



جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



دور آليات التشغيل

في ترقية مناخ الأعمال في الجزائر

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: قانون الأعمال

تحت إشراف:

د. سحوت جهيد

إعداد الطلبة:

• بوثانة عبد اللطيف

• بارة و داد

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
الدكتور / مسعودان الياس	أستاذ محاضر "ب"	جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل	رئيسا
الدكتور / سحوت جهيد	أستاذ محاضر "ب"	جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل	مشرفا ومقررا
الأستاذة / عديد أهينة	أستاذة مساعدة "أ"	جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل	ممتحنة

السنة الجامعية: 2018-2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفة

الحمد لله والصلوة والسلام على خير خلق الله
محمد صلى الله عليه وسلم

بصدد انجاز هذا العمل المتواضع

نحمد الله عز وجل ونشكره ونثني عليه إذ وفقنا لإتمامه

ونتقدم بأسمى آيات الشكر وعظيم الإمتنان

للاستاذ المشرف الدكتور "سحوت جهيد"

على تفضله قبول الإشراف على هذا العمل

والذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته

فله منا كل التقدير والعرفان

ونتقدم بتشكراتنا الخالصة إلى الأساتذة الأفاضل لجنة المناقشة

عن قبولهم تقييم هذا العمل الأكاديمي ومناقشته

وإلى كل الأساتذة الذين أشرفوا على تعليمنا

من بداية مشوارنا الدراسي إلى غاية هذه المرحلة

دون أن ننسى السيد رئيس الوكالة الولائية للتشغيل جيجل

السيد "كيشة نور الدين" الذي قدم لنا كل التسهيلات

في سبيل استكمال الدراسة في هذا الطور لنيل شهادة الماستر الماستر

وكل الذين قدموا لنا العون للاثمام هذا العمل

مودة
عبد اللطيف



إلى من قال فيهما الرحمان

وَإِنْ فَضِّلْنَا لَهُمَا جَنَّاتٍ
الَّتِي فِيهَا نَجْمٌ مِنَ الرَّحْمَةِ

وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَحِمْتَ
رَبِّيَ صَغِيرًا

إلى أعزما أملك في هذا الوجود

أمي العالمة أطلال الله في عمرها وحفظها ورعاها

إلى روح والدي الطاهرة رحمه الله، إلى ذكراه العطرة

إلى سندي في الحياة زوجتي العالمة

التي شاركتني ورافقتني في هذا العمل

إلى كل إخوتي... إلى أصدقائي...

إلى كل من ألقى عليه أو ألقى علي سلاما

إلى كل أعضاء جمعية النجاح الثقافية لولاية وجيل

إلى زملاء العمل في الوكالة الولائية للتشغيل وجيل

وأسرة الوكالة الوطنية للتشغيل على المستوى الوطني

إلى كل من قدم لنا يد المساعدة

إلى أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة وجيل

الذين أفادونا خلال مشوار دراسة الماجستير

إليهم جميعا أهدي ثمرة جهدي

بوثانة عبد اللطيف

أهلاً وسهلاً
بكم
على
الصفحة
الجميلة

إلى روح جدتي الغالية "ذهبية"... إلى ذكراها الطاهرة
إلى روح جدي "الساسبي" وذكراه العطرة
رحمهما الله وجعل قبرهما روضة من رياض الجنة وأسكنه فسيح جنانه
إلى أغلى وأثمن ما لدي في أكون
إلى أعز مخلوقين على قلبي... إلى من أنار لي دربي
وأخص بالذكر منبع الحنان أحضان الدفء والأمان
إلى من جعل الله رضاه في رضاها
إلى أغلى ما نطق به لساني وأجمل شيء في الوجود
أمي الغالية حفظها الله
إلى الذي علمني الأخلاق ورماني في بحر العلم والوفاء
والذي حفظه الله

إلى زوجي الغالي الذي شجعني وساندني ورافقني في هذا العمل
إلى أخوالي الذين احتضنوني بكل حب وعطف وحنان
إلى كل العائلة الكريمة بولاية سطيف

وإلى من يحلو بهم الإخاء وتميزوا بالوفاء وتقاسمت معهم الحياة وكانوا ملاذي
وملجئي... من تذوقت برفقتهم أجمل لحظات حياتي... أعز صديقاتي
وإلى كل زملائي وكل من ساعدني في دراستي

إليهم جميعاً أهدي ثمرة جهدي

بارك وبارك



قائمة المختصرات:

- ANDI** : Agence Nationale de Développement de l'Investissements
- ANEM** : Agence Nationale de l'Emploi
- ANGEM** : Agence Nationale de Gestion du Micro-crédit
- ANSEJ** : Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes
- CNAC** : Caisse Nationale d'Assurance Chômage
- CNAEA** : Comité Nationale dédiée à l'Amélioration de l'Environnement des Affaires
- CNAS** : Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés
- CNRSS** : Caisse Nationale de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale
- DAIP** : Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle
- DAIS** : Dispositif d'Activité d'Insertion Sociale
- ONS** : Office Nationale des Statistiques
- PID** : Programme d'Insertion des Diplômés

المقدمة

تمثل البطالة إحدى المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تعاني منها معظم الدول وتشكل هاجسا دائما لها، وقد قدمت بشأن البطالة عدة مفاهيم من قبل أساتذة الاقتصاد الكلي والسياسي وكذا أساتذة الاجتماع بالإضافة إلى المنظمات الحكومية وغير الحكومية، ولعل صعوبة إيجاد تعريف شامل واضح لها يكمن في المعايير والمقاييس التي تحدد بها نسب البطالة.

وتعتبر سياسة التشغيل محورا هاما من محاور السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تبادر بها الحكومات لأجل الحد من أزمة البطالة وتداعياتها، وتحسين الإطار المعيشي للمواطن وتطوير وتنمية الاقتصاد، إذ يعتبر تدخل الدولة في تنظيم سوق الشغل ضرورة تملئها التوازنات الداخلية والخارجية، لما لمشكلة البطالة من آثار تؤثر على أمنها الداخلي.

ولقد عبرت الدولة الجزائرية عن إرادة جادة في سبيل محاربة البطالة عبر اقرار مجموعة من الآليات والبرامج والأجهزة التي تستهدف تأهيل الموارد البشرية وتميئها في تفاعل ديناميكي مع الوسط العام.

إن تفعيل هذه البرامج يتطلب وضع مخططات دقيقة واستشرافية للتنمية الشاملة لما يجب أن يرافقها من تخصيصات مالية باهضة، فهذه البرامج التنموية على تعددها، تعمل على عدة محاور بشكل تكاملي، وتشكل سياسة التشغيل وترقية الاستثمار إحدى أهم الصور والمجالات التي أولتها الدولة اهتماما بالغاً.

إن الحديث عن تدخل الدولة في الجانب الاقتصادي يقودنا إلى الحديث عن تطور دورها في هذا المجال، بانقائها من الدولة المقاوله إلى الدولة المساهمة ثم إلى الدولة الضابطة والمنظمة للمجال الاقتصادي، فغداة الإستقلال ورثت الدولة وضعا اجتماعيا واقتصاديا هشاً، ولم يكن يظهر لها حينها أي دور بسبب انعدام الامكانيات المادية والتقنية والموارد البشرية المؤهلة. لهذا حاولت في البداية من خلال وضع أول قانون للاستثمارات عبر القانون رقم

63-277¹ - وان كان يعتبرها البعض انطلاقة مرتبكة كانت تستهدف استقطاب الإستثمارات الأجنبية بسبب عجز الدولة المالي - ، ثم تراجعت وألغت العمل به سنة 1966، بصدور الأمر رقم 66-284²، ثم في سنة 1971 وبإصدار ميثاق التسيير الإشتراكي بدأت الصورة تتشكل وتكتمل للدولة المقاول، والتي يقصد بها الدولة المسيطرة والمحتكرة للوظائف الاقتصادية بالنظر لاقتناعها بأنها المعنية بإحداث التنمية الاقتصادية حيث تنفرد بتنظيم وتأطير الاقتصاد من خلال جملة من الأعمال الادارية الانفرادية³.

تعتبر سنة 1988 سنة تحول جذري للدولة من الدور المقاول المنفرد إلى الدور المساهم خصوصا بعد صور القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الإقتصادية، وتبع ذلك تعديل الدستور والانفتاح التام على الإستثمارات وتحرير الاقتصاد بعد ذلك.

بدأت تتشكل صورة الدولة الضابطة بصدور قانون الإستثمارات ثم تكريس حرية التجارة والصناعة في دستور 1996، بتخليها عن المساهمة المباشرة وعن المقاول بل تعدى ذلك بإقرار الخصوصية تحت ضغط المؤسسات المالية وصندوق النقد الدولي.

يعتبر الضبط آلية لضمان السهر على احترام القوانين والتنظيمات، يتجسد بشكل عام من خلال قواعد قانونية ومهنية تشكل عماد الإقتصاد الحر ويوازن بين مصالح كل الأطراف محافظا على المصلحة العامة في ميدان العلاقات الاجتماعية-السياسية⁴.

¹. قانون رقم 63-277 مؤرخ في 26 جويلية 1963، يتضمن قانون الإستثمارات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 53 صادر في 02 أوت 1963.

². أمر رقم 66-284 مؤرخ في 15 سبتمبر 1966، يتضمن قانون الإستثمارات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 80 صادر في 17 سبتمبر 1966.

³. سالمى وردة، دروس في القانون العام الاقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 2016-2017، ص14.

⁴. سحوت جهيد، دور سلطات ضبط الاتصالات المغربية في تكريس المنافسة الحرة: مقارنة قانونية، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، صادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، العدد 07، سنة 2017، ص 189.

ويقودنا الحديث عن دور الدولة الضابطة من خلال تدخلها لتنظيم النشاط الاقتصادي بنصوص قانونية وتنظيمية إلى التتويه بالقانون الاقتصادي، وهو قانون يعتبر حديث النشأة مقارنة بغيره من القوانين، وقد ثار جدل فقهي بشأنه فهناك من ربطه بقانون الأعمال وهناك من اعتبره مستقلا، ويمكن تعريفه على أنه مجموعة القواعد القانونية الواردة على النشاط الاقتصادي سواء فيما يتعلق بتنظيمه ووظيفته وهدفه¹.

إن مرونة التعاملات التجارية والاقتصادية وتطورها والحاجة إلى تحسين إجراءاتها ومواكبة سرعتها يدعو إلى اتخاذ مجموعة من الإجراءات التنظيمية التي من شأنها أن تسهل ذلك وتساهم في ترقيتها وتحسين بيئتها، ولعل هذا هو الداعي إلى ظهور قانون الأعمال.

إن ضرورة تنظيم الأعمال ومرافقة القانون لأجل ترقية الإستثمارات وتشجيعها يدعو الدولة إلى مراجعة نصوصها القانونية وفتح ورشات إصلاحات في هذا المجال من خلال عدة محاور تستهدف مواكبة النصوص القانونية للالتزامات المنبثقة عن الاتفاقيات التي صادقت عليها الدولة سواء بالنسبة للاتحاد الأوروبي أو للمنظمة العالمية للتجارة، أو التزاماتها تجاه المنظمات الدولية والبنك الدولي الذي أسس مجموعة من المؤشرات التي يتم من خلالها قياس جاذبية الدول ومدى سهولة أداء الأعمال فيها أي مؤشرات مناخ الاستثمار، والتي منذ ان انظمت الجزائر إليها سنة 2005 وهي تتأرجح في مراتب دنيا مقارنة بدول عربية شقيقة.

تولي الجزائر على غرار دول العالم اهتماما بالغا لترقية الاستثمار والسعي لجلب رؤوس الأموال الأجنبية، وتشجيع الإنتاج الوطني من أجل الخروج من التبعية لقطاع المحروقات الذي جعل اقتصادها وسياستها رهين تقلبات أسعار النفط، إن الاهتمام بهذا الجانب قد ترجمته الدولة على أرض الواقع من خلال جملة التدابير الرامية إلى تحسين مناخ الأعمال والإستثمار، باعتماد إصلاحات عميقة في البنية التحتية وبتحديث الصناعة الوطنية وتشجيع إقامة مشاريع وخلق فرص عمل وتنويع الصادرات خارج المحروقات.

¹. لعشب محفوظ، الوجيز في القانون الاقتصادي، النظرية العامة وتطبيقاتها في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص ص 60-63.

إن الدولة مدعوة اليوم أكثر من أي وقت مضى الى تحسين بيئة الأعمال الداخلية، ولا يتسنى ذلك إلا من خلال سياسة اقتصادية واجتماعية تنموية شاملة، على مختلف الأصعدة والقطاعات عبر تحسين الإجراءات الإدارية وتطوير الإطار القانوني المرافق لها وكذلك من خلال ترقية الموارد الأساسية للإستثمارات والمتمثلة إلى جانب البنية التحتية في تنمية الموارد البشرية والمادية.

