

## الوساطة في سوق العمل الجزائرية: من الاحتكار الى المشاركة

*Mediation in the Algerian Work Market: From Monopoly to Sharing*

فلة كحلي

جامعة الجزائر 3 (الجزائر)، fella.kahli@ummto.dz

تاريخ النشر: 2023/06/18

تاريخ القبول: 2023/06/09

تاريخ الاستلام: 2023/05/13

**ملخص:**

نسعى من خلال هذه الورقة البحثية الى تسليط الضوء على آلية الوساطة ودورها في تسيير سوق العمل الجزائرية، هذه الأخيرة التي عانت ولا زالت تعاني من ارتفاع نسب البطالة الأمر الذي أدى بالسلطات إلى استحداث العديد من الآليات الفاعلة في مكافحتها والحد من آثارها التي تهدد الأمن والاستقرار الوطني. فآلية الوساطة في بدايتها كانت عمومية تحتكر الدولة عن طريقها عملية التوسط بين الباحثين عن العمل والعارضين له من أصحاب العمل والمؤسسات عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل، لكن وبغرض ترقية التشغيل أخذت الجزائر مسارا آخرًا تمثل في إشراك القطاع الخاص وتفعيل المقاربة التشاركية في تسيير سوق العمل فصادقت سنة 2007 على بنود الاتفاقية رقم 181، والتي أنشئت بموجبها ما يعرف بالهيئات الخاصة لتتصيب العمال

**كلمات مفتاحية:** البطالة، التشغيل، الوساطة، الوكالة الوطنية للتشغيل، هيئات خاصة لتتصيب العمال

**Abstract:**

We aim through this research paper to shed light on the mechanism of mediation and its role in managing the Algerian work market. The latter has long suffered and still suffering from an increase in the rates of unemployment, which led the Algerian authorities to create several effective mechanisms to fight it and limiting its consequences that threaten the national security and stability

In its beginning, mediation was a public mechanism, in which the State monopolized the process and mediation between job seekers and employers among business owners and companies, through the National Agency for Employment.

However, in the objective of promoting employment, Algeria took another path, which consisted in involving the private sector and activating the approach in managing the work market, consequently it ratified in 2007 the clauses of the intervention No. 181, by which the special organs for the installation of workers

**Keywords:** Unemployment; Mediation; National Agency for Employment; Special organs for the installation of workers.

تعد مشكلة البطالة من أكبر التحديات التي تواجه معظم اقتصاديات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، بما فيها الجزائر التي سجلت منذ منتصف الثمانينات وطيلة عشرية التسعينيات تزايدا ملحوظا في معدلاتها واستمرت حتى منتصف العشرية الماضية، أين بلغت أعلى مستوياتها حيث بلغت سنة 2000 حسب الاحصائيات الرسمية أكثر من 29% لأسباب عديدة منها برنامج التعديل الهيكلي الذي كان سببا في تسريح ما يقارب 400 ألف عامل، إضافة الى تراجع حجم الاستثمارات الوطنية والأجنبية نتيجة الظروف الأمنية التي مرت بها البلاد آنذاك.

كل هذا وغيره من المعطيات جعل من موضوع مكافحة البطالة وترقية التشغيل الشغل الشاغل للحكومات المتعاقبة، وأصبح من ضمن أولوياتها، فقامت باستحداث آليات وسياسات جديدة وإدخال تعديلات على هياكل ومهام آليات أخرى بغرض تحقيق غايتين أساسيتين وهما خلق الثروة وخلق قوة عمل أكثر إنتاجية، وبالتالي تحقيق أفضل النتائج في امتصاص البطالة.

من بين الآليات التي اعتمدتها الدولة الجزائرية نجد آلية الوساطة التي اعتبرتها في أول الأمر خدمة عمومية مجانية تقدمها **الوكالة الوطنية للتشغيل** لرواد سوق العمل وتسهيل انضمامهم إليه عن طريق تقريب العروض المقدمة من الإدارات والمؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة والطلبات المقدمة من طرف الشباب البطال والباحث عن فرص العمل. ونتيجة لعدة أسباب أشركت الدولة القطاع الخاص وسمحت بإنشاء ما يعرف بـ "**هيئات الوساطة الخاصة للتنصيب**" بغرض توظيف الشباب في مناصب عمل ولكن تحت رقابتها.

على ضوء كل هذا، نطرح الإشكالية التالية: في ظل اعتماد الدولة الجزائرية المقاربة التشاركية (إشراك الوكالات الخاصة) في تسيير سوق العمل في إطار ترقية التشغيل ومكافحة البطالة، هل تخلت فعلا عن احتكارها للوساطة في التشغيل؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة ارتئنا الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بغرض وصف وتحليل آلية الوساطة في سوق العمل الجزائرية، كما وظفنا الاقتراب القانوني في دراسة المرجعية القانونية التي تضمنت إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل والوكالات الخاصة لتنصيب العمال.

أما بخصوص تناولنا لموضوع الورقة البحثية فقد قسمناه الى ثلاثة مباحث تضمن المبحث الأول الموسوم بـ الوساطة، سوق العمل: دراسة مفاهيمية، مطلبين الأول عاجل مفهوم الوساطة أما الثاني فقد خصص لمفهوم سوق العمل. أما المبحث الثاني فقد تناول الوساطة الرسمية (احتكار الدولة لتسيير سوق العمل) وجاء في إطاره مطلبين الأول تضمن نماذج الوساطة العمومية في أسواق العمل الدولية، والثاني تضمن الوكالة الوطنية للتشغيل كوسيط رسمي في تسيير سوق العمل الجزائرية. المبحث الثالث والأخير تطرقنا فيه الى المقاربة التشاركية في تسيير سوق العمل: الوساطة الخاصة، أين جاء في المطلب الأول

عنوان الوساطة الخاصة في ظل الاتفاقيات الدولية والمطلب الثاني خصوصية الوساطة في الجزائر: دراسة الوكالات الخاصة للتنصيب.

