³.

عرفت السياسة العمومية للتشغيل في الجزائر مسارا متسارعا تحكّمت فيه عدّة عوامل داخلية وخارجية، المشترك فيها ضرورة إعادة النظر في طرق توزيع الثروة وكيفية الحصول على القيم المضافة، من خلال إعادة النظر في النظام الإقتصادي المنتهج وفي طريقة تسيير العملية الاقتصادية لصالح المرونة الاقتصادية، بمعنى التسيير الإقتصادي للاقتصاد بدلا من الجمود الإداري أو ما يعرف بالتسيير الإداري للاقتصاد.

يتطلب ضبط سوق التشغيل في أي دولة إنشاء أجهزة مؤهلة، يعترف لها بصلاحيات محدّدة قانونا بهدف مراقبة سوق العمل وضمان التنظيم القانوني

للساطة.تعتبر كل من الوكالة الوطنية للتشغيل والصندوق الوطني للتأمين على البطالة أهم الهيئات المكونة للمرفق العمومي للتصويب.

يعتبر التصويب من أهم الآليات التي تعبر عن تدخل الدولة في تنظيم سوق عمل يفترض أنه قائم على مبادئ الديمقراطية الاقتصادية التي تتخذ من تشجيع المبادرة الخاصة وحرية العرض والطلب أهم قواعدها، ما يستلزم ضرورة تكييف تنظيم مرفق التصويب بالتطورات الحاصلة، وهو السبب الذي جعل المشرع الجزائري يعيد النظر في تنظيم الوساطة في التشغيل بتحريرها وإلغاء الاحتكار الكلي للوكالة الوطنية للتشغيل في عملية التصويب عن طريق إشراك **الهيئات الخاصة** للتصويب في الوساطة في التشغيل.

جاء تقرير الهيئات الخاصة للتصويب ضمن أحكام القانون رقم 19-04 المتضمن تنصيب العمال ومراقبة التشغيل،⁴ بما يجسد المرور الفعلي من نظام الاحتكار الكلي للوكالة الوطنية للتشغيل إلى نظام المشاركة المراقب من قبل السلطات العمومية.⁵

يعدّ الوصول إلى التصويب في سوق العمل المرحلة الأخيرة المنشودة، ضمن سلسلة المهام المنوطة بالمرفق العمومي للتصويب عند قيامه بالوساطة، هذه الأخيرة قد تتعدّد أهدافها وتتوّع لكنّها تجتمع لتحقيق الغاية الرئيسة والمتمثلة في ضبط سوق العمل والتحكّم في كلّ الاختلالات التي قد يسجّلها أو إحصائها على الأقل، تمهيدا لاعتماد السياسات المناسبة مستقبلا أو التصحيح الفوري للهفوات كلما أمكن ذلك. **فإلى أي مدى** يساهم النظام القانوني **لوكالات الاستخدام الخاصة** في إلغاء الاحتكار الكلي للهيئات العمومية للتشغيل وهل التنظيم القانوني للهيئات الخاصة للتصويب التي تبناها المشرع الجزائري في إطار فتح الوساطة في التشغيل، كفيل بتحقيق مشاركة أشخاص القانون الخاص ومساهمتهم الفعلية في الوساطة إذا ما قارنا المساحات المعترف بها لهذا النوع من الهيئات بحجم سوق العمل الجزائري والتغيير المستمر في العروض التي يقدمها ؟

ستتم الإجابة على الإشكالية من خلال التحديد المسبق للمرجعية التاريخية والدولية لوكالات الاستخدام الخاصة، وصولا إلى تحديد المرجعية القانونية لها في القانون الداخلي الوطني، مع تحديد ماهية الشكل الذي تبناه المشرع الجزائري والمتمثل في الهيئات الخاصة للتصويب، بمعرفة طبيعتها القانونية وطريقة عملها والقيود الواردة على ذلك وفق ما ينص عليه الإطار القانوني المنظم لها أي القانون 19-04 المتعلق بالتصويب ومراقبة التشغيل والمرسوم التنفيذي رقم 123-07، الذي يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتصويب العمال و سحبه منها ويحدّد

دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية للتصويب العمال، الذي تم تحيينه سنة 2018 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 18-193، إضافة إلى النصوص العامة المنظمة للوساطة في التشغيل في الجزائر أي المرسوم التنفيذي رقم 06-77 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.

1- المرجعية التاريخية الدولية والقانونية لوكالات الاستخدام الخاصة

أولت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها أهمية بالغة لسوق العمل، من خلال تحديد المتدخلين في ضبطه وتنظيمه وقد تناسب هذا الإهتمام إلى حد كبير مع التغيرات التي شهدتها الإقتصاد العالمي، لينتقل موقفها تبعا من تأييد الاحتكار في الوساطة إلى تحريرها، من خلال الإقرار لهيئات غير الدولة بصلاحيات المشاركة فيها، وقد ترجم هذا الموقف بعيد الاتفاقيات والتوصيات والتي تدرجت بدورها في تحديد الطريقة التي تتم بها الوساطة وكيفية تنظيمها وصولا إلى اعتماد الصيغة النهائية لطبيعتها وطريقة عملها بعد إلغاء فكرة المقابل في تقديم الخدمة وهو السبب الذي دفع بمنظمة العمل الدولية إلى اعتماد الاتفاقية الدولية رقم 181 والتوصية الدولية رقم 188 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة سنة 1997.

عرفت الجزائر بدورها تغييرا ملحوظا في تنظيمها للوساطة في التشغيل، حيث كلفت الوكالة الوطنية للتشغيل التي تعتبر إمتدادا لما كان يعرف سابقا بالمكتب الوطني لليد العاملة⁶، بمهمة المرفق العمومي للتصويب⁷، بعد أن احتكرت وبلا منازع كل المهام المنوطة بهذا المرفق الذي كلف بداية بضبط سوق قتل أنه متوازن بالنظر إلى حجم العروض التي كانت توفرها القطاعات المختلفة للدولة آنذاك، وصولا إلى تبني الانفتاح في الوساطة.

وعلى ذلك فإن تحديد المرجعية القانونية للهيئات الخاصة للتصويب في الجزائر مرتبط بمعرفة مرجعيتها التاريخية الدولية.

1-التأصيل التاريخي والدولي لوكالات الاستخدام الخاصة

استقرت منظمة العمل الدولية وبعد قرابة السبع عقود من إنشائها على تحديد التنظيم الدولي الأمثل لتحرير الوساطة في التشغيل، من خلال إعتماها سنة 1997 لاتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة تحت الرقم 181 والتوصية رقم 188 المكمل لها، كنتيجة لمجهودات المنظمة في اعتماد الإطار الدولي الملأ لمشاركة القطاع الخاص في تحمل أعباء المرفق العمومي للتشغيل، وهو ما يبرر التطور الملحوظ الذي شهدته تنظيم الهيئات الخاصة للتصويب أو كما سمتها منظمة العمل الدولية منذ نشأتها سنة 1919 بمكاتب التوظيف بمقابل أو وكالات التوظيف بأجر .

و بالعودة إلى الكرونولوجية التاريخية التي سبقت إقرار الاتفاقية الدولية رقم 181 ، نجد أن تطوّر وكالات الإستخدام الخاصة قد تزامن مع التطور الذي عرفته إدارات التوظيف الوطنية ، التي أسندت لها بداية مهمة كفالة التنظيم الأفضل لسوق العمل والمساهمة في تنمية القدرات الإنتاجية وتطويرها وهو ما تضمنته الاتفاقية الدولية رقم 88 بشأن تنظيم إدارات التوظيف المعتمدة سنة 1948⁸ ، هذه الأخيرة ألزمت كل دولة عضو أن تكون لها إدارة توظيف عامة و مجانية⁹ ، كما لم تمنع نفس الاتفاقية من وجود تعاون بين الإدارات العامة للتوظيف والهيئات الخاصة بغية تحقيق الهدف السابق ، في إشارة لإمكانية الإستعانة بخدمات مكاتب التوظيف بمقابل ، المنشأة بموجب الإتفاقية الدولية رقم 34 سنة 1933 و التي تمت مراجعتها بموجب الإتفاقية رقم 96 سنة 1949 ، بناء على المقترحات المقدمة آنذاك و التي كان أهمها ضرورة إستجابتها مع المرونة التي يتطلبها سوق العمل ، لتتحول تلك المقترحات إلى إتفاقية حملت الرقم 96 و تضمنت وكالات التوظيف بأجر¹⁰ ، حيث اعتبرت منظمة العمل الدولية إتفاقية مكّمة للاتفاقية رقم 88 المتعلقة بتنظيم إدارات التوظيف التي أكّدت في مجمل أحكامهما على أن التنظيم العقلاني لسوق العمل السبيل الوحيد للوصول إلى الإكتفاء في مناصب العمل.

و في نفس السياق إنبثق عن منظمة العمل الدولية سنة 1948 التوصية رقم 83 حول إدارات التوظيف و التي جاءت لتعزيز عمل الآليات السابقة ومن ذلك تحديد مجالات تدخلها والتدابير المعتمدة في كل مجال ، لا سيما عندما يتعلق الأمر بإنشاء مكاتب توظيف مستقلة تلبية لإحتياجات أصحاب العمل والعمال المنتمين لصناعات ومهن معينة أو وضع ترتيبات خاصة من أجل تشغيل الأحداث والمعوقين و النساء... واعتماد برنامج لتحسين المعلومات حول سوق العمل ودراسة المعطيات الخاصة به ،¹¹ لأن بلوغ التشغيل التام والكامل والمحافظة عليه لا يتحقق إلا بتطوير إستعمال المصادر المنتجة.

كما حدّد النصين مهام مصالح التشغيل والوسائل المعتمدة للوصول إلى ممارسة أفضل لها و من بين الوسائل المحددة في الإتفاقية : تنصيب العمال ، التشجيع على الحركية المهنية والجغرافية للعمال وتجميع المعلومات حول سوق العمل .

في المقابل ، طوّرت كل من الإتفاقية الدولية رقم 122 والتوصية الدولية رقم 122 حول سياسة التشغيل المعلن عنها سنة 1964 من الأفكار والمفاهيم التي ساعدت على رسم معالم إستراتيجية جديدة لتسيير سوق العمل بالرغم من عدم تناولها لمصالح التشغيل إلا بصفة ثانوية¹². لتساهم آليات منظمة العمل الدولية

المختلفة في إحداث نقلة نوعية في المفاهيم والوسائل، فبعدما كان يغلب الظن في سنوات الأربعينيات على أن تنظيم سوق التشغيل هو المنفذ الوحيد للحصول على التشغيل التام والكامل، المشروط بتحكم الدولة فيه من خلال احتكارها لعملية التصنيف، أصبحت مصالح التشغيل مجرد وسيلة، مهمتها المساهمة في تحديد سياسة التشغيل وتنفيذها وهو المفهوم الذي ظهر مع بداية الستينيات. لتدفع المشاكل الإقتصادية المختلفة العديد من الدول إلى إتباع سياسات مؤسسة على معرفة دقيقة لمختلف المعطيات والقدرات الإنتاجية والموارد المادية والبشرية، ما يجعل هذه السياسات تعمل بالموازاة للنهوض بإقتصاد الدولة وتحسين المستوى المعيشي لأفرادها كمرحلة جديدة، في إشارة لإعادة النظر في تنظيم الآليات السابقة لاسيما الإتفاقية رقم 96 وسابقتها الاتفاقية رقم 34. حيث إستمر العمل بالآليات السابقة إلى غاية 1994 عندما طالب مؤتمر العمل الدولي بضرورة مراجعة الإتفاقية رقم 96 المتعلقة بوكالات خدمات التوظيف بأجر لسنة 1949 (المراجعة)، بالنظر إلى تغير الظروف والمعطيات التي اعتمدت فيها، ما يعني ضرورة توسيع الدور الذي تقوم به. و بالفعل أخذت المقترحات المقدمة من مؤتمر العمل الدولي شكل اتفاقية دولية اعتمدت في 19 جوان 1997 و سميت **اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة تحت الرقم 181**.