إن الإستثمار في العنصر البشري هو أساس كل استثمار يستهدف تنمية مستدامة، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال التكوين والتدريب والتأهيل وربط التعليم العالي والتكوين المهني بسوق العمل، باعتباره مفتاح ولوج عالم الشغل، فعلى الدولة أن تسعى لاستغلال الطاقات البشرية والشبانية منها خصوصا والاستثمار فيها عبر برامج واضحة لا تتأثر بالتغيرات التي قد تطرأ على الحكومات.

ولقد طرحت الحكومة الجزائرية سنة 2008 مخطط عمل وطني لترقية التشغيل يركز على مسعى يأخذ بعين الإعتبار واقع السياق الاقتصادي والاجتماعي و تطور الإطار الاقتصادي الكلي، كما يراعي العوامل المؤثرة في التشغيل لاسيما الاستثمارات و النمو خارج المحروقات و مساهمة الفاعلين و الشركاء في مكافحة البطالة، مع ضرورة تعزيز المرفق العمومي للتشغيل من أجل تسيير سوق العمل بكفاءة و ضرورة إرساء مسعى قطاعي مشترك لمعالجة مسألة التشغيل والبطالة¹.

إن علاقة سياسة التشغيل بالتنمية الإقتصادية علاقة تكامل وعلاقة تأثير وتأثر، فغياب اليد العاملة المؤهلة يؤثر سلبا على تشجيع نمو واستمرارية الإستثمارات، أما تنمية الموارد البشرية وتطويرها عبر أجهزة التشغيل ودعم التشغيل لا شك من أنها تعتبر عامل جلب للإستثمارات لما تضمنه من تحفيزات وتدابير ومزايا تشجيعية ومن يد عاملة غير مكلفة، وكذلك فرص وأدوات للتكوين والتدريب من خلال برامجها وصيغها المتنوعة.

¹. انظر السياسة الوطنية للتشغيل، الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تاريخ الإطلاع 2019/02/10 على الساعة: 09:00 عبر الموقع التالي: <http://www.mtess.gov.dz>.

إن تطوير الإستثمارات ونجاحها من شأنه أيضا إعادة توسيعها وبالتالي استقطاب يد عاملة جديدة ومنه يكون التأثير والتأثير، بتوفير اليد العاملة وتسهيل ادماجها في عالم الشغل يشجع الإستثمار وهذا الأخير يشجع التشغيل، يضاف إلى ذلك ما توفره أجهزة استحداث النشاط من تنوع في المنتجات وتوسع جغرافي من شأنه تحقيق التوازن الإقليمي ومنه خلق مناطق نشاط جديدة.

أهمية الدراسة: تظهر أهمية هذه الدراسة في جوانبها العلمية والعملية:

الأهمية العلمية تبرز في:

- فهم برامج التشغيل وأجهزته من خلال النصوص القانونية المنظمة لها، وفي معرفة تنظيم سوق الشغل في الجزائر وتأطيره ودور هيئات التنصيب في هذا المجال.
- كما أن الاهتمام بتحسين مناخ الأعمال يتطلب تحسين مؤشراتته من خلال الإجراءات المتخذة وخصوصا القانونية منها.

الأهمية العملية:

- تبرز من خلال شرح برامج التشغيل المعتمدة ودورها ومدى اسهامها في تهيئة بيئة الإستثمار، مقارنة بنظامها القانوني.
- مدى نجاعة سياسة التشغيل وتنوع برامجها في تحقيق الأهداف التنموية المرجوة.

أسباب اختيار الموضوع:

ان اختيارنا لهذا الموضوع نابع من أسباب ذاتية أخرى موضوعية:

أما الأسباب الذاتية: فهي مرتبطة بممارستنا اليومية والعملية في تنفيذ برنامج من برامج التشغيل المعتمدة، كما تتعلق أيضا بإظهار أهمية هذا التنوع في البرامج وعرض بعض النقائص التي نلاحظها ونسجلها خصوصا مع تغير الذهنيات ونظرة المجتمع لهذه البرامج.

أما الأسباب الموضوعية: فترجع للأهمية البالغة لهذه البرامج في محاربة البطالة وترقية

التشغيل، ودورها في التنمية الاقتصادية باعتبارها آليات لتنمية وتطوير الموارد البشرية

بالإضافة إلى التنوع في الإنتاج وتوفير المواد الأولية ومنه ترقية الصادرات خارج المحروقات، والتكامل المباشر وغير المباشر بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكبرى الذي يلعب دورا هاما في استقطاب الإستثمارات.

كما أن اختيارنا لهذا الموضوع كان لأجل عرض برامج التشغيل في إطارها القانوني والتنظيمي، على اعتبار أن أغلب الدراسات السابقة تناولت موضوع سياسة التشغيل وبرامج التشغيل دراسة اقتصادية نظرية تتناول النظريات الاقتصادية الخاصة بالبطالة كمفهوم وترتكز تطبيقيا على الأرقام والبيانات، كما أنه لم يتم التعرض لعلاقة هذه البرامج بمناخ الأعمال، بل حتى مناخ الأعمال كمصطلح درس دراسة اقتصادية، أما دراسته القانونية فلا نجد لها عديد الدراسات فيما نعلم سوى دراسة الأستاذة والع سهيلة الموسومة بـ " الجوانب القانونية لمفهوم مناخ الأعمال في الجزائر " وهي دراسة قيمة جدا واجتهاد متميز لكن يحتاج الى تحيين فالدراسة كانت رسالة ماجستير في سنة 2011.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الأهمية البالغة لبرامج التشغيل وتنظيم الدولة لسوق الشغل، وكذلك الجوانب المتعلقة بتحسين وترقية مناخ الأعمال، من خلال:

- تحديد مفهوم التشغيل وعلاقته بالعمل، وتحديد مفهوم البطالة وصورها وأسبابها.
- الأطر القانونية لتنظيم سوق الشغل في الجزائر.
- تنوع برامج التشغيل ووأجهزة دعم استحداث النشاط، والإمكانيات المسخرة في ذلك لأجل تشجيع المقاولاتية وتنمية الموارد البشرية، بالإضافة الى المزايا والتدابير التشجيعية ذات الطابع الجبائي وشبه الجبائي والدعم المالي الذي توفره.
- عرض مؤشرات سهولة أداء الاعمال المعتمدة لقياس مناخ الاعمال في أي دولة.
- عرض مجهودات الدولة المبدولة في تحسين مناخ الأعمال.
- دور برامج التشغيل في تحسين مناخ الأعمال.

منهج الدراسة:

إن طبيعة الدراسة تطلبت من حيث موضوعها وعرضه استعمال المنهج الوصفي في شرح مختلف برامج التشغيل وتقديم مفاهيم نظرية، وكذلك بالنسبة للمزايا والتحفيزات، كما اعتمدنا المنهج التحليلي في بعض جوانب الدراسة من خلال شرح بعض البرامج والعناصر من خلال نصوصها القانونية، كما اعتمدنا في جزء من الدراسة المنهج التاريخي في عرض تطور سياسة التشغيل وتنظيم سوق الشغل والتعديلات التي طرأت على مختلف النصوص التنظيمية الخاصة بالآليات الهيكلية والتنظيمية للتشغيل.

إشكالية الدراسة:

من خلال ما سبق الإشارة إليه تتبين أهمية برامج التشغيل وما أولته الدولة من اهتمام بالغ لهذه البرامج في ترقية التشغيل وعلاقتها الوطيدة بالتنمية الاقتصادية الشاملة، ولأهمية ذلك نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى اسهام برامج وأجهزة التشغيل في تحسين مناخ الأعمال وتحفيز الإستثمارات؟

ويترتب عن هذه الإشكالية تساؤلات فرعية تتمثل في:

- ما هي آليات التشغيل التي أنشأتها الدولة والتدابير التشجيعية والمزايا التي تضمنتها؟
- ما معنى مناخ الأعمال ومؤشرات تحسينه؟
- ما هو أثر آليات التشغيل على مناخ الأعمال والاستثمار؟

للإجابة عن هذه الإشكالية وتساؤلاتها الفرعية، قسمنا دراستنا إلى فصلين، تناولنا في الفصل الأول الآليات التنظيمية والهيكلية للتشغيل، من خلال بحثين أولهما حول ماهية التشغيل وتضمن المفاهيم العامة حول التشغيل والبطالة وسوق الشغل وتنظيمه في الجزائر، وفي المبحث الثاني تناولنا تعدد آليات التشغيل التي تضمنت آليات الشغل المأجور وأجهزة دعم التشغيل سواء التابعة لقطاع التشغيل أو لقطاعات أخرى.

أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه مساهمة آليات التشغيل في تحسين بيئة الأعمال، إذ خصصنا المبحث الأول منه للتحديث عن مناخ الأعمال في الجزائر بداية من تعريف مناخ الأعمال وعرض مؤشراتته، ثم جهود الجزائر في تحسين مناخ الأعمال، ثم تناولنا مساهمة برامج وأجهزة التشغيل في تطوير بيئة الأعمال من خلال ماتضمنته هذه الآليات من تحفيزات جبائية وشبه جبائية، ثم دورها في المجال الاقتصادي في المبحث الثاني.

الفصل الأول

الآليات التنظيمية والأبجدية التشغيلية

تعتبر سياسة التشغيل عن تدخل الدولة في سوق العمل، والتي تهدف إلى تحسين أدائه وتقليل الاختلالات التي قد تظهر فيه، ويتخذ هذا التدخل مظهرين أولهما مكافحة البطالة باعتبارها مشكلة ذات آثار اجتماعية واقتصادية وسياسية تؤثر على توازن سوق العمل، وثانيها ترقية الشغل من خلال التشجيع على التكوين والتدريب ودعم استحداث الأنشطة والمشاريع الإستثمارية التي تخلق مناصب شغل.

ولقد قطعت الجزائر أشواطاً كبيرة في سبيل ترقية الشغل، باعتماد عدة برامج وأجهزة مرافقة ودعم ومن خلال تخصيصات مالية كبيرة، في إطار استراتيجية وطنية تضمنت ترقية العمل المأجور وتعزيز أجهزة استحداث النشاطات كآليات للتشغيل.

إن نجاح هذه المساعي تتطلب ضبط سياسة وطنية لتنظيم سوق الشغل ومكافحة البطالة، وهذا الأمر وإن كانت تمليه الحاجة والضرورة الداخلية والمحلية، فهو أيضاً يدخل ضمن توجيهات المؤسسات الدولية التي ترتبط بها الجزائر في إطار اتفاقياتها التي صادقت عليها سيما منظمة العمل الدولية ILO والمكتب الدولي للعمل BIT، حيث توجد حالياً (53) ثلاثة وخمسون اتفاقية دولية سارية و(03) ثلاثة اتفاقيات عربية، صادقت عليها الجزائر في مجال العمل.

ويتأثر سوق الشغل بعوامل جغرافية وسياسية واجتماعية متعددة، كما يتأثر في جانب كبير منه بالعمل غير المنظم أو السوق الموازية، والذي يعتبر في حد ذاته هروباً وتسلاً من القيود القانونية التي يفرضها العمل أو النشاط التجاري المنظم، خصوصاً ما تعلق منه بالعبء الضريبي، وتحديد الأجور وأعباء التأمينات الاجتماعية المرافقة، وهذا الأمر بالإضافة إلى تأثيره الإقتصادي في جانب المنافسة غير القانونية والتضخم، يشكل خطورة بالنسبة للعامل الذي يفتقد إلى أدنى الظروف والشروط الموضوعية والصحية في أداء عمله، ومن من شأن ذلك أن يرفع كذلك معدل البطالة، فالكثير يدخل ضمن المسح العام للبطالين بينما يمارسون أعمالاً لو كانت في إطار منظم لاستوعبت نسبة كبيرة من حجم البطالة.

نحاول من خلال هذا الفصل تقديم المفاهيم العامة حول التشغيل والعمل والبطالة، وحول تنظيم سوق الشغل في الجزائر وهيئات التنصيب التي تتدخل في تنفيذ سياسة التشغيل وضبط سوق العمل، ضمن عنوان التشغيل والمفاهيم المرتبطة به (مبحث أول) ثم عرض آليات التشغيل التي أقرتها الدولة (مبحث ثاني).

المبحث الأول

التشغيل والمفاهيم المرتبطة به

تعتبر سياسة التشغيل جزء هام من مختلف الإجراءات والبرامج والسياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تبادر بها الحكومات لأجل تحسين الإطار المعيشي للمواطن وتطوير وتنمية الاقتصاد، عبر إقرار جملة من التدابير من شأنها تأهيل الموارد البشرية في تفاعل ديناميكي مع الوسط العام.

تتكون سياسة التشغيل من مصطلحين "سياسة" والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية، و "التشغيل" الذي يعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.

يقصد بسياسة التشغيل الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل. وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الإقتصادي والسياسي القائم، إن الحديث عن سياسة التشغيل يقودنا إلى استعراض المفاهيم الأساسية المرتبطة بالتشغيل، ومنها: المقصود بالتشغيل (مطلب أول)، ومفاهيم حول البطالة (مطلب ثاني).