### المبحث الأول: الوساطة، سوق العمل: دراسة مفاهيمية

في هذا الجزء من الدراسة سوف نحاول تسليط الضوء على الإطار المفاهيمي لتغيري الدراسة وهما الوساطة (المطلب الأول) وسوق العمل (المطلب الثاني) بشكل عام دون التفصيل الدقيق فيهما لأن الهدف العام لهذه الدراسة هو عرض التحول من السياسية الاحتكارية لعملية الوساطة في سوق العمل الجزائرية إلى السياسة التشاركية عن طريق إشراك الوكالات الخاصة للتنصيب سنة 2004

### المطلب الأول: مفهوم الوساطة

يشير مصطلح الوساطة في سوق العمل إلى الآليات والمؤسسات التي تتوسط بين الباحثين عن الوظائف وبين أرباب العمل، والتي توفق بين المعروض من الوظائف والمطلوب منها. أما الوساطة في الأدبيات الاقتصادية، فالمقصود منها معالجة اختلال التوازن في سوق العمل عرضا وطلبا، في حين تعني الوساطة لدى اصحاب القرار السياسي والقائمين على سوق العمل بالتوظيف المباشر أو المطابقة بين العرض والطلب في إطار حيادي. أي بعبارة أخرى جعل الطلب والعرض يلتقيان عن طريق توفير المعلومات الكافية حول طالبي العمل وعارضيه<sup>1</sup>.

وتم التمييز بين ثلاثة نماذج من الوساطة تتمثل في<sup>2</sup>:

- **النموذج الاعلامي:** ويلعب الوسيط دور الحياد في العلاقة بين العرض والطلب، حيث يتدخل فقط في نقل المعلومات بينهما بمنتهى الشفافية والحياد.

- **النموذج الانتقائي:** تبني الوساطة هنا على التدخل التعديلي، بما يعني توجيه العروض والطلبات نحو هدف معين كأولوية تشغيل حاملي الشهادات مثلا.

- **النموذج المهيكل:** تبني الوساطة على مستوى صياغة عرض أو طلب الشغل بشكل أفضل، ومثال ذلك كأن يطلب من صاحب العمل أن يحدد بصفة دقيقة المواصفات المهنية المطلوبة، وفي مقابل ذلك يحدد طالب الوظيفة المهارات والقدرات التي يمتلكها.

والملاحظ أن هذا النموذج هو المفضل لدى الوسطاء الخواص مقارنة بالنموذجين السابقين.

ويمكن أن نوضح أكثر أنواع الوساطة من خلال الجدول التالي:

<sup>1</sup> على حمدي، (خدمات ومكاتب التشغيل ودورها في الحد من مشكلة البطالة)، منظمة العمل العربية، التقرير العربي الرابع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، 2014، ص 271.

<sup>2</sup> نفس المرجع .

جدول رقم (01): أنماط الوساطة ووظائفها.

| نمط الوساطة | الوظيفة                                                                                              |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الاعلامي    | * نقل المعلومات إلى الطرفين بشكل حيادي وشفاف.<br>* التوظيف المباشر.<br>* المطابقة بين العرض و الطلب. |
| الانتقائي   | * توجيه العروض والطلبات نحو هدف معين.<br>* أولوية توظيف حاملي الشهادات .                             |
| المهيكل     | * صياغة عرض العمل بشكل أفضل.<br>* تحديد دقيق للمواصفات المهنية المطلوبة من طرف صاحب الع              |

المصدر: أعدت بناء على المعلومات المتوفرة أعلاه

#### المطلب الثاني: سوق العمل: دراسة في المفهوم.

يعتبر سوق العمل سوق افتراضي ونوع من أنواع الأسواق الاقتصادية، يجتمع فيه كل الأفراد الذين يبحثون عن وظائف مناسبة إضافة إلى أصحاب هذه الوظائف من الشركات والمؤسسات المختلفة، ويمثل هذا السوق حلقة وصل بين كل الأشخاص المرتبطين ارتباطاً مباشراً بالعمل. ويعد مصطلح سوق العمل من المصطلحات الموظفة حديثاً وبالتحديد أثناء الحرب العالمية الثانية حيث استخدم من طرف اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمال وعرفته بأنه "المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف، أي

المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال أو يبحث فيه العمال عن العمل، وهو المجال الذي توجد فيه أنواع عديدة من ظروف العمل التي توفر وتوجه من خلاله العلاقات المختلفة للعمل كحالات عرض العمل والطلب عليه والاختلافات المهنية في الأجور وساعات العمل وغير ذلك من ظروف تشغيل العمال"<sup>1</sup>.

كما يعرف بأنه تلك الأماكن التي تعرض وتطلب فيها قوة العمل لقاء أجر، وإذا كان سوق العمل محصوراً في مكان أو منطقة جغرافية معينة في السابق فقد أصبح اليوم بطابع المكان الاقتصادي من جهة والعالمي من جهة أخرى. فسوق العمل هو السوق المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> حمدي شاكّر مسلم الايدامي، نادية لطفي جبر الجبوري، "الاستثمار في المورد البشري وفق متطلبات سوق العمل في العراق"، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 24، عدد 107، 2018، ص 450.

<sup>2</sup> عادل لطفي، "مؤشرات سوق العمل"، ورشة للعمل الاقليمية التدريبية حول تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية تحت شعار دعم المشروعات الصغرى دعم الاقتصاد الوطني سلطنة عمان، مسقط 12/8 ديسمبر 2007.

وعرف المكتب الدولي للعمل (2007) سوق العمل (Labour market) بأنه الميدان حيث يطابق بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينا، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين. وسوق العمل هو تحديد الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة، أو كما يقال "هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة". لكن القوى العاملة تتأثر بالضرورة باتجاهات سوق العمل كالعولمة وكذا تنامي السمة غير المنظمة في العمل.