حدّدت الإتفاقية رقم 181 نطاق تطبيقها الذي يمتد إلى كل فروع النشاط الإقتصادي باستثناء البحارة، كما حدّدت أهم أهدافها المتمثلة في السماح بالعمل لوكالات الإستخدام الخاصة وتقرير الحماية اللازمة للعمال الذين يلجؤون لخدماتها وفق ما تقرّه نفس الاتفاقية التي نصت وبإسهاب على مختلف الحقوق التي يتمتع بها العمال المستفيدون من خدماتها.¹³ كما منعت الوكالات الخاصة من أن تتقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة، جزئيا أو كليا، أي رسوم أو تكاليف من العمال، ما يعني تكريس الطابع المجاني للخدمة العمومية التي تقدمها وكالات الإستخدام الخاصة للعمال.¹⁴

تزامن تطبيق الإتفاقية الدولية رقم 181 مع إعتماد التوصية الدولية رقم 188 في نفس التاريخ و التي اعتبرت مكّلة لها و راعت في أحكامها أن تطبق مقترنة بها، لذلك أكدت التوصية في أحكامها على المبادئ العامة المتعلقة بعمل وكالات الإستخدام الخاصة التي تضمنتها الإتفاقية رقم 181 من ضرورة تقديم خدمات مجانية للعمال وضمان مبدأ المساواة في الحقوق الممنوحة للعمال مقارنة مع هؤلاء الذين يستفيدون من خدمات الإدارات العامة للتوظيف و إحترام مبدأ تكافؤ الفرص.

أضافت التوصية بتأكيدا على ضرورة وجود علاقة عمل مباشرة بين الإدارات العامة للتوظيف ووكالات الاستخدام الخاصة ، موضوعها تجسيد التعاون الفعلي من أجل تنفيذ السياسة الوطنية الرامية إلى تنظيم سوق العمل و ضبطه و في ذات السياق فتحت التوصية إمكانية اعتماد آلية مؤسساتية مكونة من ممثلين عن إدارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة فضلا عن ممثلين عن المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.و قد تضمنت التوصية أهم المجالات التي يمكن أن تكون موضوع تعاون أهمها، تجميع المعلومات و استخدام مصطلحات مشتركة من أجل تحسين شفافية سوق العمل و تبادل المعلومات عن الوظائف الشاغرة و التشاور على نحو منتظم بغية تحسين الممارسات المهنية، مع العمل على تكوين اليد العاملة المؤهلة في هذا المجال.¹⁵

إن التطور الواضح في الدور الذي أنيطت به مصالح التشغيل لم يؤدي إلى إلغاء دورها الأصلي والمتمثل في الحماية الاجتماعية بمفهومها الواسع وهي المهمة التي تحققها بالتعاون مع إدارات وهيئات أخرى. إضافة إلى الدور الإقتصادي المتمثل في تنظيم سوق العمل وهو ما يشكل إضافة إلى المهام التي تقوم بها مصالح التشغيل، لذلك لم يتغير دور مصالح التشغيل عبر السنين وإنما جمع بين مهام ووظائف، اختلفت باختلاف ظروف الدولة وطبيعة نشاطاتها الاقتصادية ما يعني أن اعتماد الوكالات الخاصة هو تعبير عن المسيرة و التكيف مع المستجدات التي يفرضها قانون السوق، بما يخدم مرفق التصويب.

2-المرجعية القانونية لوكالات الاستخدام الخاصة في القانون الجزائري

تؤكد التدخلات المختلفة والمتكررة للمشرع الجزائري في مجال التشغيل في الفترة الأخيرة،¹⁶ نظرية التناسب بين التشغيل والإقتصاد عموما وما يتطلبه ذلك من ضرورة تعزيز عملية الوساطة بين عروض العمل وطلباته وبين إحتياجات سوق العمل.

غير المشرع الجزائري في موقفه من مسألة التصويب ، عندما ألقى فكرة الإحتكار الكلي لنشاط المرفق العمومي للتصويب من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل في الدرجة الأولى و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في الدرجة الثانية¹⁷ ، ليعلن صراحة في نص المادة 09 من القانون 19-04 عن فتح هذا النشاط أمام الهيئات الخاصة، شريطة مراعاتها للأحكام التشريعية و التنظيمية السارية .

إعتبر القانون 19-04 ، المتضمن لتصويب العمال و مراقبة التشغيل، بمثابة خطوة صريحة لسد الفراغ القانوني الذي أحدثه القانون 11-90 ، المتضمن علاقات العمل،¹⁸ الذي لم يمنع صراحة أشخاص القانون الخاص من تولي مهمة الوساطة في التشغيل، حيث فسر موقف المشرع آنذاك بتوجه الليبرالي الرامي إلى فتح مرفق التشغيل على

المنافسة و المبادرة الخاصة ، في إشارة لمخالفة سابقة الملغى ، أي القانون 78-12 الذي نص على المنع صراحة ،¹⁹ هذا من جهة ، كما استهدف من الجهة الثانية التأطير القانوني للوساطة و تدقيق تنظيمها منعا للمضاربة التي عرفها سوق العمل عند غياب النص الصريح ، إذ أفضت الممارسات العملية للوساطة قبل إصدار القانون 04-19 إلى تجاوزات بسبب كثرة المكاتب الخاصة ومقاولات التشغيل التي تجاهلت مختلف القيود و الضوابط المقررة ، خاصة ما يتعلق منها بعدم التمييز وتكافؤ الفرص لصالح المضاربة و تحقيق الأرباح و هو ما يتنافى مع المبادئ العامة لنشاط المرفق العمومي للتصويب ، كما ساهمت المؤسسات الإقتصادية بدورها في تزايد التجاوزات عندما إمتنعت عن التصريح بعروض العمل و المناصب الشاغرة وفق ما يقره القانون ، تحديدا في مناطق الجنوب ، ما أدى إلى حدوث اضطرابات إستلزمت تدخل الدولة في 2003 بقرار يقضي بتجميد نشاط الوكالات الخاصة و التشديد على ضرورة إحترام طالبي التشغيل كما عارضيه لأحكام الوساطة التي تشرف عليها الوكالة الوطنية للتشغيل ، حيث عادت الوكالة لتحتكر نشاط الوساطة من جديد ، إلى غاية إعتداد النصوص التنظيمية التي توطر تحرير الوساطة في التشغيل ، التي أعلن عنها القانون 04-19 المتضمن لتصويب العمال و مراقبة التشغيل.

ما إستلزم و في نفس السياق تحيين النصوص المنظمة لعمل الوكالة الوطنية للتشغيل بما يضمن مسايرتها للإستحقاقات الدولية بمجرد مصادقة الجزائر على الإتفاقية رقم 181 التي تؤسس للمرجعية الدولية و القانونية لوكالات الإستخدام الخاصة ، سنة 2006²⁰ ، ليعتمد في نفس الشهر و السنة المرسوم التنفيذي رقم 06-77²¹ المتعلق بتحديد مهام وعمل و تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل ، الذي ألزمت أحكامه ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الإتفاقيات و الإتفاقات الدولية في مجال التشغيل ، و من ذلك إبرامها لإتفاقيات مع الهيئات الخاصة المعتمدة في إطار مهمة الوساطة الرامية إلى جمع عروض العمل وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها ، هذه المهمة التي تدرج بدورها في إطار المهمة الأساسية للهيئة الأولى المسؤولة عن نشاط المرفق العمومي للتصويب والمتمثلة في تنظيم معرفة السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و تطورها مع اتخاذ كل التدابير لضمان ذلك²².

اكتمل الإطار التشريعي المنظم لعمل الوكالات الخاصة للاستخدام كما سمتها الاتفاقية الدولية أو الوكالات الخاصة للتصويب كما فضلّ المشرع الجزائري تسميتها، بإعتداد أحكام المرسوم التنفيذي رقم 07-123،²³ المتعلق بضبط شروط و كفايات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتصويب العمال وسحبها

و تحديد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال²⁴ الذي تم تحيين جزء من أحكامه سنة 2018 بالتعديل المدرج عليه بالمرسوم التنفيذي رقم 18-193.²⁵ ومن دون إغفال الأهمية القانونية للاتفاقيات الإلزامية التي تربط وكالات الاستخدام الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل في إطار احترام النصوص القانونية المنظمة لعملها .

إن القراءة المبدئية للمهام المختلفة للوكالة وأساس العلاقة التي تربطها بهيئات التنصيب الخاصة المعتمدة، يؤكد احترام التشريع الوطني للمبادئ الأساسية التي تضمنتها آليات منظمة العمل الدولية.

II- ماهية وكالات الاستخدام الخاصة والضوابط القانونية المنظمة لعملها

تضمنت الإتفاقية الدولية رقم 181 حول وكالات الاستخدام الخاصة تحديدا دقيقا لنظامها القانوني بدءا من تعريفها و تحديد طبيعة الأشخاص المتدخلين والخدمات التي تقدمها، إلى تحديد علاقتها بالسلطات العامة، في إشارة مسبقة إلى تقييد مهامها بضوابط وقيود تتماشى مع طبيعة المهام التي تسند إليها والمتمثلة في المشاركة في الوساطة في سياق تنظيم المرفق العمومي للتنصيب. وهو ذات الإطار الذي إعتدته النصوص القانونية و التنظيمية الوطنية، حيث حددّ المشرع الجزائري عند تبنيه المقاييس الدولية مجموعة من الشروط إعتبرت بمثابة قيود تفرض على الهيئات الخاصة للتنصيب عند الموافقة النهائية على الإستعانة بها وإعطائها الرخصة للعمل و أقل قيد يفرض عليها بداية هو إلزامية إبرامها لإتفاقية عمل مع الوكالة الوطنية للتشغيل كضابط قانوني محدد للنشاط والإلتزامات والوسائل التي يفرض عليها توفيرها للقيام بمهامها، مع عدم إغفال الدور الرقابي للسلطات المختصة في هذا المجال، إضافة إلى تحديده لمجال إختصاصها والقيود المختلفة الواردة على طريقة عملها ومن باب أولى ضبطه لمفهومها ليتسنى معرفة الطبيعة القانونية للأشخاص المتدخلة في تقديم خدمة المرفق العمومي للتنصيب بعد تحديد المدلول القانوني للتنصيب.

1-وكالات الاستخدام الخاصة: أهم دعائم تأطير الوساطة في سوق العمل

جاء التكريس القانوني لوكالات الاستخدام الخاصة كإستجابة فعلية للمستجدات التي عرفها سوق العمل والذي تطلب تنظيمه ضرورة إعادة تنظيم المتدخلين في المرفق العمومي للتنصيب من خلال الترخيص لغير الوكالة الوطنية للتشغيل بممارسة نشاط التنصيب، ما يتطلب تحديد المدلول القانوني للتنصيب والطبيعة القانونية للهيئات الخاصة للتنصيب بالتبعية. غير أن تحديد المدلول القانوني

للساطة في التشغيل من شأنه أن يساعد على تحديد المدلول القانوني لنشاط التصويب، ما يفضي إلى تحديد الطبيعة القانونية للهيئات الخاصة للتصويب و لعل تعمّد المشرع إعطاء تعريف محدّد لذلك لم يكن لمجرد التعريف ، بقدر ما هو تأكيد على أهمية الخدمات التي يقدمها المرفق العمومي للتصويب في إطار تنفيذ السياسة العمومية للتشغيل.

1.1- الهيئات الخاصة للتصويب :الوساطة في التشغيل أم الوساطة في التصويب

يضبط التحديد الدقيق للمهمة التي تناط بها وكالات الاستخدام الخاصة إلى حد "كبير صور تدخلها والمهام التي تتماشى مع كل شكل من أشكال التدخل ، ما يستوجب تدقيق التفرقة بين الوساطة في التشغيل و الوساطة في التصويب ، و بالرغم من أن مفهوم الوساطة في التشغيل أعم و أوسع من مفهوم الوساطة في التصويب ، إلا أن تحديد مهام المتدخلين في الوساطة في التشغيل متوقف على مدى تبني الدولة للأشكال التي تضمنتها الإتفاقية الدولية رقم 181 بشأن وكالات الإستخدام الخاصة، هذه الأخيرة رخصت لأشخاص القانون الخاص، طبيعية كانت أو إعتبارية أمر تقديم خدمة أو أكثر من خدمات سوق العمل.