المطلب الأول

المقصود بالتشغيل

يعتبر التشغيل «Emploi» من بين المصطلحات الاقتصادية التي وجد فيها الباحثون صعوبة في تحديد مفهوم دقيق وشامل لها ذلك لأنه يتضمن عدة مسميات تتشابه معه، فقد يتداخل مفهوم الشغل مع مفهوم العمل «Travail»، كما يمكن أن يتداخل مفهوم التشغيل مع مفاهيم أخرى كالاستخدام Embauche والنشاط Action، وهي مصطلحات وان كان ظاهرها مشتركا إلا أن المتمعن فيها قد يجد اختلافا كبيرا.

الفرع الأول

مفهوم التشغيل

ان الحديث عن مفهوم التشغيل يدعونا الى تعريفه والى التمييز بينه وبين العمل، وهذا بالأعتماد على ما قدمه بعض فقهاء القانون وما قدمته المنظمات الدولية في هذا الشأن إذ لا نجد تعريفا واحدا في مختلف التشريعات، وهذه عادة المشرع أن يتجنب تقديم تعاريف ومفاهيم تجنبا لحصرها أو للجدل الذي قد يثور حولها.

أولا: تعريف التشغيل:

قد لا يختلف تعريفه اللغوي عن تعريفه الإصطلاحي إلا في جزئياته وخصائصه.

أ). التشغيل والشغل لغة:

شُغِلَ، **شُغِلَ**: نشاط ذهنيّ أو جسديّ يصرف إليه الإنسانُ جُهدَه ويشغل به وقته، عمل، ما يشغل فراغ الإنسان بحث عن شُغْل، والشغل ضد الفراغ¹.
ونجد هذا المصطلح أيضا في علم الفيزياء ويقصد به الطاقة المبذولة لتحريك جسم ما بقوه ما لمسافة ما.

ورد لفظ شغل في القرآن الكريم في قوله تعالى ﴿ إن أصحاب الجنة اليوم في شغل فاكهون ﴾ بسكون الغين، لا شغل يتعبون فيه، لأن الجنة لا نصب فيها ﴿ فاكهون ﴾ ناعمون خبر ثان لأن الأول في شغل، أي شغل: نعيم منشغلين به، و الشغل ضد الفراغ².

¹. معجم المعاني، متاح عبر الموقع <https://www.almaany.com>، تاريخ الإطلاع: 02 ماي 2019، الساعة: 09:00.

². أنظر تفسير الآية 55 من سورة "يس"، مأخوذ من موقع <https://www.islamweb.net> تاريخ الإطلاع: 02 ماي 2019، الساعة: 09:15.

(ب). التشغيل اصطلاحاً:

هناك من يعرف الشغل بأنه ممارسة نشاط مأجور، أو هو المكان، والوضع الذي يشغله موظف، أو مسؤول في إدارة، أو شركة، وينطوي على عمل منتظم ومكافئ. وعرف أيضاً بأنه " كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم موسمي"¹، ويؤخذ على هذا التعريف فهو يقارب تعريف العمل كما سنراه لاحقاً.

يعتبر مفهوم التشغيل في حركة دائمة، حيث لم يتم تعريف مضمونه بصفة واضحة، إلا أنه هناك محاولات لتعريفه، ومن بينها تعريف «باتريك بولرو» :يتمثل التشغيل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل، نظراً للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل.

أما المنظمة الدولية للعمل فتعتبر أنه " يكون شخص قابل للتشغيل عندما:

1. يمكنه الحصول على منصب شغل
 2. يحافظ عليه ويتطور في عمله و يتكيف مع التغيير.
 3. يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه"².
- أما التشغيل حسب المكتب الدولي للعمل (BIT) نجده طبقاً للتعريف الذي اعتمده المؤتمر الثالث عشر لخبراء إحصائيات العمل الذي عقد في جنيف في أكتوبر سنة 1982، وأقره فيما بعد المكتب الدولي للعمل في الدورة 71 لمؤتمر العمل الدولي "أن التشغيل يشمل جميع الأشخاص الذين هم في سن العمل خلال فترة الإسناد، يمارسون عملاً مأجوراً أو لهم مؤسستهم الخاصة حتى وان لم يمارسوا فيها أي عمل..."³.

¹. دحماني محمد أدريش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع: اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أوبكر بلقايد - تلمسان، 2013، ص 42.

². رواب عمار، غربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، العدد الخامس، 2011، ص 69.

³. Office national des statistiques, enquete emploi aupres des menages 2010, alger O.N.S , 2010, p 93.

نجد مفهوم التشغيل في البداية عرف تعريفا ضيقا أنه " تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل والتكوين"، إلا أن هذا التعريف يؤخذ على أنه غير دقيق بالشكل الكافي¹. وفي نفس السياق يقصد بالتشغيل توفير عددٍ من مناصب العمل في شتى ميادين النشاط الاقتصادي ومختلف مستويات العمل، بالشكل الذي يلبي أكبر عددٍ من طلبات العمل واليد العاملة².

إذن من خلال جملة التعاريف التي تم رصدها والمفهوم الحديث للتشغيل نجد أن مفهوم التشغيل أوسع من عملية توفير مناصب شغل فقط، بل هو تنظيم للقوة العاملة وإقرار لحقوقها وحمايتها داخل نظام اقتصادي مبدؤه تحقيق الريح.

ثانيا: التمييز بين التشغيل والعمل:

لا يمكن التمييز بين التشغيل والعمل إلا من خلال خصوصيتهما التي تظهر في تعريفهما كمصطلحين.

1. تعريف العمل:

يعرف العمل بأنه: "الجهد الذي يبذله الإنسان سواء كان عقليا أم عضليا، بمعنى استخدام الفرد لقواه المختلفة من أجل تحقيق منفعة مادية أو معنوية"³. ويعرف أيضا بأنه "العمل كل نشاط أو جهد بدني أو فكري أو فني يقوم به العامل بصفة شخصية فمن العمال من يمارس نشاطا وجهدا بدنيا فقط ومنهم من يؤدي جهدا فكريا"⁴.

¹. زويتر الطاهر، إشكالية التشغيل في الزراعة (دراسة حالة الجزائر)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 1997، ص 25.

². ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 83.

³. دحمانى محمد أدرويش، مرجع سابق، ص 42.

⁴. بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان 2010، ص 68.

كما عرف أيضا بأنه "سلوك أو نشاط أو صرف الطاقة الذي يسير طبق خطة منظمة ويقتضي القيام بوظائف معينة ويستهدف تحقيق غرض إنتاجي معين مقابل اجر مادي أو معنوي ويشترط في هذا وجود عقد مادي مكتوب أو معنوي بين مختلف أطراف العمل"¹. وبالرجوع إلى القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل²، نجده يعرف العامل بأنه "كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدم"³ ويتشأ علاقة العمل في التشريع الجزائري، بعقد سواء كان مكتوبا أو غير مكتوب، ويثبت بأي وسيلة كانت، حيث تقوم بمجرد ممارسة عمل لحساب مستخدم ما، وتتشأ عنها حقوق وواجبات⁴.

تجدر الإشارة هنا أن الأصل في عقد العمل في الجزائر أنه عقد غير محدد المدة، سواء كان مكتوبا أو غير مكتوب، إلا إذا نص في العقد المكتوب بأنه محدد المدة، وهو استثناء أجازته المشرع في حالات حصرية بنص المادة 12 من قانون علاقات العمل وهي:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير محددة.
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عمل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.

- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر، (مبادئ قانون العمل)، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، بن عكون الجزائر، 2004، ص 23.

2. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1902، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17 صادر في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم.

3. المادة 02 من القانون 90-11، المرجع نفسه.

4. أنظر المواد 08-09 من القانون 90-11، المرجع نفسه.

ويبين عقد العمل بدقة في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة، لقد طرح موضوع طبيعة عقد العمل في التشريع الجزائري جدلا كبيرا، بل شكل محورا أساسيا في مناقشات الثلاثية وفي حوارات العقد الاقتصادي إذ يحاول أرباب العمل الضغط لإزالة هذه الصفة عن العقد بجعل العقود كلها عقود محددة المدة، بل أن هذا الأمر كان من بين توصيات البنك الدولي الذي يعتبره عائقا من عوائق تحسين الإستثمارات وتحفيزها، بينما توجد في المقابل الإتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية التي صادقت عليها الجزائر في مجال العمل والتشغيل.

هذا ما جعل الدولة تقع في حرج كبير أمام الشركاء الاجتماعيين، لانه بالنسبة لممثلي العمال يعتبر عقد العمل غير محدد المدة أكبر مكسب وضمان للعامل، في حين يعتبره أرباب العمل عقبة في سبيل تحسين الموارد البشرية أو تقليص عدد العمال بوجود تكنولوجيا بديلة، ولعل هذا ما أخر وعطل عرض مشروع قانون العمل الجديد، والذي حاولت فيه الدولة إضفاء مرونة في شكل توازن بين ضغط الشركاء الإجماعيين، حيث باستقراء مشروع القانون الذي أعدته وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، والذي جاء ليجمع مختلف النصوص القانونية والتنظيمية في شكل مدونة قانونية نجده يحتفظ بالطبيعة القانونية للعقد، لكن بالنسبة للمشاريع والمؤسسات المستحدثة فرخصت لها إبرام عقود العمل محددة المدة في بداية نشاطها.

2. الفرق بين العمل والتشغيل

يمكن أن نميّز بين مفهومي التشغيل والعمل فيما يلي:

1- أن التشغيل يشير إلى جملة من الشروط والإجراءات التي تسبق عملية التوظيف، بينما يشمل مفهوم العمل المهام التي يتم تنفيذها بعد مرحلة التوظيف.

2- التشغيل له بعد معياري، فهو يتحكم في ديناميكية و حركية اليد العاملة من و إلى سوق العمل دخولا وخروجا.

بينما يمثل العمل بعدا إجرائيا، باعتباره وسيلة وعامل للإنتاج، مثله مثل باقي عناصر الإنتاج الأخرى كرأس المال والعامل التقني. ومنه يمكن القول أن التشغيل عامل إدماج، أما العمل فهو عامل إنتاج، لذا يسبق التشغيل العمل بالضرورة، حسب دور ووظيفة كل منهما¹.

الفرع الثاني

مفاهيم حول البطالة

تمثل مشكلة البطالة مشكلة اقتصادية واجتماعية وسياسية تعاني منها معظم الدول وتشكل هاجسا دائما لها، وقد قدمت بشأن البطالة عدة مفاهيم من قبل أساتذة الاقتصاد الكلي والسياسي وكذا أساتذة الاجتماع وبين المنظمات الحكومية وغير الحكومية، ولعل صعوبة إيجاد تعريف شامل واضح لها يكمن في المعايير والمقاييس التي تحدد بها نسب البطالة والتي نستعرضها بالتفصيل لاحقا في نفس المطلب.

وكذلك لارتباطها بمصطلحات أخرى قد تخول في الظاهر نفس المعنى مثل لفظ "طالبي العمل" demandeur d'emploi ولا بأس هنا أن نستعرض بعض التعريفات.

أولا: تعريف البطالة:

لقد أثار موضوع البطالة من حيث تعريفه كلفظ جدلا كبيرا بين علماء الاقتصاد والإجتماع وحتى اللغويين، سواء في اللغة العربية أو اللغات الأجنبية فاللفظ يحتمل عدة معاني.

(أ): المفهوم اللغوي:

فقد ورد في معجم اللغة العربية، أن البطالة مشتقة من بَطَل، بمعنى لم يعد صالحا أو أنه فقد حقه، وقيل انها التعطل ونقيض العمالة والقعود عن السعي لمنفعة الدنيا أو الآخرة، ورد في المعجم الوسيط (... وبطل العامل بَطالة: تعطل، فهو بَطَال).

¹. دحماني محمد أدرويش، مرجع سابق، ص 44.

ورود في المصباح المنير: بَطَّلَ الأجير من العمل فهو بَطَّالٌ بيِّن البَطالة بالفتح... وربما قيل بَطالة بالضم حملاً على نقيضها وهي العَمالة.

وجاء في القاموس المحيط: هي الحالة التي لا يوجد فيها وظائف يبحث عنها الناس. وفي اللغة الفرنسية نجد لفظ chômage: بعدة تسميات منها:

Période d'inactivité d'un travailleur/ désœuvrement /état de qqn de désœuvré / Inoccupation/ état d'une personne qui n'a pas d'occupations régulières/inemploi.

وكلها أفاظ تؤدي نفس المعنى فأصلها لاتيني كومار komar وهي من الاستضلال من الشمس والاستراحة من لهيب الشمس بعد بذل جهد.

(ب). المفهوم الاصطلاحي:

عرفت منظمة الأمم المتحدة البطالة على أنها: "جميع الأشخاص فوق سن محددة ليسوا في وظيفة مدفوعة الأجر ولا يعملون لحسابهم الخاص ولكنهم جاهزون للعمل واتخذوا خطوات معينة سعياً وراء التوظيف المدفوع الأجر أو العمل لحسابهم الخاص"¹

من خلال هذا التعريف يمكن القول بأن البطالة: حالة الفرد القادر على العمل ويرغب في العمل ويبحث عن فرص عمل ولا يجد فرص العمل المطلوبة وليس له مورد رزق.

