

راشدي حدهوم دليّة

أستاذة مساعدة قسم أ

كلية الحقوق – جامعة وهران 2

عضو بمخبر القانون اجتماعي

الوساطة في التشغيل¹ آلية قانونية لحماية الحق في العمل

ملخص

تبنّى المشرع الوساطة في التشغيل منذ الاستقلال إلا أن دور هيئات الوساطة المتمثلة في الوكالة الوطنية للتشغيل كان ألياً يهدف إلى تنفيذ السياسة العامة للدولة.

حديثاً تمّ تفعيل هذه الآلية القانونية بما يتلاءم وسياسة الانفتاح الاقتصادي، في إطار تدعيم دور هيئات الوساطة للربط بين عروض وطلبات العمل، وتطوير مهمة الإعلام والإحصاء الدقيق لاحتياجات سوق الشغل، والاعتراف بالهيئات الخاصة للشغل مع تحديد صلاحياتها دون أن تكون طرفاً في علاقة العمل، خدمة للهيئات المستخدمة وطالبي الشغل وتكريساً لحق الانتساب إلى العمل بتكليفه مع المعطيات الجديدة.

كما تدخّل المشرع لتأطير الوساطة في التشغيل، بفرض إجبارية المرور عبر هيئات التشغيل لتنصيب العمال من طرف المستخدم، ورتب جزاءات مالية رادعة على مخالفة هذه الأحكام، وحماية طالبي الشغل في إطار مبدأ مجانية التشغيل، كما دعم دور أجهزة الرقابة على تنصيب العمال ممثلة في مفتشية العمل والوكالة الوطنية للتشغيل، ورغم ذلك تبقى حماية الحق في الشغل قاصرة في ظل الممارسات المخالفة للقانون سواء من طرف المستخدم أو هيئات الوساطة للشغل.

Résumé

Le législateur a adopté l'intermédiaire dans l'emploi depuis l'indépendance, cependant le rôle des organismes intermédiaires représentés dans l'Agence Nationale pour l'Emploi était automatique quant à l'exécution de la politique globale de l'État.

¹ لم يرد في القوانين الخاصة بالتشغيل في القانون الجزائري مصطلح الوساطة في التشغيل إلا بصفة ضمنية، من خلال المادة 5 من قانون 19/04 بقولها "يقصد بتنصيب العمال إقامة علاقة بين طالبي الشغل والمستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل....." وهو نفسه مفهوم الوساطة كما ورد في الفقه والتشريعات الحديثة، خصوصاً في ظل الاعتراف للهيئات الخاصة بهذا الدور، راجع المادة 475 من مدونة الشغل المغربية في الباب الأول من الكتاب الرابع تحت عنوان "الوساطة في الاستخدام"، ومن الفقه ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، دار النهضة العربية، القاهرة، ص.35، وسيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، جامعة الزيتونة، الأردن، 2010، ص.195.

Récemment ce système a été mis en exécution en adéquation avec la politique d'ouverture économique dans le cadre du soutien du rôle des organismes intermédiaires pour relier entre l'offre et la demande de l'emploi, ainsi que le développement de la mission de l'information et des statistiques précises en concordance avec les besoins du marché de l'emploi et reconnaître les organismes privés pour l'emploi tout en désignant leurs compétences, sans toutefois qu'ils fassent partie de la relation du travail en servant, et les organismes employeurs, et les demandeurs d'emploi en instaurant le droit d'affiliation à l'emploi en l'adaptant avec les nouvelles données.

Aussi le législateur est intervenu afin d'encadrer le système intermédiaire dans l'emploi en imposant le passage obligatoire par les organismes de l'emploi pour poster les travailleurs par l'employeur.

Des amendes financières répressives ont été prévues contre la non exécution de ses jugements ainsi il protège le demandeur de l'emploi, quant au principe de la gratuité de l'emploi.

Le législateur soutient les mécanismes de contrôle de la postulation des travailleurs représentés dans l'Inspection du travail et l'Agence Nationale pour l'Emploi, et malgré toutes ces mesures, la protection du droit au travail reste insuffisante vu les pratiques déloyales de l'employeur ou des organismes intermédiaires pour l'emploi.

Summary:

The legislator adopted the intermediary in employment since the independence nevertheless, the role of the intermediary organisms which is represented in the National Employment Agency was automatically to execute the global Policy of the Government.

Recently this system is executed in convenience with the opening economy policy to sustain the role of the intermediary organisms to link between the employment offer and the application, to also improve the mission of the mass information and the précised statistics to the needs of the employment market, to recognize the private employment organisms to limit their competences without taking a part in the work relation; it consist only to serve the employer and the applicant and to establish the right to affiliation to work by making it suitable with the new facts.

The legislator intervene to organize the intermediary in employment by pass obligatory trough the employment organisms to postulate workers by the employer, he ordered repressive financials penalties' for those who behave against these judgments and to protect the applicants according to the principle of gratuitousness of employment.

He also sustain the role of the inspection mechanisms to postulate workers which is represented in the Work Inspection and the National Employment Agency; in spite of these, the protection of the right to work remains insufficient in the shade of the practices against the law by the employer or by the intermediary employment organisms at the same level.

مقدمة:

لكل المواطنين الحق في العمل،² فحق العمل مكفول دستوريا، ويؤدي ضمان الحق في الشغل إلى ضمان الأمن الوظيفي للعمال، وما ينجم عنه من استقرار اجتماعي واقتصادي. إلا أنه على مستوى التوجه الاقتصادي الليبرالي المنتهج، فإن الحق في الشغل لا يقابله التزام بضمن توفير الشغل لكل طالب له، في ظل تخلي الدولة وانسحابها من تسيير علاقات العمل والتشغيل.³ والأصل أن عقد العمل الفردي يتم مباشرة بين العامل والمستخدم حيث يتكفل الطرفين بمناقشة بنود العقد والانتساب إلى الشغل في إطار مبدأ حرية التوظيف، إلا أن الانضمام إلى عالم الشغل أضحى أمرا صعبا خصوصا في ظل استفحال ظاهرة البطالة ونمو القطاع الخاص الذي يتطلب معايير خاصة تختلف عن تلك المعايير التقليدية المعروفة في إطار القانون العام، وكذا انتشار ظاهرة الشغل الغير منظم. وقد اقتضى ذلك تدخل الدولة لتفعيل آليات تنظيم سوق الشغل، حيث أن انسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل وسوق التشغيل لم يكن كليا، ويترجم هذا التدخل من خلا إنشاء آلية الوساطة في التشغيل للتقريب بين عروض وطلبات الشغل وتأطيرها، وقد عمل المشرع من خلال الأحكام المستحدثة على تدعيم هيئات الوساطة بالصلاحيات القانونية لضمان الحق في الانتساب إلى الشغل وأضفى الرسمية على الهيئات الخاصة للتشغيل التي كانت تنشط في الخفاء، وعمل على فرض الرقابة الصارمة على هذه الهيئات لإحباط المضاربة على حق المواطن في العمل. ويثور التساؤل حول النقاط التالية :

- هل الآليات القانونية الحالية للوساطة في الشغل كافية لتكريس الحق في الشغل فعليا؟
- ما هي جدوى الاعتراف بالهيئات الخاصة كوسيط للتشغيل، وما سبب تحديد صلاحياتها؟

² المادة 55 من الدستور الجزائري لسنة 1996، والفصل 13 من الدستور المغربي.
³ وهذا ما ترجمه قانون 11/90 الذي جاء بمرونة التشغيل عن طريق توسيع مجال توقيت الشغل، تسريح العمال لأسباب اقتصادية، وإقرار اللجوء إلى الاتفاقيات الجماعية فيما يخص شروط العمل والتشغيل.... فأحدث قطيعة مع القانون الأساسي العام للعامل 12/78 الذي نصت المادة 10 منه على أن تضمن الدولة الاستقرار والحفاظ على الشغل لكل العمال.