و قد رخصت الإتفاقية الدولية رقم 181 لوكالات الإستخدام الخاصة تقديم ثلاثة أنواع من خدمات سوق العمل ، تمثل النوع الأول في الخدمات التي ترمي إلى التوفيق بين عروض الإستخدام و الطلب عليه دون أن تصبح وكالة الإستخدام الخاصة طرفا في علاقة الإستخدام التي قد تنشأ عن ذلك.و يتمثل النوع الثاني من الخدمات في توظيف العمال بغية إتاحتهم لطرف ثالث قد يكون شخصا طبيعيا أو إعتباريا - في إطار ما يعرف بالمنشأة المستخدمة - يحدّد مهامهم و يشرف على تنفيذهم لهذه المهام، في حين يتعلق النوع الثالث من الخدمات بالبحث عن الوظائف التي تحددها السلطة المختصة بعد إستشارة أكثر المنظمات النقابية تمثيلا لأصحاب العمل ، من بينها توفير المعلومات دون أن يهدف ذلك إلى التوفيق بين عروض و طلبات عمل محدّدة و غيرها...²⁶ تضمن مختلف خدمات سوق العمل التي أشارت إليها الإتفاقية الدولية أعلاه الوساطة في التشغيل في حين تحقّق خدمات النوع الأول الوساطة في التصويب التي تقوم بها الوكالات الخاصة للتصويب بينما تضمن مقاولات التشغيل المؤقت خدمات الصنف الثاني.

و بالرجوع إلى القانون الوطني نجد أن المشرع الجزائري لم يوظف مصطلح وكالات الإستخدام الخاصة لكنه و على غير العادة قدّم تعريفا لما سمّاه بالهيئات الخاصة المعتمدة للتصويب، و إعتبرها كل شخص من أشخاص القانون الخاص يكلف بتقديم خدمات سوق العمل.غير أنّه و بغرض تحديد درجة و طبيعة مساهمة

هذا النوع من الهيئات في الوساطة، حدّد و بدقة خدمات سوق العمل التي يرخص لها القيام بها، كشكل آخر من أشكال التعريف الذي يراد به تحديد مجال الاختصاص، عندما حصر مهام سوق العمل في الوساطة في التصيب، بعدما إستثنى الخدمات التي يمنع عليها تقديمها و المتمثلة أساسا في تصيب طالبي الشغل في الخارج أو تصيب اليد العاملة الأجنبية بالجزائر، على إعتبار أن هذين الإستثنائين يدخلان في الاختصاص الأصلي للوكالة الوطنية للتشغيل. كما منعها من البحث عن الشغل الذي يتم في شكل وضع اليد العاملة تحت التصرف لصالح الغير سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا، في إشارة إلى منع اللجوء إلى وكالات أو مقاولات التشغيل المؤقت،²⁷ أو مقاولات توريد العمال.

و هو ما أكّده القانون 04-19 المتضمن تصيب العمال و مراقبة التشغيل، عندما حرص على تحديد المدلول القانوني للتصيب على أنه النشاط الذي يهدف إلى إقامة علاقة بين طالبي العمل و المستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل و فق التشريع و التنظيم المعمول بهما.²⁸ كما فصلت المادة الثالثة من المرسوم 07-123 في المقصود بعمليات التصيب الممارسة من قبل الهيئات الخاصة المعتمدة و التي أجملتها في عمليات تسجيل العمال و إنتقائهم و تقديمهم للهيئات المستخدمة قصد تصيبهم و عمليات البحث عن عروض العمل و إستقبالها و جمعها و توزيعها.

تفضي القراءة الأولية لأحكام الإتفاقية الدولية رقم 181 التي صادقت عليها الجزائر من دون أي تحفظ سنة 2006 و لأحكام القانون 04-19 المتضمن تصيب العمال و مراقبة التشغيل و المرسوم التنفيذي رقم 07-123 الذي يضبط شروط و كفيات منح الإعتماد للهيئات الخاصة للتصيب المعدل و المتمم أن المشرع الجزائري لم يمانع في فتح الوساطة في التشغيل لأشخاص القانون الخاص طبيعيين و معنويين، لكنه حصر مشاركتهم في تسجيل العمال، إنتقائهم، و تقديمهم للهيئات المستخدمة قصد تصيبهم و من دون الإخلال بالإعتراف لهم بالبحث عن عروض العمل و جمعها و توزيعها و هو ما يعني أنه حصر مهمتهم في الوساطة في التصيب، ما جعله يسمى الأشخاص التي تتولى هذه المهمة بالهيئات الخاصة للتصيب بدل وكالات الاستخدام الخاصة و ما يؤكد ذلك تجميده لعمل مقاولات التشغيل المؤقت و المقاولات من الباطن التي توفر إلى حدّ كبير باقي خدمات سوق العمل التي تضمنتها الإتفاقية الدولية رقم 181. مخالفا بذلك دول أخرى كفرنسا و المغرب²⁹ التي سمحت لوكالات الاستخدام الخاصة بتقديم كل خدمات سوق العمل لا سيما خدمات الصنف الثاني

وهو ما يعني الترخيص بعمل ما يسمى مقاولات التشغيل المؤقت أو كما سمتها بعض التشريعات بمقاولات توريد العمال³⁰.

تعبّر الأشكال السابقة التي تتم بها الوساطة في التشغيل إلى حدّ ما عن المرونة التي تتطلبها المؤسسة المستخدمة و التي تعبّر عن مقتضيات العملية الاقتصادية مقارنة بالأعباء المادية التي يمكن أن تثقل كاهل المؤسسة. لكن في المقابل قد تؤثر مثل هذه الأشكال على إستقرار علاقات العمل، السبب الذي جعل الجزائر تستبعد تطبيقها في الظروف الحالية على الأقل³¹، بالرغم من مساهمتها في تسيير البطالة.

2.1 - الطبيعة القانونية لنشاط التصويب و للهيئات الخاصة للتصويب

يقصد بالتصويب وفقا لأحكام المادة الخامسة من القانون 04-19، النشاط الذي يهدف إلى إقامة علاقة بين طالبي العمل و المستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل وفق التشريع و التنظيم المعمول بهما. يعرف التصويب تطبيقا لنص المادة، من منطلق فردي بالنظر إلى طالب العمل أو المستخدم و من منطلق موضوعي بناء على مستوى سوق العمل. فبالنسبة لطالب العمل، هو الخدمة التي وضعتها الدولة تحت تصرفه للحصول على المنصب الذي يتلاءم مع مؤهلاته و قدراته، لذلك حرص المشرع على أن يكون تصويب طالبي العمل مجاني ومن دون تحميل المستفيد أية أتعاب أو مصاريف،³² كما ألزم الهيئات الخاصة التي تساهم في عمليات التصويب، بعدم قبول أي أتعاب أو مصاريف من طالبي العمل.³³ أما بالنسبة للمستخدم فهي الهيئة التي تلتزم بإعلامه وفي أقصر الآجال بأحسن المؤهلات لشغل المناصب الشاغرة لديه.³⁴

وتبعا لذلك ينظر إليه على مستوى سوق العمل، على أنه الآلية التي إعتمدتها الدولة للوصول إلى التوزيع العقلاني للموارد البشرية من خلال منع وجود مناصب شاغرة وعمال عاطلين، ومن جهة أخرى يعمل على تحقيق نفس حظوظ وفرص التشغيل لمختلف الفئات والأصناف المهنية وهو ما جعل الدولة تعتبر نشاط التصويب، مرفقا عموميا و قد أسندت مهمة ضمانه، تنفيذه ومراقبته للوكالة الوطنية للتشغيل كأصل عام في إطار سياسة تنمية التشغيل والتوازن الجهوي ومكافحة البطالة.³⁵ و من دون الإخلال بالإستثناءات التي تتعلق بتفويض مهمة التصويب إلى البلديات التي لا تتوفر على الهياكل المحلية التابعة للوكالة شريطة إبرامها لإتفاقية بينها و بين البلديات المعنية، تحدّد بدقة الإختصاص الإقليمي و المهام.

أما عن طبيعة نشاط التصويب فقد قطعت المادة 02 من القانون رقم 04-19 الشك باليقين عندما أكّدت أنّ نشاط التصويب هو نشاط للمرفق العام،³⁶ أو كما أسمته المادة 09 من نفس القانون بالخدمة العمومية للتصويب التي يمكن أن تساهم

في تقديمها الهيئات الخاصة المعتمدة ، في إشارة صريحة لمسيرة المرفق العمومي في تسييره لآليات التسيير الجديدة ، لا سيما ما يتعلق منها بتفويضات المرفق العام³⁷ بمختلف أشكاله³⁸ ، و التي نظم المشرع الكيفيات التي يتم بها بعدما حدد المقصود بتفويض المرفق العام ، إذ إعتبره بمثابة تحويل بعض المهام غير السيادية التابعة للسلطات العمومية لمدة محدّدة بهدف الصالح العام.³⁹

أما عن الطبيعة القانونية للهيئات الخاصة للتصويب فتستشف من النص المنظم لها أي المرسوم التنفيذي رقم 127-07 و القانون رقم 19-04 المتعلق بتصويب العمال و مراقبة التشغيل عندما أسندت مهمة المشاركة في تقديم الخدمة العمومية للتصويب إلى أشخاص القانون الخاص الطبيعية و المعنوية ، إذ نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123 على أنه: ((يقصد بالهيئة الخاصة المعتمدة للتصويب في مفهوم هذا المرسوم ، كل شخص من أشخاص القانون الخاص يكلف بتقديم خدمات تتعلق بسوق العمل ، ...)).

تبين القراءة المبدئية لنص المادة المذكورة أعلاه في فقرتها الأولى أن ممارسة نشاط التصويب من حق كل شخص خاضع لأحكام القانون الخاص تتوفر فيه الشروط المقررة قانونا و عليه قد تكون وكالة التصويب الخاصة شخصا طبيعيا أو شخصا معنويا و هو ما يعني موافقة المشرع الجزائري للتعريف الوارد بالمادة الأولى من الإتفاقية الدولية رقم 181 بشأن وكالات الإستخدام الخاصة المذكورة أعلاه. هذه الموافقة دليل على عدم إستثثار جهة معينة بمهام التصويب ، خاصة و أن الشخص الطبيعي قد يساهم بقدر لا يستهان به في تقديم الخدمة العمومية إذا إتخذ مهمة التصويب مهنة أو نشاطا قارا له. و في نفس السياق نجد بعض التشريعات حذت حذو المشرع الجزائري كالتشريع اللبناني الذي فتح مهمة التصويب للأشخاص الطبيعية و الأشخاص المعنوية⁴⁰ ، في حين حصرتها تشريعات أخرى على الأشخاص الاعتبارية دون سواها و إعتبرت ذلك شرطا لازما للممارسة النشاط و من ذلك ما ذهب إليه التشريع المغربي ، الذي لم يعطي للأشخاص الطبيعية الحق في إنشاء وكالة خاصة للإستخدام⁴¹ ، و التشريع المصري الذي إشتراط ممارستها من قبل أنواع محددة من الشركات هي شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم وشركات ذات المسؤولية المحدودة.⁴²

و مع هذا يحتفظ مرفق التصويب بطابعه الخاص بالنظر إلى مراعاته للبعد الإجتماعي بالأولوية على البعد الإقتصادي و هو ما لا يمنع من أن يتخذ تفويض المرفق العمومي للتصويب شكلا آخر و فق ما يحدده التنظيم و ضرورات الخدمة العمومية.⁴³

2 - ضوابط ممارسة نشاط المرفق العمومي للتصويب: تأطير للوساطة في التصويب

إن إقرار المشرع لمساهمة أشخاص القطاع الخاص في الوساطة في التشغيل تطبيقا للمواثيق الدولية المصادق عليها من جهة و حصره هذه المساهمة على الوساطة في التصويب و لهيئات سميت بالهيئات الخاصة للتصويب من جهة أخرى، مع إستبعاد ولو مؤقت لوكالات التشغيل المؤقت لدليل كافي على خصوصية هذا النشاط وإرتباطه المباشر بضرورات المرفق العمومي و بطبيعة سوق العمل الوطني ، لاسيما وأن الإتفاقية الدولية رقم 181 قد إحتفظت بالإختصاص النهائي للسلطات العامة للدولة في المسائل المتعلقة بوضع سياسة سوق العمل.⁴⁴ كما أحالت في تحديد الوضع القانوني للوكالات للتشريع الداخلي للدولة و للممارسات الوطنية بعد إستشارة أكثر المنظمات تمثيلا.⁴⁵ و على ذلك فإن تحديد شروط ممارسة نشاط التصويب للهيئات الخاصة بعد تحديد شروط إنشائها و آليات مراقبتها يعد بمثابة ضوابط تؤطر عملها ، خاصة و أن المشرع قد إعتبر نشاط التصويب نشاطا منظما.

