

آليات تشغيل الشباب في الجزائر

زهرة صمبة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة أحمد دراية بأدرار.

sambazahra2016@gmail.com

د. رضا نعيجة -المشرف_

المؤسسة: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة أحمد دراية بأدرار

redha051@yahoo.fr

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعريف بالعمل وتشغيل الشباب، وكذا التعريف ببرامج التشغيل التي تمنحها الدولة للشباب خريجي الجامعات والمعاهد الوطنية والتكوين المهني عبر أنحاء الوطن ، وكذلك التعريف المؤسسات والوكالات المخول لها إعطاء هذه الفرصة للشباب للاستفادة من مناصب عمل في إطار برامج تشغيل الشباب، وعلى هذا الأساس اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف متغيرات الدراسة ، وبعد تفكيك المتغيرات المدروسة توصلنا إلى أن الجزائر عرفت العديد من البرامج التي يمكن للشباب الاستفادة منها لكنها تعتبر برامج ذات مدة محدودة ولا يمكن للشباب الاعتماد عليها كلياً في بناء حياتهم .

الكلمات المفتاحية : العمل ، قانون العمل ، سياسات التشغيل ، وكالات التشغيل

Summary:

This study aims at introducing work and youth employment, as well as introducing employment programs that the state grants to young graduates of universities and national institutes and vocational training across the country, as well as introducing institutions and agencies authorized to give this opportunity to young people to take advantage of job positions within the framework of youth employment programs, and on this basis In this study we relied on the descriptive and analytical approach to describe the study variables, and after deconstructing the studied variables, we came to the conclusion that Algeria has known many programs that young people can benefit from, but they are considered programs of limited duration and young people cannot rely on them completely in building their lives.

Key words: labor, labor law, employment policies, employment agencies

مقدمة

إن من أكثر المفاهيم التي أصبحت تلقى اهتماما من طرف الباحثين والدارسين في المجتمعات المعاصرة مفهوم العمل ظروفه ، عقود العمل، و سياسة التشغيل، ونود في هذا الدراسة تحليل مفهوم هذه المصطلحات اعتمادا على ما تحصلنا عليه من دراسات و مادة علمية.

بما أن العمل مصدرا للعيش فنجد جميع الأفراد بمختلف الأعمار وفي كل مكان يبحثون عن مناصب شغل لكي يشعروا بالاستقرار وليتخلصوا من مشكلة البطالة، هذه الأخيرة التي هي في تزايد ملفت للانتباه ، ونجد أن معظم طالبي العمل هم من خريجي الجامعات و المعاهد والتكوين المهني ، الذين كثيرا ما يجدون صعوبة في الحصول على منصب عمل دائم ، وبالتالي يجدون أنفسهم أمام مشكل عويص وهو عدم استطاعتهم تطبيق ما تلقوه من معلومات ومقاربات نظرية في مشوارهم الدراسي .

لذلك سعت الدولة من خلال مجموعة من البرامج أن تقضي على هذا المشكل. و من بين برامج التشغيل التي تبنتها الجزائر نجد عقود العمل المحددة المدة، أو ما يعرف بالعمل المؤقت، وبرنامج المساعدة على الإدماج المهني و غيرها من البرامج. إذ من خلال هذا الدراسة سنقوم بتسليط الضوء على مفهوم العمل ومكانته وأنظمتها وظروفه ثم نعرض على التعريف بقانون وعقد العمل و ونهني هذا الدراسة بسياسة التشغيل في الجزائر، بالإضافة إلى الوكالات أو المؤسسات المختصة في هذا المجال.

01- مفهوم العمل :

أ- لغة : حسب الدلالة اللغوية : عمل، عملا ، صنع ومهن ،وللأمر على بلاد ، كان عاملا له ، وعلى الصدقة ، سعى في جمعها .¹

ويعطي المنجد الأجنبي نفس هذا التعريف لمصطلح عَمَلٍ .²

يقول تعالى : "...والعاملين عليها..."³ . وهم السعاة الذين يأخذون الصدقات من أربابها وأحدهم عامل وساع ، والعامل : " هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله " .⁴

ب- اصطلاحا : يشير مصطلح العمل بمعناه العام في قاموس علم الاجتماع إلى أي نشاط ذو جهد نحو إنجاز هدف معين .⁵

وعرفه ناصر قاسيمي بأنه : " نشاط عضلي وفكري يبذله الإنسان بطريقة واعية وهادفة لتحقيق أهداف عاجلة أو آجلة ، تكون ذات محتوى فردي أو اجتماعي " .⁶

ج - إجرائيا : العمل هو أي جهد يقوم به الفرد ذهنيا كان أو بدني من أجل الحصول على مقابل ، سواء كان ماديا أو غير مادي .

تعريف المصطلحات المتداخلة في مجال العمل :

الوظيفة : " تعني أدوار العمل ، فيمكن أن يكون موقعا مهنيا ، وكل عمل يتطلب مهمات خاصة تنفذ في سياقات محددة ، وكل واحدة تشمل مجموعة من الواجبات والمسؤوليات ."⁷

العمل : " يقصد به أي فعالية تستخدم لتوفير الحياة ، وهناك من يعرفه على أنه أي فعالية تنتج أي شيء ذي قيمة للأفراد الآخرين ."⁸

المهنة : تعرف بأنها : " الدور الاجتماعي الذي يؤديه الراشد في المجتمع ، والذي يحصل عن طريقه - بشكل مباشر أو غير مباشر - على نتائج اجتماعية ومالية ، والذي يشكل بؤرة الاهتمام الرئيسية في حياته ، كما يقصد بها الصفة الرسمية التي يوصف بها الفرد ، كأن نقول هذا مدرس ، وهذا طبيب ، وهذا طيار ، بمعنى أنها مكانة مكتسبة وام يولد الفرد بها ."⁹

02- تطور تشريع العمل في الجزائر

مر تشريع العمل في الجزائر بعدة مراحل ، أفرزته معطيات سياسية واقتصادية ، بحيث يمكن التمييز بين المراحل التالية:¹⁰

المرحلة الأولى : القانون الأساسي العام للوظائف العمومي (1962-1971) : وهي المرحلة التي جاءت بعد الاستقلال واسترجاع السيادة الوطنية ، وما ميزها من نصوص جاءت للتخلص من مساوئ القانون الفرنسي الاستعماري ، إلى أن صدر ميثاق وقانون التنظيم الاشتراكي للمؤسسات عام 1971 ، هذا الأخير الذي جاء كمحاولة لبعث الديمقراطية في عالم الشغل يعد تجربة التسيير الذاتي التي عرفت بها البلاد من قبل .

تميز الوضع في هذه المرحلة بالاختلاف والتباين بين الأنظمة التي كانت مطبقة على عمال القطاع العام ، السبب الذي أدى إلى ترحال وضيقي وعدم الاستقرار المهني ، على الرغم من الأحكام والمبادئ التي جاء بها القانون الأساسي العام للوظائف العمومي رقم 66 - 133 المؤرخ في 02 / 06 / 1966 ، التي من شأنها الحد من المظاهر السلبية التي تسود عالم الشغل مثل : (الترسيم ، الترقية ، الحماية الاجتماعية ، التقاعد... الخ) .

إلا أننا نجد أن هذا القانون بقي بعيدا عن المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي (الشركات الوطنية) ، بالرغم من أن المادة الأولى نصت على إمكانية سريانه على تلك المؤسسات .

المرحلة الثانية : التسيير الاشتراكي للمؤسسات (1971-1978) : في هذه المرحلة تطور عدد العمال ، واتسع القطاع العام في الجزائر ، الأمر الذي أوجب التفكير والاهتمام بالعمال وسن القوانين التي تضمن حمايتهم ورعايتهم اللازمة ، لأنهم الوسيلة والغاية في نفس الوقت في عملية

التنمية ، ويبرز ذلك في الطرح الذي أورده التنظيم الاشتراكي سنة 1971 ، بموجب الأمر 71-74 الصادر في 16/11/1971 ، والذي بمقتضاه أصبح العامل " منتجا ومسيرا " ، وهذا الطرح تجاوز نظام الأجرة " المعبر عن علاقات سلعية " و الذي لا ينسجم مع النظام الاشتراكي ، كاختيار البلاد آنذاك .