وبما أن سوق العمل هو ذلك المكان الذي تتلاقى وتتفاعل فيه قوى العرض والطلب، ويتم فيه بيع وشراء خدمات العمل، فإنه يتميز عن غيره من الأسواق بمجموعة من الخصائص تتمثل في:

- خدمات العمل تؤجر ولا تباع.
- ارتباط الخدمة بالعامل ولا يمكن فصلها عنه.
- ظروف العمل لا تقل عن السعر في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.
- الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل إنتاج سلع وخدمات يتم بيعها.
- تعدد المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق إضافة إلى الحكومة، فهناك مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل، وتبحث على تبادل المعلومات وإجراء التعاقدات.
- ويجب الأخذ بعين الاعتبار أن سوق العمل يتكون من مجموعة من الأطراف المتأثرة والمؤثرة على بعضها وعلى قرارات سوق العمل كالرواتب ومزايا العمل والمهارات، ومن بين هذه الأطراف<sup>1</sup>:
- العمال والراغبون في الحصول على عمل مهما كانت مهاراتهم وخصائصهم.
- أصحاب الأعمال ذوي الحاجة إلى خدمات العمل لإنتاج ما يرغبون من سلع وخدمات في مشروعهم.
- التنظيمات العمالية العاملة على ضمان فرص وشروط العمل لأعضائها بما في ذلك تحديد الأجور.
- التنظيمات المهنية ومنها تنظيمات أصحاب الأعمال.
- الجهات الحكومية والتي تمثل صاحب العمل الأكبر في السوق من جهة والحكم بين فئات العرض والطلب من جهة ثانية.

### المبحث الثاني: الوساطة الرسمية: احتكار الدولة لتسيير سوق العمل

تبنت العديد من الدول نظام الوساطة في تسيير سوق العمل، وكل واحدة حددت مهامه انطلاقاً من خصوصيتها هذا ما سنتناوله في مطلب الأول. وسارت الجزائر على نفس النهج فتبنت نظام الوساطة الرسمية عن طريق الوكالات العمومية لتسيير سوق العمل بعد الاستقلال مباشرة أين أنشأت أول جهاز لذلك سنة 1971 عرف بالديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO). وبعد حوالي عقدين من الزمن وبالضبط سنة 1990 تغير الجهاز في شكله ومهامه، وأصبح يطلق عليه الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) والتي أصبحت الوسيط الرسمي لتسيير سوق العمل كما سنراه في المطلب الثاني.

<sup>1</sup> نفس المرجع.

### المطلب الأول: نماذج الوساطة العمومية في سوق العمل الدولية.

بالرغم من أن مهام أجهزة الوساطة في تسيير سوق العمل تتمثل في التوفيق بين العرض والطلب، فإن هذه المهام تختلف من دولة الى أخرى. فهناك دول تربطها بالعمل المستقل وبعث المشاريع في حين نجد دول أخرى تربط دورها بالعمل المأجور أي التقريب بين العرض والطلب. ومن بين مؤسسات الوساطة الرسمية المعتمدة في بعض الدول نجد على سبيل المثال:

#### - الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (المغرب):

مؤسسة عمومية نشأت بظهير شريف رقم 1.00.220 الصادر في 5 يونيو 2000 بتنفيذ القانون رقم 51.99 القاضي بإنشاء الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل، تقدم خدماتها في جميع أنحاء المملكة المغربية وخارجها، تخضع لوصاية الدولة ورقابتها المالية. تلعب وكالة انابيك (ANAPEC) دور الوسيط بين المشغل والباحث عن العمل، فتعمل على توفير مناصب شغل للباحثين عنه كل حسب مؤهلاته والشهادات المتحصل عليها. وإضافة إلى ذلك تقوم ب<sup>1</sup>:

- إيجاد عروض عمل للشباب البطال المسجل بالوكالة مع ضمان تطابقها مع مؤهلاتهم، وإعلامهم في حالة توافق الوظيفة المطروحة مع ما يمتلكونه.
- ارشاد وتوجيه وتقديم النصائح للشباب الباحث عن العمل.
- تقديم الاستشارات لأرباب العمل لإيجاد الكفاءات والمؤهلات المطلوبة لدى شركاتهم.
- العمل بالمشاركة مع مؤسسات التكوين المهني وأرباب العمل من أجل ملائمة التكوينات المتوفرة مع الوظائف المطروحة والسوق الاقتصادية، مع العلم أن الوكالة تضمن أربع أنواع من التكوينات تتمثل في:

- التكوين التعاقدى من أجل التشغيل.

- التكوين التأهيلي أو التحويلي.

- التكوين والملائمة لفائدة القطاعات الواعدة.

- التكوين عن بعد.

- الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل (تونس):

<sup>1</sup>الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، المملكة المغربية، <http://www.anapec.org> ، تم الاطلاع

مؤسسة عمومية تحت وصاية وزارة التكوين المهني والتشغيل، أنشأت بموجب القانون عدد 11 لسنة 1993 والمؤرخ في 17 فيفري 1993 المتعلق بإحداث الوكالة التونسية للتشغيل والوكالة التونسية للتكوين المهني. تتمثل مهمتها الرئيسة في تنفيذ سياسة الحكومة لتعزيز فرص العمل والتشجيع عليه<sup>1</sup>.

وتقدم الوكالة خدماتها بالخصوص الى كل من<sup>2</sup>:

- الشباب طالبي الشغل، وكذا طالبي التكوين.
- الراغبين في بعث مشاريع صغرى لحسابهم الخاص.
- الفئات التي تلاقي صعوبات خاصة في الاندماج في سوق الشغل، ومن ذلك العمال المسرحين لأسباب اقتصادية وذوي الاحتياجات الخاصة (المعوقين) .

- أصحاب المؤسسات الراغبين في توفير حاجاتهم من الموارد البشرية.

تتولى هذه الوكالة المهام التالية:3

- تنشيط سوق الشغل وطنيا وجهويا ومحليا وقطاعيا بواسطة شبكة مكاتب التشغيل.
- تطوير الاعلام حول التشغيل والكفاءات المهنية باتجاه المنشآت و طالبي الشغل.
- تنفيذ برامج النهوض بالتشغيل و بدمج الشباب، التي تم تكليفها بها من طرف سلطة الاشراف.
- القيام بالإعلام والتوجيه المهني لطلابي التكوين بغية ادماجهم في الحياة النشيطة.
- تنظيم عمليات تشغيل اليد العاملة التونسية بالخارج والسهر على انجازها.
- تيسير اعادة ادماج العاملين في الخارج بالاقتصاد الوطني عند عودتهم نهائيا.