1.2 - ممارسة الهيئات الخاصة للوساطة في التصويب: شروط للإنشاء والممارسة

إن الممارسة الفعلية لنشاط التصويب من قبل الوكالات الخاصة ليس مطلقا ، بل يرتبط بضرورة إستكمال مجموعة من الشروط الإجرائية و الشروط الموضوعية التي ضبطها المشرع الجزائري ضمانا لحسن سير المرفق العام للتصويب و منعا لأي إختلال قد يسببه إنفتاح المرفق على القطاع الخاص و هذا ما يؤكد خصوصية هذا النشاط ، لذلك فإن ممارسة الوساطة في التصويب من قبل الهيئات الخاصة ، متوقف على إستيفائها للشروط المقررة للإنشاء و التي لا تخرج عن **شروط وإجراءات ممارسة النشاط المنظم** ومن ثمة تقيدها بشروط ممارسة النشاط وفق ما ينص عليه القانون ودفتر الأعباء أو دفتر الشروط الخاص بممارسة الخدمة العمومية للتصويب.

مما لا شك فيه أن نشاط التصويب في الجزائر مفتوح لكل شخص طبيعي أو معنوي تابع للقطاع الخاص يمارس نشاطه في القطاع الإقتصادي ، بإستثناء قطاع البحارة الذي إستثنته الإتفاقية الدولية رقم 181 بالإضافة إلى فروع النشاط التي يمكن للدولة أن تستثنيها بنص خاص ، مع إستثناء الوظيف العمومي من خدمات هذا النوع من الوكالات⁴⁶ ، غير أن ممارسة هذا النشاط متوقفة على ضرورة إحترام الشروط العامة التي أعلن عنها القانون رقم 04-19 و فصل في أحكامها المرسوم التنفيذي رقم 07-123 المعدل والمتمم.

و على ذلك ترتبط شروط إنشاء الهيئات الخاصة للتنصيب في الأصل بضرورة مراعاة شروط ممارسة نشاط التنصيب الذي صنفه المشرع ضمن النشاطات المنظمة وهذا ما أكدته الفقرة الأخيرة من نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123 و التي جاءت صياغتها كالآتي ((...تخضع الهيئات المذكورة أعلاه للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها، لا سيما تلك المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 97-40 المؤرخ في 18 يناير 1997 ، المذكور أعلاه.))

و بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 97-40،⁴⁷ نجده يتعلق بمعايير تحديد النشاطات و المهن المقننة الخاضعة للقيد في السجل التجاري و تأطيرها و الذي تم إلغاؤه صراحة سنة 2015 ، بالمرسوم التنفيذي رقم 15-234 الذي يحدد شروط و كفاءات ممارسة الأنشطة الخاضعة للقيد في السجل التجاري، الذي بين مجموع النشاطات و المهن المقننة التي تستوجب ممارستها تطبيق قواعد و إجراءات خاصة،⁴⁸ تتعلق في مجملها بالحصول على الرخصة أو الإعتماد⁴⁹ الذي تسلمه السلطة المؤهلة وفق ما يحدده النص الخاص حيث أن الممارسة الفعلية للنشاط و القيد في السجل التجاري مرهون بإستيفاء هذا الشرط الذي يعتبر بمثابة قيد إجرائي لازم لممارسة النشاط.

و عليه فإن أول ملاحظة يتعين إبداءها هو إغفال المشرع تعديل الفقرة المذكورة أعلاه عندما عدّل المرسوم التنفيذي رقم 07-123 سنة 2018 ، بعدم إحلال المرسوم التنفيذي رقم 15-234 محلّ المرسوم التنفيذي رقم 97-40⁵⁰ في الصياغة النهائية للمادة 02 ، أما ثاني ملاحظة و هي الأهم ، هو تأكيد طابع الخصوصية لممارسة نشاط التنصيب من قبل أشخاص القانون الخاص ما جعل المشرع يصنّفه - أي نشاط التنصيب - ضمن النشاطات المنظمة التي أخضعها للقيد في السجل التجاري، لذلك تتعلق شروط الإنشاء بداية بإستيفاء الشروط الشكلية و الشروط الإجرائية الرامية إلى الحصول على الاعتماد اللازم لممارسة النشاط المنظم بعنوان نشاط التنصيب.

1.1.2- الشروط الإجرائية و الشكلية لممارسة النشاط المنظم بعنوان نشاط التنصيب

ربط المشرع الجزائري ممارسة الهيئات الخاصة لنشاط التنصيب بضرورة حصولها على الإعتماد من الهيئات المخول لها قانونا منحه ، و لم يشترط ظهورها بشكل معين أو أن يكون لها رأسمال محدد،⁵¹ بل إكتفى بأن يكون الشخص الطالب شخصا معنويا أو شخصا طبيعيا ، غير أن المشرع تدخل في 2018 وتطلب ضرورة أن يحمل من يرغب في ممارسة نشاط التنصيب الجنسية الجزائرية دون أن يشترط نوعها ، مستبعدا بذلك مجرد الإقامة في الجزائر.⁵² و على ذلك تتمثل الشروط التي يتعين توفرها في من يرغب في ممارسة نشاط التنصيب في أن يكون من أشخاص

القانون الخاص و أن يحمل الجنسية الجزائرية. إذن لا تتعلق الشروط الشكلية التي سيأتي تفصيلها بالشخص الذي يمارس النشاط بقدر ما تعبر عن الشروط التي يجب استكمالها من أجل ممارسة النشاط، و المتمثلة في الحصول على الإعتماد لممارسة النشاط الذي لا يتم الشروع القانوني و الفعلي في ممارسته إلا بعد حصول الطالب على الإعتماد من وزير المكلف، بعد إيداع طلب بذلك مرفقا بملف إداري و تقني مع الإكتتاب في دفتر الأعباء النموذجي الذي يحدد جملة من المعايير والشروط والإلتزامات الواجب التقيد بها من طالب الإعتماد.⁵³ و هو السياق الذي فصلت في إطاره المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 123-07 المعدل و المتمم بين الشخص الطبيعي و الشخص المعنوي عند تحديدها للوثائق التي تكون الملف الإداري و التقني المرفق بالطلب الذي يقدمه طالب الإعتماد.

يكفي الشخص الطبيعي بإثبات الجنسية الجزائرية و الميلاد و السوابق العدلية عن طريق الشهادات الرسمية المدة لذلك، أما عن الجانب التقني فيقدم في شكل بيان وصفي شامل عن مختلف الوسائل البشرية و المادية التي يلتزم طالب الإعتماد بتوفيرها و الذي يثبته تقرير الزيارة الذي يعد مسبقا و بصفة مشتركة بين مديرية التشغيل للولاية و المصالح المحلية للوكالة الوطنية للتشغيل، عند معاينتها للإستجابة لهذا الشرط و هو ما يمكن إعتباره نوع من الرقابة القبلية التي تتم في شكل معاينة مباشرة للتأكد من مطابقة الوسائل المادية و البشرية موضوع المعاينة مع البيان الوصفي المقدم، ما يعني إحترام الشروط الإدارية و التقنية و البطاقات التعريفية و الوصفية المرفقة بالطلب.⁵⁴

أما الشخص المعنوي فيجب أن يستكمل نوعين من الشروط مجتمعة، يتعلق النوع الأول بالشخص المؤسس الذي يتعين عليه تقديم نفس الوثائق التي يقدمها طالب الإعتماد عندما يكون شخص طبيعي وفق ما هو مبين أعلاه،⁵⁵ أما النوع الثاني من الشروط فهي ترتبط بالكيان المعنوي الذي عليه أن يقدم نسخة من قانونه الأساسي - القانون الأساسي للهيئة - مرفقا بالإكتتاب في دفتر الأعباء النموذجي الذي يتضمن مجموعة من الإلتزامات التي يتعين على طالب الإعتماد إحترامها.

في ذات السياق ينص دفتر الأعباء النموذجي على ثلاث أنواع من الإلتزامات و هي: الإلتزامات الإدارية، الإلتزامات التقنية و الإلتزامات المرتبطة بالمشاركة في الخدمة العمومية للتنصيب و سنكتفي في هذا الجزء بالإلتزامات الإدارية التي تتمثل أساسا في تقديم طلب الإعتماد المرفق بالإكتتاب في دفتر الأعباء و بطاقات التعريف بطلب الإعتماد و بالهيئة و البطاقات الوصفية التي تخص المقرات و الأجهزة والعتاد⁵⁶

من الشخص المسؤول عن الهيئة الخاصة للتنصيب و الذي يملك صلاحية تمثيلها قانونا، أما باقي الإلتزامات سترجى تفصيلها عند الحديث عن حدود ممارسة هذا النشاط. من جهة أخرى يلتزم الشخص المعنوي بالتسجيل في السجل التجاري، كإجراء لازم للممارسة النشاط.

يؤكد الشرط الأخير طبيعة أخرى للنشاط الذي تمارسه الهيئات الخاصة عندما تكون شخصا معنويا ، علما أن نفس القانون لم يلزم الشخص الطبيعي بضرورة القيد في السجل التجاري، و هو ما يعني أن نشاط التنصيب الذي تمارسه الهيئات الخاصة عندما تكون شخصا معنويا هو نشاطا منظما يخضع للقيد في السجل التجاري،⁵⁷ و ينطبق عليه المرسوم التنفيذي رقم 15-234⁵⁸، خاصة و أنه سبق و أن إستحدث السجل التجاري نشاط جديد يخص تنصيب العمال حدد له الرمز 607011.⁵⁹ و قد يكون هذا من بين الأسباب التي فتحت المجال واسعا للمضاربة التي قامت بها الوكالات الخاصة- في مناطق الجنوب تحديدا- قبل أن يتدخل المشرع سنوات أ ل 2004 و أ ل 2007 لينظمها و يؤثر حدود ممارستها.

لكن السؤال الذي قد يتبادر إلى الأذهان هو كيف يمكن أن يمارس نشاط المرفق العام للتنصيب بالشكل التجاري ، و من دون التفصيل في ذلك، يكفي أن نستذكر نص المادة الثالثة من القانون التجاري الجزائري التي إعتبرت أعمالا تجارية بحسب الشكل و كالات و مكاتب الأعمال مهما كان هدفها.

كنتيجة لذلك تعتبر هيئات التنصيب الخاصة من أشخاص القانون الخاص التي يفوض لها أمر المشاركة في مرفق التنصيب أو الخدمة العمومية للتنصيب الذي صنف على أنه نشاطا منظما يخضع للقيد في السجل التجاري كإجراءات لازمة لإكتساب الشخصية المعنوية لممارسة نشاط التنصيب،⁶⁰ و لعل المزاوجة بين ما هو إداري و ما هو تجاري ليس مرده التناقض بقدر ما هو توظيف للمرونة في تنظيم سوق الشغل بعد فتح المجال للمتدخلين من القطاع الخاص و هو ما يسمح بترسيخ تطبيقات المنافسة و لو من منظورها الضيق.