ونجد تعريفاً آخر للمكتب الدولي للعمل بأن العاطل عن العمل هو "كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى"².

فحسب المكتب الدولي للعمل: فإن الشخص العاطل عن العمل هو شخص في سن العمل (15 عاماً أو أكثر)، يستوفي ثلاثة شروط في وقت واحد:

- عاطل عن العمل، أي عدم العمل لمدة ساعة واحدة على الأقل خلال أسبوع مرجعي.
- يكون متاحاً لشغل وظيفة في غضون 15 يوماً.

¹. منظمة الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لسنة 2004، ص 269، متاح عبر موقع المنظمة <https://www.un.org>

تاريخ الاطلاع والتحميل: 02 ماي 2019، على الساعة: 10:00.

². رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، عالم المعرفة، الكتاب رقم 226، سلسلة كتب يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب بالكويت، أكتوبر 1998، ص 26.

• بحث بنشاط عن وظيفة في الشهر السابق أو عشر على وظيفة تبدأ في أقل من ثلاثة أشهر¹.

أما حسب الديوان الوطني للإحصائيات ONS²: فيعتبر الشخص عاطلا عن العمل إذا توافرت فيه المواصفات التالية:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 و 64 سنة)، لا يملك عملا عند اجراء التحقيقي الإحصائي، أن يكون في حالة بحث عن العمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.

غير انه لا يمكن اعتماد ذلك بشكل دقيق على اعتبار انه هناك عاطلون عن العمل لكنهم متاحون للعمل دون أن يقوموا بخطوات للبحث عن شغل خلال الشهر الذي سبق الدراسة لأنهم يعتقدون ألا توجد مناصب شغل أو لأنهم لم يجدوا عملا في الماضي أو قاموا بإجراءات البحث خلال فترة التحقيق.

وبالجمع بين تعريف المكتب الدولي للعمل والديوان الوطني للإحصائيات، هي حالة أفراد قادرين على العمل ليس لهم شغل وبيحثون عن منصب عمل حيث يقومون بإجراءات لهدف الحصول عليه في أقل مدة زمنية ممكنة .

فتعريف البطالة المتفق عليه دوليا يستند إلى ثلاثة معايير أساسية ينبغي أن تتوفر في الوقت ذاته، ينطبق على كل من هم في سن العمل ... وكانوا ضمن الفئات التالية :

بدون عمل : وهو الشخص الذي يدخل ضمن الفئة العمرية المناسبة للعمل ولم يعمل لأكثر من ساعة واحدة خلال الفترة التي تم فيها جمع البيانات.

متاح للعمل: أي الذين في انتظار عمل بأجر، أو العمل لحسابهم الخاص، خلال فترة جمع البيانات.

¹. Office national des statistiques, enquete emploi aupres des menages 2010, alger O.N.S , 2010, p 94.

². Office national des statistiques, Définitions des concepts, site officielle de l'ONS, www.ons.dz , vu le 02/05/2019, à 11:00.

يبحث عن العمل: الشخص الذي يسعى بجدية للحصول على عمل مدفوع الأجر أو يسعى للحصول على دخل من خلال عمل يديره لحسابه الخاص¹.

يمكن بهذا التعريف، أن نجد حالات لا يصنف فيها الفرد على انه عاطل عن العمل:

- العمال اليائسين والذين في حالة بطالة فعلية ويريدون العمل، لكنهم لم يحصلوا عليه، وتعبوا من كثرة البحث، لذا تخلوا عن البحث عن عمل.
- الأشخاص الذين يعملون بالتوقيت الجزئي، فهم يعملون بعض الوقت دون إرادتهم.
- العمال الموظفين، لكنهم عند إحصاء البطالة كانوا متغييبين بصورة مؤقتة لأي سبب كان.
- من يعملون لحساب أنفسهم أعمالاً إضافية غير مستقرة ويدخل منخفض.
- المرضى، والأطفال، وكبار السن، والمحالين للتقاعد.
- الأفراد القادرين على العمل، لكنهم لا يعملون مثل الطلبة.
- المالكين لثروة والقادرين على العمل، لكنهم لا يبحثون عنه.
- الذين يعملون بأجور معينة، وهم يبحثون عن عمل آخر أفضل.

لذا لا يمكن اعتبار أن كل من لا يعمل بطال، ولا كل من يبحث عن عمل بطال.

ثانياً: قياس البطالة وصورها:

من الضروري معرفة معدل البطالة لأهمية مؤشره في الدراسات ورسم البرامج الاقتصادية، فهو مؤشر شامل عن الأداء الاقتصادي وأوضاع العمل.

وارتفاع معدلات البطالة يعني أن فرص العمل محدودة وأن الاقتصاد لا يعمل بكامل طاقته، متخذاً عدة صور.

(أ). **قياس معدل البطالة:** يختلف قياس معدل البطالة من دولة الى أخرى وهذا راجع إلى الاختلاف في بعض المعايير مثل:

* الفئات العمرية للسكان النشطين.

¹. مكتب العمل الدولي جنيف، سياسات التشغيل الوطنية دليل لمنظمات العمال، منشورات منظمة العمل الدولية، 2015، ص7.

* الفترة الزمنية المعتمدة في الإحصاء أو المسح العام.

* التباين في مصادر البيانات المستخدمة في قياس البطالة، وطرق جمعها، فمثلا العاطلون عن العمل الذين توقفوا عن البحث عن عمل من شأنه أن يسبب اختلالا في الإحصائيات.

هناك معيار متفق عليه لدى المكتب الدولي للعمل: وهو نسبة عدد العمال العاطلين الى العدد الكلي للعمال في الفئة النشطة في فترة زمنية معينة، بمعنى:

معدل البطالة هو الفارق الحاصل عن تقسيم عدد السكان المشغلين على العدد الإجمالي للسكان النشطين مضروب في مئة.

عدد السكان المشغلين هم مجموع السكان الذين شملهم المسح وكانوا خلال تلك الفترة يمارسون أعمال مأجورة.

عدد السكان النشطين هم عدد السكان القادرين على العمل والذين يبلغون من العمر من 15 إلى 60 سنة.

(ب). صور البطالة: توجد عدة صور وتصنيفات للبطالة، لكن يكاد يوجد إجماع لدى علماء الإقتصاد على الصور التالية:

1. البطالة الاحتكاكية: وتتسأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل¹.

"كما نجد أن هذا النوع من البطالة قليل الاهتمام لدى الاقتصاديين لأنها تتطلب إجراءات تصحيحية في السياسات بحيث أنها تمثل بطالة مؤقتة تتوقف فترتها عموما على مدى توافر المعلومات وشفافيتها في سوق العمل"².

¹. رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، عالم المعرفة، الكتاب رقم 226، سلسلة كتب يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والأداب بالكويت، أكتوبر 1998، ص 26.

². بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 235.

2. **البطالة الهيكلية:** Structural Unemployment ذلك النوع من التعطل الذي يصيب جانبا من قوة العمل، وتؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين¹.
3. **البطالة الدورية:** وهي التي تنشأ بفعل الدورات التجارية التي يمر بها النشاط الاقتصادي².
4. **البطالة السافرة (الصريحة):** يمكن أن تكون البطالة السافرة بطالة احتكاكية ودورية وهيكلية، ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر حسب طبيعة نوع البطالة وظروف الاقتصاد الوطني³.
5. **البطالة الإجبارية:** والتي تحدث عن طريق تسريح العمال بشكل جبري، وبالتالي لا يجد الداخلون الجدد في سوق العمل فرصا للتوظيف رغم بحثهم الجدي عنها⁴.
6. **البطالة المقتنعة:** وهي تعني ارتفاع عدد العاملين فعليا عن احتياجات العمل، مما يؤدي إلى الاكتظاظ بمواقع العمل وبالتالي عدم قدرة القطاعات الاقتصادية على استيعاب هذه العمالة⁵.
7. **البطالة الموسمية:** وهي تظهر بسبب تباين المواسم وطبيعة العمل، حيث هناك بعض الأعمال التي لا يمكن تأديتها إلا في فصل الصيف مثلا وأخرى لا يمكن تأديتها إلا في مواسم معينة من السنة كموسم الحصاد الفلاحي .
8. **البطالة التكنولوجية:** وتسمى بالبطالة الفنية، وسببها إدخال تكنولوجيات جديدة محل العمل اليدوي، مما يعني الاستغناء عن جزء من العمال ويتركون إلى الراحة الإجبارية⁶.

1. رمزي زكي، مرجع سابق ، ص 27.

2. اباد عبد الفتاح النسور، أساسيات الاقتصاد الكلي، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 223.

3. رمزي زكي، مرجع سابق، ص 29.

4. رمزي زكي، مرجع سابق ، ص 29.

5. رمزي زكي، مرجع سابق، ص 29.

6. بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 238.

المطلب الثاني

سوق الشغل والإطار المنظم له

إن الحديث عن العمل ومسألة التشغيل، وعن البطالة والبحث في أسبابها وأساليب معالجتها، وعن الطلب على اليد العاملة الذي يعرضه المستخدمون والعارضون الذين يمثلون القوة العاملة ذاتها، يطرح تساؤلا ضمينا حول طبيعة العمل كسلعة تباع وتشتري في سوق هو سوق العمل .

هذا الأخير الذي عالج من خلاله الفكر الاقتصادي عنصر العمل كسلعة تخضع لقانون العرض والطلب، وأصبح البحث جاريا حول أساليب تحقيق التوازن في سوق العمل إن تحقيق التوازن لا يتم الا من خلال تنظيم سوق الشغل من خلال النصوص القانونية والتنظيمية ومن خلال أجهزة وهيئات.

إذن كيف يتم تنظيم سوق الشغل (فرع الأول) وما هي هيئات التنصيب (فرع ثاني)؟

الفرع الأول

تنظيم سوق الشغل

هناك عدة عوامل تؤثر في سوق الشغل، ويتطلب التحكم في ذلك تكفل الدولة بتنظيم السوق من أجل تحقيق الأهداف الأساسية منه، والتي تعتبر محور سياستها في هذا المجال إذ تستهدف حماية السوق ومحاربة البطالة وفق مقاربات اقتصادية واجتماعية، فالبحث في موضوع تنظيم سوق الشغل في الجزائر يدعونا الى البحث عن تعريف سوق الشغل، وان كنا لا نجد لها تعريفا في مختلف النصوص والتشريعية التنظيمية، لكن باستقراء بعض النصوص يتبين لنا كيف يتم تنظيم سوق الشغل في الجزائر.

أولاً: مفهوم سوق الشغل.

قدمت عدة مفاهيم لسوق الشغل، نذكر منها ما يحظى بتوافق، أي ما يجمع بين المفاهيم.

أ). تعريف سوق الشغل:

يعرف كودمان Goodman سوق العمل المحلي " بأنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين"¹

كما يعرف اقتصادياً بأنه آلية تفاعل قوى الطلب والعرض، أي "الآليات التي تؤدي إلى تلاقي بين قوى العرض والطلب وهم الطالبون للعمل من العمال، وأصحاب الاعمال ويتم بواسطة هذه الآليات تحديد الأجور وعدد ساعات العمل وغيرها من ظروف العمل"².

و يعرف كذلك سوق العمل بأنه "المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين، لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المنشأة أو صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، وبهذا فإن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري، ونتيجة حصول تطورات في وسائل الاتصال المختلفة أصبح سوق العمل هو الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي، سواء كان هذا الإطار مكان أو أجهزة إلكترونية كالإنترنت أو الهاتف أو الفاكس."³

وهو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، ويطلق أيضاً على مجموعة الوكالات التي تكون حلقة الوصل بين من يعرضون وظائف وبين طالبي هذه الوظائف تمهيداً للتعاقد معهم، ويتكون سوق العمل من شقين أساسيين:

العرض: وهو عدد الأيدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلاً أو المستعد للعمل

من الفئة السكانية النشيطة اقتصادياً خلال فترة زمنية محددة.

¹. ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 11.

². بن شهرة مدني، مرجع سابق، 186.

³. ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق، ص 11.

الطلب: وهو الطلب على العمل والذي يمثل الجانب الآخر من السوق، ويقصد به الجهود البشرية المطلوبة كما ونوعا من قبل المؤسسات العامة والخاصة مقابل مزايا معينة¹. هذا التعريف المقدم من وجهة نظر إقتصادي علمي، لكن من الناحية العملية والتطبيقية في عالم الشغل، فعرض العمل هو تعبير المؤسسات المستخدمة عن احتياجاتها من اليد العاملة، أما طلب العمل فهو تعبير الباحث عن العمل عن رغبته في الحصول على منصب عمل من خلال تسجيله، وهذا ما نجده في نص 06 من القانون 04-19، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل².