- ما مدى كفاية الأحكام الجزائية المنصوص عليها في قانون 19/04 والمرسوم 77/06 لتجنب الخروقات التي ما زالت تصدر الحق في الشغل، والحقوق المتفرّعة عنه كالحق في الإعلام حول مناصب الشغل، مجانية الوساطة، عدم التمييز وتكافؤ الفرص؟

أولاً: إعادة تكييف قانوني للوساطة مع سوق التشغيل

الوساطة في التشغيل آلية تهدف إلى تسهيل انضمام طالبي الشغل إلى العمل عن طريق تقريب العروض بالطلبات، ويختلف اعتماد الوساطة في إبرام عقود العمل من دولة إلى أخرى، فتسندها بعض الدول إلى وكالات ومكاتب حكومية عامة، وتحظر تشغيل العمال عن طريق الموردّين أو المقاولين في إطار المكاتب الخاصة. وينظم البعض الآخر الوساطة في إطار البلديات والمحافظات بإنشاء مكاتب استخدام رسمية. كما تسند بعض الدول مهمة الوساطة إلى مكاتب خاصة للتشغيل تخضع لإشراف الدولة، وتصبح بذلك الوساطة مهنة يحترفها الأفراد في صورة مقاولات لتزويد العمال اللازمين لصالح المؤسسات المستخدمة.⁴

تعتمد التشريعات واحدا من هذه الأنظمة أو كلها، واعتماد نظام دون آخر يتعلق بالاتجاه الاقتصادي والاجتماعي للدولة، وقد اعتمدت الجزائر نظام الوكالات العامة في الوساطة في الشغل إلا أنها اعترفت في إطار نظام اقتصاد السوق بالوساطة في إطار الوكالات الخاصة سنة 2004.

1) الوكالة الوطنية للتشغيل : تحوّل في الطبيعة القانونية وتطوّر في المهام

اعتبرت الجزائر الوساطة في مجال الشغل خدمة عمومية مجانية، واعتمدت نظام الوكالات العامة للوساطة منذ الاستقلال فأنشأت الديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO)، وكان يهدف إلى تطبيق سياسة الدولة في مجال التشغيل،⁵ ثم صدر المرسوم 153/63 المتعلق بمراقبة التشغيل وتوظيف العمال عن طريق هذه الهيئة.

ولقد أصبح هذا الديوان يسمى بالوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) بموجب المرسوم التنفيذي رقم 6.259/90

حسب المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 259/90 فإن الوكالة الوطنية للتشغيل هي عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية، ذات استقلال مالي، وتعمل تحت وصاية

⁴ سيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع جامعة الزيتونة الأردن، 2010، ص 193.

⁵ بموجب المرسوم 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962، ثم صدر الأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17/06/1971 نظم هذا الديوان.
²Mhammed Nasr Eddine KORICHE , transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat , thèse de doctorat au droit social, soutenue le 05 juillet 2003, université Montesquieu BORDEAUX IV, p 131

الوزارة المكلفة بالتشغيل والتضامن، وقد اعتمدت الجزائر تبعية هذا الجهاز الحساس للدولة لتتمكن من مراقبة أية ظاهرة ناجمة عن العمل المأجور.

ونشير إلى أن بعض الدول تحت وطأة الصعوبات المالية أدخلتها ضمن مصالح وزارة العمل، وتركت البعض منها أمر تنظيمها للتسيير المشترك عن طريق نظام اتفاقي بين أرباب العمل ومنظمات العمال، يتم مراقبتها عن طريق مفتشية العمل، ويمنح لها الاعتراف القانوني، وصفة التنظيم من أجل المنفعة العامة.

إن حساسية الوساطة في التشغيل، وخشية الدولة من انحراف هيئات الوساطة عن دورها الأساسي، واستخدامها كوسيلة لاستغلال العمال والاتجار في الأيدي العاملة هو السبب في اعتماد هيئات إدارية للوساطة في التشغيل، ومسايرة للتحول الاقتصادي طراً تعديلاً على الطبيعة القانونية لهذه الهيئة في القانون 79/04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل الذي اعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص- في المادة 7 الفقرة الثانية- إلا أن مهمتها تتمثل في إدارة المرفق العمومي للتنصيب.

وطبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 877/06 فهي تمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتعمل تحت وصاية وزارة العمل، يتكون مجلس إدارتها من ممثلين عن مختلف القطاعات الوزارية والمؤسسات العامة ذات الصلة بقطاع التشغيل، وكذا من ممثلين عن المنظمات المهنية للمستخدمين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً بنسبة 3 أعضاء عن كل طرف.⁹

وبالإضافة إلى المديرية العامة للوكالة تم تأسيس شبكة تساعدها في تنفيذ مهامها تتمثل في الوكالات الجهوية والمحلية للتشغيل.¹⁰

لقد اعتبرت الوكالة الوطنية للتشغيل من بين أدوات التحول الاقتصادي في إطار تدعيمها بالوسائل اللازمة لتطوير مهامها التي تتمثل في :

1- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها، ويتم ذلك عن طريق استخدام التقنيات الحديثة في الإحاطة بسوق التشغيل واليد العاملة بصورة دقيقة بوضع منظومة إعلامية وإحصائية وتطوير الآليات من أجل ذلك.

⁷ قانون 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، والذي لم يبلغ المرسوم 153/63 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل، ج، ر، العدد 83 لسنة 2004.

⁸ المؤرخ في 18 فبراير 2006 يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، ج. ر. العدد 09 لسنة 2006.

⁹ المواد 2، 3، 6، 7 من المرسوم التنفيذي 77/06 المذكور وهو يختلف عما كان سائداً، حيث لم يكن هناك تمثيل لصالح المنظمات النقابية للعمال على مستوى مجلس إدارتها في القانون السابق.

¹⁰ المادة 26 من المرسوم التنفيذي 77/06 المذكور.

2- تحصيل طلبات وعروض الشغل وربطها وهي من أبرز مهام الوكالة حيث تعمل على استقبال طالبي العمل وتوجيههم وتنصيبهم والبحث والتحري حول عروض الشغل، وربط هذه الطلبات بالعروض.

وتعمل على تشجيع حركة اليد العاملة الجغرافية والمهنية، والبحث عن فرص تنصيب العمال الجزائريين بالخارج، كما تقوم الهيئة بالتنسيق مع هيئات أخرى بالنشاطات التي تهدف إلى عمليات التحويل المهني، أو التكوين التكميلي من أجل ملائمة مؤهلات طالبي الشغل مع الوظائف المتوفرة.

3- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

4- ضمان تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بالتشغيل في حدود اختصاصها وفقا للقانون 19/04 المذكور، خصوصا في إطار الاتفاقيات التي تبرمها الوكالة مع البلديات والهيئات الخاصة المكلفة بتنصيب العمال وضرورة تنفيذ الالتزامات الناجمة عنها مثل تبليغها بالمعطيات الإحصائية حول التوظيفات التي قامت بها.¹¹

وما يلاحظ، تطور عمل الوكالة الوطنية للتشغيل خلال العشرية الأخيرة خارج إطار عمليات تأطير السياسة العامة للدولة في إطار التشغيل وتنفيذها، على مستوى التوظيف وتلقي عروض العمل نتيجة الإجراءات والأحكام والجزاءات التي تضمنها القانون 19/04 وتشديد عملية الرقابة عن طريق التنسيق بين مفتشية العمل ووكالات التشغيل.¹²

وعلى مستوى تحديث الوسائل المستخدمة في التشغيل عملت الوكالة على تحسين أدائها في الإعلام حول سوق التشغيل، حيث قامت سنة 2014 بإعداد المدونة الجزائرية للمهن والتشغيل، وهي أداة تسمح بتعداد وحصر وتصنيف المهن التي تتناسب مع النشاطات والكفاءات الأساسية وتعمل على تقوية الوساطة، وسيتم وضعها في متناول طالبي الشغل والهيئات المستخدمة للتعرف على الطلبات والعروض مما سيتيح تحليل أدق لسوق الشغل، وكذا توسيعها إلى الخدمات المقدمة عن بعد ضمن شبكة الانترنت مثل التسجيل الأولي للعروض والطلبات.¹³

(2) الاعتراف بالهيئات الخاصة للتشغيل وتدرج في الصلاحيات

• نشاطات مقنّعة لمكاتب الوساطة وتدخل المشرّع لتأطيرها

¹¹ المادتان 21، 22 من القانون 19/04.

¹² تبين الإحصائيات بأن عروض العمل الموجهة إلى الوكالة المحلية للتشغيل بولاية ورقلة تضاعفت في سنتين (2006-2008) بشكل ملحوظ إذ تجاوزت 15 ألف عرض عمل، موقع الشروق أونلاين، مقال بعنوان 4 آلاف عملية تفتيش كشفت خروقات خطيرة في ملف التفتيش، حكيم عزي، بتاريخ 2009/03/04.

¹³ مقال بعنوان : الغازي يسهل إجراءات الوساطة في سوق العمل نشر في جريدة الشعب بتاريخ 2014/05/13.

حتى سنة 1990 حظر المشرع صراحة أي تدخّل للمقاولين الخواص في تشغيل العمال من أجل لعب دور الوساطة بين عروض وطلبات الشغل، في شكل هيئات خاصة بهدف تحقيق الربح،¹⁴ حيث ظلت الوكالة الوطنية للتشغيل الهيئة المحتكرة لمجال الوساطة في التشغيل وهي المخولة بصفة حصرية بتنصيب العمال.

تدخل المشرع سنة 2004 في إطار القانون 19/04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل من أجل الترخيص لهيئات خاصة تتولّى الخدمة العمومية للتنصيب من خلال مادته التاسعة، كما حدد الشروط والكيفيات التي تمارس فيها هذه المهمة، ويعتبر هذا الاتجاه مساهمًا للاتفاقية الدولية رقم 181 لسنة 1997 حول الوكالات الخاصة للتشغيل، والتي صادقت عليها الجزائر في 06 جوان 2006، تماشياً مع التحول الاقتصادي الليبرالي في تنظيم علاقات العمل، فقد أصبحت هذه الوكالات واقعا يفرض نفسه، فكان تدخل المشرع ضروريا لإضفاء الرّسمية على مكاتب التشغيل الخاصة.

إن عدم منع المشرع الصريح لهذه الوكالات بموجب القانون 11/90 تم تفسيره على أساس إرادة المشرع في فتح سوق الشغل للمبادرة الخاصة،¹⁵ وأدت هذه المرونة إلى فتح المجال واسعا لمتعاملين خواص في ظل عدم فعالية الجهاز الحكومي لضبط وتسيير التشغيل ممثلا في الوكالة الوطنية للتشغيل، وقد مارس هؤلاء الوساطة تحت عدة أشكال قانونية، ورغم الإنذارات الموجهة للدولة إزاء هذه الممارسات، لم تتدخل لتأطيرها إلا في سنة 2004.

إن اللجوء إلى المكاتب الخاصة للتشغيل كان يتم قبل سنة 2004 غالبا خارج الأطر القانونية التي قررها التشريع في إطار تنصيب العمال، حيث أصبحت المؤسسات الاقتصادية تتجاهل الالتزام بالتصريح بعروض الشغل والمناصب الشاغرة، فاستفحلت ظاهرة مكاتب ومقاولات التشغيل الخاصة خصوصا في مناطق الجنوب، حيث تلجأ إليها المؤسسات مخالفة للقانون في غياب جزاءات فعالة وراذعة في هذا الإطار في قانون 11/90،¹⁶ وتحت ستار الوساطة عملت هذه المكاتب على ممارسة نشاطات تدخل بامتياز في مفهوم المضاربة، وتوسّع نشاطها بعد استحداث نشاط جديد على مستوى السجل التجاري يخص انتقاء اليد العاملة حدّد له رمز 607011.

قبل التدخّل لتأطير عمل الوكالات الخاصة، كان صدور قرار عن رئاسة الحكومة بتاريخ 04 مارس 2003 يقضي بتجميد نشاط هذه الوكالات، وضرورة لجوء المؤسسات العمومية والخاصة إلى الوكالة

¹⁴ نصت عليه المادة 62 من القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78، ومسايرة للاتفاقية الدولية رقم 96 لسنة 1949 حول مكاتب التوظيف التي نصت على ضرورة إلغاء المكاتب الخاصة للوساطة في التشغيل، وقد صادقت عليها الجزائر في سنة 1962، و Cf KORICHE Op,cit,p.133.,(M.N.E)

¹⁵ كما كان عليه في ظل قانون 12/78 المذكور، والمرسوم 153/63 الذي نص في مادته الأولى أن الديوان الوطني لليد العاملة هو المخول الوحيد للقيام بتنصيب العمال.

¹⁶ (M.N.E.), KORICHE , Op, cit, p136.

الوطنية للتشغيل وإعطاء الأولوية لليد العاملة المحلية تحت ضغوط اجتماعية بسبب التمييز في التوظيف المدعم من سماسرة التشغيل خصوصا في مناطق الجنوب.¹⁷

• إجراءات قانونية صارمة ورقابة مشددة

قيّد المشرع الجزائري من خلال القانون 19/04 والقوانين اللاحقة له إنشاء الوكالات الخاصة للتشغيل بشروط وإجراءات قانونية خاصة، بالنظر إلى طبيعة مهامها حتى لا تكون وسيلة للاتجار في اليد العاملة.

فحتى تساهم في إطار الوساطة في التشغيل يجب أن يتم اعتماد هذه الهيئات الخاصة بقرار وزير التشغيل بعد أخذ رأي اللجنة الوزارية المشتركة وفقا للشروط الواردة في المرسوم التنفيذي 123/07،¹⁸ ويمنح الاعتماد لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد، ويجب على مسؤول الهيئة تقديم طلب تجديد الاعتماد في أجل ستة أشهر قبل انقضاء مدة الاعتماد.