2.1.2-الشروط الإجرائية للحصول على الإعتماد و الآثار المترتبة:أسبقية القيد أو أسبقية الإعتماد

تتلخص الشروط الإجرائية اللازمة لإتمام الحصول على الإعتماد لممارسة النشاط في الجهة التي يودع أمامها ملف الطلب و الجهة التي تراقب الملف و الجهة التي تبدي الرأي في إمكانية قبول الطلب من عدمه و صولا إلى الجهة التي تبث في تقرير منح الإعتماد من عدمه.

أما عن الجهة التي يودع أمامها الطلب فهي و كما تمت الإشارة إليه مسبقا الوزارة الوصية متمثلة في وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، غير أن عملية الإيداع لا تتم مباشرة و إنما عن طريق مديرية التشغيل المختصة إقليميا ، إذ يتعين على طالب الإعتماد أن يودع لدى مصالحها المختصة الملف التقني و الإداري مرفقا بالإككتاب في دفتر الأعباء النموذجي و التي تتأكد بدورها من مطابقة الملف كاملا لمضامين دفتر الأعباء و في حالة المطابقة ترسله إلى الوزير المكلف بالتشغيل الذي يخطر بدوره اللجنة المشتركة للإعتماد قصد إبداء الرأي.

و بالرجوع إلى الإجراءات التي كانت تتبع قبل 2018 أي قبل تعديل المرسوم التنفيذي رقم 07-123 ، نجد أن طالب الإعتماد كان يتقدم مباشرة إلى مديرية التشغيل التي تجري مراقبة المطابقة بهدف تقديم ما كان يسمى بالإعتماد المؤقت ، والذي كان يحرر للطالب قصد التسجيل في السجل التجاري، ليتقدم مجددا بالملف وما يثبت القيد في السجل التجاري إلى الوزير المكلف الذي يخطر للجنة المختصة لإبداء الرأي و الأكيد أن هذه الإجراءات كانت تتم بهذه الطريقة حتى تتماشى مع ما كان يشترطه المرسوم التنفيذي رقم 15-234 المنظم للأنشطة التجارية المنظمة الخاضعة للقيد في السجل التجاري ، الذي جاء على خلفية الإشكالات العملية التي أثارها المرسوم التنفيذي رقم 97-40 عندما نصت المادة السابعة منه على أسبقية الحصول على الإعتماد في النشاطات المقننة من أجل القيد في السجل التجاري، و أمام استمرار الإشكالية بين أسبقية القيد و أسبقية الحصول على الإعتماد، جاء المرسوم التنفيذي رقم 15-234 لتضع المادة 04 منه حلا وسطا لفض هذا الإشكال الذي أثار صعوبات من الناحية الإجرائية والعملية عندما نصت على أن قيد النشاطات المنظمة في السجل التجاري يمكن أن يتم بالرخصة أو الإعتماد المؤقت الذي تقدمه السلطات المعنية ، غير أن الممارسة الفعلية للنشاط أي الإستغلال متوقف على الإعتماد النهائي.

و بقراءة متأنية للمرسوم التنفيذي رقم 07-123 و المرسوم التنفيذي رقم 15-234 ، نلاحظ أن إشكال الأسبقية في القيد أو الأسبقية في الحصول على الإعتماد لم تكن مثارة في النصوص المنظمة لممارسة الهيئات الخاصة لنشاط التصنيف، على اعتبار أن فرضية تقديم الإعتماد المؤقت التي تقدمها مديرية التشغيل للولاية كانت تضع حدا لأي إشكال.

و بقراءة متأنية ثانية للأحكام المعدلة للمرسوم التنفيذي رقم 123-07 في 2018 ، لا نجد أي إشارة للإعتماد المؤقت، خاصة وأنّ التعديل مسّ المادة 08 التي كانت تمنح لمديرية التشغيل المختصة إقليميا صلاحية منح الإعتماد المؤقت بعد التأكد من مطابقة الملف و هو ما قد يعيد التفكير في إثارة الإشكال السابق حول أسبقية القيد أو أسبقية الإعتماد على اعتبار أن المرسوم 15-234 نص على الإعتماد المؤقت كشرط للقيد في السجل التجاري ، غير أن حذف الإعتماد في تعديل المرسوم التنفيذي رقم 07-123 ، لم يكن عبثا بل بعدما أكّدت النصوص المتعلقة بشروط ممارسة الأنشطة التجارية في آخر تعديلاتها في جويلية 2018 بموجب القانون 08-18 ،⁶¹ في المادة 25 تحديدا على أن التسجيل في السجل التجاري لممارسة نشاط أو مهنة مقننة يتم دون الشرط المسبق المرتبط بضرورة تقديم رخصة أو إعتماد مطلوب لممارسة نشاط أو مهنة مقننة ما لم ينص التشريع على خلاف ذلك ، إلا أن الفقرة الثانية من نفس المادة ربطت الممارسة الفعلية لهذا النوع من النشاطات بضرورة الحصول على الإعتماد و هذا أمر طبيعي لضرورة إقتران الشرطين عند الممارسة الفعلية للنشاط ، فالتسجيل في السجل التجاري يكسب الشخص المعنوي الشخصية القانونية ، كما ان منح الإعتماد يعني الترخيص القانوني بالممارسة الفعلية للنشاط .

كما يجب التأكيد على أن تعديل المرسوم 123-07 كان مباشرة بعد تعديل القانون المتضمن شروط ممارسة الأنشطة التجارية ، و هو ما يفضي إلى أن التعديلات تتم بشكل منظم. و بذلك فإن شرط التسجيل في السجل التجاري دون الإشتراط المسبق للحصول على الإعتماد و لو المؤقت عندما تسمح النصوص الخاصة بذلك هدفه التسجيل و الحصول على الإعتماد ، غير أن الحصول على الإعتماد هدفه الإستغلال الفعلي للنشاط بل لا يمكن الشروع في النشاط دونه.

أما عن الآثار المترتبة عن الإجراءات السابقة فتتمثل إما في، رفض منح الإعتماد لعدم إحترام الشروط السابقة مجتمعة و هنا يحق لطالب الإعتماد تقديم طعن إلى الجهة التي رفضت منحه خلال ثلاثين يوما من تاريخ تبليغ قرار الرفض. و إما الموافقة على منح الإعتماد من قبل الوزير المكلف بعد أخذ رأي اللجنة الوزارية المشتركة للإعتماد قصد إبداء الرأي، و للإشارة فإن هذه اللجنة يترأسها ممثل الوزير المكلف بالتشغيل و ممثلي مجموعة من الوزارات زيادة على المفتش العام للعمل و المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل ، بعد أن تمت إضافة عضوية وزارة التعليم العالي و البحث العلمي،⁶² كما يتخذ الإعتماد شكل قرار يكون محل نشر في الجريدة الرسمية.⁶³

أما عن مدة الإعتماد و إجراءات تجديده فقد نصت المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 123-07 المعدل و المتمم على ما يلي :

((يمنح اعتماد الهيئة الخاصة للتصليب بموجب قرار من الوزير المكلف بالتشغيل لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد ،...))⁶⁴ ، أما عن التجديد فيجب أن يكون موضوع طلب يقدم ضمن نفس أشكال تقديم طلب الإعتماد ، مع اشتراط تقديمه من قبل المسؤول عن الهيئة في غضون 6 أشهر التي تسبق إنتهاء مدة الإعتماد .

و بمفهوم المخالفة يمنع منعاً باتاً أي شخص طبيعي أو معنوي سواء أكان خاضعاً للقانون العام أو الخاص من القيام بالعمليات التي تكيف على أنها وساطة في التصليب سواء تعلق الأمر بالعمل على إلتقاء العروض بالطلبات من خلال تسجيل العمال و إنتقائهم و تقديمهم للهيئة المستخدمة أو عمليات البحث عن عروض التشغيل و إستقبالها و جمعها و توزيعها ، إذا لم تكن الهيئة معتمدة.⁶⁵

2.2 - ممارسة الهيئات الخاصة للوساطة في التصليب: الإلتزامات والحدود

تقتضي الممارسة الفعلية و القانونية لنشاط التصليب من قبل الهيئات الخاصة المعتمدة للتصليب ، تعيين حدود ممارسة نشاط الوساطة في التصليب من خلال إحترام مختلف الإلتزامات المقررة ، مع تفعيل أليات الرقابة الميدانية التي تمارسها الجهات التي يخولها القانون ذلك.

1.2.2 - حدود ممارسة نشاط التصليب: إحترام الإلتزامات المحددة في دفتر

الأعباء النموذجي

تتوقف الممارسة الفعلية لنشاط التصليب على إحترام الإلتزامات التي تم الإكتتاب بها في دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية للتصليب و التقيد بالشروط التي يحددها لذلك و التي كانت السبب الرئيس في حصولها على الإعتماد ، كما أن التقيد بالشروط المحددة لممارسة نشاط التصليب ما هو إلا تفعيل للإلتزامات التقنية و الإلتزامات المرتبطة بالمشاركة في الخدمة العمومية للتصليب التي يفترض الإكتتاب بها مسبقا ، و ما هذه الإلتزامات إلا ترجمة للنصوص التشريعية و التنظيمية في هذا المجال.

تتمثل مضامين الإلتزامات التقنية التي يتعين على الهيئات الخاصة للتصليب إحترامها و التي تتوقف عليها مشاركتها بل إستمرارها في نشاط التصليب ، في كل ما يتعلق بالوقاية الصحية والأمن ونظافة المحلات⁶⁶ والأخلاقيات وأدبيات المهنة،بالإضافة إلى ضمان توفر مقرات الإدارات والهيئات على ناحية مخصصة للإستقبال والإعلام والتوجيه لا تقل مساحتها عن 15 متر مربع، بها فضاء مخصص

لتلصيق العروض وإعلام الباحثين عن المناصب المتوفرة ومميزاتها ، ك شروط التوظيف والقانون الأساسي للمؤسسة والإمميزات المخصصة وكل المعلومات التي تسهل توجيههم،⁶⁷ لذلك تتطلب عمليات الإعلام والتوجيه التي تقدمها الهيئات الخاصة للتصنيف توفير وسائل مادية تضمن: تسيير معلوماتي مكثف ومرتبطة بقاعدة معطيات الوكالة الوطنية للتشغيل، لوحات للتصديق ثابتة ومتقلة مخصصة لكل فضاء، أثاث عرض يتضمن كل الوثائق ومختلف المطويات، بالإضافة إلى طاولة عمل لأخذ النقاط وتحرير السيرة المهنية و الطلبات.⁶⁸

في حين تعكس الإلتزامات المرتبطة بالمشاركة في الخدمة العمومية للتصنيف البعد الاجتماعي لهذا النشاط ، كما تعكس المبادئ التي يقوم عليها المرفق العمومي إجمالاً و مرفق التصنيف أو الخدمة العمومية للتصنيف على وجه التحديد ، والتي من أهمها الإلتزام بمبدأ المجانية و مبدأ المساواة و مبدأ تكافؤ الفرص.

تلتزم الهيئات بعدم طلب أي أتعاب أو مصاريف من طالب التشغيل، في المقابل تتلقى الهيئات أجرتها من الهيئات المستخدمة أو المؤسسات الاقتصادية التي تقدم لها هذه الخدمات، علماً أن تقدير المقابل المالي أو مقابل الخدمة لا يخضع لإرادة الطرفين بل يتم تحديده تبعاً لجدول مرجعي يحدده كل من وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي و وزير التجارة ، على أساس ثلاثة معايير أساسية تتمثل في كلفة عملية التصنيف للعامل ، عدد العمال المنصبين و الشروط الخاصة بالتصنيف.⁶⁹ و في هذه النقطة بالذات لا بد من التذكير على أن العديد من هيئات التصنيف الخاصة تكلف طالب العمل ببعض المصاريف من باب مصاريف التسجيل لديها و تدعي أنها رمزية ، مع أن المادة السادسة من القانون 19-04 نصت وبصريح العبارة على أن تصنيف طالبي العمل مجاني و لا يمكن أن توضع على عاتق طالب العمل أي أتعاب و هو نفس ما أشارت إليه المادة السابعة من الإتفاقية الدولية رقم 181 و التي منعت وكالات الاستخدام الخاصة من أن تتقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، جزئياً أو كلياً أي رسوم أو تكاليف من العمال.