من خلال ما سبق تتضح لنا مكونات سوق العمل والتي تشمل القوة العاملة التي تبحث عن العمل، والمستخدمين ذوي الحاجة إلى اليد العاملة لقيام مشروعاتهم. ويمكن الأخذ بعين الاعتبار المؤسسات التي تؤهل اليد العاملة كأحد عوامل التأثير في سوق العمل مثل مؤسسات التكوين المهني والجامعات، بالإضافة إلى مؤسسات متدخلة في تنظيم سوق العمل على غرار الوزارات ووكالات التشغيل العامة أو الخاصة المعتمدة.

(ب) العوامل المؤثرة في سوق العمل³:

هناك عدة عوامل تؤثر على سوق العمل وعلى توازاناتها من خلال التأثير على العرض والطلب على اليد العاملة منها عوامل جغرافية كتوزع السكان في مناطق ذات نسيج اقتصادي وحوض تشغيل ضعيف، أو المناطق الريفية التي يطغى عليها النشاط الفلاحي، العامل الديمغرافي حيث ارتفاع عدد السكان من شأنه أن يخرج إلى سوق الشغل وافدين جدد يتعذر تنصيبهم، النظام الاقتصادي من حيث نظرته إلى تحرير السوق أو تبنيه نهجا اشتراكيا، وكذلك

¹. إحصاءات العمل ما بين البيانات الإدارية والمسوح الإحصائية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المركز الإحصائي دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 2015، ص ص 17-18.

². قانون رقم 04-19 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 83 صادر في 26 ديسمبر 2004.

³. عدون ناصر دادي، العايب عبد الرحمان، "البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد" (من خلال حالة الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 60.

عوامل اجتماعية وثقافية خصوصا بالنسبة لعمالة المرأة مثلا أو بالنسبة للنشاط الفلاحي الذي يتميز بالنظام الأسري بما يسمى نشاط العائلات، بالإضافة الى العامل التكنولوجي حيث أن التقنيات الحديثة تؤثر على نسبة العمالة، النظام التربوي والتكويني والمتعلق أساسا بوجود هو بين مخرجات التعليم والتكوين وبين احتياجات سوق الشغل..

كما يتأثر سوق الشغل بالسوق الموازي، أو العمالة غير المنظمة : وتعرفه الفقرة الثالثة من " المبادئ التوجيهية المعتمدة من المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل على أنها" العدد الإجمالي للوظائف غير المنظمة، سواء أديت في منشآت القطاع المنظم أو منشآت القطاع غير المنظم أو الأسر المعيشية، خلال فترة مرجعية بعينها... وهي تشمل العاملون المستقلون وأصحاب العمل الذي يعملون في منشآتهم الخاصة في القطاع غير المنظم، العمال المساهمون من أفراد الأسرة، بغض النظر عما إذا كانوا يعملون في منشآت في القطاع المنظم أو غير المنظم؛ الموظفون في وظائف غير منظمة، سواء كانوا يعملون في منشآت القطاع المنظم أو غير المنظم، أو كعمال منزليين مستخدمين لدى الأسر المعيشية؛ أعضاء تعاونيات المنتجين غير المنظمين، العاملون المستقلون الذين ينتجون سلعا للاستخدام النهائي لأسرهم المعيشية حصريا " ¹.

ثانيا: تنظيم سوق الشغل في الجزائر

تشكل سياسة التشغيل من أهم الإلتزامات الملقاة على عاتق الدولة، فالحق في العمل مكفول في الدستور الجزائري، وهذا ما جاء في نص المادة 69 من الدستور الجزائري²:
"المادة 69 : لكل المواطنين الحق في العمل.

¹. التقرير الخامس، لأعمال الدورة 103 لمؤتمر للعمل الدولي 2014، بعنوان الانتقال من الاقتصاد غير المنظم الى الاقتصاد المنظمة، منشورات المكتب الدولي للعمل، جنيف، ص 05 .

². الدستور الجزائري 1996، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 76 الصادر في 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم، صادر بنسخته الكاملة بموجب القانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14 صادر في 07 مارس 2016.

-يضمن القانون في أثناء العمل الحقّ في الحماية، والأمن، والنّظافة.

-الحقّ في الرّاحة مضمون، ويحدّد القانون كيفيّات ممارسته.

-يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي.

-تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون.

-تعمل الدولة على ترقية التمهيّن وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل".

وتنظم الدولة سوق الشغل بنصوص قانونية وتنظيمية ومن خلال أجهزتها العمومية

ممثلة في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ومديريات التشغيل بالولايات والوكالة

الوطنية للتشغيل باعتبارها المرفق العمومي للتصويب والوسيط الدائم في سوق الشغل، كما

يساهم المرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر كهيئة استشارية في اقتراح ووضع تدابير

المراقبة لتأطير السياسة الاجتماعية وتقديم اقتراحات وتقييم برامج التنمية الرامية الى ترقية

التشغيل، الذي أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي 05-212¹.

إن تسيير سوق الشغل من مهام الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) والهيئات الخاصة

المعتمدة للتصبيات- OPAP - منذ 2004-².

كان أول نص قانوني يرمي إلى تنظيم سوق الشغل في الجزائر غداة الاستقلال هو

المرسوم رقم 63-153، المتعلق بمراقبة الاستخدام وتشغيل العمال³.

حيث جاء في المادة الأولى منه "الديوان الوطني لليد العاملة هو المخول الوحيد للقيام

بتصويب العمال"، وجاء في المادة 2 منه: " كل طالب عمل يبحث عن عمل عليه التسجيل

لدى مصالح الديوان الوطني لليد العاملة القريبة منه أو البلديات مقر إقامته".

¹. مرسوم تنفيذي رقم 05-212 ، مؤرخ في 08 جوان 2005 ، يتضمن انشاء المرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر وتشكيله وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 40 صادر في 08 جوان 2005.

2. السياسة الوطنية للتشغيل، الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

http://www.mtess.gov.dz. تاريخ الإطلاع 02 /05/ 2019 على الساعة: 14:00

³. مرسوم رقم: 63-153 ، مؤرخ في 25 أبريل 1963 ، يتعلق بمراقبة الاستخدام وتشغيل اليد العاملة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 27 ، صادر في 03 ماي 1963.

وجاء في نص المادة 3 منه: " رؤساء المؤسسات مطالبون بالتصريح لدى الديوان الوطني لليد العاملة بكل المناصب الشاغرة على مستواها"، وفي المواد 8 و 9 منه دائما حدد مجلس الوزراء العقوبات المسطرة على كل مخالفة لمحتوى هذا المرسوم وتكلف مصالح العمل بتسجيل المخالفات.

من خلال هذا النص نجد أن الدولة نظمت سوق الشغل وكلفت الديوان الوطني لليد العاملة دون غيره القيام بعملية التنصيب، كهيئة عمومية تتولى المقاربة بين عروض العمل التي يجب أو تودع على مستواها وبين طلبات العمل التي تسجل لديها.

انضمت الجزائر في 22 ماي 1969 بموجب الأمر 31-69¹، إلى الإتفاقية الدولية المتعلقة بالترقية في مجال الإستخدام والمهنة التي أقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل سنة 1958 في دورته الثانية والأربعين، معلنة التزامها بالمعايير الدولية في مجال التنصيب.

صدر ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات المنشور بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 101 الصادر في 13 ديسمبر 1971، والذي من خلاله حددت الدولة خطة العمل والتزاماتها بعد تشخيص لواقع سوق الشغل في الجزائر منذ الاستقلال.²

بناء على هذا الميثاق صدر الأمر 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، والأمر 71-75 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، المنشورين بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 101 الصادر في 13 ديسمبر 1971.

ثم تلى ذلك صدور قوانين ومراسيم تنفيذية ذات صلة بتنظيم سوق الشغل.

1. أمر 31-69 مؤرخ في 22 ماي 1969، يتضمن المصادقة على الإتفاقية 111 المتعلقة بالترقية في مجال الإستخدام والمهنة التي أقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 25 جوان 1958 في دورته الثانية والأربعين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 46 ، صادر في 06 جوان 1969.

2. جاء في نص الميثاق الوطني: "إن هدف السلطة الوحيد هو تحقيق مطامح الجماهير التي تمثلها هذه السلطة وكذلك العمل على ترقية العمال... إن العمل لم يعد اليوم مجرد بضاعة تقدر على وجوه مختلفة بحسب العرض والطلب وتبعاً لمصالح أرباب العمل التي تتقلب حسب الظروف بل أنه أصبح الأصل الأول إن لم نقل الوحيد لتطور وتحسين حالة الجماهير الكادحة".

نجد من تلك النصوص الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص¹، ثم القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل²، والقانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب³، وظل العمل بهذه النصوص إلى غاية صدور قانون العمل 90-11 بتاريخ 21 أبريل 1990⁴، ثم صدور القانون 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل⁵، وهو القانون الذي نص على تحديد الهيئات المتدخلة مباشرة في سوق الشغل، والمصطلح عليها بهيئات التنصيب (الفرع الثاني).

و أكد القانون 04-19 على تنظيم سوق الشغل، في المادة 03 منه⁶، بل وتنظم الجزائر سوق الشغل حتى في مجال العمل في المنزل عن طريق ترتيبات المرسوم التنفيذي 97-474 المتعلق بالعمال في المنزل⁷.

¹. أمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39 صادر في 16 ماي 1975. (ملغى).

². قانون رقم 78-12 مؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32 صادر في 08 أوت 1978. (ملغى).

³. قانون 81-10 مؤرخ في 11 جويلية 1981، يتعلق بتشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28 صادر في 14 جويلية 1981، معدل ومتمم.

⁴. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17 صادر في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم.

⁵. قانون رقم 04-19 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، مرجع سابق.

⁶. المادة 03 من القانون 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل: "تضمن الدولة صلاحيات التنظيم في ميدان التشغيل، لاسيما في مجال:

- المحافظة على التشغيل وترقيته.
- الدراسات الإستشراافية المتعلقة بالتشغيل.
- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته.
- أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل.
- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره.

⁷. مرسوم تنفيذي رقم 97-474 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82 صادر في 14 ديسمبر 1997.

الفرع الثاني

هيئات التنصيب

حدد القانون 19-04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل - المذكور سابقا - الهيئات المخول لها القيام بالخدمة العمومية للتنصيب وهي الوكالة الوطنية للتشغيل باعتبارها المرفق العمومي للتنصيب، والهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب وهذا بعد أن صادقت الجزائر على اتفاقية جنيف المتعلقة بالهيئات الخاصة للإستخدام سنة 2006 ، وسنتاول بالتفصيل هاتين الهيئتين.

أولا: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM المرفق العمومي للتنصيب

الوكالة الوطنية للتشغيل وباللغة الفرنسية « ANEM » Agence National de l'Emploi وتسمى بالمرفق العمومي للتنصيب باعتباره الهيئة العمومية التي أوكلت لها الدولة مهمة التنصيب.

(أ) . تعريفها ومهامها:

ذكرنا سابقا أن سوق الشغل تنظمه وتأطره هيئات تسمى الوسيط في سوق الشغل، وفي كل دول العالم ينظم سوق الشغل من طرف مرافق عمومية لأجل تجسيد سياسة الدولة وتنفيذ برامجها الرامية إلى الحد من البطالة وضمان المقاربة الاقتصادية بين العرض والطلب ومنه تأطير الاقتصاد الوطني عبر سياسة التأهيل وترقية الموارد البشرية.

وهذا ما أقرته المادة 02 من القانون 19-04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل "يعد نشاط التنصيب ومراقبة التشغيل مهمة المرفق العمومي في إطار سياسة تنمية التشغيل والتوازن الجهوي ومكافحة البطالة"¹.

¹. قانون رقم 19-04 ، المرجع نفسه.

1. تعريفها:

الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص EPGs، تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، خاضعة للمرسوم التنفيذي رقم 06-77 المعدل والمتمم¹، موضوعة تحت وصاية وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. حددت مهامها وسيرها وتنظيمها عبر التنظيم، وهي تعد امتدادا للمكتب أو الديوان الوطني لليد العاملة الذي أنشأته الدولة في الأشهر الأولى من استقلالها. وتمثل الوكالة الوطنية للتشغيل المرفق العمومي للتصويب بناء على المادة 07 من هذا القانون 04-19 اذ جاء في نصها: " تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل المرفق العمومي للتصويب".

لكن قبل استعراض مهامها نعرض على تطورها ونشأتها:

ورثت الجزائر عن الإستعمار الفرنسي مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، ومن الأجهزة والهيكل، وكان منها مكتب اليد العاملة الذي كانت مهتمه ابان الاستعمار تسجيل الراغبين في التجنيد في صفوف الجيش الفرنسي في الحروب التي خاضتها. وغداة الإستقلال أقرت الحكومة الجزائرية المستقلة انشاء الديوان الوطني لليد العاملة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962²، وان كان هناك فرق في التسمية بين النسخة العربية من النص ونسخته باللغة الفرنسية، إذ نجده في المادة الأولى من المرسوم 62-99، "ينشأ تحت إسم الديوان الوطني لليد العاملة، مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، يتمتع بالشخصية المدنية والاستقلال المالي ويكون مقره في مدينة الجزائر"

¹. مرسوم تنفيذي رقم 06-77 مؤرخ في 18 فيفري 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09 صادر في 19 فيفري 2006، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 19-

140 المؤرخ في 29 أبريل 2019، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29 صادر في 05 ماي 2019.