- صندوق تنمية الموارد البشرية (السعودية):

يلعب هذا الصندوق دور الوسيط بين طالبي العمل من جهة والقطاع الخاص الذي يوفر مناصب العمل من جهة ثانية. أسس هذا الصندوق الذي يعرف باسم صندوق "هدف" سنة 1999 بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 107 يرتبط تنظيميا بصندوق التنمية الوطني الذي يتمتع بالاستقلالية والشخصية الاعتبارية.

يهدف الصندوق إلى دعم جهود تأهيل القوى العاملة الوطنية في المملكة العربية السعودية وتوظيفها في القطاع الخاص السعودي، إضافة لجملة من المهام منها:

- تقديم الإعانات من أجل تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها وتوظيفها في القطاع السعودي الخاص.

<sup>1</sup> الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل، الجمهورية التونسية، تم الاطلاع عليه بتاريخ 16-04-2023- <https://www.aneti-international>

<sup>2</sup> نفس المرجع.

<sup>3</sup> مندر واصف المصري، عادل لطفي عبد الرحيم، "نظام معلومات القوى العاملة والتشغيل"، التقرير العربي الاول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية نحو سياسات واليات فاعلة، 2013، ص 371.

## الوساطة في سوق العمل الجزائرية: من الاحتكار الى المشاركة

- المشاركة في تكاليف تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها على وظائف القطاع الخاص حيث يحدد مجلس ادارة الصندوق نسبة هذه المشاركة، ويدفع صاحب العمل المستفيد من تأهيل المتدرب النسبة المتبقية.
- دعم تمويل برامج ميدانية ومشاريع وخطط ودراسات تهدف لتوظيف السعوديين واحلالهم محل العمالة الوافدة.
- تقديم قروض للهيئات والمراكز التي تقوم بعملية تدريب القوى العاملة الوطنية الخاصة التي تؤسس في المملكة السعودية.
- القيام بالدراسات والبحوث المتعلقة بأنشطة الصندوق في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف القوى العاملة، وتقديم المشورة الفنية والادارية لمنشآت تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها.

إضافة إلى النماذج المذكورة أعلاه، ارتئنا وضع بعض مؤسسات الوساطة العمومية المعتمدة لدى بعض الدول في الجدول التالي: جدول رقم (2): مؤسسات الوساطة المعتمدة لدى بعض الدول<sup>1</sup>.

| الدول                      | مؤسسات الوساطة العمومية المعتمدة                                                                                                |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| فرنسا                      | قطب التشغيل PE (مؤسسة عمومية ناتجة عن اندماج الوكالة الوطنية الفرنسية للـ ANPE مع جمعية التشغيل في الصناعة و التجارة الفرنسية). |
| الولايات المتحدة الامريكية | ادارة التوظيف و التدريب.                                                                                                        |
| السويد                     | الوكالة السويدية للتشغيل و الديوان المركزي للتشغيل في السويد.                                                                   |
| ألمانيا                    | الوكالة الاتحادية للعمل .                                                                                                       |
| الأردن                     | صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني .                                                                                |

### المطلب الثاني: الوكالة الوطنية للتشغيل كوسيط رسمي في تسيير سوق العمل الجزائرية

بادرت الجزائر عقب استقلالها إلى اعتماد أطر قانونية ومؤسسية بغرض تسيير سوق العمل وتحقيق التوافق بين العرض والطلب، حيث اختارت منهج الوساطة في تسييره.

وقد أولت السلطات العمومية الجزائرية اهتماما بالغاً لمشكلة البطالة والتشغيل حيث تدخلت في عملية تنظيم سوق العمل عن طريق انشاء هيئات تنظم عملية توظيف اليد العاملة المحلية. كما حددت طرق استقطاب اليد العاملة الوطنية والأجنبية الموجودة في الخارج للوطن. ولم يستثن المشرع الجزائري فئة الجزائريين الراغبين بالعمل في الخارج خاصة نحو أوروبا

<sup>1</sup> حدو محمد، أثر سياسات سوق العمل النشطة على التشغيل في الجزائر دراسة تحليلية وقياسية (2018-2000)، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تحليل اقتصادي وتقنيات كمية، جامعة الجزائر 03، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2019-2020، ص76.

وبالضبط إلى فرنسا، فوضع مجموعة من القوانين لذلك منها المرسوم 63-153 المؤرخ في 25 افريل 1963 لمراقبة استخدام وتنقل اليد العاملة والأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو 1971 المتضمن تنظيم المكتب بإنشاء الديوان الوطني لليد العاملة بموجب المرسوم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962، و الذي أصبح سنة 1971 مؤسسة عمومية ذات طابع إداري بموجب الأمر 71/42 المؤرخ في 17 يونيو 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة<sup>1</sup>، والذي يعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وشخصية مدنية واستقلالية مالية. يوجد مقره بمدينة الجزائر العاصمة، ويقع تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

أنشئ هذا الجهاز كوسيط لتسيير سوق العمل وتنفيذ سياسة الحكومة في كل ما يتعلق باستخدام اليد العاملة داخلها وخارجها وتنحصر مهامه في<sup>2</sup>:

- جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالاحتياجات الوطنية بالنسبة لليد العاملة.
  - تأمين اليد العاملة وتشغيلها في نطاق التشريع المعمول به.
  - تأمين حركة ونقل اليد العاملة تبعا لاحتياجاتها الجهوية.
- مثلا اهتمت السلطة بتسيير اليد العاملة داخل الوطن ركزت كذلك على اليد العاملة المؤهلة للعمل في الخارج، حيث تطرق إليها المشرع الجزائري من أول ما يتم اختيارها للعمل إلى غاية وصولها إلى البلد المستقبل كما يلي:
- اختيار المترشحين للاغتراب وتوجيههم وتسليم الوثائق لهم طبقا لسياسة الحكومة في هذا المجال ولأحكام الاتفاقيات والبرتوكولات الدولية التي وقعتها الجزائر.
  - جمع طلبات الاستخدام الصادرة من الدول الأجنبية وإعداد عقود عمل خاصة بالمترشحين للاغتراب.
  - اتخاذ جميع التدابير المساعدة على اندماج العمال في بلد الاستقبال، بما فيها تزويدهم بكل المعلومات المساعدة على ذلك.
  - المساهمة داخل بلاد الاستقبال للمغتربين الجزائريين، في تطبيق سياسة الحكومة والاتفاقيات الدولية الرامية إلى إعادة التقييم المهني لليد العاملة المغتربة وتحسين ظروف معيشتها.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، جريدة رسمية، عدد 53، الصادرة 29 يونيو 1971.