تعتبر في مفهوم هذا المرسوم هيئة خاصة للتشغيل كل شخص طبيعي أو معنوي معتمد للتوظيف مكلف بتقديم خدمات متعلقة بسوق الشغل، لا يكفي الاعتماد الصادر عن الوزارة لتقوم هذه الهيئة بمهامها، وإنما يستلزم القانون أن يكون تدخل هذه الوكالات في إطار اتفاقية تبرم مع الوكالة الوطنية للتشغيل، والالتزام بدفتر الشروط النموذجي المبين في إطار المرسوم المذكور.

تتعلق الاتفاقية المذكورة بتحديد المجال الإقليمي والنوعي الذي تنشط فيه هذه الوكالات الخاصة، وتحديد التزاماتها، ونوعية الخدمات والوسائل التي توفرها لصالح طالبي الشغل لمرافقتهم نحو الإدماج المهني وتستنعين في ذلك بخبراء مختصين في ميدان التشغيل وتسيير الموارد البشرية، وعليها الالتزام بالشروط الواردة في الاتفاقية تحت طائلة فسخ هذه الأخيرة وتوقيف نشاطها كما توضحه المادة 13 من القانون 19/04 المذكور.

ويتعين على الهيئات الخاصة للتشغيل الالتزام بدفتر الأعباء النموذجي طبقا للمادة 11 من القانون 19/04، حيث تكفل المرسوم التنفيذي 23/07 المذكور ببيان الالتزامات الإدارية والتقنية والبشرية المطلوبة في الهيئات الخاصة لممارسة الوساطة في التشغيل، وكذا طبيعة العلاقة التي تربطها بطالبي الشغل من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى وكذا الهيئة الوطنية للتشغيل.

¹⁷ إثر المظاهرات والأحداث العنيفة التي حدثت في الجنوب في فيفري 2004 من طرف الشباب العاطل عن العمل الذين اعتبروا معايير التوظيف في الشركات البترولية تمييزية لصالح شباب الشمال وهو أمر دعمه سماسرة التشغيل.

¹⁸ المؤرخ في 24 أبريل 2007 يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتتصيب العمال وسحبها منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتتصيب العمال، المادة 14 منه.

تعمل هذه الوكالات تحت مراقبة مصالح وزارة التشغيل وكذا مفتشية العمل، وتتركز المراقبة خصوصا حول احترام مبدأ تكافؤ الفرص لطالبي الشغل في إطار التوظيف، ويطبق القانون في مجال علاقات العمل وتنصيب العمال، ويتم فسخ الاتفاقية من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل لعدم احترام الالتزامات المفروضة من طرف الوكالات الخاصة قانونا، سواء أحكام القانون 19/04 أو (و) المرسوم 123/07، بنود الاتفاقية التي تربطها بالوكالة الوطنية للتشغيل، والشروط المحددة في دفتر الأعباء ويؤدي ذلك إلى إنهاء نشاط الوكالة الخاصة، كما يمكن سحب الاعتماد في حالة الإخلال بالالتزامات القانونية التي تكلف بها هذه الهيئات في إطار تنصيب العمّال، أو الإخلال بحقوق العمّال في هذا المجال كمبدأ مجانية تنصيب العمّال ومبدأ عدم التمييز وتكافؤ الفرص.

وإلى جانب فسخ الاتفاقية وسحب الاعتماد فرض المشرع جزاءات إدارية أخرى على الهيئات الخاصة للوساطة في حالة مخالفتها للالتزامات القانونية أو التنظيمية تتمثل في **الغلق المؤقت للهيئة الخاصة أو التوقيف المؤقت للنشاط**.¹⁹

ونص على أن كل تدخل لشخص طبيعي أو معنوي خاضع للقانون الخاص أو العام غير مخوّل له القيام بعملية الوساطة أو لم يتم اعتماده هو غير قانوني، إلا أنه لم يرتب أي جزاء جنائي أو مدني مخصّص لهذه المخالفة.²⁰

• تدرّج في الصّلاحيات

ينحصر دور هذه الهيئات في التقريب بين عروض وطلبات الشغل عن طريق تلقي طلبات وعروض الشغل، تسجيل وانتقاء طالبي الشغل حسب الكفاءات والتخصص واحتياجات المؤسسات، عرض طلبات الشغل والتنقيب على عروض العمل ونشرها، دون أن تكون هذه الهيئة المكلفة بالتوظيف طرفا دائما في علاقات العمل الناجمة عن عملية الوساطة.

وفي هذا الإطار تنص المادة 02 من المرسوم 123/07 على أنه لا يجوز لهذه الهيئات على خلاف الوكالة الوطنية للتشغيل التدخّل من أجل تنصيب طالبي الشغل من اليد العاملة الوطنية في الخارج أو تنصيب اليد العاملة الأجنبية في الجزائر.

كما يحظر عليها وضع اليد العاملة تحت التصرف لصالح الغير سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا،²¹ حيث أن مصادقة الجزائر على الاتفاقية 181 المذكورة التي تجيز ذلك، لم يؤدّ بالمشرع إلى

¹⁹ المادة 32 من المرسوم 123/07، والمادة 13 من القانون 19/04.
² على خلاف المشرع المغربي الذي نصّ على عقوبة عامة على كل مخالفة لأحكام الباب الخاص بالوساطة في الاستخدام بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم.

²¹ راجع المادة 2 من المرسوم المذكور

السماح للهيئات الخاصة بتشغيل عمال من أجل انتدابهم لصالح مؤسسات أخرى مستعملة في إطار تقديم خدمات اليد العاملة المؤقتة، وتوظيف وتسيير وتأجير عمال مؤقتين وانتدابهم في مهام مؤقتة لصالح مؤسسات زبونة كما هو الحال في بعض الدول.²²

ولعل هذا التردد من المشرع الجزائري في توسيع صلاحيات الهيئات الخاصة للتشغيل على خلاف بعض التشريعات يرجع إلى حداثة هذا الاتجاه، والرغبة في تقييم عملها على ضوء الممارسة ثم الاعتراف التدريجي للهيئات الخاصة بهذه المهام، وكذا خشية من المضاربة في هذا الإطار.²³

ولقد بلغ عدد الهيئات الخاصة للتشغيل 20 وكالة موزعة عبر التراب الوطني معتمدة من طرف الدولة إلى غاية سنة 2013، خدماتها مأجورة وتهتم أساسا بقطاع المناجم.²⁴

ونشير إلى أن البلديات تتولى مهمة الوساطة في الشغل بتنصيب العمال وتلقي العروض والطلبات في المناطق التي لا توجد فروع الوكالة الوطنية للتشغيل في حدود اختصاصها الإقليمي، وتلتزم في هذا الإطار بإبرام اتفاقية مع الوكالة الوطنية للتشغيل وتنقيد بدفتر الأعباء النموذجي.

ثانيا: الوساطة في التشغيل محرك أم عائق للحق في العمل

إنّ الغرض من الوساطة هو تنظيم سوق الشغل وإقامة التوازن بين العرض والطلب بتسهيل الانتساب إلى عالم الشغل لصالح طالبيه من جهة، ورفع العبء على المؤسسات في الحصول على اليد العاملة المؤهلة والمتخصصة، وبالتالي تكريس الحق في العمل والحقوق المتفرّعة عنه المنصوص عليها قانونا، كالحق في مجانية الانتساب إلى عالم الشغل، الحق في عدم التمييز والحق في الإعلام حول مناصب الشغل، وبالتالي حماية طالبي الشغل من أي تعسف في مواجهة المستخدم في هذا المجال.