². المرسوم التنفيذي رقم 62-99، مؤرخ في 29 نوفمبر 1962، يتضمن احداث المكتب الوطني لليد العاملة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 06 صادر في 30 نوفمبر 1962 (ملغى).

الملاحظ انه باللغة العربية يسمى المكتب الوطني لليد العاملة ، وفي نسخة المرسوم باللغة الفرنسية يسمى الديوان الوطني لليد العاملة - OFFICE NATIONAL DE LA MAIN-D'OEUVRE، ويختصر بـ ONAMO، ولكن الملاحظ حينها انه لم يصدر نص قانونه الأساسي، إلى غاية سنة 1971، اذ صدر الأمر 42-71¹ المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، والذي ألغى المرسوم 62-99، وألحق بهذا المرسوم القانون الأساسي للمكتب الوطني لليد العاملة، الذي حدد مهامه وتنظيمه الإداري والمالي.

حيث أكد على الطبيعة القانونية للمكتب أو الديوان كما يسمى باللغة الفرنسية، باعتباره مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المدنية والاستقلال المالي.

وظل العمل بهذا الأمر الى غاية سنة 1990 بصدور المرسوم التنفيذي: رقم 90-259² الذي عدل وتم الأمر 42-71 وغير من تسمية "المكتب الوطني لليد العاملة" ليصبح "الوكالة الوطنية للتشغيل"، عدل مهامها وهيكلها وادارتها.

في سنة 2006 وفي إطار عصرنه الوكالة الوطنية للتشغيل وإعادة هيكلتها لأجل تمكينها من تحقيق أهدافها والقيام بمهامها بأكثر احترافية، صدر المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006³ و الذي غير من طبيعتها القانونية ومن تنظيمها وسيرها. حيث جاء في المادة 02 منه " الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تخضع لأحكام هذا المرسوم وتتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي".

بهذا تغيرت الطبيعة القانونية للوكالة الوطنية للتشغيل من هيئة ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص EPGs .

¹. أمر رقم 42-71 مؤرخ في 17 جوان 1971 ، يتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 53 صادر في 29 جوان 1971 (ملغى).

². مرسوم تنفيذي رقم 90-259 مؤرخ في 08 سبتمبر 1990 ، يعدل ويتم الأمر 42-71 المؤرخ في 17 جوان 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة ، وتغيير تسميته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39 صادر في 12 سبتمبر 1990.

³. مرسوم تنفيذي رقم 06-77 ، معدل ومتمم، مرجع سابق.

مهام الوكالة الوطنية للتشغيل:

- حددت المادة 05 من المرسوم التنفيذي 77-06 المعدل والمتمم مهام الوكالة ، منها¹:
- أ- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة.
- ب- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها.
- ج- متابعة مدى تنفيذ الهيئات المستخدمة لالتزاماتها فيما يخص توظيف اليد العاملة الوطنية في إطار الموافقات المبدئية لتشغيل اليد العاملة الأجنبية المنوحة من الإدارة المركزية المكلفة بالتشغيل.
- د- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الإتفاقيات والإتفاقات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها.
- هـ- ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، فيما يخصها.
- و- المساهمة في اعداد وتحيين المدونة الجزائرية للمهن والوظائف بالاتصال مع جميع قطاعات النشاط.
- ز- تطوير الشراكة مع الهيئات الخاصة المعتمدة للتصويب.
- يسير الوكالة الوطنية للتشغيل مجلس إدارة ويديرها مدير عام، وقد حددت المادة 07 من المرسوم التنفيذي 77-06 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 19-140 تشكيلة مجلس الإدارة.

حدد القرار الوزاري المؤرخ في 25 جانفي 2007² الصادر عن وزير العمل والضمان الاجتماعي التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل، تطبيقا لأحكام المادة 27 من المرسوم

¹. أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 77-06، المعدل والمتمم، مرجع سابق.

². قرار مؤرخ في 25 جانفي 2007، يتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32 صادر في 16 ماي 2007.

التنفيذي 06-77 حيث زود المشرع الجزائري الوكالة الوطنية للتشغيل لأجل تمكينها من أداء مهامها كمرفق عمومي أوكلت اليه مهمة تنظيم سوق الشغل بهياكل مركزية ومحلية¹. تجدر الإشارة هنا أنه في انتظار صدور قرار آخر تطبيقا لأحكام المادة 27 المعدلة، فإن هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل وبناء على المادة 26 من المرسوم التنفيذي الجديد 19-140 أصبحت بعد الغاء المديرية الجهوية للتشغيل وإنشاء مفتشية عامة وتغيير تسمية الوكالات الولائية إلى فروع والوكالات المحلية من وكالة الى ملحقة، تتشكل من:

- الهياكل المركزية: تضم مديريات مركزية ومفتشية عامة.
- الهياكل المحلية: تضم فروع ولوائية للتشغيل (توجد حاليا 48 وكالة ولوائية) وملاحق محلية للتشغيل (توجد حاليا 275 وكالة محلية).

1.2. خدمات الوكالة الوطنية للتشغيل

1.1.2. الوساطة في سوق الشغل:

تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل عبر وكالاتها المحلية المتوزعة عبر كامل التراب الوطني، بمهام ضمان تنظيم سوق التشغيل المحلية عن طريق التقريب بين عرض وطلب التشغيل وتسييرها، وهذا عبر الاستشارة والوساطة من خلال المقاربة بين عروض العمل وطلبات العمل، وكذلك تنفيذ الأجهزة وبرامج التشغيل.

حيث تقوم أولا بتسجيل طالبي العمل لمعرفة مهاراتهم وكفاءاتهم وتأهيلهم وتشخيص وضعيتهم الاجتماعية والمهنية، هذا التسجيل يتم عبر النظام المعلوماتي الجديد "وسيط"، بهدف ضمان الشفافية في معالجة عروض العمل وضمان أكثر سرعة وفعالية وكذا توفير خدمات ذات نوعية أفضل لفائدة طالبي العمل والمستخدمين.

2.1.2. إعداد وتحيين المدونة الجزائرية للمهن والوظائف: في إطار عصرنة خدماتها كوسيط

في سوق الشغل، قامت الوكالة الوطنية للتشغيل بإعداد المدونة الجزائرية للوظائف والمهن

¹. أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 19-140 المؤرخ في 29 أبريل 2019، والمتضمنة تعديل المادتين 26 و 27 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77، المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، مرجع سابق.

N.A.M.E وهي عبارة عن مرجع عملياتي وطني يصنف المهن والوظائف حسب تشابه مضامين النشاطات والكفاءات القاعدية المشتركة بينها، وتساهم في وضع لغة مشتركة بين الشركاء والمتعاملين حول المهن، والحصول على وصف دقيق وفعال للكفاءات المتوفرة على مستوى سوق العمل.

3.1.2. خدمات تكوين ضمن ورشات تقنيات البحث عن عمل: وهي ورشات تكوينية مجانية تقدمها الوكالة لطالبي العمل والطلبة والمترشحين لأجل مساعدتهم في تحرير سيرتهم الذاتية وكيفية النجاح في مقابلة مهنية والتحضير الجيد لها وكذا طرق البحث عن عمل.

4.1.2. تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني: هذا الجهاز هو أحد برامج التشغيل المأجور التي اقترتها الدولة، يدخل ضمن تعدد آليات التشغيل (المبحث الثاني).

5.1.2. متابعة نشاط المؤسسات المستفيدة من موافقات مبدئية لجلب يد عاملة أجنبية، من خلال التتقيب عن توفر يد عاملة وطنية عبر البطاقة الوطنية لطالبي ومنحها الأولوية للتصويب، ومنه تقليص العمال الأجانب، وكذلك متابعة تنفيذ المؤسسات المعنية لالتزاماتها.

6.1.2. جمع عروض العمل من خلال الزيارات الميدانية وكذلك ضبطها من خلال احصاء وجمع التقديرات الثلاثية للتصيبات المرتقبة، وهذا ما جاء في نص المرسوم التنفيذي 94-09 المؤرخ في 22 فيفري 2009¹.

2.2. علاقة الوكالة الوطنية للتشغيل مع طالبي العمل

خدمات الوكالة الوطنية للتشغيل خدمات مجانية طبقا للقانون 19-04 المتعلق بتصويب العمال ومراقبة التشغيل².

¹. مرسوم تنفيذي رقم: 94-09 ، مؤرخ في 22 فيفري 2009 ، يحدد فترات وخصائص المعلومات وكذا المعطيات الإحصائية المرسله إلى الوكالة الوطنية للتشغيل من طرف المستخدمين والبلديات والهيئات الخاصة المعتمدة للتصويب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13 صادر في 25 فيفري 2009.

². أنظر المادة 06 من القانون 19-04 ، مرجع سابق.

تلتزم الوكالة الوطنية للتشغيل تجاه طالبي العمل بضمان اعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم

من خلال :

- تسهيل الإدماج المهني لطالبي العمل
- إرشاد طالبي العمل في مساهمهم للبحث عن العمل ومساعدتهم على تقييم كفاءتهم المهنية وتحسين قابليتهم للتشغيل وتسهيل تحقيق مشاريعهم المهنية.
- كما تلتزم الوكالة بحماية المعلومات الشخصية المتعلقة بطالبي العمل¹.

3.2. علاقة الوكالة الوطنية للتشغيل بالهيئات المستخدمة:

إن علاقة الوكالة بالهيئات المستخدمة تكمن في مجموعة التزامات تقع على عاتق الطرفين، وسنتطرق إلى التزامات الهيئات المستخدمة تجاه الوكالة الوطنية للتشغيل في فقرة والتزامات الوكالة في فقرة أخرى:

1.3.2. التزامات الهيئات المستخدمة تجاه وكالات التشغيل²: ألزم المشرع الجزائري

من خلال القانون 19-04 سيما المواد 18-19 الهيئات المستخدمة بـ:

- إعلام الوكالة بكل عرض عمل شاغر بالمؤسسة والذي يرغب في تلبيته، و إعلامها في حالة التوظيف المباشر بعد انقضاء مدة 05 أيام من تاريخ إيداع عرض العمل في حالة تعذر تلبيته، وإبلاغ الوكالة بكل احتياجاتها من اليد العاملة.
- إطلاع وكالة التشغيل بالوضعية الثلاثية لتوقعات التوظيف والتصريح بعمليات التوظيف التي تمت طبقاً لأحكام المادة 19 من القانون 19-04³ والواردة في المرسوم التنفيذي 09-94⁴، وفق نماذج التقديرات الثلاثية للتنصيب.

¹. انظر المواد 20 و 27 من القانون 19-04، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، مرجع سابق.

². بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص ص 45-46.

³. قانون 19-04، مرجع نفسه.

⁴. مرسوم تنفيذي رقم 09-94 مؤرخ في 22 فيفري 2009، مرجع سابق.

حيث جاء في نص المادة 02 منه : "يتعين على المستخدمين العموميين والخواص، إرسال المعلومات المتعلقة بالإحتياجات من اليد العاملة إلى الوكالة الولائية للوكالة الوطنية للتشغيل، المختصة إقليمياً، كما يجب عليهم اعلامها بجميع التوظيفات المحققة.

وجاء في نص المادة 03 ترسل المعلومات المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه إلى الوكالة الولائية للتشغيل: كل ثلاثة (3) أشهر وعلى أقصى حد شهر قبل الثلاثي الساري بالنسبة للإحتياجات من اليد العاملة، وكل شهر وعلى أقصى حد عشرة (10) أيام عقب انتهاء الشهر الساري بالنسبة للتوظيفات التي قام بها المستخدمون.

وقد صدر قرار وزاري مؤرخ في: 22 أكتوبر 2009 يحدد خصائص ونماذج استمارات تقديم المعلومات والمعطيات الاحصائية المرسلة الى الوكالة الوطنية للتشغيل من طرف المستخدمين والبلديات والهيئات الخاصة المعتمدة للتصويب¹.

ويعتبر كل اخلال من الهيئة المستخدمة لالتزاماتها مخالفات للتشريع يعاقب عليها القانون، ويعاين مفتشو العمل كل المخالفات.

فالملاحظ أن الوكالة الوطنية للتشغيل لا تملك سلطة اتخاذ تدابير في حق الهيئات المستخدمة التي لا تلتزم أو تخرق النصوص القانونية بل جعل المشرع عملية المعاينة وتحرير محاضر المخالفة من اختصاص مفتشية العمل²، كما تضمن الفصل الثالث من القانون 04-19 العقوبات المقررة لمخالفة أحكامه تحت عنوان الأحكام الجزائية، حيث نصت المادة 24 منه على أنه يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 18 من هذا القانون والمتعلقة بتبليغ عروض العمل، بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ به، أما المادة 25 فتتص على أنه يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 19 المتعلقة بالمعلومات

1. قرار وزاري مؤرخ في 22 أكتوبر 2009، يحدد خصائص ونماذج استمارات تقديم المعلومات والمعطيات الاحصائية المرسلة الى الوكالة الوطنية للتشغيل من طرف المستخدمين والبلديات والهيئات الخاصة المعتمدة للتصويب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11 صادر في 10 فيفري 2010.