<sup>2</sup> نفس المرجع، المادة 03.

الملفت للانتباه عند قراءتنا لهذا الأمر أن صناع القرار لم ينسوا اليد العاملة الوطنية والمؤهلة المتواجدة في الغربة، بل حدد المشرع إمكانية الاستفادة منها لخدمة البلاد والمساهمة في تحقيق التنمية في جميع المجالات. ويظهر هذا الاهتمام فيما يلي:

- البحث عن اليد العاملة الوطنية المغتربة وتشغيلها، وعن إمكانيات التكوين للهيئات الوطنية المختصة وذلك في مختلف قطاعات الاقتصاد.

- اقتراح واتخاذ كل التدابير الرامية لتشغيل اليد العاملة الوطنية المغتربة ولاسيما السكن والدراسة.

- كما لم يفوت الأمر عملية استقطاب اليد العاملة الأجنبية المؤهلة والكفؤة للمساعدة في عملية البناء الوطني والتنمية حيث جاء في نفس المادة منه: البحث عن اليد العاملة الأجنبية المختصة وذات الاختصاص العالي وتشغيلها، والعمل على اتخاذ كافة التدابير والإجراءات لاستقدامها من توفير لأذون الدخول ورخص التشغيل وتحديد لها ان تطلب الأمر وفق متطلبات الإنتاج.

بعد عرضنا لما جاء في الأمر يتضح لنا انا السلطات الجزائرية سعت من وراء هذا المكتب المكلف بتسيير اليد العاملة لمكافحة البطالة في تلك الفترة من خلال إحصاء الافراد طالبي العمل وتأمين مناصب عمل لهم داخل الوطن وخارجه من خلال عقود عمل مبرمة في إطار اتفاقيات دولية، مع إعطاء الفرصة لليد العاملة المغتربة بالعودة للوطن للاستفادة من خبرتها أي العجرة العكسية للإطارات الوطنية، كما أكد على إمكانية الاستفادة من اليد العاملة الأجنبية المتخصصة في كل المجالات لتحقيق التنمية.

في سنة 2006، تغير اسم الجهاز ليصبح الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06/ 77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 أصبحت مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، واستفادت من إعادة تطوير شبكاتها الخدماتية الولائية أو المحلية إضافة إلى تقوية المهارات الإدارية لإطاراتها لاسيما تطوير وسائل التسيير وتقديم الخدمات<sup>1</sup>.

تقوم الوكالة بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل في إطار ترقية التشغيل ومحاربة البطالة فهي تلعب دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره. إضافة إلى

<sup>1</sup> الوكالة الوطنية للتشغيل، الجزائر، الموقع الإلكتروني الرسمي، [www.anem.dz](http://www.anem.dz)، تم الاطلاع عليه بتاريخ: 2023/04/16

أنها تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل. إضافة الى متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية الموجودة بالجزائر. وتضم مجموعة من الهياكل تتمثل في<sup>1</sup>:

- المديرية العامة: تقوم المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل بتطبيق العلاقات والاستشارات القانونية والمراقبة التقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هياكلها الخارجية أين يتم معالجتها.
- الوكالات الجهوية للتشغيل: يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة ولايات، وتعد جسر امتداد بين المديرية العامة والهياكل الخارجية (وكالات ولائية، وكالات محلية). وتقوم هذه الوكالات بـ:

- ضمان التسيير اللامركزي للمناصب والموارد الموضوعة حسب سياسة تقاسم المسؤولية بين المديرية العامة والهياكل الخارجية.
- توفير الدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل التي يواجهونها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات

- الوكالات الولائية للتشغيل: تعتبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تقوم باستقبال المتعاملين معها سواء من طالبي العمل او المستخدمين وتتلخص مهامها فيما يلي:

- المساهمة في تنفيذ تشجيع سياسة التشغيل المقدمة من طرف الدولة.
- البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته المطلوبة وهذا العمل من اختصاص "مصلحة طالبي العمل" المتكون من موظفين متخصصين تقع على عاتقهم مهمة التنصيب وتقديم المشورة والمعلومات والتوجيه.
- تنفيذ الأجهزة والبرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي مع الشركات وهذا العمل يقدم من طرف مصلحة المستخدمين.
- تقديم الدعم التقني في المتابعة الإدارية: معالجة عروض العمل، استدعاء ومتابعة طالبي العمل.

- الوكالات المحلية: تعتبر كملاحق أو مرافق للولاية تتميز بنسبة عالية من الكثافة السكانية والأنشطة. الوكالات المحلية تأتي في المستوى الأخير في تنظيم هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل. تكون على مستوى

<sup>1</sup> نفس المرجع.

الدوائر أو البلديات، تخصص في البحث عن فرص العمل أينما كانت وتوجيه عروض العمل الى السكان المقيمين.

إذن من خلال ما عرض سابقا نستنتج أن دور الوكالة الوطنية للتشغيل يكمن في تنظيم وتوفير وتطوير سوق العمل الوطنية واليد العاملة والتأكد من أن لكل طالب عمل أو مستخدم خدمة.