كما تمتنع الهيئات الخاصة في إطار إحترام مبدأي تكافؤ الفرص و المساواة عن كل أشكال التفرقة أو الإقصاء أو التفضيل المبنية على أساس التمييز أيّ كان نوعه سواء على أساس الجنس أو اللون أو الإلتحاق النقابي أو الآراء السياسية ، لذلك هي ملزمة بضمان معاملة متساوية لكل الفئات و الإمتناع عن كل شكل من أشكال التفضيل سواء كان مباشراً أو غير مباشر،⁷⁰ في مواجهة طالبي العمل كما عارضيه.

و في هذا الإطار منعها القانون من أن تحصر أدائها لفائدة مستخدم واحد بعينه قصد تجنب وضعيات الإحتكار.⁷¹

أما عن التطبيقات الإيجابية لمبدأ المساواة فتتمثل في ضمان إحترام الترتيب التسلسلي في التسجيل في كل توجيه بغرض التصويب و هذا بعد إحترام التخصص المطلوب، على أن يتم التصويب على أساس عرض فعلي يعبر عنه المستخدم من خلال تسجيله لدى مصالحها.⁷²

كما شدد القانون على ضمان الإلتزام بسرية المعلومات الشخصية التي يقدمها طالب العمل أمامها و أثناء المحادثات الفردية و الشخصية و عدم إستغلالها في غير إطارها و المتمثل في التصويب.⁷³

2.2.2 - حدود ممارسة نشاط التصويب: الضوابط الرقابية القانونية والميدانية

ألزمت النصوص القانونية المنظمة للوساطة في التصويب و مراقبة التشغيل لا سيما القانون 19-04، الهيئات الخاصة للتصويب بمراعاة الضوابط القانونية و الإتفاقية في هذا المجال و مبدئيا يتعين على كل هيئة معتمدة أن تبرم إتفاقية مع الوكالة الوطنية للتشغيل⁷⁴، ولعل إلزامية إتمام هذا القيد مرده تحديد النطاق الإقليمي و الموضوعي للهيئات المعتمدة بجانب إلتزامات الأطراف لا سيما الأداءات و الخدمات التي يجب على المستفيدين من الإتفاقية تقديمها و الوسائل التي يجب عليها توفيرها. و هنا تراعي الإتفاقية الوسائل البشرية و التقنية التي يتوفر عليها المتدخلين في عمليات الوساطة في التصويب لا سيما مؤهلات المستخدمين المكلفين بتسيير عمليات التصويب.⁷⁵ و هو ذات الإطار الذي تؤكد من خلاله بنود الإتفاقية المبرمة أحكام المادة التاسعة من المرسوم التنفيذي رقم 123-07 المعدل و المتمم و التي أكدت على ضرورة توظيف مستخدمين ذوي كفاءات قادرين على القيام بكل النشاطات المرتبطة بالتصويب، يخضعون لسلطة سلمية فعلية تتولى مراقبتهم بشكل دائم بعد إثبات إستيفائهم للشروط المتعلقة بالخبرة أو الكفاءة المهنية في مجالي التشغيل أو تسيير الموارد البشرية لفترة تتراوح بين الثلاث و الخمس سنوات، بالإضافة إلى تمتّعهم بسمعة و أخلاق جيدة و خلوّ صحيفة سوابقهم من العقوبات المشينة.⁷⁶

يشكل إلتزام الهيئات الخاصة للتصويب ببنود إتفاقية الإطار التي تبرمها مع الوكالة الوطنية للتشغيل، نوع من الرقابة على مدى إلتزامها ببنود دفتر الأعباء الذي يعتبر الإكتتاب المسبق به شرطا لازما لقبول طلب الإعتماد، كيف إذا تعلق الأمر بالإلتزام بمشتملاته، السبب الذي جعل القانون يلزم الهيئات الخاصة المعتمدة بموافاة الوكالة الوطنية للتشغيل عن طريق و كالاتها المحلية فصليا، بكل المعلومات

الإحصائية في هذا المجال ، كما تلتزم بأن ترفع إلى الوزير المكلف بالتشغيل تقريراً مفصلاً لنشاطاتها مرفقاً بكل الوثائق الثبوتية عن وضعيتها إتجاه الإدارات المختلفة لاسيما إدارة الضرائب و الضمان الاجتماعي.⁷⁷ وفي كل الأحوال يتعين على الهيئة أن تعلم الوزير المكلف ، بكل تغيير يطرأ على تسييرها وعملها ومستخدميها المؤهلين للتصرف بإسمها في غضون العشرة أيام التي تلي التغيير.⁷⁸

تؤطر الإتفاقية التي تلتزم الهيئات الخاصة بالتنصيب بإبرامها مع الوكالة الوطنية للتشغيل إلى حد ما طريقة عملها و أشكال تدخلاتها و تعتبر في الوقت نفسه ضابطاً رقابياً خاصاً. بالنظر إلى خصوصية هذا النشاط عمد المشرع إلى إضافة ضوابط رقابية أخرى تمثل نوعاً من الرقابة الميدانية التي تعبر عن التحقق الفعلي من مدى احترام هذه الهيئات لمختلف الإلتزامات التي نص عليها القانون و التنظيم و دفتر الأعباء. أما عن الهيئات المخول لها قانوناً صلاحية مراقبة الهيئات الخاصة بالتنصيب ، فقد حددتها المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 123-07 ، المعدل و المتمم بمصالح الدولة المختصة ، لاسيما المصالح والأجهزة المكلفة بالتفتيش و المراقبة التابعة للوزارة المكلفة بالعمل و التشغيل.

و في تدقيق بسيط لهذه المصالح نجدها متعددة تجمع بين الإختصاص العام في المراقبة الذي يجد مصدره في مراقبة مدى إحترام تطبيق التشريع و التنظيم في مجال العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي للمخاطبين بأحكامه و الإختصاص الخاص الذي يعني إختصاص كل جهة مراقبة بالمجال الذي يعينها ، أما عن تعدد الهيئات المخول لها صلاحية المراقبة فهي المصالح التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل ، أعوان المراقبة التابعون للضمان الاجتماعي و مفتشوا العمل.

غير أنه إحتراماً للتخصص و توزيع المهام أكدت المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 123-07 التي مسها التعديل سنة 2018 ، على نقطتين أساسيتين ، أولهما أن تنصب المراقبة على تشريع و تنظيم العمل في الجوانب المتعلقة بعلاقات العمل و تنصيب العمال ومراقبة التشغيل و هنا لا بد من الإشارة إلى أن النص المعدل كان أكثر دقة من سابقه.⁷⁹ في حين تتعلق النقطة الثانية بطبيعة المراقبة و التي أكدت ذات المادة المعدلة من أن تكون دورية و أن تقوم بها مصالح الدولة المختصة ، لاسيما منها المصالح والأجهزة المكلفة بالتفتيش و المراقبة التابعة للوزارة المكلفة بالعمل و التشغيل ، و هنا لا بد من إبداء نفس الملاحظة السابقة كون الصياغة المعدلة أكثر دقة من سابقتها.⁸⁰ كما أن الصياغة الجديدة توحى إلى إشراك مختلف أجهزة الرقابة و التفتيش بما في

ذلك المصالح التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل⁸¹ في مراقبة مطابقة عمل الهيئات الخاصة ، للتشريع والتنظيم.

و على ذلك تتشارك مختلف الهيئات السابقة في إتمام الرقابة الميدانية و في مقدماتها مفتشية العمل المختصة عن طريق أعوانها .

أما عن موضوع الرقابة الميدانية و سيرها فتتمثل كأصل عام في مراقبة إحترام تطبيق التشريع و التنظيم الخاص بمراقبة التشغيل و تصويب العمال ، و مراقبة مدى إحترام مختلف المبادئ التي تقوم عليها الخدمة العمومية للتصويب في هذا المجال مع الحرص على النوعية في الخدمات المقدمة ، و أن يتم تنفيذ الإلتزامات التي يحددها القانون و تلك التي تنص عليها بنود دفتر الأعباء.⁸²

أما عن سير المراقبة الميدانية فتتم في شكل زيارات و معاينات تسجل في سجل مرقم و مؤشّر تفتحه الهيئة الخاصة المعتمدة خصيصا لهذا الغرض ، حيث يتعين على عون المراقبة أو التفتيش تحرير تقرير نهاية كل زيارة أو معاينة في خمس نسخ على الأقل ، يضمّنه بكل الملاحظات أو الإقتراحات و التوصيات على أن يرسل إحداها إلى الوزير المكلف و نسخة إلى المفتشية الولائية للعمل و نسخة إلى مديرية التشغيل للولاية و نسخة إلى الوكالة الولائية للتشغيل ، على أن تبلغ نسخة من ذات التقرير إلى الهيئة المعنية ، و يراعى أن يتم تبليغ التقرير للأطراف السابقة في غضون الثمانية أيام التي تلي إعدادها ، كما تجدر الإشارة إلى أن نتائج الزيارات و المعاينات في السابق كان يتم تحريرها في محاضر ، غير أن النصوص الحالية راعت أن تعدّ نتائج المعاينات و الزيارات في تقارير ، لذلك لا يمكن للأعوان المكلفون بالرقابة تحرير المحاضر إلا عند إكتشافهم لمخالفات في المجال موضوع المراقبة مع تبليغ المحضر للوزير المكلف بالعمل و التشغيل.

قد تتعرض الهيئة الخاصة للتصويب إلى عقوبات مختلفة تتراوح بين التوقيف المؤقت عن ممارسة النشاط لمدة قد تصل إلى ثلاثة أشهر و سحب الإعتماد ،⁸³ إذا أكّدت المعاينات و الزيارات التي يجريها الأعوان في الحالات العادية أن المخالفات المسجلة تتعلق بالتشريع و التنظيم الذي يحكم سير الهيئة لا سيما عدم تجديد الإعتماد أو تغيير مستخدمى الهيئة أو المسؤول عليها ، و ما تجدر الإشارة إليه هو إتخاذ العقوبات مباشرة بمجرد ثبوت المخالفة دون توجيه إعدار و إعطاء مهلة للإمتثال.⁸⁴ كما أن سحب الإعتماد يكون في حالات محدّدة يأتي في مقدمتها الإخلال بالإلتزامات الناجمة عن التشريع و التنظيم أو عدم إحترام شروط الإتفاقية أو شروط المتضمنة في دفتر الأعباء ، كما يؤدي إختلال أو توقيف نشاط الهيئة الخاصة إلى

إمكانية توقفها النهائي عن النشاط، من خلال سحب الإعتماد الذي يكون موضوع قرار من السلطة التي منحت أي الوزير المكلف بالعمل و التشغيل. و لفرض أكثر صرامة على نشاط الوساطة في التصويب ، أضاف تعديل المرسوم رقم 123-07 حالة جديدة لسحب الإعتماد و يتعلق الأمر بعدم بداية نشاط الوساطة خلال الثلاثة أشهر التي تلي صدور الإعتماد.⁸⁵

الخاتمة

تفضي الدراسة القانونية لوكالات الإستخدام الخاصة في الجزائر و التي تأكد منذ البداية أن سبب تسميتها بوكالات التصويب الخاصة لم يكن مجرد تغيير في التسمية التي جاءت في الإتفاقية الدولية رقم 181 ، بقدر ما هو تحديد لمجال تدخلها بالنظر إلى خدمات سوق العمل التي تختص بتقديمها ، ما يعني بالتبعية أن هناك فرق بين الوساطة في التشغيل التي تتضمن جلّ خدمات سوق العمل التي حدّتها الإتفاقية الدولية رقم 181 و الوساطة في التصويب التي تقتصر على تسجيل العمال وإنتقائهم وتقديمهم للهيئات المستخدمة قصد تنصيبهم و عمليات البحث عن عروض العمل وإستقبالها و جمعها و توزيعها.