رغم ذلك بقي القطاع الخاص خاضعا لأحكام خاصة ومتميزة وفقا للأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص ، وفي هذا السياق بدأ يترسخ مفهوم العامل يشكل موحد باعتباره : " كل شخص يعيش من حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحته عمال آخرون في نشاطه المهني " ، وأكدت هذا المفهوم النصوص اللاحقة واعتمدته ، خاصة القانون الأساسي العام للعامل (1978).

المرحلة الثالثة : القانون الأساسي العام للعامل (1978-1990) : سعى هذا القانون إلى وضع المبادئ العامة لعالم الشغل ، محاولة منه في وضع ركائز أو معالم رئيسية موحدة للقانون الذي يحكم جميع العاملين ، باختلاف القطاع الذي ينتمون إليه ، سواء كان عام أو خاص ، إداري أو اقتصادي ، بالإضافة إلى سن قوانين أساسية نموذجية تخص مختلف القطاعات ، وقوانين خاصة بكل مؤسسة مستخدمة ، بشرط أن تقوم كلها على أساس المبادئ والقواعد الواردة التي يقوم عليها بالقانون الأساسي العام للعامل .

ومن حيث البنية القانونية فهو يشبه قانونا أساسيا في الوظيفة العامة ، من دون إهمال لمقتضيات القطاع الاقتصادي من هياكل وأدوات قانونية ملائمة ، على غرار ما هو سائد في القطاع الخاص ، وما يحتاجه من مرونة تملئها الإدارة الاقتصادية ، ومن حيث موضعه فكان اهتمامه بالعامل والعمل معا " ومن ثم فهو يشكل نظاما مزدوجا ووسطا بين كل من نظام الوظيفة العمومية ذات الهياكل المغلقة ونظام العامة ذات الهياكل المفتوحة " .

وعلى الرغم من سعيه إلى التوحيد إلا أن القوانين الأساسية النموذجية المطبقة على قطاعات النشاط باختلافها لم تتخلص من النظرة التقليدية القائمة أساسا على التمييز بين قطاع الوظيفة العمومي والقطاع العام الاقتصادي ، وبالتالي أدى إلى استمرار الاختلاف والتباين بين العاملين بالدولة ، مما انجر عنه عدة اضطرابات في مجال العمل .¹¹

المرحلة الرابعة: قانون علاقات العمل (ما بعد 1990) :

أثرت الإصلاحات الاقتصادية والتطورات السياسية المترتبة على دستور 1989 بشكل كبير على إعادة تنظيم القطاع العام الاقتصادي ، وتكييف علاقات العمل بما يتلاءم مع الخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع العام الاقتصادي (الاستقلالية والمتاجرة).¹²

أ- على مستوى تنظيم القطاع العام الاقتصادي :

- تبدت هذه المرحلة بصدور سلسلة من القوانين سنة 1988 تضمنت إدخال تعديلات و إصلاحات على تنظيم القطاع العام الاقتصادي (استقلالية المؤسسات Autonomie des entreprises) إعمالا لمبدأ المتاجرة principe de commercialité ، وذلك بموجب تطبيق القانون التجاري باقتباس شكلي : شركة الساهمة والشركة ذات المسؤولية المحدودة (ش. ذ. م. م. S.A.R.L) .

وطبقا لتلك القوانين ، قامت المؤسسات العمومية الاقتصادية - في البداية - على الأجهزة التقليدية للشركة التجارية وهي : الجمعية العامة (جهاز المداولة) ، مجلس الإدارة (أو مجلس المراقبة) ، المدير المسير (جهاز التسيير)

ب- على مستوى تنظيم علاقات العمل :

لقد أدى ما عرف بسياسة الإصلاحات منذ 1988 أيضا إلى إعادة تكييف علاقات العمل (الجماعية والفردية) ، على نحو ما يمكن التمييز معه بين الموظف العام والعامل .

1- فالنظام القانوني للموظف العام يجد مصدره أساسا في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حيث يكون الموظف في مركز لائحي Réglementaire ويختص القضاء الإداري بالفصل بالمنازعات التي يكون الموظف العام طرفا فيها .

2- أما النظام القانوني للعامل فيعود -أساسا - إلى أحكام القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/90 المعدل والمتمم حيث يكون العامل في مركز تعاقدية Contractuelle كما يختص القضاء العادي (الاجتماعي أو العمالي) بالفضل في منازعات العمل المترتبة على تنفيذ عقد العمل .

ومن خلال السليبيات التي عرفها هذا القانون قامت مجموعة العمل بتقديم اقتراحات من أجل تكييف هذا القانون وتعديله بما يتناسب والفلسفة الجديدة للتنظيم الاقتصادي الراهن ، أو إلغائه كلياً وتعويضه بقانون آخر إذا اقتضى الأمر ذلك . وتمثلت هذه الاقتراحات في شكل خطة عمل تتكون من ثلاثة مراحل كالاتي :¹³

المرحلة الأولى : التي تغطي الفترة ما بين 1988-1989 تنحصر في تحرير القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل على المؤسسات ولو قليلا ، والتحضير للتعديل الشامل لهذا القانون أو إلغائه ووضع قانون جديد بديلا له .

المرحلة الثانية : التي كانت سنة 1990 ، وتمثل في إصدار التعديلات أو القانون الجديد للعمل في حالة اعتماد الحل الثاني (والمتمثل في إلغاء القانون السابق ووضع الجديد) .

المرحلة الثالثة : والتي غطت الفترة الممتدة من نهاية 1990 – 1994 فتمثلت في متابعة إصدار كافة القوانين والنظم الخاصة بقطاع العمل .

2-3- أهمية قانون العمل : بما أن قانون العمل يكتسب أهمية كبيرة في مختلف دول العالم فإن هذا دليل على الدور البالغ له على الأسرة والمجتمع ككل وفي مختلف المجالات سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية .

أ- **الأهمية الاجتماعية :** بما أن قانون العمل يسري على شريحة واسعة من المجتمع فإن أهميته تكمن في :¹⁴

- تحقيق السلام والوئام الاجتماعي ، هذا الأخير الذي يعد أحد الركائز التي تسعى الدولة إلى تحقيقها .

- يحكم علاقات العمل ويقيم التوازن فيها .

- يحدد نمط معيشة العامل ونشاطه ومصدر رزقه هو وأسرته .

- يحافظ على كرامة العامل و آدميته ، بغض النظر عن حياته وصحته النفسية والجسدية .

- حماية بعض¹⁵ الفئات الاجتماعية من الاستغلال مثل النساء والأطفال ، حيث يفرض عقوبات أو إجراءات مشددة عند تشغيل هذه الفئات في أعمال وأوقات معينة .

ب- **الأهمية الاقتصادية :** تتمثل في¹⁶

- القضاء على البطالة وتوفير فرص عمل لأكبر عدد ممكن من الأفراد ، وذلك من خلال تحديد ساعات العمل وتخفيضها أحيانا .

- يعد أداة هامة في تحديد السياسات والمخططات الاقتصادية العامة والشاملة ، مثال (سياسة رفع أجور العمال تؤثر على القوة الشرائية وزيادة الطلب على المنتجات ، وبالتالي زيادة الطلب في سوق العمل ، أما سياسة تثبيت الأجور فإنها تستخدم عادة للتخفيف من حدة التضخم ومحاربه .

- يكتسب قانون العمل أهمية مباشرة وأخرى غير مباشرة ، تبرز الأولى في إطار تنظيم علاقة العمل ، أما الثانية فتبرز عندما يستخدم للتأثير على السياسات الاجتماعية والاقتصادية في الدول المختلفة خاصة تلك التي تكون فيها نسبة العمال كبيرة .