2. أنظر المادة 23 من القانون 04-19، مرجع سابق.

الواجب ارسالها إلى الوكالة المؤهلة بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج عن كل توظيف أو احتياج من اليد العاملة لم يرسل إلى الوكالة المكلفة بالمرفق العمومي للتصويب، وفي الحالتين تضاعف الغرامة في حال العود.

2.3.2. التزامات الوكالة الوطنية للتشغيل وهيكلها تجاه الهيئة المستخدمة:

- معرفة المؤسسة (حجمها، نشاطاتها الأساسية والثانوية، وحركة التوظيف).
- التعريف بالوكالة لتقديم معلومات حول الخدمات التي يمكن الاستفادة منها، والقوانين السارية المفعول فيما يخص آليات التشغيل والتحفيزات والتدابير التشجيعية، وإعلام المستخدم بواجباته التي ينص عليها التنظيم الساري المفعول في مجال التشغيل.
- تحديد احتياجات المستخدم بدقة والمساعدة على التوظيف، تلبية عروض العمل فور تلقيها من الهيئة المستخدمة¹، في حالة عدم تلبية العرض يمكن للهيئة المستخدمة اللجوء إلى التوظيف المباشر، ويؤكد دليل اجراءات تسيير الوساطة الذي أعدته الوكالة الوطنية للتشغيل تسلم فروعها المحلية للتشغيل مقررا للهيئة المستخدمة لمباشرة التوظيف المباشر.

ثانيا: هيئات التصيب الخاصة

أقر القانون 19-04² إمكانية مساهمة البلديات في المناطق التي لا توجد فيها هيكل محلية للوكالة الوطنية للتشغيل في عمليات التصيب واستقبال عروض المستخدمين وطلبات العمل في حدود اختصاصها الاقليمي بناء على اتفاقيات تبرم في هذا الشأن. كما أقر إمكانية مساهمة الهيئات الخاصة المعتمدة في الخدمة العمومية للتصيب، وهذا بموجب المادة 09 منه، كما صدر المرسوم التنفيذي رقم 07-123³.

¹. أنظر المادة 08 من القانون 19-04، مرجع سابق.

². قانون رقم 19-04 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، مرجع سابق.

³. مرسوم تنفيذي 07-123 مؤرخ في 24 أبريل 2007، يضبط شروط وكيفية منح الإعتماد لهيئات التصيب الخاصة لتصيب العمال وسحبه منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بالخدمة العمومية لتصيب العمال، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28 صادر في 02 ماي 2007.

والذي جاء تطبيقا للمواد 09-11-16 من القانون 04-19 يضبط شروط وكيفيات منح وسحب اعتماد هيئات التنصيب الخاصة كما حدد المرسوم دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بالخدمة العمومية لتنصيب العمال.

وكانت الجزائر قبيل ذلك قد انضمت بتاريخ 06 جوان 2006، بعد مصادقتها في 11 فيفري 2006 على الاتفاقية رقم 181 للمكتب الدولي للعمل حول الوكالات الخاصة للتشغيل، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-61 المؤرخ في 11 فيفري 2006¹.

أ) تعريف هيئات التنصيب الخاصة

جاء في المادة الأولى من الاتفاقية رقم 181 للمكتب الدولي للعمل: "في مفهوم هذه الاتفاقية تعني عبارة "وكالات الإستخدام الخاصة" أي شخص طبيعي أو اعتباري مستقل عن السلطات العامة، يقدم خدمة أو أكثر من خدمات سوق العمل الآتية:

أ.خدمات ترمي إلى التوفيق بين عروض الإستخدام والطلب عليه، دون أن تصبح الوكالة الإستخدام الخاصة طرفا في علاقة الإستخدام التي قد تنشأ عن ذلك.

- خدمات تتمثل في توظيف العمال بغية اتاحتهم لطرف ثالث، قد يكون شخصا طبيعيا أو اعتباريا يحدد مهامهم ويشرف على تنفيذهم لهذه المهام.

- خدمات أخرى تتعلق بالبحث عن وظائف تحدها السلطة المختصة بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال، قبيل توفير المعلومات، دون أن يهدف ذلك الى التوفيق بين عروض وطلبات عمل محددة"².

تجدر الإشارة هنا إلى أن خدمات الوكالات الخاصة تعد مجانية بالنسبة لطالبي العمل

¹. مرسوم رئاسي رقم 06-61 مؤرخ في 11 فيفري 2006، يتضمن التصديق على الاتفاقية 181 المعتمدة بجونيف في 19 جوان 1997 بشأن وكالات الإستخدام الخاصة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 07 صادر في 12 فيفري 2006.

². المادة الأولى من الاتفاقية 181 ، المعتمدة في 19 جوان 1997، والمسماة اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، 1997، موقع جامعة مونيوسوتا مكتبة حقوق الإنسان <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>، تاريخ الإطلاع 01 ماي 2019 على الساعة 11:00، أنظر أيضا نص الاتفاقية ملحقه بالمرسوم الرئاسي 06-61 ، المرجع نفسه.

وهذا ما جاء في المادة 1/07 من الإتفاقية 181 للمكتب الدولي للعمل:

" لا يجوز لوكالات الاستخدام الخاصة أن تتقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة جزئيا أو كلياً، أي رسوم أو تكاليف من العمال".

بناء على المادة 13 من هذه الإتفاقية المصادق عليها ، فإنه كل الدول المنظمة الى الإتفاقية تكون ملزمة بوضع شروط تعزيز التعاون بين ادارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة وتعيد النظر فيها دورياً، مع احتفاظ السلطات بوضع سياسة سوق العمل، والتزام وكالات الاستخدام الخاصة بتقديم المعلومات الإحصائية وكذا بنشاطاتها.

وعلى ذلك تم اصدار المرسوم التنفيذي 07-123 الذي يضبط شروط وكيفيات منح الإعتماد لهيئات التنصيب الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بالخدمة العمومية لتنصيب العمال، حيث جاء تعريف الهيئات الخاصة ومهامها في المادة الثانية منه: " يقصد بالهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب، في مفهوم هذا المرسوم، كل شخص من القانون الخاص يكلف بتقديم خدمات تتعلق بسوق العمل... " ¹

ب) مهام هيئات التنصيب الخاصة المعتمدة:

كما تتمثل مهامها حسب المادة الثانية في تقديم خدمات تتعلق بسوق العمل لا سيما منها:

- التقريب بين عروض وطلبات الشغل دون أن تصبح الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب طرفاً في علاقات العمل التي يمكن أن تنتج عنها.

- البحث عن الشغل باستثناء:

- تنصيب طالبي الشغل الجزائريين بالخارج.
- تنصيب اليد العاملة الأجنبية بالجزائر.
- وضع اليد العاملة تحت التصرف لصالح الغير سواء كان شخصاً طبيعياً او معنوياً.

¹.مرسوم تنفيذي رقم 07-123 ، مرجع سابق.

تخضع هذه الهيئات للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، سيما تلك المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 97-40 المؤرخ في 18 يناير سنة 2007.

وتساهم هيئات التنصيب الخاصة المعتمدة في الجزائر حسب نفس النص في إطار تنفيذ السياسة الوطنية للتشغيل في الجهد الوطني لتنمية التشغيل وترقيته ومكافحة البطالة. والملاحظ على هذه المادة أنها قدمت استثناءات ومحظورات لم تكن واردة في اتفاقية المكتب الدولي للعمل 181، وقد جاء في تقارير وتوصيات مؤتمر منظمة العمل الدولية الدورة 99 لسنة 2010 في النقطة 325 " في الجزائر يحظر القانون 04-19 بشأن توظيف العمال والرقابة على التشغيل الصادر في ديسمبر/كانون الأول 2004، والرسوم التنفيذي 07-123 الصادر في 24 أبريل/نيسان 2007، يحظران على وكالات الإستخدام الخاصة بالعمل في أنشطة الوساطة للقطاع العام، ومديري الشركات، والعمال المهاجرين." ¹

وقد صدر كملحق بالمرسوم التنفيذي 07-123 المشار إليه دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بالخدمة العمومية لتنصيب العمال، وحدد الفصل الثاني منه شروط منح وسحب الاعتماد والملف المطلوب من كل شخص طبيعي أو معنوي خاص أو عام مقيم في الجزائر يرغب في إحداث هيئة خاصة للتنصيب، كما حدد أيضا تشكيلة اللجنة الوزارية المشتركة للإعتماد التي يرأسها ممثل الوزير المكلف بالتشغيل وتتشكل من:

- ممثل الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية.
- ممثل الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ممثل الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين.
- ممثل الوزير المكلف بالسكن.
- ممثل الوزير المكلف بالعمل.

¹ . أنظر الملاحظة رقم 325 المسح العام بشأن معايير التشغيل في ضوء الإعلان لسنة 2008 بشأن العدالة الإجتماعية من أجل عولمة عادلة، مؤتمر منظمة العمل الدولية، لدورة 99 لسنة 2010 ، منشورات مكتب منظمة العمل الدولية، جنيف، ص97، موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org، تاريخ الإطلاع: 2019/05/01، الساعة: 11:30.

- المفتش العام للعمل.
 - المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل.
- ويمنح الإعتماد بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل لمدة (3) ثلاث سنوات قابلة للتجديد.
- ويمكن سحب الاعتماد ومنه توقيف نشاط التنصيب بقرار من الوزير في حالات:
- الإخلال بالإلتزامات الناتجة عن الأحكام التشريعية والتنظيمية.
 - عدم احترام شروط الإتفاقية و/أو الشروط المحددة في دفتر الأعباء.
 - اختلال أو توقيف نشاط الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب.
- وتكون قرارات الوزير سواء بمنح الاعتماد أو سحبه بناء على ما أفضت به مداوات اللجنة المشتركة التي يشترط فيها الأغلبية البسيطة ويكون صوت الرئيس مرجحا.
- هذا ويعاين الأعوان المكلفون بعمليات المراقبة عمل هذه الهيئات ومدى احترامها للتشريع والتنظيم المعمول بهما لاسيما في مجال علاقات العمل وتنصيب العمال.
- تتلقى هذه الهيئات أجورها من المستخدمين الذين تقدم لهم خدماتها وفق جدول مرجعي يعده بالاشتراك وزير العمل ووزير التجارة على أساس كلفة عملية التنصيب و عدد العمال المنصبين، والشروط الخاصة بالتنصيب¹.

* وتوجد في الجزائر حاليا 35 هيئة خاصة معتمدة للتنصيب وهي:

- "وان تو وان للتوظيف" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "روكرو سوليسيون" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "حل قرب أر أش" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "دلفين بلاسمون" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "سي أر استشارة-توظيف الجزائر" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "سفيوس بروفيسيونال سرفيس" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "أر ش كونسيليون الجزائر" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.

¹. أنظر المادة 03 من دفتر الاعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 28 صادر في 02 ماي 2007.

- "مغرب أمبلوا" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "بروسبكت بلوس بلاسمون" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "أومبلوا بارتتار" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "دي زاد أر أش" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "أمبلواتيك" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "الكاشف" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "أس أس جوب" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "أومبلوا ألجيري كوم" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "قوة جوب" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "أومبراننت أر أش" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "خليفة عبد النور كريم" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "كيث ديراكت أمبلوا" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "أر أش كونسيليوم الجزائر" الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.
- "أر سي أش" الكائن مقرها بولاية سكيكدة.
- "باور بلوس للخدمة اليد العاملة" الكائن مقرها بولاية سكيكدة.
- "اسبيريت أف يونيون" الكائن مقرها بولاية سكيكدة.
- "الجزائرية للتشغيل" الكائن مقرها بولاية سكيكدة.
- "بوعبد الله بشيخ - روت رابيد" الكائن مقرها بولاية وهران.
- "سوم جوب" الكائن مقرها بولاية وهران.
- "أل أ بي أو أم" الكائن مقرها بولاية وهران.
- "خدمات التشغيل" الكائن مقرها بولاية بومرداس.
- "أوفر أومبلوا أوفر سرفيس" الكائن مقرها بولاية بومرداس.
- "تمكين ألجيريا" الكائن مقرها بولاية مستغانم.
- "برو أومبلوا" الكائن مقرها بولاية بجاية.
- "وكالة البيان" الكائن مقرها بولاية برج بوعريريج.
- "وكالة تشغيل إعملوا" الكائن مقرها بولاية تبسة.
- "أومبلوا لايف" الكائن مقرها بولاية غليزان.