وسعيا من المشرع لضمان السير الحسن والنزاهة لإجراءات الانتساب وكذا إحباط أية محاولة للغش والتحايل في منح مناصب الشغل خارج إطار القانون من طرف المستخدم أو هيئات التشغيل، رتب المشرع جزاءات مدنية وإدارية رادعة لكفالة الحق في العمل، وحرص على تدعيم الرقابة بتدخل هيئات التشغيل ومفتشية العمل إلا أن تطبيق القانون يبقى قاصرا، وتسجل عدة خروقات من طرف المؤسسات وحتى من هيئات التشغيل في هذا الإطار، نظرا لغياب الوعي وصعوبة إثبات المخالفات من طرف المواطن في هذا المجال.

²² Cf . en ce sens (M.N.E.), KORICHE, op cit .p .133

²³ ومن أهم هذه التشريعات مدونة الشغل المغربية التي خصصت الكتاب الرابع بعنوان الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء، الباب الأول :
في الاستخدام من المواد 475 إلى المادة 491، والباب الثاني الأحكام المتعلقة بمقاولات التشغيل المؤقت (المواد من 495 إلى 506)، راجع عمر تيزاوي، مدونة الشغل بين متطلبات المقالة وحقوق الأجراء، مطبعة الصخور السوداء، الدار البيضاء، المغرب، 2011، ص.43 وما يليها.

²⁴ تصريح المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل طاهر شعلال، بتاريخ 2014/12/22 : موقع : www.radioalgerie.dz

1) تجسيد مظاهر الحماية القانونية للانتساب إلى الشغل مهمة مشتركة بين هيئات الوساطة والمستخدم للتعاون وليس التواطؤ

بيّن المشرع مظاهر للحماية القانونية من أجل الانتساب إلى الشغل في إطار قوانين الوساطة في الشغل والقوانين المتعلقة بالعمل أهمها: الإعلام وإجبارية المرور بالوساطة، مجانية الوساطة، عدم التمييز في الحصول على منصب شغل وحماية الحياة الخاصة لطالبي الشغل، كما عزز هذه الحماية بجزاءات إدارية وجنائية في حالة ارتكاب المخالفات سواء في مواجهة المستخدم أو هيئات الوساطة، ويستلزم تجسيد مظاهر الحماية القانونية للانتساب إلى الشغل التعاون وليس التواطؤ بين المستخدم وهيئات الوساطة، فهل هذه الحماية مكرّسة فعلا من الطرفين؟

• الإعلام وإجبارية المرور بالوساطة:

إن المرور بالوساطة هو إجراء إجباري قبل القيام بأية عملية تشغيل من طرف المستخدم، حيث يقع الالتزام على المستخدم بإبلاغ الوكالة المؤهلة، سواء العامة أو الخاصة أو البلديات في حالة عدم وجود الوكالة العامة للتشغيل، بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسة، وبشكل خرق هذا الالتزام جنحة معاقب عليها في المادة 24 من القانون 19/04 المتعلقة بتبليغ العروض بغرامة تتراوح من 10000 دج إلى 30000 دج عن كل منصب شاغر لم يبلغ عنه، وفي حالة العود تضاعف الغرام.²⁵

يقع على المستخدم إرسال المعلومات المتعلقة باحتياجات اليد العاملة وبالتوظيفات التي قام بها إلى الوكالة المؤهلة وتعاقب المادة 25 على الإخلال بهذا الالتزام بغرامة مالية تتراوح من 10000 دج إلى 30000 دج عن كل توظيف لم أو احتياج لليد العاملة لم يرسل إلى وكالة التشغيل وفي حالة العود تضاعف الغرامة، ونرى أن قيمة هذه الغرامة معتبرة مما قد يحثّ المستخدم على عدم ارتكاب هذه المخالفات.

تتكفل وكالات التشغيل بضمان استقبال طالبي الشغل وتوجيههم ووضعهم في علاقة مع المستخدمين أصحاب

في حالة توفر الشروط المطلوبة، ويفرض القانون أن عروض العمل يجب أن تكون محل نشر واسع.²⁶ ويقع على عارضي الشغل كذلك التسجيل لدى وكالات الوساطة في التشغيل ليتم تنصيبهم، إلا أن القانون لا يرتب أي جزاء من أي نوع في هذه الحالة على عدم التسجيل إلا في حالات خاصة كما هو الأمر في فرض التسجيل على فاقد الشغل لأسباب اقتصادية لدى وكالات التشغيل من أجل الاستفادة من

²⁵ كان المرسوم 123/63 يلزم كل مستخدم بالتصريح بكل إنهاء أو فسخ لعقد العمل 7 أيام قبل سريانه، ولم ينص القانون 19/04 على ذلك.

²⁶ كتعليقها في محل الوكالة لتمكين طالبي الشغل من الإطلاع عليها، المادة 6 من القانون 19/04، والمادة 5 من المرسوم التنفيذي 77/06 المذكور.

أداءات نظام التأمين على البطالة، وكذلك لا يمكن للشباب المتخرج من الجامعات والمعاهد الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل إلا إذا تم تسجيلهم كطالبي شغل.²⁷

وقد أحال القانون المتعلق بالتشغيل إلى قانون العقوبات في حالة التصريح الكاذب في مجال تنصيب العمال، سواء من طرف المستخدم بعدم إفادة الوكالة بالمعلومات الضرورية أو الصحيحة حول التوظيف وعروض الشغل، أو حتى من هيئات الوساطة بإخفاء العروض المتاحة لها والتميز في إعلام طالبي الشغل حولها.²⁸

• مجانية الوساطة في التشغيل :

إنّ تنصيب طالبي الشغل بوضعهم في عروض العمل المتاحة مجاني، ولا يمكن أن توضع على عاتق طالبي العمل أية أتعاب أو مصاريف، حتى لو كانت الوكالة المتدخلّة في التشغيل هيئة خاصة، وفقا لما تشير إليه المادة 06 من المرسوم 19/04.

نص دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العامة لتنصيب العمال، على أن تعويض هذه الهيئات يقع حصريا على المستخدمين الذين يستفيدون من خدمات وأداءات الهيئات الخاصة للتشغيل، ويتمّ ذلك تبعا لجدول مرجعي يعده بالاشتراك الوزراء المكلفين على التوالي بالتشغيل، العمل والتجارة على أساس معايير محددة، وهي كلفة عمل التنصيب، عدد العمال المنصبيين، الشروط الخاصة بالتنصيب وفقا لما تشير إليه المادة 3 من المرسوم 153/07.

وفي هذا الإطار ظهر ما يسمى بمبدأ التخصص في الوساطة على مستوى الهيئات الخاصة التي تتكفل بتنصيب طالبي الشغل ذوي كفاءات أو تأهيل خاص، كالتخصص في تشغيل الإطارات ذوي التخصص التقني.... ولا يمنع القانون ذلك وإنما يشترط على هذه الهيئات عدم حصر أدائها لفائدة مستخدم واحد بعينه.²⁹

وتجعل بعض التشريعات قيام المكاتب الخاصة بالوساطة عمل بمقابل مالي يتكفل بدفعه طالب الشغل مقابل الخدمات التي تؤديها له، ويحدد البديل بقرار من الوزير المختص.³⁰

²⁷ المادة 7 من القانون 11/94 المتعلق بعلاقات العمل، والمادة 14 من المرسوم التنفيذي 402/98.