ثانيا :أساسيات حول سياسة التشغيل

01- مفهوم سياسة التشغيل :

1-1- تعريف التشغيل وسياسة التشغيل:

أ- تعريف التشغيل : لا يعتبر المفهوم الحديث للتشغيل عكس البطالة ، كما أنه لا يعني العمل فقط ، بل يقتضي أو يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين المرتب للعامل تبعا لاختصاصه و مؤهلاته والتي يجب على المؤسسة الاعتراف بها .¹⁷

وتعرف المنظمة الدولية للعمل على أنه : يكون شخص قابل للشغل عندما:¹⁸

- يمكن الحصول على منصب شغل .
- يحافظ عليه ويتطور في عمله و يتكيف مع التغيير .
- يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك وتم تسريحه .
- كما عرف التشغيل بأنه كافة عمليات التأثير يحدثها الانسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر .

❖ أنواع التشغيل : من بين أنواع التشغيل ما يلي :¹⁹

- التشغيل المباشر : ويعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة من دون الالتجاء إلى مكتب التوظيف للترشح لهذه الوظائف .
- التشغيل المؤقت : هو أحد أشكال الاستخدام المؤقت يقوم من خلاله العامل بالعمل لمدة محددة مثلا :يعمل خلال فل الصيف ليحل محل العمال المؤقتين الذين هم في عطل سنوية ،أو أن يشتغل بموجب عقد مبرم بينه وبين الهيئة المستخدمة .

بعدما عرفنا التشغيل و أنواعه سنتطرق إلى مفهوم سياسة التشغيل .

ب - تعريف سياسة التشغيل :

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية ، لأن الهدف من التنمية هو توفير أكبر قدر ممكن من سبل العيش الكريم للمواطن، وهذا لا يتأتى بتوفير فرص عمل وذلك بوضع البرامج الناجحة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل .

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين :²⁰

- سياسة : وهي مجموعة الاجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية .

- التشغيل : وهو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر .

- سياسة التشغيل : هي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة - أصحاب الأعمال - العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل ، كما أنها منهج يتمثل في مجموعة البرامج التي تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية .²¹

01- كما يشير مفهوم سياسات التشغيل إلى " مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أدائه والتقليص من الاختلالات التي يمكن أن تبرز أن تظهر في هذا السوق " .²²

02- وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل في : " مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الانتاج " .²³

03- ويقصد بسياسة التشغيل أيضا : " الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة ، وفي إعداد و تكوين أفرادها ، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (شركات أو مؤسسات عامة أو خاصة) ، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين ، وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي ، الاجتماعي القائم ونظيره إلى العمل وحق المواطن فيه " .²⁴

1-2- أيديولوجية سياسة التشغيل :

تختلف تعاريف سياسة التشغيل بين الباحثين والمفكرين الاقتصاديين والاجتماعيين باختلاف توجهاتهم ومدارسهم ، وبالتالي وعلى هذا الأساس نميز بين نوعين من سياسة التشغيل لكل واحدة منهما أيديولوجية اقتصادية واجتماعية معينة

أ - سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي : تعتبر هذه السياسة قوة العمل مثل بضاعة أو سلعة تعتمد على قانون السوق أي العرض والطلب ، ويعني ذلك أن الدولة لا تتدخل بأي طريقة في توفير فرص العمل للقوة العاملة العاطلة عن العمل لأن ذلك من اختصاص المستثمرين ، ولكن نجد أن رغم ذلك أن الدولة تتدخل بطريقة غير مباشرة في

بعض المسائل مثل: الاتفاقيات الدولية الجماعية والفردية ، وتوسيع مجال التصدير ، بالإضافة إلى وضع القوانين التي تربط بين العمال وأرباب العمل .²⁵

ب - سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي (المخطط) : هذه السياسة لديها نظرة مغايرة ، فهي تعتبر العمل مصدرا للقيم ومن واجب الدولة أن توفر مناصب عمل للمواطنين الذين يبلغون السن القانونية للعمل والراغبين فيه والقادرين عليه، بحيث يكون هذا العمل إنتاجيا ومبني على حرية الاختيار وضمان الاستقرار .²⁶

1-3- الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل وأهدافها:

أ- الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل :

يمكننا القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب منها ما هو اجتماعي ، ومنها ما هو اقتصادي ، بالإضافة إلى ما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية... الخ .

1- البعد الاجتماعي : يؤكد على ضرورة التخلص من الآفات الاجتماعية الناتجة عن البطالة خاصة عند فئة الشباب وضرورة توفير الظروف المناسبة لإدماجهم في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة للإقصاء والتهميش... وما ينجر عن ذلك من تصرفات وأفكار تضر بمؤلاء الشباب أو البلاد ، كالتنمر على العادات والتقاليد ، أو الهجرة السرية .²⁷

2- البعد الاقتصادي : يؤكد هذا البعد على ضرورة الاستثمار في الطاقة البشرية -رأس المال البشري - أي الدرات الانتاجية سواء كانت موروثية أو مكتسبة خاصة تلك المؤهلة لخلق الثروة الاقتصادية ، وذلك عن طريق توظيفها في مختلف المجالات النشاط سواء العامة أو الخاصة ، بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد ، وتطوير أنماط الانتاج وتحسين النوعية والمردودية ، وبالتالي منافسة المنتج الأجنبي وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور .²⁸

3- البعد التنظيمي والهيكلية : ويقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية ، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها ، والي تبدأ من المستوى المكاني المحلي ، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أو قرى .²⁹

ب- أهداف سياسة التشغيل :³⁰

يمكن حصر أهم أهداف سياسة التشغيل في :

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية .

- رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد

- توفير فرص و حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل الكسب والباحثة عنه، والباحثة عنه .
- استقرار العمل ،ويقصد به دوام المستخدم العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن ،عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي .
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة .
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ، ومهارة عالية لأداء أفضل .

2- برامج الشغل الأولى في الجزائر ومؤسساتها :

1-2 سياسات الشغل الأولى المعتمدة في الجزائر :

لقد ادخلت تعديلات قانونية على قانون العمل حيث تم تبني صيغ جديدة للشغل لأول مرة في الجزائر، وكان الهدف منها هو توسيع سوق العمل ، حيث صنفتم الى - العقود العمل المحددة المدة، - العمل في المنزل ، عقود ما قبل التشغيل ،- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية ،- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف اليد العاملة .

أ- عقود العمل المحددة المدة :

كما جاء في القانون 90 / 11 وفي مادته 12: عقود العمل بالتوقيت الكلي أو الجزئي والذي اتضح أكثر مع صدور المرسوم التنفيذي رقم 473/97³¹، والذي تم فيه تحديد مدة العقد، وكما جاء في مادته 2 من الأمر 03/97 حيث قدرت ساعات العمل بـ 40 ساعة اسبوعيا توزع على 5 أيام عمل على الأقل في حين جاء في ، المادة 4 من الامر 03/97³² مفاده انه يمكن تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغال شاقة وخطرة ، أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية³³، كما يمكن ان ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة حسب فترات التوقف من النشاط .

وعموما يمكن إبرام عقود العمل لمدة محددة بالتوقيت الكلي أو الجزئي حسب الحالات التالية :

- عندما يتم توظيف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود اشغال او خدمات غير متجددة .
- عندما يتعلق الامر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ، يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،
- عندما يتطلب الامر من الهيئة المستخدمة إجراء اشغال دورية ذات طابع متقطع .

- عندما تتطلب الحاجة إلى العمل خاصة في الحالات الموسمية .

وعموما فإن هذه الصيغ كانت محددة بدقة , وحسب ما جاء في المادة 12 مكرر :

- لمفتش العمل المختص إقليميا التأكد من ان عقد العمل لمدة محددة أبرم حسب إحدى الحالات المنصوص عليها في صراحة في المادة 12 من قانون العمل وأن المدة المنصوص عليها في العقد وموافقة للنشاط الذي وظف من اجله العامل.³⁴

- كما يمكن الإشارة في جانب الحقوق بان العامل المشغل بالتوقيت الجزئي له نفس حقوق العامل المشغل التوقيت الكامل من حيث الاجرة والتعويضات و مدة التبرص .