### المبحث الثالث: المقاربة التشاركية في تسيير سوق العمل: الوساطة الخاصة

في أواخر تسعينيات القرن الماضي تبنت العديد من الدول سياسة الوساطة الخاصة في عملية التوظيف بعد مصادقتها على الاتفاقيات الدولية التي تقر أحقيتها في انشاء مكاتب خاصة لمشاركة القطاع العام في عملية تسيير سوق العمل، وبالتالي انهاء احتكاره لهذه العملية مما سيساهم في التقليل من نسب البطالة كما ستبين معطيات المطلب الأول. ففي الجزائر ظلت الوكالة الوطنية للتشغيل محتكرة الوساطة في التسيير بكونها المخول الوحيد بصفة حصرية لتنصيب العمال إلى غاية سنة 2004، أين أقر المشرع الجزائري حرية القطاع الخاص في المشاركة في ترقية سوق العمل عن طريق تنصيب الباحثين عنه في مناصب عمل وبالتالي اشراك الوكالات الخاصة في تسيير سوق العمل وهذا ما سوف نتناوله في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: الوساطة الخاصة في ظل الاتفاقيات الدولية

بغرض انهاء احتكار الدولة لخدمات التشغيل، طالبت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلى ضرورة إلغاء المكاتب العمومية، بمعنى أن تحال برامج التشغيل إلى المكاتب الخاصة لكن لأسباب ما رفض هذا الراي وتم اعتماد مبدأ المزاجعة بين العمومي والخاص.

أنشئت الوكالات الخاصة منذ عدة عقود في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا في بداية التسعينيات، وعرفت انتشارا واسعا في أغلب الدول الأوروبية؛ فانتشرت في البرتغال سنة 1989 والدنمارك في 1990، هولندا سنة 1991 وفرنسا في 2005. وبالرجوع إلى الاتفاقيات الدولية حول مكاتب التشغيل الخاصة كانت بداية بالاتفاقية رقم 96 لسنة 1949 حول "مكاتب التشغيل الخاصة بمقابل" والتي عدلت بالاتفاقية الدولية رقم 181 حول وكالات التشغيل الخاصة التي اعتمدها منظمة العمل الدولية سنة 1997، والتي حددت مهام هذه الوكالات إضافة إلى المهمة الأساسية والمتمثلة في الوساطة بين العرض والطلب. ومن بين هذه المهام نجد<sup>1</sup>: الوساطة في ايفاد العمال إلى الخارج أو انتداب العمال والوافدين من الخارج، و"التعاقد من الباطن" لليد العاملة، والعمل الوقي المتمثل في انتداب عمال ووضعهم على ذمة منشآت أخرى، واستئجار اليد العاملة للمؤسسات الاقتصادية خاصة الصغرى، والبحث عن الكوادر البشرية وانتقائها لفائدة المؤسسات

<sup>1</sup> التقرير العربي الرابع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية افاق جديدة للتشغيل في المنطقة العربية، خدمات ومكاتب التشغيل ودورها في الحد من مشكلة البطالة، منظمة العمل العربية، جمهورية مصر العربية، 2014، 283.

الاقتصادية، ومساعدة المفصولين من العمل في إعادة ادماجهم المهني، والاستشارة في إدارة الموارد البشرية، ونشر إعلانات العمل، والتدريب والتأهيل وتقديم الخدمات اللازمة لفائدة طالبي الشغل والعمل على تشغيلهم.

وفيما يلي، سنحاول التطرق الى سبل تناول هذه الاتفاقيات لعملية الوساطة الخاصة بنوع من التفصيل:

- الاتفاقية الدولية رقم 96 لسنة 1949 حول مكاتب التشغيل الخاصة، والتي اعتمدها منظمة العمل الدولية بهدف الحد من التجاوزات التي يعرفها عالم الشغل وكذا لضمان ظروف العمل اللائقة.

- الاتفاقية الدولية رقم 181 لسنة 1997 حول مكاتب التشغيل الخاصة، صادقت عليها حوالي 20 دولة منها المغرب سنة 2004 والجزائر في 2006، تضمنت هذه الاتفاقية مجموعة من المبادئ الأساسية ممثلة في:<sup>1</sup>

- اقرار مبدا عدم التمييز بمختلف أشكاله سواء من ناحية النوع الاجتماعي أو السن، المستوى العلمي والكفاءة، العرق والمعتقدات الدينية والسياسية.
- الحفاظ على الحقوق الأساسية للعمال كالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والاجر الأدنى المضمون اضافة الى مدة العمل وظروف العمل والحماية الاجتماعية .... الخ.
- مجانية الخدمات الموجهة لطالبي الشغل، حيث تمنع هذه الاتفاقية اخضاع العمال الى دفع أي أجر أو عمولة أتعاب مقابل الخدمات التي تمنح لهم. في حين تجيز ذلك حين يتعلق الامر بالمنشآت الاقتصادية الواجب عليها تقديم مقابل مالي للخدمات التي تستفيد منها.

كما حددت هذه الاتفاقية ايضا مجالات للتدخل في سوق العمل وصنفتها في 5 اشكال أساسية هي: خدمات تجنيد العمالة لفائدة صاحب المنشأة وبطلب منه، إضافة الى خدمات التوظيف لفائدة طالب الشغل وبطلب منه، وخدمات العمل بصيغة الاستئجار، وخدمات الاندماج من خلال مساعدة طالب الشغل على البحث بنفسه عن عمل، وخدمات إعادة ادماج المفصولين عن العمل.

ان مكاتب التشغيل الخاصة، والتي تلعب دور الوسيط في السوق العمل لها العديد من المهام التي تقوم بها، حددتها بنود الاتفاقية رقم 181 كما يلي.:

- تقوم المكاتب الخاصة للتشغيل بدور الوساطة بين العرض والطلب في سوق العمل.

<sup>1</sup> نفس المرجع.

\* عملت المكاتب الخاصة في الأردن كوسيط لتأمين مناصب عمل للأردنيين في دول الخليج العربي.

- العمل الوقي والمقصود به انتداب عمال ووضعهم تحت تصرف شركات اخرى.
- البحث عن الكوادر البشرية وانتقائها لفائدة المنشآت الاقتصادية.
- المساعدة على اعادة الادمج المهني للمفصولين عن العمل.
- الاستشارة في ادارة الموارد البشرية.

لكن بالرغم من مجانية الاستفادة من خدمات الوسيط الخاص بالنسبة للشباب البطال كما نصت عليه الاتفاقية السابقة الذكر، الا أن بعض التجارب الدولية تبين عكس ذلك، فمثلا بالنسبة لمكاتب التشغيل الخاصة في الأردن والتي سمحت وزارة العمل لها بالمشاركة في عملية تسيير سوق العمل بتوفير مناصب عمل للشباب الباحث عنه لا تكون مجانية واما مقابل مبلغ مالي يتفق عليه الطرفان في حال حصول الباحث على وظيفة سواء داخل الأردن ام خارجه\* وحددت نسبت الاقتطاع بـ (10%-15%) من الاجر الشهري و لمدة عام كامل بعد التوظيف، و بينت إحصائيات سنة 2008 ان عدد مكاتب التشغيل الخاصة بلغ 35 مكتبا خاصا يلعب دور الوسيط التشغيلي.