²⁸ المادة 26 من القانون 19/04.

²⁹ المادة 6 من المرسوم 123/07.

³⁰ كالقانون الأردني، راجع سيد محمد رمضان، المرجع السابق، ص 193 .

وحسنا فعل المشرع الجزائري بتقرير مبدأ مجانية الوساطة بالنسبة لطالبي الشغل، وعدم جواز مخالفة هذا المبدأ، إلا أنه لم يربط حمايته بجزاء ردي وهو الملاحظ من خلال قراءة المواد من 23 إلى 27 من قانون 19/04، وهذا ما يجعله فارغ المحتوى خصوصا في مواجهة الهيئات الخاصة للتشغيل، ويمكن الرجوع في هذا الإطار إلى قانون العقوبات والقوانين المتعلقة بمكافحة الرشوة والفساد.

والأصل أن الغرض من الوساطة في التشغيل هو تذليل الصعوبات التي تعوق دون الحصول على عمل، ورفع العبء على المؤسسات في إطار البحث عن المؤهلات واليد العاملة بتسهيل الحصول عليها، الأمر الذي يترتب عليه نوع من التوازن بين العرض والطلب، إلا أنه عمليا يتم استغلال طالبي الشغل في ظل الحاجة إلى العمل والاضطرار إلى الحصول عليه بكل الوسائل، الأمر الذي يؤدي بالوسطاء إلى التحكم في الأشخاص الراغبين في الشغل.

فقد تتناول الهيئات الخاصة على القانون للاتجار في اليد العاملة المؤهلة والغير مؤهلة والمضاربة في هذا الشأن، وهو ما تقوم بعض الوكالات المتخصصة في تشغيل الكفاءات العلمية والتقنية من خلال تقاضي عمولات طائلة من المستخدم كمقابل للبحث عن اليد العاملة المؤهلة، بحيث تقتطع هذه العمولات من الأجر التي سيتقاضاها طالبي الشغل في حالة قبولهم.

وتعتبر هذه الممارسات احتيالية ومخالفة للمادة 3 من المرسوم 153/07 المذكور الذي يبيّن كيفية تعويض هذه الهيئات، خصوصا وأن المشرع الجزائري لم يحدد في قوانين التشغيل المستحدثة مفهوم المضاربة في هذا الإطار ولا الجزاء المترتب عنها.³¹

• عدم التمييز في والتكافؤ في الفرص إطار الانتساب إلى الشغل:

بناء على المادة 17 من القانون 11/90 لا يجوز إقصاء أو تمييز أي مترشح للتوظيف على أسس شخصية وهي الجنس، السن، الوضعية الاجتماعية والعرقية، القرابة العائلية، والقناعات السياسية أو الانتماء إلى نقابة، وبالمقابل حدد المشرع الشروط التي يجب التقيد بها لتشغيل بعض الفئات الخاصة كالأطفال، والنساء والمعوقين والأجانب، ولا تعتبر هذه القواعد بمثابة تمييز وإنما تمثل حماية خاصة لاعتبارات اجتماعية وإنسانية وطبيعية، وتعتبر تكملة لمبدأ عدم التمييز.

رتّب المشرع جزاءات مدنية وجنائية ومالية لحماية مبدأ عدم التمييز إلا أنها تعد قاصرة عن ردع المستخدمين.

فرض المشرع على المستخدم بموجب القانون 320/02، الأولوية في التشغيل لفئة المعوقين في حدود نسبة 1% من مناصب الشغل المتوفرة، تحت طائلة دفع مساهمة مالية لصالح صندوق خاص بتمويل نشاطات حماية وترقية المعوقين ولم يفرض جزاء مدنيا أو جنائيا في هذا الإطار.

³¹ (M.N.E) KORICHE , Op .cit , p.136.

وبخصوص الأجانب فرض المشرع في القانون 10/81³³، إجراءات صارمة تتعلق خصوصا بضرورة الحصول على ترخيص خاص من مصالح التشغيل، ولا يمكن اللجوء إلى التعاقد مع اليد العاملة الأجنبية إلا في حالة عدم توفير يد عاملة وطنية تحمل نفس المؤهلات للمناصب الشاغرة، واستوجب القانون لقبول ملف منح ترخيص العمل أن يرفق الطلب بالتوفير المعلل من الهيئة المستخدمة، والذي يتضمن رأي ممثلي العمال.³⁴

تتكفل هيئات الوساطة في التشغيل باستقبال طالبي التشغيل، لتسجيلهم وإعلامهم بعروض الشغل المناسبة لمؤهلاتهم وخبراتهم، وفي حالة ربط العرض بالطلب، يكون كل من المستخدم وطالب الشغل أحرارا في كيفية إبرام العقد، كما لا يكون كل منهما مجبرا على إبرامه وفقا لمبدأ حرية التعاقد، إلا أنه يقع على المستخدم تبرير رفضه تشغيل العامل المقترح من طرف هيئة التشغيل.³⁵

ورتب المشرع جزاءات جنائيا ماليا على مخالفة عدم التمييز في الشغل من طرف المستخدم في حالة توقيع اتفاقية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل،³⁶ إلا أنه عمليا يقوم أطراف علاقة العمل بالمساس بمبدأ عدم التمييز بصفة ضمنية من خلال بنود بعض الاتفاقيات التي تتضمن امتيازات في الحصول على مناصب الشغل قائمة على أساس القرابة لصالح أبناء العمال.³⁷

وقد منح المشرع الحق لمصالح الدولة ممثلة في المصالح التابعة للتشغيل والمفتشية العامة للعمل بمراقبة الهيئات الخاصة للتشغيل، خصوصا في مجال احترام تساوي فرص وحظوظ طالبي الشغل في الحصول على عمل.³⁸

إن الجزاء المترتب على مخالفة مبدأ عدم التمييز لا يعتبر فعّالا، إذ لم يقرر المشرع جزاء صريحا عن ذلك في القانون 19/04، ونتساءل في هذا الصدد عن معنى الحظر النظري من أن تتضمن أية اتفاقية مظاهر عدم التمييز، في حين يخالف المستخدم عمليا هذا المبدأ.³⁹

³² المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق في حماية وترقية الأشخاص المعوقين.

³³ المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

³⁴ المادتان 2 و3 من القانون 10/81 المذكور.

³⁵ نصت على ذلك المادة 6 من المرسوم 123/63، ولكن لم تربطه بأي جزاء ولم ينص عليه المرسوم 19/04، المذكور.

³⁶ تنص على ذلك المادة 142، وهي الغرامة التي تتراوح من 2000 إلى 5000 دج.

³⁷ Cf. en ce sens l'article 19 de la convention collective de l'entreprise des ciments et dérivés de l'ouest (ERCO) «.....toutefois et à compétence égale, les vacants sont ouvert par ordre de priorité aux enfants des travailleurs de l'entreprise par ordre de situation :

-Enfants ou conjoint du travailleur décédé en position d'activité

-Enfants des retraités ».