ب- عقود العمل في المنزل:

نظم المشرع الجزائري عقد العمل في المنزل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97/ 474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، إذ يعتبر العمل في المنزل وفقا للمادة 02 منه ، كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع و خدمات أو أشغال تحويلية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر، و يقوم بمفرده أو بمساعدة أفراد العائلة ، باستثناء أية يد عاملة مأجورة و يتحصل بنفسه على أدوات العمل و المواد الأولية دون وساطة³⁵، أما عن الأجر فيتلقاه مقابل الجهد المبذول و يقاس على أجر المهن المماثلة.

كما يستفيد العامل في المنزل من خدمات الضمان الاجتماعي و يستوجب عليه التصريح بالعمال المشغلين لديه لدى الضمان الاجتماعي لتفادي متابعته قضائيا.

و يمكن الإشارة إلى أن العامل في المنزل يمكن أن يتعاقد مع شخص طبيعي أو معنوي عاما أو خاصا.³⁶

ج- برنامج عقود ما قبل التشغيل:

نتيجة تزايد عدد خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة ، وقلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة ضمن مختلف مجالات الأنشطة الإدارية والاقتصادية ، وللحد من ظاهرة تفشي البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا ، وضعت الجزائر برنامج عقود ما قبل التشغيل في شهر جويلية من عام 1998.³⁷

ويعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا ، موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية و الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة.

وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم : 402/98 المؤرخ في : 1998/12/02 و يهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم

عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة، وتتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدبحين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل.

ويعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين : صاحب العمل و المترشح ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية.³⁸

وحتى يكون المترشح مؤهلا للاستفادة من عقد ما قبل التشغيل فإنه يتقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الاختصاص إلى مديريات التشغيل.

وتقوم مديرية التشغيل في هذا البرنامج بدور إعلامي وتوجيهي كبير سواء لدى:³⁹

1- أصحاب العمل بالاتصال بكل المؤسسات التي يعينها البرنامج و إبراز أهمية البرنامج من خلال:

- الفرصة التي يمنحها لأصحاب العمل لتدعيم و تأطير مؤسستهم بكفاءات جامعية تتكفل بهم الدولة طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل.

- الامتيازات الضريبية وشبه الضريبية التي تستفيد منها المؤسسة في حالة الإدماج النهائي بعد فترة العقد.

2- أو عند المترشحين الجامعيين باستقبالهم من طرف أعوان المديرية بصفة فردية في حوار يهدف إلى التعرف على قدراتهم وتوجيههم نحو المؤسسات التي تقدم عروضاً تناسب اختصاصاتهم واستعداداتهم.

ومن خلال الاحتكاك المباشر سواء بالشباب الجامعي أو أصحاب العمل، فإن البرنامج حقق نجاحاً معتبراً باعتراف الطرفين: فأصحاب العمل يشهدون أن الديناميكية التي أتى بها البرنامج مكنت من إعطاء نفس جديد لتشغيل المتحصلين على شهادات جامعية داخل المؤسسات، ونفس الشيء بالنسبة للشباب الجامعي الذي يعتبر التجربة ناجحة حيث سمحت له باقتحام عالم الشغل لأول مرة.⁴⁰

و يبرز أكثر نجاح البرنامج من خلال النتائج التي حققها حيث استفاد خلال سنة 2004 لوحدها أكثر من 60.000 شاب من عقود، كما أن الأهداف المسطرة بالنسبة للخمس سنوات القادمة ستسمح بإدماج أكثر من 300.000 شاب جامعي.

د- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية:

وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة، موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات، أو بمؤهلات بسيطة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 30 سنة في ورشات تكلف بإنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين في كل بلدية، مع الإشارة إلى برنامج آخر يشبهه إلى حد كبير هو: برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة في نظام الشبكة الاجتماعية الذي تشرف عليه مديرية النشاط الاجتماعي لحساب وكالة التنمية الاجتماعية التابعة لنفس الوزارة.⁴¹

هـ- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف اليد العاملة :

جاء هذا الجهاز من خلال القرض الذي منح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير ، ومن بين أهدافه تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نمو، من أجل إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة ، و تطور وصيانة الهياكل العمومية، وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية .⁴²

إذن هو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة، وفي وقت سريع موجه أيضا للشباب البطال بدون مؤهلات و بالخصوص في المناطق النائية والمحرومة التي مستها البطالة أكثر.⁴³ وذلك من خلال إنشاء ورشات عمل تخص العناية بشبكات الطرقات والري والحفاظة على البيئة ، وكذا الغابات⁴⁴ ، كغرس الحلفاء وصيانة شبكة المياه والصرف الصحي ومشاريع أخرى خاصة بالإصلاحات الحضرية⁴⁵ ، حتى تكون هذه المناصب عبارة عن نشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عال من التقنية ولا معدات ضخمة ، وتتم هذه النشاطات من خلال الاتفاق بين الوزارات المعنية وهي :⁴⁶

01- الوزارة المكلفة بالعمل .

02- الوزارة المكلفة بالتنمية العمرانية .

03- وزارة الداخلية والجماعات المحلية .

إن البرامج الآتية الذكر تنجزها مديرية التشغيل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية التي كلفت من طرف الوزارة الوصية بالإشراف على كل البرامج ذات الصيغة الاجتماعية سواء في التشغيل أو في الحماية الاجتماعية تتميز هذه البرامج أنها ممولة كلية من طرف الدولة وموجهة لفئات اجتماعية معينة.

و تعرف وكالة التنمية الاجتماعية على أنها: هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني ، أنشئت عام 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر، هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على

الفئات الاجتماعية الضعيفة، وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش. وتتمثل مهامها الأساسية في ما يلي:⁴⁷

- ترقية و اختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.
- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في إنجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.

إن الهدف من وراء هذه الصيغ هو أن المشرع أراد تكريس ما يسمى بالأسر المنتجة المعروفة في بعض البلدان كاليابان و التي تساعد على تخفيض البطالة بشكل نسبي و كذا نقل المهارات و إعطاء قيمة مناسبة لما ينتجه العمال سواء في المنازل أو غيرها، و إبراز اهتمام الدولة بالحماية الاجتماعية للأسر و العائلات.

2-2- الوكالات الوطنية المتخصصة ودورها ف تدعيم وترقية التشغيل :

نظراً للآثار السلبية الخطيرة التي نتجت عن هذه الظاهرة في المجتمع بصفة عامة، وفي أوساط الشباب بصفة خاصة. فقد قامت الجزائر بعدة إجراءات، واعتماد عدة برامج خاصة بهذه الفئة بهدف التخفيف من شدة الصدمات التي يمكن أن تتركها في نفوس العاطلين عن العمل من الشباب، وانعكاس ذلك على تعاملهم مع باقي أفراد المجتمع، وذلك بالرغم من الصعوبات الاقتصادية المالية والهيكلية التي عرفها الاقتصاد الجزائري منذ مطلع التسعينات ، تاريخ بداية التحول نحو الاقتصاد الليبرالي وما نتج عن ذلك من انعكاسات اجتماعية على المجتمع ككل، والشباب بصفة أخص.

فقد قامت الجزائر على غرار العديد من الدول العربية، باعتماد عدة آليات للحد من استمرار تزايد البطالة، أو على الأقل للتخفيف من حدة آثارها الاجتماعية على الطبقة العاملة، بصفة عامة، والشباب الذين هم في سن العمل بصفة خاصة. يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال، وبشكل موجز الآليات أو الوكالات التالية:⁴⁸

أ- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: "Agence Nationale de développement des investissements"

مهمتها الأساسية تطوير و متابعة الاستثمارات، تهدف إلى تسهيل الإجراءات الإدارية لانطلاق مشاريع إنشاء المؤسسات بفضل الشباك الوحيد في الخدمة.