### المطلب الثاني: خصوصية الوساطة في الجزائر: الوكالات الخاصة لتتصيب العمال

على خطى الدول التي اعترفت بمكانة الوكالات الخاصة للتشغيل في تحسين تسيير سوق العمل صادقت الجزائر سنة 2006 على بنود الاتفاقية رقم 181 ، والتي بموجبها أصدرت المرسوم التنفيذي رقم 123/07 المؤرخ في 24 افريل 2007<sup>1</sup>. حيث تبين الاحصائيات الواردة في موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ان عدد الوكالات الخاصة التي تم اعتمادها من طرف الوزارة الوصية بلغت سنة 2009 حوالي 07 وكالات، موزعة وطنيا بين الجزائر العاصمة التي ضمت 04 وكالات، ووكالة في ولاية باتنة واخري في بجاية وتيارت، ليرتفع العدد سنة 2021 الى 42 وكالة.

فحسب المشرع الجزائري، تساهم هذه الوكالات الخاصة المعتمدة للتتصيب في إطار تنفيذ السياسة العامة للتشغيل في الجهد الوطني لتنمية التشغيل وترقيته وفي مكافحة البطالة عن طريق القيام بتسجيل العمال وانتقائهم وتقديمهم للهيئات المستخدمة قصد تنصيبهم في وظائفهم، وكذا القيام بعملية البحث عن عروض الشغل واستقبالها وجمعها ومن ثم توزيعها. وتعرف هذه الهيئة حسب المادة 202<sup>2</sup> بانها "كل شخص من القانون الخاص يكلف بتقديم خدمات تتعلق بسوق العمل، خاصة فيما يتعلق بالتقريب بين عروض وطلبات العمل مع مراعاة شرط عدم دخول الهيئة الخاصة بالتتصيب كطرف في

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 123/07 المؤرخ في 24 افريل 2007، يضبط شروط وكيفيات منح الامتياز للهيئة الخاصة لتتصيب العمال وسحبه منها، ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتتصيب العمال، ج رعد، 28 الصادرة بتاريخ 02 ماي 2007.

<sup>2</sup> المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 123/07، السالف الذكر.

علاقة العمل المبرمة، والبحث عن الشغل للأفراد البطالين باستثناء ثلاث حالات حصرتها ذات المرسوم في عملية تنصيب البطالين الجزائريين في الخارج، وتنصيب اليد العاملة الأجنبية في الجزائر، إضافة الى وضع اليد العاملة تحت التصرف لصالح الغير سواء كان الشخص طبيعي او معنوي.

### - شروط انشاء مكاتب الوساطة الخاصة في الجزائر:

ان السماح بإنشاء واعتماد وكالات خاصة واشراكها في عملية الوساطة بعدما كانت حكرًا على الوكالة الوطنية للتشغيل باعتبارها الوسيط الرسمي في سوق العمل الجزائرية، قيده المشرع الجزائري بمجموعة من الشروط الواجب توفرها في الأشخاص سواء الطبيعيين او المعنويين. كما جاء في المادة 07 من المرسوم التنفيذي، التي اشترطت في كل شخص يرغب في استحداث هيئة خاصة معتمدة لتنصيب العمال ان يكون مقيما في الجزائر بتقديم طلب بذلك للوزير المكلف بالتشغيل مرفقا بملف اداري وتقني يتضمن الوثائق التالية<sup>1</sup>:

#### أ- بالنسبة للشخص الطبيعي:

- مستخرج من شهادة الميلاد، وشهادة الجنسية والسوابق العدلية.
- بيان وصفي للوسائل البشرية والمادية التي يجب ان يوفرها طالب الاعتماد، حيث حددت المادة 09 الشروط الواجب توفرها في الكوادر البشرية التي توظفها الهيئة المستحدثة، فاشترطت ان يكونوا مستخدمين متمتعين بالأخلاق الحسنة وليس لهم سوابق عدلية تتضمن عقوبة مشينة إضافة الى كونهم ذوي كفاءات قادرين على القيام بمهامهم علي أكمل وجه ولهم تكوين في مجال التشغيل او تسيير الموارد البشرية مع امتلاك خبرة ما بين 03 سنوات و05 سنوات في المجالين.
- تقرير زيارة يعد مسبقا بصفة مشتركة بين مديرية التشغيل للولاية والمصالح المحلية للوكالة الوطنية للتشغيل.

#### ب- بالنسبة للشخص المعنوي:

الملاحظ ان الشخص طالب التصريح لإنشاء الوكالة الخاصة مطالب بتوفير الشروط المذكورة أعلاه باعتباره هو الجهة المؤسسة، إضافة الى شرط اخر وهو نسخة من القانون الأساسي للهيئة.

<sup>1</sup> المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 123/07، السالف الذكر.

بعد توفير الشروط السابقة وتحضير الملف الإداري والتقني، يجب علي طالب الاعتماد ان يودعه مرفقا بالاكتتاب في دفتر الأعباء النموذجي، لدى مديرية التشغيل للولاية التي تتأكد من مطابقته لدفتر الأعباء لتسلمه في الأخير اعتمادا مؤقتا، ويمنح الاعتماد النهائي بقرار من الوزير المكلف بالشغل لمدة قدرت بـ 03 سنوات قابلة للتجديد، على ان تقوم هذه الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب بالتقيد بالأحكام المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، وأن تفي بالواجبات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن ونظافة المحلات والاستقبال والأخلاقيات وأدبيات المهنة، مع ضرورة الابتعاد عن الاحتكار عن طريق حصر ادائها لفائدة مستخدم واحد بعينه، وانما يجب احترام وخدمة كل من يقدم عروض وطلبات للهيئة.