³⁸ المادة 29 من المرسوم التنفيذي 123/07 المذكور.

³⁹ تلجأ المؤسسات الاقتصادية خصوصا الكبرى إلى التوظيف المباشر على أسس شخصية كالقرابة والجهوية، راجع مقال مسعود بن سالم، خروقات بالجملة للقوانين، تقرير مركزي أسود عن لوناك بالجلفة ووزير الطاقة يكتفي بإلغاء 4 مناصب بتاريخ 2013/06/14،

ويبقى هذا الجزاء فارغ المحتوى، فعملياً نلاحظ تنامي النزاعات في هذا الإطار رغم صعوبة إثبات طالبي الشغل التمييز القائم على الجنس، الجهوية أو الإعاقة، وبالمقابل يمكن للمستخدم أن يتذرع بأن التوظيف يستند فقط على الكفاءة المهنية وهي المعيار الوحيد لقبول المترشح. ونشير إلى أن تشغيل العمال في المناطق الاقتصادية الحرة يخضع لحرية التوظيف فيما يتعلق بعدم وجوب تسجيل العروض لدى هيئات الوساطة في التشغيل، وكذا الأحكام المتعلقة بتشغيل اليد العاملة الأجنبية وفقاً لما ينص عليه المرسوم التشريعي 40.42/93.

• حماية الحياة الخاصة لطالبي الشغل :

يضمن القانون حق طالبي الشغل في حماية حياتهم الخاصة في إطار التوظيف سواءً في مواجهة وكالات الوساطة في التشغيل أو المستخدم من خلال ما يلي :

- تحديد سلطات المستخدم ووكالات التشغيل في البحث وطلب المعلومات المتعلقة بالوظيفة لا غير، مثل الكفاءة والخبرة المهنية.
- اتخاذ التدابير الضرورية الهادفة لحماية المعلومات الشخصية بحوزة المستخدم أو الوكالات.
- عدم جواز استخدام المعلومات الخاصة بطالبي الشغل من طرف هيئات الوساطة إلا بغرض التصيب.
- عدم جواز إفشاء المعلومات الشخصية المتعلقة بالحياة الخاصة لطالب الشغل إلا الضرورية منها للتصيب.⁴¹

ويتعرض المخالف لهذه الأحكام حسب المادة 27 من القانون 19/04 إلى غرامة مالية تتراوح من 50000 إلى 100000-دج.

(2) عراقيل تعيق فعالية نظام الوساطة في التشغيل

يعتبر دور وكالات التشغيل محدوداً إذا ما استثنينا مهمة الوكالة الوطنية للتشغيل وفروعها، في إطار تنفيذ آليات التأطير التي وضعتها الدولة لتسيير التشغيل ومكافحة البطالة والمتمثلة في عقود ما قبل

رغم صدور تعليمية من الرئيس المدير العام لسونا طراك SPP/AKA/2011/0004، الصادرة بتاريخ 04 جانفي 2011 المتعلقة بعلاقات القرابة التي قد تسبب ضرراً بمصالح الشركة، موقع الجلفة انفو.

⁴⁰ المادة 27 من المرسوم 93 / 12 المؤرخ في 15/10/93 المتعلقة بترقية الاستثمار والمرسوم التنفيذي رقم 320/94 المؤرخ في 17/10/94 المتعلق بالمناطق الحرة، وتنص المادة 27 على أن تكون علاقات العمل فيما يخص شروط التوظيف والأجور والتسريح بين الأجراء والمؤسسات الموجودة خاضعة لاتفاقيات تعاقدية تبرم بحرية بين الطرفين.

⁴¹ المادتان 20 من القانون 19/04 والمادة 16 من المرسوم التنفيذي 123/07 .

التشغيل، الشبكة الاجتماعية والنشاطات ذات المنفعة العامة لإدماج الشباب البطال، وكذا الدور المحتشم للوكالات الخاصة بفعل حداثة التجربة وعدم السعي لتطوير وتحديث آليات التشغيل.

وتتمثل أهم الأسباب المؤدية إلى ضعف آلية الوساطة في التشغيل في :

• **عدم التزام المستخدم بأحكام تنصيب العمال والوساطة** : قرّر المشرع الالتزام الإجباري للمؤسسات المستخدمة بالمرور عبر الوساطة، واعترف لها بالحق في التوظيف المباشر في حالة عدم استجابة هيئات التشغيل للعروض المقدمة في ظرف 21 يوماً، إما لعدم وجود مترشح أو لعدم قبوله،⁴² ويشتكى المستخدم من طول هذه المدة مما يؤدي إلى المساس بسير المؤسسة الاقتصادية واستمرارها، ويطالبون بتخفيضها.

إلا أنه في الواقع العملي يلاحظ أن التوظيف المباشر هو المحبذ لدى المستخدم - رغم أنه لا يمكن إنكار دور الجزاء الردعي الذي قرّره القانون 19/04- دون أن يولي الاهتمام اللازم للأحكام القانونية التي تجبره على المرور عبر الوساطة لتوظيف العمال ويرجع السبب إلى:

• عزوف الإدارة عن تفعيل النصوص القانونية الردعية، فرغم تدخل الهيئات المخولة بإرسال لجان مركزية للتحقيق في المخالفات وإعداد تقارير بذلك، فإنه يتم إصلاح المخالفات بصفة كلية أو جزئية، بالاكتماء بإلغاء المناصب التي تم التوظيف فيها دون احترام قانون تنصيب العمال وعدم الخضوع للجزاء الجنائي المقرر.

• خضوع مديري المؤسسات إلى ضغوط من أسرهم وزبائنهم ومورّديهم في إطار تبادل المصالح للحصول على الأولوية في التوظيف.

• سعي العمال إلى الضغط على الإدارة لمنح أولادهم الأولوية في التوظيف لشغل مناصبهم عند مغادرتهم لها لسبب التقاعد أو العجز أو الوفاة، ويتم ترجمة ذلك في الاتفاقيات الجماعية رغم أنه أمر غير قانوني لأنه يعتبر تمييزاً في التشغيل مخالفاً للمادة 17 من القانون 11/90 كما سبقت الإشارة إلى ذلك.

• عدم وعي طالبي الشغل بحقوقهم في إطار الانتساب للشغل، وقلة النزاعات القضائية لعدة أسباب أهمها صعوبة إثبات المخالفات -ولو أنها تشهد في الأونة الأخيرة ارتفاعاً ملحوظاً خصوصاً في مناطق الجنوب- كما هو الحال في إثبات مخالفات مبدأ مجانية الوساطة والإعلام حول مناصب الشغل والتمييز في التشغيل الصادرة من أصحاب العمل أو هيئات التشغيل، وهذا أدّى إلى غياب اجتهاد قضائي في هذا المجال.

إن التوظيف المباشر من طرف المستخدم يتم عن طريق نشر العروض وإعلانها عبر الصحافة، وفي إطار تقييم هذه العروض، يلاحظ عدم احترامها للمقاييس القانونية والتنظيمية كمبدأ عدم التمييز وتكافؤ

⁴² المادة 14 من القانون 19/04.