و هو ما يؤكد أن المشرع قصد ضبط ممارسة نشاط الوساطة منذ البداية و لعل الأحداث المؤسسة التي سبقت صدور النصوص المنظمة للوساطة لا سيما القانون 04-19 ، خير دليل على ذلك، و هو ذات السبب الذي جعل المشرع يضبط أكثر طريقة عملها ، إذ ربط ذلك بضرورة الحصول على الإعتماد لممارسة النشاط ، مع تكثيف الرقابة السابقة و اللاحقة على ممارسة النشاط و لعل محدودية عدد الهيئات الخاصة المعتمدة في الجزائر بالرغم من تزايد مؤخرًا يعكس تخوف المشرع من فتح المجال على مصرعيه في كل ما يتعلق بالمرافق العمومي للتشغيل بما في ذلك الوساطة في التصويب.

غير أن القراءة المبدئية للتعديلات المدرجة على النصوص المنظمة لكيفيات منح الإعتماد و دفتر الأعباء النموذجي للخدمة العمومية للتصويب يفضي إلى أن التأطير القانوني و التنظيمي لهذا القطاع في تطور دائم ، على الرغم من أن هذا النوع من الوكالات أو الهيئات ينشط في ولايات دون أخرى .

كما أن القليل من المختصين و غير المختصين في مجالات القانون و الإقتصاد من يعلم بإمكانية تأسيس مثل هذه الهيئات، ما يطرح التساؤل حول مدى نجاعة تنظيم مثل هذه الهيئات في غياب التعريف بها و بخدماتها ، خاصة و أن الوكالة الوطنية للتشغيل أصبحت تضطلع بمهام جديدة في إطار تنظيمها لسوق العمل خاصة

تلك التي ترتبط بتنفيذ السياسة العمومية للتشغيل و التي تتّرجم بمجموعة من آليات وتدابير دعم العمل المأجور، ما يعني أن مساهمة الهيئات الخاصة للتنصيب يخفّف من عبئ الوكالة الوطنية لصالح تنويع العروض في سوق العمل، هذا السوق الذي يكتسي طابعا خاصا في الجزائر ويبقى تنظيمه و ضبطه مجالا يتعلق بسياسة عمومية تملك الدولة وحدها أمر تحديد ملامحها.

1- ما ترتب عن ذلك من تسريح جماعي ولا إرادي للعمال بسبب إفلاس المؤسسات وغلقها
2 - إن حجم مصالح التشغيل يرتبط أساسا بالمهام التي يوكلها لها المشرع وانه من المنطقي أن
المصالح التي تتولى مهام متعددة كالتأمين على البطالة ، التصويب ، وضع الإحصائيات حول سوق
الشغل ، تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل... الخ . تكون بحجم أكبر من تلك التي تكون لها مهمة
محددة. كما أن مصالح التشغيل في البلدان التي تكون فيها نسبة البطالة 18 بالمائة مثلا تختلف عن
تلك التي لا تتعدى فيها النسبة 02 بالمائة .

توجد عوامل أخرى تؤثر على حجم مصالح التشغيل و تتطلب مستخدمين اقل أو أكثر عددا كعدم
التوازن بين العرض و الطلب أو بين المؤهل المطلوب و المؤهل الموجود و هذا ما يجعل مهام المصالح
أكثر صعوبة .

- RECCA Sergio , « Introduction aux services de l'emploi » ,Manuel
d'éducation ouvrières, BIT ,Geneve1999 p72.

3- ((لكل المواطنين الحق في العمل... تعمل الدولة على ترقية التمهين و تضع سياسات للمساعدة
على استحداث مناصب الشغل))

المادة 69 من القانون رقم 01-16 ، المؤرخ في 6 مارس 2016 ، المتضمن التعديل الدستوري جريدة
رسمية عدد 14 ، الصادرة في 7 مارس 2016 .

4- القانون 04 -19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتضمن تصويب العمال و مراقبة التشغيل ،
جريدة رسمية عدد 83 ، سنة 2004 .

5 -Philippe Auvergnon ,A propos de l'intermédiation sur le marché du
travail en France 02.

6 -الأمر رقم 71 -42 ، المؤرخ في 17 جوان 1971 ، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة ،
جريدة رسمية عدد 53 .

7 -المادة 07 من القانون رقم 04-19 .

8 -المادة 01 فقرة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 88 ، المؤرخة في 9 جويلية 1948 ، المتعلقة بتنظيم
إدارات التوظيف.

9 -نصت المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 88 لسنة علي الإلزامية المفروضة على كل دولة
عضو باتخاذ الإجراءات الضرورية لاعتماد مصالح التشغيل العمومية غير المأجورة لتؤكد نفس المادة
على ضرورة مشاركة هيئات أخرى لتأمين المهمة الرئيسية لهذه المصالح.

10- شكلت فكرة اعتماد مكاتب خاصة مأجورة للقيام بعملية التصويب محل جدل آليات المنظمة
الدولية للعمل خلال سنوات 1919 ، 1933 ، 1948 ، والذي لم يتم حله إلا باعتماد الإتفاقية رقم 96
لسنة 1949 ، التي حددت الإمكانيات المفتوحة أمام الدول من أجل حصر عملية التصويب وجعلها
من إحتكار المرفق العمومي أو فتحها أمام الهيئات الخاصة وفق شروط . ، حيث ذكر مؤتمر العمل

الدولي سنة 1949 ، الدول الأعضاء بالالتزام المقرر عليهم بموجب الاتفاقية رقم 88 و المتضمن ضرورة تأسيس مصلحة عمومية و مجانية للتشغيل تكون في خدمة كل الفئات العمالية و الأصناف المهنية و اعتبر الاتفاقية رقم 96 مكملية للاتفاقية رقم 88 ، كما فتح مؤتمر العمل الدولي أمام الأعضاء إمكانية الاختيار بين الإلغاء التدريجي للمكاتب المأجورة المربحة و تأسيس مكاتب مجانية غير مربحة أو تبني كل أنواع المكاتب المجانية و غير المجانية.

تعود إمكانية الأولى إلى المبادئ المطبقة في 1933 مع تبسيط في شروط التطبيق حيث بسط أجل الإلغاء ، بل ترك أمر تقديره للدولة على أن يتم في حالة ضمان الوجود الفعلي للمكاتب العمومية ، في حين حددته الاتفاقية السابقة ب ثلاث سنوات فقط. بينما ترخص إمكانية الثانية صراحة ، التعايش بين المصالح المجانية و تلك التي لا تقدم خدماتها إلا بمقابل.

إن هذا التنوع لم يمنع من وجود معارضة بين من يرحبون بخدمات المكاتب المأجورة ، و بين من بقوا متمسكين بفكرة أن العمل لا يجب أن يكون سلعة قابلة للمقايضة أو صفقة مربحة وإن الدولة عليها و حدها أن تتحمل عبئ التنصيب.

بالنظر إلى هذه المواقف المتباينة ، جاءت اتفاقية سنة 1949 محايدة أي ليست مع أو ضد احتكار الدولة لعملية التنصيب ، تاركة بذلك الحرية للدولة في المصادقة على الاتفاقية التي تلائمها.

— RECCA Sergio, op.cit, p 09.

11 -التوصية الدولية رقم 83 لـ 9 جويلية 1948 ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن إدارات التوظيف .

12 - RECCA Sergio, ,op .cit , pp,(03-09).

13- المواد من 04 إلى 06 من الاتفاقية الدولية رقم 181 لسنة 1997 ، المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة .

14- المادة 07 من الاتفاقية رقم 181.

15- الأحكام العامة للتوصية الدولية رقم 188 حول وكالات الإستخدام الخاصة لسنة 1997 .

16 -يمكن التأسيس لهذه الفترة من تاريخ إعتداد خيار إقتصاد السوق و الشروع المبدئي في إتخاذ النصوص القانونية التي تجسده ، هذه الفترة تبدأ بالنسبة للتشغيل عموما و الوساطة و التنصيب تحديدا ، عند إنهاء العمل بالأمر 71-42 المتعلق بمكاتب اليد العاملة و هذا سنة 2006 و المصادقة على بعض الإتفاقيات الدولية في مجال التشغيل .

17 -بمناسبة تكليفه بمهمة إعادة الإدماج التي أنشأ لأجلها بداية -قبل أن يكلف بمهام أخرى لاحقا .

18-القانون 90-11 ، المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، جريدة رسمية عدد 17 .

19 تحديد المادة 62 منه التي نصت على ما يلي ((يحظر على الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الخواص القيام بالبحث و التحري أو اختيار أو تشغيل اليد العاملة مؤهلة أو غير مؤهلة)) ، القانون

رقم 78-12 ، المؤرخ في 08 أوت 1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، جريدة رسمية عدد 32 ، ص 724 ، (ملغى). وقد جاء هذا المنع تطبيقا لمصادقة الجزائر سنة 1962 على اتفاقية الدولية رقم 96 لسنة 1949 ، التي كانت تخير الدولة المصادقة عليها بين الترخيص بعمل الوكالات بأجر أو منعها ، أو الجمع بينهما غير أن منع وكالات التوظيف بأجر لا يكون إلا بعد اعتماد الدولة للإدارة توظيف عامة.

20-المرسوم الرئاسي رقم 06-61 ، المؤرخ في 11 فبراير 2006 يتضمن التصديق على الاتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة المعتمدة في باريس في 19 جوان 1997 ، جريدة رسمية عدد 07 .

21 -المرسوم التنفيذي رقم 06-77 ، المؤرخ في 18 فيفري 2006 ، المتضمن تحديد تنظيم ، عمل و مهام الوكالة الوطنية للتشغيل ، جريدة رسمية عدد 09 ، الصادرة بتاريخ 19 فيفري 2006.

22 -المادة 05 فقرة أ و فقرة ب من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 .

23-المرسوم التنفيذي رقم 07-123 ، المؤرخ في 24 أفريل 2007 ، المتعلق بضبط شروط و كفاءات منح الإعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال ، جريدة رسمية عدد 28 ، الصادرة بتاريخ 02 ماي 2007 24 - لم يتم منح أي اعتماد لأي هيئة خاصة و استمر الاحتكار العمومي لمرافق التنصيب من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل إلى غاية 2008 على الأقل.

25 -المرسوم التنفيذي رقم 18-193 ، المؤرخ في 22 جويلية 2018 ، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 07-123 ، المؤرخ في 24 أفريل 2007 ، المتعلق بضبط شروط و كفاءات منح الإعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال ، جريدة رسمية عدد 44 .

26 -المادة الولي من الإتفاقية الدولية رقم 181 بشأن وكالات الإستخدام الخاصة.

27 -و على ذلك لا تختص هيئات التنصيب الخاصة في الجزائر بكل خدمات سوق العمل التي حددتها المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 181 ، خاصة الخدمات المحددة في الفقرة -ب- من المادة الأولى من الإتفاقية.

28 -المادة 05 من القانون رقم 04-19 .

29- تجد مقاولات التشغيل في المغرب تنظيمها في نص المادة 495 من مدونة الشغل المغربية و هي كل شخص إعتباري مستقل عن السلطة العمومية ، تمكن هذه الوكالات من اللجوء إلى كل صور العمل المؤقت او العمل الموسمي و التي تخفف على المستخدم اعباء عقد العمل غير محدد المدة أو عقد العمل محدد المدة.

فريدة المحمودي، الضمانات الحقوقية للأجير عبر الحياة القانونية لعقد الشغل، طبعة 2014-2015 ، ص 219

30 -من بينها التشريع المصري الذي منع في نص المادة 16 من القانون المصري اللجوء إلى مقاولات لتوريد العمال.