لقد منحت السلطة الوصية بصفة خاصة والحكومة الجزائرية بصفة عامة، أهمية كبيرة لتسيير سوق العمل، ودراسة الطلبات والعروض الواردة اليه بغرض التقليل من نسب البطالة وذلك بإعطاء دور للهيئات الخاصة لتنصيب العمال الراغبين والباحثين عن العمل للقيام بدورهم الي جانب الوكالة الوطنية للشغل باعتبارها المكلف الرسمي بدور الوساطة. لكن هذه المكانة التي أعطت للوساطة الخاصة التي تمارس مهامها عن طريق الوكالات المعتمدة لذلك، مهددة بسحب الاعتماد المقدم لها في حالات حددها المشرع الجزائري في الإخلال بالالتزامات الناتجة عن الأحكام التشريعية والتنظيمية، وعدم احترام شروط الاتفاقية و/او الشروط المحددة في دفتر الأعباء، واختلال أو توقيف نشاط الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب.

### خاتمة:

حاولت الدولة الجزائرية منذ تفاقم ظاهرة البطالة، تبني العديد من الاليات والسياسات من اجل تجسيد وتنفيذ السياسة المسطرة في مجال ترقية التشغيل ومكافحة البطالة، ومن أهمها آلية الوساطة لمعالجة اختلال التوازن في سوق العمل بين طالبي العمل ممثلين في الأشخاص الباحثين عنه، وعارضيه من مؤسسات وهيئات عمومية وخاصة.

لعبت الوكالة الوطنية دور الوساطة في تسيير سوق العمل الجزائرية منذ الاستقلال، حيث اعتبرت أقدم الهيئات العمومية في مجال التشغيل، وعرفت في تلك الفترة باسم المكتب الوطني لليد العاملة، لتتغير تسميتها سنة 1990 وتصبح الوكالة الوطنية للشغل المضطلة بعدة مهام كالإشراف على تنصيب العمال، ومراقبة التشغيل، والتدخل في اصلاح وعصرنة سوق العمل الجزائرية وفق المعايير الدولية والتطورات التكنولوجية. ونتيجة للضغط الذي عانت منه الهيئة العمومية أقرت السلطات الوصية بإمكانية انشاء هيئات خاصة تساهم عي عملية الوساطة، عرفت بالهيئات الخاصة لتنصيب العمال.

لقد حصر المشرع الجزائري دور هذه الهيئات الخاصة التي تم اعتمادها في الجزائر، بغرض التقريب بين عروض وطلبات العمل في إطار سياسة دعم العمل المأجور، في القيام بتسجيل العمال وانتقائهم وتقديمهم للهيئات المستخدمة قصد تنصيبهم، وكذا في عمليات البحث عن عروض الشغل واستقبالها وتوزيعها، من دون ان تصبح هذه الهيئات طرفا في

علاقات العمل التي يمكن ان تنتج عنها. من جهة أخرى، سمح لها بالبحث عن مناصب عمل للجزائريين الباحثين عنها باستثناء الجزائريين الباحثين عن العمل في الخارج، والأجانب الباحثين عن العمل في الجزائر.

وأخيرا يمكن القول أن آلية الوساطة تلعب دورا محوريا في تسيير سوق العمل الجزائرية وتساهم في تنفيذ السياسة الوطنية للتشغيل وفي الجهد الوطني لتنمية الشغل وترقيته وفي مكافحة البطالة. لكن يبقى أن الوكالة الوطنية للتشغيل تعتبر الهيئة الرسمية الأساسية المكلفة بالوساطة في تسيير سوق العمل، وبالتالي القيام بعملية تنفيذ السياسة العامة للتشغيل إضافة إلى المهام التي تضطلع بها في إطار البرامج التشغيلية كالإدماج المهني للشباب. بالمقابل، ينحصر دور الهيئات الخاصة للتنصيب في عملية التنصيب لا أكثر، وإنشاؤها كان بغرض تخفيف العبء والضغط عن الآلية الرسمية ومشاركتها في أداء مهامها، لكن يبقى التسيير الفعلي للوكالة الوطنية للتشغيل، محتكرة بذلك دور الوساطة، وتبقى المقاربة التشاركية محدودة، خاصة في ظل تخصيص الوكالة العمومية بدور تسيير منحة البطالة مما يفرض على البطالين الشباب التسجيل بها والتعامل معها بشكل أساسي.

### قائمة المراجع:

- الايدامي حمدي شاعر مسلم، جبر الجبوري نادية لطفي، "الاستثمار في المورد البشري وفق متطلبات سوق العمل في العراق"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 24، عدد 107
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، الجريدة الرسمية، عدد 53، لصادرة 29 يونيو 1971.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 123/07 المؤرخ في 24 افريل 2007، يضبط شروط وكيفيات منح الامتياز للهيئة الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها، ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، الجريدة الرسمية، العدد 28 الصادرة بتاريخ 02 ماي 2007
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الوكالة الوطنية للتشغيل، الموقع الالكتروني الرسمي: [www.anem.dz](http://www.anem.dz)
- الجمهورية التونسية، الوكالة الوطنية للعمل الدولي المستقل، الموقع الالكتروني الرسمي: <https://www.aneti-international.tn>
- المملكة المغربية، الوكالة الوطنية لانعاش التشغيل والكفاءات، الموقع الالكتروني الرسمي: <http://www.anapec.org>
- المصري مندر واصف، عبد الرحيم عادل لطفي، "نظام معلومات القوى العاملة والتشغيل"، التقرير العربي الاول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية نحو سياسات واليات فاعلة، 2013.

- حدو محمد، أثر سياسات سوق العمل النشطة على التشغيل في الجزائر دراسة تحليلية وقياسية (2000-2018)، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تحليل اقتصادي وتقنيات كمية، جامعة الجزائر 03، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، 2020.
- حمدي علي، خدمات ومكاتب التشغيل ودورها في الحد من مشكلة البطالة، منظمة العمل العربية، التقرير العربي الرابع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، 2014.
- عادل لطفي، "مؤشرات سوق العمل"، ورشة للعمل الاقليمية التدريبية حول تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية تحت شعار دعم المشروعات الصغرى دعم الاقتصاد الوطني سلطنة عمان، مسقط 12/8 ديسمبر 2007.
- عدوان ناصر دادي، العابد عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.