الفرص، فتحدد بعض العروض سنا معيناً، أو تحديد الجنس، وتتطلب البعض منها الإعفاء من الخدمة الوطنية بدل تسوية الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية،⁴³ وتتطلب معظم العروض خصوصاً الموجهة من القطاع الخاص الكفاءة والخبرة المهنية.⁴⁴

● **عدم تفعيل الرقابة على أحكام تنصيب العمال والقصور في الجزاءات:** تتكفل مفتشية العمل بالرقابة على مدى احترام المستخدم لأحكام تنصيب العمال، وهو ما تنص عليه المادة 3 من القانون 19/04 والمادة 2 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، وخصوصاً ضرورة إبلاغ الوكالات التشغيل بعروض العمل، كما تسهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلق بتشغيل الأجانب ومكافحة جميع أشكال العمل الغير قانوني.⁴⁵

ويعتبر التنسيق بين مفتشية العمل ووكالات التشغيل ضروري، حيث ينبغي على مفتش العمل معاينة ملفات التوظيف في المؤسسات، والتأكد من مدى إعلامها لصالح وكالات التشغيل العامة أو الخاصة أو البلديات عند الضرورة، وكل توظيف يتم دون إعلامها يعتبر غير قانوني يحزر بشأنه مفتش العمل محضر مخالفة ويرسله إلى النائب العام لتحريك الدعوى العمومية.

وقد منح المشرع الحق لمفتشية العمل بمتابعة الإجراءات والدعاوى التي تباشرها على مستوى المحاكم في مجال تطبيق تشريع وتنظيم العمل وأحكام التشغيل وإعلام السلطة السلمية بذلك، وهو ما يتيح لها معرفة مصير المخالفات التي تحزرها في مواجهة المستخدم.⁴⁶ وعلى المستوى العملي يعترف مفتشي العمل ببطء معالجة الملفات من طرف القضاء وهذا من شأنه أن يمسّ بمصداقية المفتشية وإبطال الجهود التي تقوم بها لكشف الخروقات وبالتالي عدم فعالية الردع.⁴⁷

ومن جهة أخرى يتكفل مفتشي العمل بالرقابة على احترام هيئات الوساطة للأحكام القانونية، كما تسهر المصالح المختصة للإدارة المكلفة بالتشغيل على احترام أحكام القانون في هذا الإطار.⁴⁸ وتخضع الهيئات الخاصة المعتمدة لتنصيب العمال لمراقبة دورية من مصالح الدولة المختصة لاسيما المصالح

⁴³ راجع المقال المذكور، لمسعود بن سالم، تقرير أسود عن لوناك بالجلفة منشور بالانترنت.

⁴⁴ وقد ساعد ذلك على استفادة القطاع الخاص من العمال المؤهلين في القطاع العام، عن طريق الحركية المهنية.

⁴⁵ المادة 24 من المرسوم التنفيذي 05/05 المؤرخ في 6 يناير 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.

⁴⁶ نفس المادة.

⁴⁷ نوار سوكو، تصريح السيد رابح مخازني نائب مدير المفتشية العامة للعمل في لقاء خاص للخبر بأنه تم معالجة 182 محضر من

قبل القضاء من أصل 4528 محضر، نشر على الانترنت بتاريخ 2010/06/05، موقع www.elkhabar.com

⁴⁸ المادة 22 من القانون 19/04.

التابعة للوزارة المكلفة بالتشغيل والمفتشية العامة للعمل، خصوصا على احترام القوانين المنظمة للعمل وتشغيل العمال واحترام تساوي الحظوظ، ونوعية الخدمات المقدمة لطالبي الشغل وكذا المستخدمين.⁴⁹ تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل ضمان تطبيق تدابير الرقابة الذي ينص عليها القانون 19/04، خصوصا في إطار مدى احترام الهيئات الخاصة للتشغيل للاتفاقيات التي تبرم مع الوكالة لقيامها بمهام التنصيب وفي حالة معارضة عدم الالتزام بمضمونها يتمّ فسخ الاتفاقية وتوقيف نشاط الوكالة. إلا أنه في الواقع قد يؤدي سحب الاعتماد أو فسخ الاتفاقية أو توقيف النشاط وغلق الوكالة إلى ممارسة مهام التنصيب بشكل غير نظامي، في ظل تواطؤ المستخدمين وصعوبة الكشف عن العمل الخفي لهذه الهيئات من طرف مفتشي العمل لضعف الوسائل البشرية المادية والتقنية. وعلى مستوى الجزاء المقرر على مخالفة أحكام الوساطة، الملاحظ أن المشرع انتهج تخصيص الجزاء في إطار محدد وهي المخالفات المتعلقة بعدم إبلاغ هيئات الوساطة في التشغيل وعدم تبليغها عن التوظيفات والاحتياجات وكذا إفشاء الأسرار المهنية، ولم يقرر جزاء عاما عن كل المخالفات كما فعل المشرع المغربي⁵⁰، ويعتبر هذا قصورا يجب استدراكه كفرض جزاء خاص على عدم احترام مبدأ عدم التمييز في الشغل الصادر من هيئات الوساطة، مجانية الوساطة، أو التقصير في الإعلام بعروض العمل.

خاتمة

إنّ نظام الوساطة في التشغيل نظام إلزامي في التشريعات الحديثة يسهل ربط عروض العمل بالطلبات، خصوصا في ظل انتعاش الاقتصاد الوطني ونمو الاستثمار والقطاع الخاص، حيث يسهل على طالبي الشغل الانتساب إليه عن طريق الإعلام والمرافقة المهنية، كما يخفف على المؤسسات عبء البحث عن اليد العاملة ذات التخصص والتأهيل والتكوين المناسب ويصرفها إلى وظيفتها الأساسية. ويتمشى فتح الوساطة للقطاع الخاص مع اعتماد نظام حوصصة المؤسسات وعدم جواز احتكار الدولة لنشاط معين، إلا أن ذلك يقتضي تدعيم آليات الرقابة وتفعيلها، لمنع اتخاذ الخدمة العامة وسيلة للمضاربة والاتجار ومصادرة الحق في العمل، ويكون ذلك عن طريق التنسيق بين مفتشية العمل والوكالة الوطنية للتشغيل والإدارة المركزية، كما ينبغي على هيئات الوساطة خصوصا الوكالات الخاصة بالتنسيق مع المستخدم لترقية سوق التشغيل، وكذا تحديث وسائلها في إطار عملية التشغيل. ويجب على كل الأطراف خصوصا المستخدم التحلي بالوعي، من أجل تكريس المبدأ الدستوري الحق في العمل، والتعاون مع هيئات الوساطة عامة أو خاصة في تحقيق مبدأ العامل المناسب في المنصب المناسب.

⁴⁹ المادة 29 من المرسوم التنفيذي 123/07 المذكور.

⁵⁰ المادة 494 من مدونة الشغل المغربية تعاقب على مخالفة مبدأ عدم التمييز في التشغيل بعقوبة الغرامة من 25000 إلى 30000 درهم، وعلى المخالفات الأخرى بعقوبة الغرامة من 10000 إلى 20000 درهم.

ويقع على المشرع تفعيل الجزاء الجنائي الرادع بتوسيع دائرة الجزاء الجنائي المتمثل في الغرامة عن كل المخالفات الواقعة بشأن تنصيب العمال، خصوصا ممارسة الوساطة خارج الإطار القانوني وكذا المضاربة والاتجار ومخالفة مبدأ مجانية التشغيل.....، مع الرفع من قيمة هذه الغرامات.