ب- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "ENSEJ"

تم الشروع في جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منذ السداسي الثاني لسنة 1997، يغطي هذا الجهاز نوعين من النشاط:

- المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة .
- التكوين لتدعيم إنشاء النشاطات .
- ومهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب محددة بوضوح بحيث عليها أن⁴⁹:
- تدعم و تنصح و ترافق المقاولين الجدد طيلة مدة تطبيق مشاريعهم .
- مساعدة المقاول الجديد في خطواته أمام المؤسسات المعنية بتحقيق الاستثمارات .
- تأمين متابعة الاستثمارات .
- *مع ذلك يجب أن تتوفر في المقاول الجديد أربع شروط:
- أن يتراوح سنه ما بين 19 و 35 سنة استثنائيا إلى 40 سنة في حالة ما ينشئ ثلاثة مناصب شغل دائمة.
- أن يكون حائزا على شهادة أو مهارة مثبتة .
- توفير إسهام شخصي تحت شكل أموال خاصة تتغير قيمتها وفقا لمبلغ الاستثمار المخطط.

ج- تأمين القروض "FGAR":

- أنشئ بمقتضى القرار التنفيذي رقم: 02-373 بتاريخ 11 نوفمبر 2002، يهدف أساسا: - لتسهيل الحصول على التمويل البنكي متوسط الأجل للتكفل بانطلاق وتوسع المؤسسة الصغيرة.
- المساعدة التمويلية تأخذ شكل ضمان للقرض الذي يغطي جزء من خسائر المؤسسات المالية.
- د- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة "CNAC": الذي يدعم البطالين ما بين 35 و 50 سنة، بمبالغ مالية متباينة قد تصل إلى 50 مليون دينار⁵⁰، ويقوم بتسيير صندوق التأمين من الأخطار الناتجة عن القروض المصغرة مع منح الضمانات⁵¹.

هـ - الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة "ENGEM":

- أنشئت بموجب قرار اللجنة الحكومية بـ 1 ديسمبر 2003، تصادق على قروض بمبالغ من 50 ألف إلى 400 ألف دينار جزائري و ذلك نتيجة للمحيط التشريعي الذي نشر قانون الاستثمارات في 1993، و الذي احتوى على الكثير من المبادئ و الإيجابيات التي سوف تساهم في إنشاء المؤسسات و تطوير الاستثمار على العموم.

لكن في الواقع، المجهودات المبذولة لدفع عملية إنشاء المؤسسات لم تحقق إلا نتائج ضعيفة، إذ صنفت الجزائر في المرتبة 107 من أصل 155 دولة حسب لجنة تقييم عالمية لإنشاء مؤسسة خاصة.

حيث نجد في الجزائر عدد المؤسسات المصغرة ضئيل أي بنسبة 10 PME لكل ألف ساكن، و هذا بعيد عن المقاييس العالمية التي فيها أقل نسبة تعادل 45 PME* لكل ألف ساكن.

ما يلاحظ أن الوكالات المتخصصة التي أنشأتها الدولة لترقية و تدعيم الشغل قد لعبت دورا في الحفاظ على النظام العام الاجتماعي إذ شكلت بوتقة لاحتواء اليأس الشباني في الحصول على منصب عمل، كما أنها في الوقت ذاته لعبت دورا هاما في ضبط الاجتماعي من خلال الدراسة والإشراف والمراقبة والضمان للمشاريع المحصل عليها في إطار الوكالات المستحدثة لترقية و تدعيم الشغل، و في هذا الصدد استحدثت الدولة صناديق لضمان الأخطار الناجمة عن المشاريع الممولة، حيث أنشئ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة الذي سبق الإشارة إليه.

و- صندوق الزكاة الجزائري:

" هو هيئة تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية و الأوقاف ، بدأ نشاطه سنة 2003، يعمل على تنظيم جمع أموال الزكاة و توزيعها على مستحقيها، و تتم عملية الجمع على مستوى المساجد و أيضا عبر حسابات بريدية جارية ولائية، و يستعين بثلاثة أنواع من اللجان و على مستويات مختلفة و هي اللجنة الوطنية ، اللجنة الولائية و اللجان القاعدية على مستوى الدوائر التي تنفذ عمليات الجمع و البحث و التوزيع على المستحقين و يرأسها الإمام المعتمد في الدائرة و يخصص الصندوق نسبة من المبالغ المجمعة تقدم كقروض حسنة بدون فوائد تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 دج و 300000 دج تسدد خلال 4 سنوات.⁵²

أسهم صندوق الزكاة الجزائري في إنشاء أنشطة متعددة في العديد من المجالات من خلالها تم توظيف شخصين في المدى المتوسط لكل مشروع و تم توزيع حوالي 4726 قرضا حسنا منذ سنة 2004 إلى غاية سنة 2009، و لتوضيح أكثر نعرض أهم النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم(01): القروض الموزعة ما بين : 2004 – 2009

السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009
عدد القروض	256	466	857	1147	800	1200

المصدر: وزارة الشؤون الدينية و الأوقاف- الجزائر - 2011، نقلا عن : غالم عبد الله ، حمزة فيشوش : إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر ، مرجع سابق ص 5.

و لإعطاء صورة واضحة لأجهزة الشغل نستعرض الجدول الموالي الذي يبين خصائص مختلف هذه الأجهزة.

جدول رقم (02) : خصائص مختلف أجهزة الشغل

الهياآت	الوصاية	المهام	الفئات و الأشخاص المعنيين	الأجهزة
الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM التي أنشأت عام 1990	وزارة التشغيل و التضامن الوطني	- ضبط سوق العمل - تنفيذ برامج خاصة بالتشغيل	كل طالبي مناصب شغل	
وكالة التنمية الاجتماعية أنشأت عام 1996 (ADS)	وزارة التشغيل و التضامن الوطني مصالح رئاسة الحكومة	- إعانة السكان المحرومين - ترقية تطوير التشغيل	- الأشخاص بسن 60 فما أكثر بدون مداخيل - الأشخاص القادرين على العمل بدون مداخيل - الجامعيين و التقنيين الساميين الباحثين عن أول منصب شغل	- المنحة الجزافية للتضامن 1000 دج - تعويض النشاط ذو المنفعة العامة 3000 دج - قرض ما قبل التشغيل 4500 دج - القروض المصغرة: أشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية من اليد العاملة. - برنامج التنمية الجموعية. - الخلايا الاجتماعية الجوارية.
الوكالة الوطنية لدعم	-مصالح رئاسة الحكومة +وزارة	الإعانة على إنشاء النشاط	طلالبي مناصب الشغل سنهم بين 19 - 35 سنة مع	- المؤسسة المصغرة التي تقل تكلفتها عن 10 ملايين

تشغيل الشباب ANSEJ 53 فرع جهوي أنشأ عام 1996	التشغيل والتضامن الوطني.	بالنسبة للشباب العاطل عن العمل.	إمكانية التوسيع لذوي 40 سنة	دج.
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 1994	وزارة العمل و الضمان الاجتماعي	إدماج العاطلين على العمل الذين يستفيدون من التأمين على البطالة	- العاطلين من 35 - 50 سنة المسجلين منذ 6 أشهر على الأقل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل. - المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	مركز البحث حول التشغيل. مركز إعادة العمل المستقل. التكوين تغيير النشاط. تمويل إنشاء النشاطات ب 5 ملايين دج كحد أقصى.
الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل جانفي 2004	وزارة التشغيل و التضامن الوطني	تسيير القروض المصغرة	- النساء بالمنازل - الحرفيين الصغار المستفيدين من الشبكة الاجتماعية - الشباب العاطلين عن العمل	القروض المصغرة التي تتراوح قيمتها ما بين 50000 و 400000 دج.

و يضاف إلى هذه الأجهزة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار التي شهدت توسيع مجال تدخلها

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، نقلا عن : غالم عبد الله ، حمزة فيشوش : إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر مرجع سابق ص 9.