31- المقصود بالظروف الحالية الإنتهاء من تحديد معالم سوق العمل في الجزائر بمعرفة إحتياجاته من اليد العاملة بمختلف المستويات و العروض التي يمكن ان توفرها مختلف القطاعات و من ثمة تحديد الاولويات و المساحات التي يمكن ان يعترف بها للهيئات الخاصة للتصويب و لعل الأحداث التي سبقت الإعلان عن القانون 19-04 دليل كاف في على التخوف من المضاربة التي قد تحدث في سوق العمل.

32- المادة 06 من القانون 19-04 .

33 - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123 ، المؤرخ في 24 ابريل 2007 ، المتضمن ضبط شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتصويب العمال و سحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتصويب العمال ، جريدة رسمية عدد 28 ، سنة 2007 .
34- RECCA Sergio, op.cit, p 23.

35 - المواد (02-07) من القانون 19-04.

36- نصت المادة 02 من القانون رقم 19-04 على مايلي: 'يعد نشاط التصويب و مراقبة التشغيل مهمة المرفق العمومي في إطار سياسة تنمية التشغيل و التوازن الجهوي و مكافحة البطالة'.

37- نصت المادة 207 من المرسوم الرئاسي رقم 15-247 على ما يلي: " يمكن الشخص المعنوي الخاضع للقانون العام المسؤول عن مرفق عام ، ان يقوم بتفويض تسييره إلى مفوض له ، وذلك مالم يوجد حكم تشريعي مخالف ويتم التكفل بأجر المفوض له بصفة أساسية من إستغلال المرفق العام. وتقوم السلطة المفوضة التي تتصرف لحساب شخص معنوي خاضع للقانون العام بتفويض تسيير المرفق العام بموجب إتفاقية..."

-المادة 207 من المرسوم الرئاسي رقم 15-247 ، المؤرخ في 16 سبتمبر 2015 ، يتعلق بتنظيم الصفقات العمومية و تفويضات المرفق العام ، جريدة رسمية عدد 50 ، الصادرة بتاريخ 20 سبتمبر 2015

38 -نصت المادة 210 من المرسوم الرئاسي رقم 15-247 على مايلي : " يمكن أن يأخذ تفويض المرفق العام حسب مستوى التفويض و الخطر الذي يتحملة المفوض لهو رقابة السلطة المفوضة ، شكل الإمتياز أو الإيجار أو الوكالة المحفزة أو التسيير كما هي محددة أدناه.

39 -المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 18-199 ، المؤرخ في 02 أوت 2018 ، يتعلق بتفويض المرفق العام ، جريدة رسمية عدد 48 .

40 -حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى لبنان ، 2009 ، ص 275 .

41- نصت المادة 477 من مدونة الشغل المغربي على مايلي " يمكن أيضا لوكالات التشغيل الخصوصية أن تساهم في الوساطة بعد الحصول على ترخيص من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

يقصد بالوكالة الخصوصية للشغل ، كل شخص اعتباري يقوم بالأعمال التالية أو بإحداها..."
القانون رقم 99-69 المتعلق بمدونة الشغل ، 8 ديسمبر 2003 ، الجريدة الرسمية عدد 5167 .

42- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، -عقد العمل الفردي- دار الجامعة الجديدة، 2008 ، ص 121 .

- 43 -و عي الإمكانية التي إفتترضتها الفقرة الثانية من المادة 210 من المرسوم الرئاسي رقم 15-247 بنصها على ما يلي: "... كما يمكن ان يأخذ تفويض المرفق العام أشكالا أخرى غير تلك المبينة وفق الشروط و الكيفيات المحددة عن طريق التنظيم..."
- 44 -المادة 13 فقرة 1 من الإتفاقية الدولية رقم 181 لسنة 1997 حول وكالات الاستخدام الخاصة
- 45 -المادة 03 فقرة 1 من الإتفاقية الدولية رقم 181 .
- 46 -المادة 04 من القانون 04-19 .
- 47 -المرسوم التنفيذي رقم 97-40، المؤرخ في 18 جانفي 1997 ، يتعلق بمعايير تحديد النشاطات و المهن المقننة الخاضعة للقيود في السجل التجاري و تأطيرها ، جريدة رسمية عدد 05 .
- 48 -نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 15-234 ، على مايلي ((تعرف الأنشطة و المهن المنظمة المذكورة في المادة الأولى أعلاه بالنظر إلى طبيعتها أو موضوعها ، بأنها أنشطة و مهن لها طابع خصوصي و لا يسمح بممارستها إلا إذا توفرت فيها الشروط التي يتطلبها التنظيم))
- المرسوم التنفيذي رقم 15-234 ، المؤرخ في 29 أوت 2015 ، يحدد شروط و كيفيات ممارسة الأنشطة و المهن المنظمة الخاضعة للتسجيل في السجل التجاري، جريدة رسمية عدد 48 .
- 49 -يعتبر الترخيص أحد الأنظمة المتبعة من قبل الإدارة لمباشرة بعض التصرفات غير المحظورة أو التي توصف بأنها مباحة ، بحيث يعرف فقها بأنه ذلك الإذن المطلوب و الصادر عن إدارة مختصة لممارسة نشاط معين لا يمكن مباشرته إلا بالحصول على هذا الأذن ، علما أن هذا الترخيص تمنحه الإدارة بعد إستيفاء شروط محددة قانونا.
- علاق عبد القادر ، نظام المجالات المحمية في التشريع الجزائري و دوره في حماية العقار البيئي ، مجلة البحوث في التشريعات البيئية ، العدد 05 ، جوان 2015 ، ص 52 .
- 50 -تم إلغاؤه صراحة بموجب أحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 15-234 .التي نصت صراحة على انه تلغى كل الأحكام المخالفة لا سيما أحكام المرسوم التنفيذي رقم 97-40 .
- 51 -كالمشرع المغربي الذي سمح بممارسة النشاط لأشخاص المعنوية دون الطبيعية كما تطلب و إلى جانب الإذن بممارسة النشاط ، ألا يقل رأسمالها عن 100 ألف درهم مغربي.
- فريدة المحمودي ، المرجع السابق، ص 210 .
- 52 -و هذا ما تضمنته المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 18-193 المعدل و المتمم للمرسوم رقم 07-123 الذي كان يكتفي بشرط الإقامة.
- 53 -المادة 07 فقرة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123 المعدل و المتمم.
- 54 -توجد نماذج البطاقات الوصفية في دفتر الأعباء النموذجي الملحق بالمرسوم التنفيذي رقم 07-123 .
- 55 -يقصد تقديم ما يثبت الجنسية الجزائرية و الميلاد و السوابق العدلية.
- 56-نصت المادة 05 من دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية للتنصيب ، جريدة رسمية عدد 28 ص 8 عن البطاقات التعريفية و البطاقات الوصفية التي يتعين على طالب الإعتماد إرفاقها بطلب الإعتماد و الإكتتاب و الملف الإداري و الملف التقني و التي توجد كملحقات موضحة في آخر دفتر الأعباء النموذجي، ص 10 و ص 11 .

- 57- في حين يعتبر نشاطا منظم لا يخضع للقيد في السجل التجاري عندما يمارسه الشخص الطبيعي.
- 58 -المرسوم التنفيذي رقم 15-234 ، المؤرخ في 29 أوت 2015 ، المتضمن شروط و كفاءات ممارسة الأنشطة التجارية المنظمة الخاضعة لتسجيل في السجل التجاري، جريدة رسمية 48 .
- 59 -معلومة مقدمة مباشرة من المركز الوطني للسجل التجاري عبر خدمة التواصل الإجتماعي عبر صفحتها بالفيسبوك ، تاريخ الإتصال 17 سبتمبر 2018 على الساعة 09 صباحا.
- 60 -الطبيب بلولة ، قانون الشركات ، منشورات بيرتي، الطبعة الثانية ، ص 80 .
- 61 -القانون 08-18 ، المؤرخ في 10 جوان 2018 ، يعدل و يتمم القانون 04-08 المتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية ، الجريدة الرسمية عدد 35 .
- 62 -المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123 ، المعدل و المتمم .
- 63 -و من أمثلة ذلك قرارات الإعتماد و عددها أربعة هيئات تعتمد لأول مرة في كل من وهران ، مستغانم، الجزائر الوسطى، الجزائر و قرارات التجديد و عددها ثلاثة لهيئات منصبة ، الصادرة بالجريدة الرسمية عدد 59 ، المؤرخة في 14 ماي 2017 . و تضمنت الجريدة الرسمية رقم 58 لسنة 2017 قرارات تجديد إعتماد 11 هيئة .
- 64 -عدلت المادة 14 لترفع من مدة الإعتماد من ثلاث سنوات إلى خمس سنوات و هو امر إيجابي يخدم إستقرار سوق العمل من خلال إستقرار المتدخلين في عملية تأطيره من أشخاص القانون الخاص.
- 65 -المادة 15 من القانون 04-19 .
- 66 - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123 المعدل و المتمم و المادة 06 من دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، جريدة رسمية عدد 28 ص 08 .
- 67 -كما يتعين إعلام الباحثين عن الشغل بكل ما يتعلق بمجال التشغيل ، بما فيه الكفاءات الداخلية للتسجيل و التوجيه و الوثائق التي من شأنها إفادة طالبي التشغيل و المستخدمين ، بتخصيص فضاء لذلك ، مكتب مخصص لمحادثة طالبي التشغيل، مكتب مخصص لمحادثة المستخدمين و مكتب مخصص للتسيير الإداري.
- المواد (08-07) من دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، جريدة رسمية عدد 28 ص 08.
- 68 -المادة 09 من دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، جريدة رسمية عدد 28 ص 08 .
- 69 -المادة 03 من دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، جريدة رسمية عدد 28 ص 08 .
- 70 -المادة 11 من دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، جريدة رسمية عدد 28 ص 08
- 71 -المادة 06 فقرة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123 .
- 72 -المادة 13 و المادة 14 من دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، جريدة رسمية عدد 28 ص 08 .

- 73- المادة 12 من دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتصويب العمال ، جريدة رسمية عدد 28 ص 08 .
- 74- المادة 10 من القانون رقم 19-04 .
- 75- المادة 12 من القانون 19-04 .
- 76- المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123 ، المعدل و المتمم .
- 77- المادة 17 و المادة 18 من دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتصويب العمال ، جريدة رسمية عدد 28 ص 09 .
- 78- المادة 04 فقرة 2 من دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتصويب العمال ، جريدة رسمية عدد 28 ص 08 .
- 79- النص السابق جاءت صياغته كالآتي: ((...تطبيق التشريع و التنظيم المعمول بهما لاسيما في مجال علاقات العمل و تصويب العمال (...)) في حين جاءت الصياغة المعدلة كالآتي: ((...تطبيق التشريع و التنظيم المعمول بهما لا سيما تشريع و تنظيم العمل في الجوانب المتعلقة بعلاقات العمل و تصويب العمال...)).
- 80- جاءت صياغة الفقرة في النص قبل التعديل كما يلي: ((... مصالح الدولة المختصة لا سيما المصالح التابعة للوزارة المكلفة بالتشغيل والمفتشية العامة للعمل (...)) في حين جاءت الصياغة بعد التعديل كالآتي: ((...المراقبة الدورية من مصالح الدولة المختصة لا سيما المصالح و الاجهزة المكلفة بالتفتيش و المراقبة التابعة للوزارة المكلفة بالعمل و التشغيل...))
- 81- خاصة إذا علمنا ان التنظيم الهيكلي للوكالة في جانب هياكلها المركزية يضم مديرية مركزية تسمى بمديرية تنظيم سوق العمل من بين أهم مهامها ضمان مهام الرقابة المسندة إليها بموجب التشريع و التنظيم المعمول بهما .
- المادة 05 الفقرة الخامسة من القرار المؤرخ في 25 يناير ، يتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل ، جريدة رسمية عدد 32 .
- 82- المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123 ، المعدل و المتمم .
- 83- المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123 المعدل و المتمم.
- 84- اثر تعديل المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123 ، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 18-193 .
- 85- المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123 المعدل و المتمم .