ثانيا: عقود الإدماج المهني

01 - مفهوم عقد الإدماج المهني:

1-1 تعريف عقد الإدماج المهني وفئاته :

أ- تعريف عقد الإدماج المهني :

هي عقود مهنية خاصة بين المنحة والتوظيف ، يتم بموجبها تشغيل الشباب الجزائري الحائز على شهادة جامعية أو كفاءة مهنية في مؤسسة عمومية أو خاصة ، على أن تقوم مديرية التشغيل بدفع منحة شهريا .⁵³

إن مصطلح الإدماج المهني يستعمل بكثرة ولكن رغم ذلك لم يتفق على تعريف موحد له ، ومن بين التعاريف نجد ما يلي :

عرفه ميشال فارنيار : " بأنه عملية تقود شخص بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل " .⁵⁴ بمعنى أن الإدماج المهني هو مرحلة تأتي بعد إنهاء الشخص لمساره الدراسي أو التكويني ، يبحث فيها على منصب عمل لكي يوظف فيه ما اكتسبه من خبرات نظرية أثناء دراسته ، وكذا لكي يستقر مهنيا .

ويعرف مصطلح الإدماج المهني كذلك بأنه " تلك الفترة أو المرحلة التي تلي مباشرة عملية التوظيف ، والتي تحدد مدى الملاءمة بين الموظف الجديد والمنصب الشاغر، وعليها يتقرر بقاؤه أو مغادرته أو التحاقه بمنصب آخر أكثر تلاؤما ومؤهلاته ومهاراته " .⁵⁵

نجد أن هذا التعريف يختلف نوعا ما عن التعريف السابق ، فهو يرى أن الإدماج المهني مرحلة تأتي بعد حصول الفرد على منصب عمل ، وكأنه فترة تجربة يقيم فيها عمله ، أو بمعنى آخر يلاحظ مدى انسجامه مع متطلبات الوظيفة ثم يقرر بعدها مصيره إن كان سيبقى في ذلك المنصب أو يلتحق بمنصب آخر .

وهناك تعريف آخر للإدماج المهني يقول " بأنه فترة للتمرن والاعتياد على مجموع النشاطات المسندة والتي تتعلق بالجانب التقني لمنصب العمل ، وكذا مجموع العلاقات مع باقي العاملين والزملاء وهو الجانب العلاقي " .⁵⁶

ب- فئات (أنواع) عقود الإدماج المهني (جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب (DAIP):

تعريف الجهاز : دخل هذا الجهاز حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/ 08 ، المؤرخ في 19 أفريل 2008 الموافق ل 13 ربيع الثاني 1429⁵⁷، جاء هذا الجهاز الجديد ضمن مخطط العمل وذلك من أجل بريقة تشغيل الشباب وحمايته من البطالة ، ويحتوي على محاور تهدف إلى تنظيم سوق العمل بأحسن صورة⁵⁸ ، ومن أهدافه (الجهاز)

تكمين الشباب حاملي الشهادات ، طالبي العمل لأول مرة و المسجلين في الوكالات الوطنية التشغيل من الحصول على منصب عمل دائم ، بحيث أنه يهتم بهذه الفئة من الشباب .⁵⁹

يوجه الجهاز إلى ثلاثة فئات من طالبي العمل المبتدئين :⁶⁰

الفئة الأولى : الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني .

الفئة الثانية : الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا .

الفئة الثالثة : الشباب بدون تكوين ولا تأهيل .

وسنقوم بشرح هذه الفئات كل واحدة على حدة

01- عقود إدماج حاملي الشهادة CID: هذه العقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة من حاملي الشهادات العليا والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الجامعية ، ويستفيد الشباب حاملي الشهادات من متابعة تهدف إلى تحفيز إدماجهم الدائم ضمن المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة ، وهيئات الإدارة العمومية على أساس الإدماج بينما تتكفل الدولة بحصة أرباب العمل في الاشتراك في الضمان الاجتماعي.⁶¹

ومن جهة أخرى يضمن المستخدم تأطير الشباب حاملي الشهادات الجامعية و التقنيين السامين في الوسط المهني والسهر على تقييمهم ، أما بالنسبة لفترة الإدماج فهي سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم ، بالاحتفاظ بمنحة الإدماج بالنسبة للهيئات و الإدارات العمومية ، وسنة غير قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الاقتصادي.⁶²

02- عقود الإدماج المهني CIP : موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة ، خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني ، أو الذين تابعوا تكوينا مهنيا ، وبالنسبة لفترة الإدماج فهي سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم بالاحتفاظ بمنحة الإدماج بالنسبة للهيئات والإدارات العمومية ، وسنة غير قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الاقتصادي العمومي والخاص .

هذه الفئة الي قيم عددهم ب 797.000 حسب الديوان الوطني للإحصائيات، أي 4 % من مجموع البطالين.⁶³

03- عقود التكوين /الإدماج: هذه العقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل وبدون تكوين ، حيث يتم وضع الشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل ولا تكوين في مختلف ورشات العمل التابعة للجماعات المحلية ، أو في مختلف قطاعات النشاط ، أو في تكوين لدى الحرفيين المؤطرين ، أما بالنسبة لفترة الإدماج فهي سنة قابلة للتجديد .⁶⁴

ونجد في القانون الفرنسي أحد أشكال العقود التي تعمل بها يشبه هذا الجهاز (جهاز المساعدة على الإدماج المهني) يسمى ب: " عقد المساعدة على الحصول على عمل " ، والهدف من هذا العقد هو التسهيل للحصول على تأهيل أو المساعدة على الإدماج الاجتماعي ، أي أن هذا العقد يؤهل العامل للحصول على عمل ، ولكن هذا العمل لا علاقة له بنوع العمل الذي سيؤهل العمل له ، سواء كان دائم أو مؤقت ، بالإضافة أنه لا يتكفل بكل المصاريف التي يحتاجها العامل⁶⁵

إضافة إلى هذا العقد توجد أشكال عقود عمل أخرى في القانون الفرنسي منها : عقود التعلم ، عقد التأهيل ، عقد التكيف ، عقد التوجيه ، عقد المبادرة للعمل ، عقد عمل تضامن .⁶⁶

1-2- كيفية الاستفادة من عقود الادماج المهني :

أ- شروط التأهيل :

نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني ، أنه للاستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز ، يجب على طالبي العمل المبتدئين أن يكونوا :⁶⁷

-ذوي جنسية جزائرية ،

-بالغين من 18 إلى 35 سنة ،

-مبتئين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية ، حائزين على الشهادات ، ومبتئين لمستواهم التعليمي و التأهيلي والمؤهلات المهنية ،

-مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم .

كما تنص المادة 15 من نفس المرسوم التنفيذي على أنه : يمكن الاستفادة من هذا الجهاز مانعة لكل استفادة من جهاز آخر مماثل تقرره الدولة .

يمكن استثناء الشباب الذين يتراوح سنهم 16 سنة ، شريطة أن يوافقوا على متابعة تكوين في الفروع التي تعرف عجزا في سوق التشغيل.

خاتمة :

يعتبر العمل المؤقت بصيغة عقود العمل المحددة المدة ، والادماج المهني، خاصة هذا الأخير، من أحدث البرامج التي اعتمدها الجزائر في التشغيل من أجل تجاوز مشكل البطالة ، بحيث تم التطرق في هذا الدراسة إلى هذين النوعين من العمل المؤقت من حيث التعريف وحالات اللجوء إلى إبرامها وكذا شروط الاستفادة منها ، والأحكام الخاصة بكل نوع ، بالإضافة إلى الجوانب الإيجابية والسلبية لكل منهما ، والآفاق المستقبلية لفئة العمال بعقود الإدماج المهني هذه الأخيرة التي تعتبر محور الدراسة الميدانية في هذه المذكرة .

التهميش:

- ¹ المنجد في اللغة والإعلام : دار المشرق ، بيروت ، لبنان ، 2008 ، ص 530 .
- ² المنجد الأجنبي ، دار المشرق ، بيروت لبنان ، الطبعة الثالثة ، ص 716 .
- ³ مصحف القرآن الكريم : ، رواية ورش عن نافع ، سورة التوبة ، الآية 60 ،
- ⁴ ابن منظور ، ضبط نصه علق حواشيه خالد رشيد القاضي: لسان العرب ، ج 8-9 ، دار الأبحاث ، الجزائر ، الطبعة الأولى ، 2008 ، 391.
- ⁵ محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، بيروت ، 2005 ، ص 265 .
- ⁶ ناصر قاسمي : دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2011 ، ص 15 .
- ⁷ عامر عوض : السلوك التنظيمي الإداري ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان -الأردن ، الطبعة الأولى ، 2008 ، ص 18 .
- ⁸ عامر عوض : نفس المرجع ، ص 18 .
- ⁹ نفس المرجع ، ص 18 .
- ¹⁰ محمد صغير بعلي : تشريع العمل في الجزائر ، المدخل العام -النصوص القانونية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر ، ص 6 .
- ¹¹ محمد صغير بعلي ، مرجع سابق ، ص ص 7-8 .
- ¹² محمد صغير بعلي ، نفس المرجع ص ص 9-11 .
- ¹³ أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الأول ، مرجع سابق ، ص ص 52-53 .
- ¹⁴ هيثم حامد المصاروة مرجع سابق ، ص 26 .
- ¹⁵ 1515
- ¹⁶ نفس المرجع ، ص ص 26 - 27 .
- ¹⁷ ناصر دادي عدون ، عبد الرحمان العايب : البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 ، ص 37 .
- ¹⁸ رواب عمار ، غربي صباح : التكوين المهني والتشغيل في الجزائر ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، بسكرة ، 2011 ، ص 69 .
- ¹⁹ رواب عمار ، غربي صباح : التكوين المهني والتشغيل في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 70 .
- ²⁰ رواب عمار ، غربي صباح : التكوين المهني والتشغيل في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 68 .
- ²¹ مصطفى بوضياف : تحديات التشغيل في أسواق العمل ، خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي ، 30 نوفمبر - 03 ديسمبر 2008 ، منظمة العمل الدولية ، المركز الدولي للتدريب ، ص 09 .
- ²² دحماني محمد أدريوش : إشكالية التشغيل في الجزائر ، محاولة تحليل أطروحة دكتوراه ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2012 ، ص 71 .
- ²³ عبد القادر زياتي : الشركات المتعددة الجنسيات وأثرها على التشغيل ، 12/2010 ، <http://algerranespert.maktooblog.com/dar>

- ²⁴ حميد خروف ، بلقاسم سلاطنية ، إسماعيل قيرة : الإشكالات النظرية والواقع ، مجتمع المدينة نموذجاً ، منشورات جامعة منتوري ، دار البعث للطباعة ، قسنطينة ، 1999 ، ص ص 161 - 162 .
- ²⁵ حميد خروف وآخرون ، الإشكالات النظرية والواقع ، مجتمع المدينة نموذجاً ، مرجع سابق ، ص ص 162 - 163 .
- ²⁶ نفس المرجع ص 164 .
- ²⁷ أحمية سليمان : السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ، ملتقى علمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع ، جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة ، 26 - 27 أبريل 2009 ، ص 3 .
- ²⁸ أحمية سليمان : نفس المرجع ، ص 4 .
- ²⁹ ماجد أبو زنت ، عثمان غنيم : التنمية المستدامة (دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى ، مجلة المنار ، المجلد 12 ، العدد الأول ، 2006 ، ص 166 .
- ³⁰ رواب عمار ، غربي صباح : التكوين المهني والتشغيل في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 70 .
- ³¹ عبد العزيز صايغي : قانون العمل ، (النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها في علاقات العمل - شروط التوظيف والتشغيل - تشغيل العمال والمستخدمين الأجانب - التمهين - التكوين المهني - نزاعات العمل وتسويتها - الحق النقابي والخدمات الاجتماعية - تفتيش العمل) ، نويمديا للطباعة والنشر والتوزيع قسنطينة ، ص 102 . المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي .
- ³² CODE du TRAVAIL (Edition corrigée et mise à jour, augmentée d'annotations) , BERTI EDITIONS , Alger, 2003, 2ème Edition , P 93 . الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 ، يحدد المدة القانونية للعمل .
- ³³ CODE du TRAVAIL, ibid , P 96 ، مرجع سابق ، 03/97 ،
- ³⁴ الأمر رقم 21/96 المؤرخ في 9 جويلية 1996 . ، المادة 12 مكرر من القانون 90-11 المتعلق CODE du TRAVAIL, ibid , P 15 ،
- بـعلاقات العمل .
- ³⁵ عبد العزيز صايغي : قانون العمل مرجع سابق ، ص 77 . المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 474/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعنى العمال في المنزل .
- ³⁶ عقيلة خرباشي ، سياسة التشغيل في الجزائر بين الحماية الاجتماعية والتضامن الوطني ، مجلة دراسات اقتصادية ، العدد 16 جويلية 2010 ص 10 . نقلا عن غالم عبد الله ، حمزة فيشوش : إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات وأوجه القصور -) ، مداخلة للملتقى دولي بعنوان : إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 15 - 16 نوفمبر 2011 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، بالاشتراك مع مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر جامعة المسيلة ، ص 5 .
- ³⁷ مدني بن شهرة : الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل ، 5 (التجربة الجزائرية) ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2009 ، ص 285 .
- ³⁸ شلالى فارس : دو سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 ، مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2004-2005 ، ص 113 ، ، نقلا عن غالم عبد الله ، حمزة فيشوش : إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر مرجع سابق ، ص 5 .
- ³⁹ شلالى فارس : دو سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 ، مرجع سابق ، ص 113 ، غير منشورة ، نقلا عن غالم عبد الله ، حمزة فيشوش مرجع سابق ، ص 6 .
- ⁴⁰ نفس المرجع ، نفس الصفحة
- ⁴¹ محمد قرقيب ، عرض حول التوجيه والارشاد في برنامج وأجهزة التشغيل بالجزائر ، 2005 ، ص 10 ، نقلا عن غالم عبد الله ، حمزة فيشوش : إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات وأوجه القصور -) ، مرجع سابق ، ص 6 .
- ⁴² مدني بن شهرة : الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل ، (التجربة الجزائرية) ، مرجع سابق ، ص 282 .
- ⁴³ محمد قرقيب ، نفس المرجع ، نفس الصفحة .
- ⁴⁴ شلالى فارس : دو سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مرجع سابق ، ص 100 ،
- ⁴⁵ مدني بن شهرة : مرجع سابق ، ص 282 .

- ⁴⁶ شلالي فارس : نفس المرجع ، ص 100 ، غير منشورة
- ⁴⁷ غالم عبد الله ، حمزة فيشوش : إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 7 .
- ⁴⁸ المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في جوان 1996 والمتضمن إنشاء وكالة التنمية المحلية وتحديد القانون الأساسي ، الجريدة الرسمية رقم 40 المؤرخ في 30 جوان 1996 . ، نقلا عن غالم عبد الله ، حمزة فيشوش : إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر مرجع سابق ، ص ص 7-8.
- ⁴⁹ شلالي فارس : مرجع سابق ، ص 104 ، غير منشورة
- ⁵⁰ غالم عبد الله ، حمزة فيشوش : إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر مداخلة سابقة ، ص 8 .
- ⁵¹ شلالي فارس ، مذكرة سابقة ، ص 103 .
- ⁵² فارس مسدور : تجربة القرض من صندوق الزكاة الجزائري لمكافحة الفقر ، نقلا عن غالم عبد الله ، حمزة فيشوش : إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر مداخلة سابقة ، ص ص 9-10 .
- ⁵³ https://commons.m.wikimedia.org/loves_africa_2015/participate/en ، يوم 24 / 11 / 2015 على الساعة 06:15
- ⁵⁴ بلعربي أسماء : واقع بطل الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيًا خلال فترة 2008 – 2012 ، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 16 ، سبتمبر 2014 ، ص 135 . نقلا عن ، أبو بكر دهلبي : الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل ، مذكرة ماجستير غير منشورة في العلوم الاقتصادية ، معهد العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 1994 ، ص 35 .
- ⁵⁵ بوزيد نجوى : وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية ، دراسة ميدانية بمؤسسة صيدال ، الدار البيضاء ، الجزائر ، رسالة دكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع التنظيم والعمل ، غير منشورة ، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية ، جامعة العقيد الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر ، 2010 ، ص 74 .
- ⁵⁶ نفس المرجع ، ص 74 .
- ⁵⁷ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، 24 ربيع الثاني 1429 هـ ، الموافق ل 30 أبريل 2008 م ، العدد 22 ، ص 19 .
- ⁵⁸ الأهر العقي ، بلعربي أسماء ، مرجع سابق ص 136 . نقلا عن ، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي : استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة ، ملف صحفي ، مارس 2008 .
- ⁵⁹ عبد الحميد قومي ، حمزة عايب : سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر ، مداخلة للملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، يومي 15 – 16 نوفمبر 2011 بجامعة المسيلة ، ص 08 .
- ⁶⁰ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المؤرخة ، العدد 22 ، مرجع سابق ، ص 20 . المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 08 – 126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 19 أبريل سنة 2008 ، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني .
- ⁶¹ عبد الحميد قومي ، حمزة عايب : مرجع سابق ص 08.
- ⁶² نفس المرجع ، نفس الصفحة .
- ⁶³ بلعربي أسماء : واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع ، تخصص علم اجتماع التنظيم ، جامعة بسكرة ، 2013_2014 ، ص 105 . غير منشورة (بتصرف)
- ⁶⁴ عبد الحميد قومي ، حمزة عايب : سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر ، مرجع سابق .
- ⁶⁵ Bernard Saintourens , Denis Gatumel : "Droit du crédit Droit du travail" opcit, P 183.
- ⁶⁶ للمزيد أنظر المرجع السابق ، ص ص 183-186 .
- ⁶⁷ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المؤرخة ، العدد 22 ، مرجع سابق ، ص 21 . المادة 13 – 15 من المرسوم التنفيذي رقم 08 – 126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني .

قائمة المصادر والمراجع:

-01 قائمة المصادر:

- 1- مصحف القرآن الكريم : ، رواية ورش عن نافع ، سورة التوبة ، الآية 60.
- 2- ابن منظور ، ضبط نصه علق حواشيه خالد رشيد القاضي : لسان العرب ، ج 8-9 ، دار الأبحاث ، الجزائر ، الطبعة الأولى ، 2008 .
- 02- قائمة المراجع العربية :
- 3- حميد خروف ، بلقاسم سلاطينية ، إسماعيل قيرة : الإشكالات النظرية والواقع ، مجتمع المدينة نموذجا ، منشورات جامعة منتوري ، دار البعث للطباعة ، قسنطينة ، 1999.
- 4- دحماني محمد أدريوش : إشكالية التشغيل في الجزائر ، محاولة تحليل أطروحة دكتوراه ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2012.
- 5- مدني بن شهرة : الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل ، (التجربة الجزائرية) ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2009 .
- 6- محمد صغير بعلي : تشريع العمل في الجزائر ، المخل العام - النصوص القانونية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر .
- 7- مصطفى بوضياف : تحديات التشغيل في أسواق العمل ، خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي ، 30 نوفمبر - 03 ديسمبر 2008 ، منظمة العمل الدولية ، المركز الدولي للتدريب.
- 8- عامر عوض : السلوك التنظيمي الإداري ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن ، الطبعة الأولى ، 2008 .
- 9- ناصر دادي عدون ، عبد الرحمان العايب : البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 ، ص 37 .
- 10- عبد العزيز صايغي : قانون العمل ، (النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها في علاقات العمل - شروط التوظيف والتشغيل - تشغيل العمال والمستخدمين الأجانب - التمهين - التكوين المهني - نزاعات العمل وتسويتها - الحق النقابي والخدمات الاجتماعية - تفتيش العمل) ، نوميديا للطباعة والنشر والتوزيع قسنطينة .
- 03- قائمة المعاجم والقواميس :
- 11- المنجد في اللغة والإعلام : دار المشرق ، بيروت ، لبنان ، 2008 .
- 12- المنجد الأبجدي ، دار المشرق ، بيروت لبنان ، الطبعة الثالثة .
- 13- محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، بيروت ، 2005 .
- 14- ناصر قاسيمي : دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2011.

04- قائمة المجالات والدوريات:

- 15- أحمية سليمان : السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ، ملتقى علمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع ، جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة ، 26 - 27 أبريل 2009 .
- 16- بلعربي أسماء : واقع بطل الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيًا خلال فترة 2008 - 2012 ، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 16 ، سبتمبر 2014
- 17- رواب عمار ، غربي صباح : التكوين المهني والتشغيل في الجزائر ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، بسكرة ، 2011 .
- 18- ماجد أبو زنت ، عثمان غنيم : التنمية المستدامة (دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى) ، مجلة المنار ، المجلد 12 ، العدد الأول ، 2006 .
- 19- محمد قريب ، عرض حول التوجيه والارشاد في برنامج وأجهزة التشغيل بالجزائر ، 2005 .
- 20- عبد الحميد قومي ، حمزة عايب : سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر ، مداخلة لملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، يومي 15 - 16 نوفمبر 2011 بجامعة المسيلة ، ص 08 .
- 21- عقيلة خرباشي ، سياسة التشغيل في الجزائر بين الحماية الاجتماعية والتضامن الوطني ، مجلة دراسات اقتصادية ، العدد 16 جويلية 2010 .
- 22- غالم عبد الله ، حمزة فيشوش : إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات وأوجه القصور -) ، مداخلة لملتقى دولي بعنوان : إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 15 - 16 نوفمبر 2011 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، بالاشتراك مع مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر جامعة المسيلة .
- 23- فارس مسدور : تجربة القرض من صندوق الزكاة الجزائري لمكافحة الفقر .

05- قائمة المراجع الأجنبية :

24- **CODE du TRAVAIL** : (Edition corrigée et mise à jour, augmentée d'annotations) , BERTI EDITIONS , Alger, 2003, 2ème Edition.

25- Bernard Saintourens , Denis Gatumel : **Droit du crédit Droit du travail** " cours".

06- قائمة القوانين والمراسيم :

- 26- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، 24 ربيع الثاني 1429 هـ ، الموافق ل 30 أبريل 2008 م ، العدد 22.

- 27- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المؤرخة ، العدد 22 ، مرجع سابق ، ص 20 .المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 19 أبريل سنة 2008 ، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني .
- 28- المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي .
- 29- المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في جوان 1996 والمتضمن إنشاء وكالة التنمية المحلية وتحديد القانون الأساسي ، الجريدة الرسمية رقم 40 المؤرخ في 30 جوان 1996 .
- 30- الأمر رقم 21/96 المؤرخ في 9 جويلية 1996 .
- 31- الأمر رقم 03/97 المادة 12 مكرر من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .
- 32- عبد العزيز صايغي : قانون العمل . المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 474/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعنى العمال في المنزل .
- 33- الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 ، يحدد المدة القانونية للعمل
- 07- قائمة الرسائل والمذكرات:
- 34 بوزيد نجوى : وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية ، دراسة ميدانية بمؤسسة صيدال ، الدار البيضاء ، الجزائر ، رسالة دكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع التنظيم والعمل ، غير منشورة ، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية ، جامعة العقيد الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر ، 2010 .
- 35- شلالى فارس : دو سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 ، مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2004-2005 .
- 36- بلعربي أسماء: واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع ، تخصص علم اجتماع التنظيم ، جامعة بسكرة ، 2013_2014 . غير منشورة (بتصرف)
- 08- قائمة المواقع الإلكترونية :
- 37- عبد القادر زياتي : الشركات المتعددة الجنسيات وأثرها على التشغيل

<http://algeranespert.maktooblog.com/dat/12/2010>

38- الموقع الإلكتروني:

https://commons.m.wikimedia.org/loves_africa2015/participate/en