المبحث الثاني

تعدد آليات التشغيل

تستند سياسة التشغيل في الجزائر أساسا على مخطط عمل وطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة الذي تم المصادقة عليه من قبل الحكومة في سنة 2008¹، والذي يهدف إلى محاربة البطالة عن طريق مقاربة اقتصادية ويرتكز هذا المخطط على مسعى شامل ومتناسق يأخذ بعين الاعتبار:

- دعم الاستثمار المولد لمناصب الشغل من خلال تنفيذ التدابير الضريبية وشبه الضريبية والعقارية وتسهيل الحصول على القروض البنكية والعقارات الصناعية.
 - ترقية التكوين المؤهل (لاسيما في الموقع) بغرض تحسين قابلية التشغيل للوافدين الجدد في سوق العمل و تسهيل الإدماج بعالم الشغل.
 - تشجيع سياسة تحفيزية اتجاه المؤسسات قصد تعزيز توظيف طالبي العمل لاسيما من خلال تخفيضات هامة في اشتراكات صاحب العمل في مجال الضمان الاجتماعي، و تمديد فترات الاعفاء الضريبي وما إلى ذلك.
 - ترقية تشغيل الشباب من خلال دعم روح المقاوالتية والعمل المأجور.
 - تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل لاسيما عن طريق إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل، وفتح مجال الوساطة للقطاع الخاص.
 - متابعة ومراقبة وتقييم آليات تسيير سوق العمل.
 - إنشاء ووضع أجهزة تنسيق قطاعية مشتركة على المستوى المركزي والمحلي.
- وتمثلت هذه الاجهزة القطاعية المشتركة في: اللجنة الوطنية لترقية التشغيل².

¹ السياسة الوطنية للتشغيل، الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تاريخ الإطلاع 2019/02/19 على الساعة: 10:00 عبر الموقع التالي: <http://www.mtess.gov.dz>.

² أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 10-101، المؤرخ في 29 ماس 2010، المتضمن إنشاء اللجنة الوطنية لترقية التشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21 صادر في 31 مارس 2010.

ومجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين الذي أنشئ بموجب المرسوم 09-170¹، وكنتا اللجنتين لها فروع محلية حدد المرسمين المذكورين مهامهما وتشكيلتهما. يمكن تصنيف هذه البرامج والآليات مع تنوعها وتعدد أجهزتها الى آليتين، هما برامج التشغيل المأجور (مطلب أول)، وبرامج أو أجهزة دعم استحداث النشاط (مطلب ثاني).

المطلب الأول

برامج التشغيل المأجور

في سنة 1987 بدأت الدولة في وضع سياسة خاصة بتشغيل الشباب ضمن السياسات القطاعية المختلفة، حيث اعتمدت الحكومة لأول مرة برنامجا يهدف الى تشغيل الشباب، تمثل انشاء "صندوق المساعدة لتشغيل الشباب" بمقتضى المادة 195 من قانون المالية لسنة 1988²، والتي أحالت تحديد شروطه المالية وتسييره الى التنظيم، الذي صدر بموجب المرسوم التنفيذي 89-33³ المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 90-144، بالإضافة الى المرسوم التنفيذي 89-34⁴.

ثم صدر المرسوم التنفيذي 90-143 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب⁵.

¹. مرسوم تنفيذي رقم 09-170 مؤرخ في 02 ماي 2009، يحدد صلاحيات وتشكيلة مجلس الشراكة للتكوين والتعليم

المهنيين وكيفية تنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29 صادر في 17 ماي 2009.

². قانون رقم 87-20 مؤرخ في 23 ديسمبر 1987 يتضمن قانون المالية لسنة 1988، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 54 صادر في 28 ديسمبر 1987.

³. مرسوم تنفيذي رقم 89-33 مؤرخ في 21 مارس 1989، يحدد كيفية سير حساب التخصيص الخاص رقم 302-049 "صندوق المساعدة لتشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 12 صادر في 22 مارس 1989، معدل ومتمم (ملغى).

⁴. مرسوم تنفيذي رقم 89-34 مؤرخ في 21 مارس 1989، يتعلق بالإعفاء من الدفع الجزافي والضريبة عن الرواتب والأجور في إطار البرامج المخصصة لتشغيل الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 12 صادر في 22 مارس 1989.

⁵. مرسوم تنفيذي رقم 90-143 مؤرخ في 22 ماي 1990، يتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب، ويحدد القانون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21 صادر في 23 ماي 1990.

وكان هذا الجهاز موجها للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16-24 سنة، و يهدف للوصول إلى تحقيق الإدماج المهني للشباب المؤهل عن طريق تشجيعه على خلق مناصب شغل من خلال التعاونيات، و توفير مناصب شغل لشباب بدون تأهيل لتسهيل إدماجهم في مؤسسات عمومية وخاصة، ويضم جهاز الإدماج المهني للشباب ثلاث محاور أساسية¹:

1. الشغل المأجور بمبادرة محلية. ESIL - Les Emplois Salaires d 'Initiatives:

يتم ذلك عن طريق خلق مناصب شغل مؤقتة لخدمة نشاطات ذات منفعة عامة، وتختلف مدة العقد من 3 إلى 6 أشهر.

2. إنشاء نشاطات اقتصادية دائمة لحساب الشباب عن طريق تكوين مؤسسات صغيرة تعاونيات حرفية، ويساهم صندوق مساعدة تشغيل الشباب ب 30 % من كلفة المشروع.

3. إدماج الشباب المقاولين وأصحاب التعاونيات الفلاحية في برامج تكوينية مختلفة.

غير أن هذا الجهاز فشل في تحقيق أهدافه المتعلقة بالتعاونيات، حيث انصبت جلها على الحرف الصغيرة والخدمات، وعلى إثر ذلك ومع الأزمة السياسية التي كانت تعانيها البلاد كان لا بد من التوجه الى برامج أكثر فعالية ونجاعة، وادماج ملف التشغيل ضمن السياسات العامة للحكومة بما يكفل تكامل القطاعات وتشجيع الإستثمارات.

يمكن تصنيف الآليات التي أقرتها الدولة في مجال التشغيل المأجور إلى: جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP والذي جاء ليغني ويعوض برنامج الإدماج المهني للشباب المسمى البرنامج الوطني لعقود التشغيل الأولية CPE أو ما يعرف بعقود ما قبل التشغيل ، وكذلك جهاز منحة الإدماج الإجتماعي لحاملي الشهادات PID، و جهاز منحة النشاط الإجتماعي DAIS، بالإضافة الى جهاز برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة Tup-Himo.

1. محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر تطور التشغيل، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 263.

الفرع الأول

أجهزة الإدماج المهني

يقصد بها البرامج والأجهزة التي أقرتها الدولة بهدف المساعدة على الإدماج المهني للشباب، وتضم جهازين أولها برنامج عقود التشغيل الأولية والمعروفة بعقود ما قبل التشغيل CPE، وثانيها جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP والذي جاء ليغني ويعوض البرنامج الأول.

أولاً: برنامج عقود التشغيل الأولية CPE

أقرت الدولة هذا البرنامج بموجب المرسوم التنفيذي 98-402¹ وهذا تطبيقاً لأحكام المادة 04 من المرسوم التنفيذي 96-265، الذي يحدد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302-087 الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب" المعدل والمتمم².

(أ). الفئة المستهدفة: هذا البرنامج كما هو وارد في تسميته كان موجهاً فقط لحاملي الشهادات الجامعية والتقنيون السامون خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني
(ب). مدة العقد: سنة واحدة قابلة للتמיד لمدة سنة واحدة بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية وتحملها الدولة بأكمله، ويمكن أن تمتد لمدة ستة (6) أشهر إستثنائياً بالنسبة لمؤسسات القطاع الاقتصادي .

¹. مرسوم تنفيذي رقم 98-402 مؤرخ في 02 ديسمبر 1998، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 91 صادر في 06 ديسمبر 1998، معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي 04-102 المؤرخ في 01 أبريل 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 20 صادر في 04 أبريل 2004. (ملغى).

². مرسوم تنفيذي رقم: 96-295 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996 يحدد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302-087 الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52 صادر في 11 سبتمبر 1996 ، معدل ومتم.

(ج). مستويات الأجور والتأمينات الاجتماعية¹.

- بالنسبة للجامعيين: 8000 دج في السنة الأولى، وتبقى نفس القيمة (8000 دج) في حالة تجديد العقد لسنة ثانية في المؤسسات والإدارات العمومية، وبينما تنخفض بالنسبة لفترة التمديد المحددة بـ 06 أشهر في القطاع الاقتصادي اذ تحدد بـ 6000 دج.
- بالنسبة للتقنيين السامين: 6000 دج في السنة الأولى، وتبقى نفس القيمة (6000 دج) في حالة تجديد العقد لسنة ثانية في المؤسسات والإدارات العمومية، وبينما تنخفض بالنسبة لفترة التمديد المحددة بـ 06 أشهر في القطاع الاقتصادي اذ تحدد بـ 4500 دج.
- يستفيد الشاب من التأمينات الاجتماعية في مجال العطل المرضية وعطلة الأمومة، يتحمل الصندوق حصة رب العمل في الضمان الإجتماعي المحددة بـ 7 %.

ثانيا: جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP

- أقرت الحكومة هذا البرنامج المسمى "جهاز المساعدة على الإدماج المهني" سنة 2008، بموجب المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم².
- ويهدف هذا الجهاز حسب نص المادة 02 منه إلى:
- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.
- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين - تشغيل.

تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل تسيير هذا الجهاز بالاتصال مع المديرية الولائية للتشغيل.

¹. أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي 04-102، المؤرخ في 01 أفريل 2004، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 98-402 مؤرخ في 02 ديسمبر 1998، مرجع سابق.

². مرسوم تنفيذي رقم 08-126 مؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22 صادر في 30 أفريل 2008، معدل ومتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 04 نوفمبر 2010، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 68 صادر في 10 نوفمبر 2010، والمرسوم التنفيذي رقم 11-105، المؤرخ في 06 مارس 2011، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14 صادر في 06 مارس 2011، والمرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 أفريل 2013، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21 صادر في 23 أفريل 2013.

- كما تتولى الهيئتان مراقبة ومعاينة مدى التزام المستفيدين والمستخدمين ببند العقد¹.
- أما عن شروط الاستفادة من هذا الجهاز: فقد حددت المادة 13 من المرسوم التنفيذي 126-08 شروط التأهيل للاستفادة من هذا الجهاز بالنسبة لطالبي العمل وهي: الجنسية الجزائرية، وأن يكونوا بالغين من 18 إلى 35 سنة، مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية، حائزين على الشهادات ومثبت لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية، و مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.
- في حين حددت المواد 07 و 08 من المرسوم التنفيذي 126-08 المعدل والمتمم، شروط التأهيل للاستفادة بالنسبة للمستخدمين وهي:
- يجب أن لا يتعدى عدد المستفيدين من هذا الجهاز بالنسبة لكل مستخدم في قطاع الإنتاج نسبة 15 % من تعداد المستخدمين في الهيئة المعنية.
 - يستثنى من هذا الشرط المؤسسات المصغرة المستحدثة في إطار دعم الدولة لاستحداث النشاط إذ يستفيدون من تخصيص طالبي عمل مبتدئين اثنين في مرحلة التأسيس وبداية النشاط.
 - يفقد المستخدمون الذين لم يشغلوا نسبة 25% من المستفيدين من عقود إدماج على مستواهم من أهلية الاستفادة من تخصيصات جديدة.
 - يرمي جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى إدماج شريحة طالبي العمل المبتدئين من الشباب، ويضم ثلاث صيغ وثلاث فئات من العقود:
- (أ). صيغة عقود الإدماج المهني
- الفئة الأولى: عقد إدماج حاملي الشهادات CID :
- وتستهدف حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني، ويبرم العقد لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري.

¹. أنظر المواد 31-32-33 من المرسوم التنفيذي 126-08، نفسه.

ولمدة سنة (01) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الإقتصادي.

يحدد الأجر الشهري الخام بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية 15000,00 دج.

أما بالنسبة للتقنيين السامين فهو 10000,00 دج شهريا.

الفئة الثانية: فئة الإدماج المهني CIP:

تستهدف خريجي مراكز التكوين المهني ومؤسسات التعليم الثانوي للتربية الوطنية،

ويبرم العقد لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد، في القطاع الإداري، وسنة (01) واحدة

قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، ويحدد الأجر الشهري الخام لهذه الفئة بـ 8000,00 دج

الفئة الثالثة: فئة تكوين-إدماج CFI:

تستهدف تأهيل اليد العاملة وتكوين الشباب الذين لا يملكون أي تأهيل، حفاظا على استمرارية

بعض الحرف، والإسهام في تحسين الإطار المعيشي للمواطن، وتضم أربع عقود:

1. عقود تكوين لدى حرفيين معلمين CFI-MA:

مدة العقد: سنة (01) واحدة غير قابلة للتجديد لدى حرفي معلم.

الأجور: منحة شهرية تقدر بـ 4000,00 دج.

2. عقود تكوين-إدماج في ورشات الأشغال المختلفة CFI-CH:

مدة العقد: ستة (06) أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة فقط بناء على طلب المستخدم.

الأجور: 12000,00 دج شهريا.

3. عقود تكوين-إدماج في مشاريع المنفعة العامة لدى مؤسسات إقتصادية:

مدة العقد: ستة (06) أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة فقط بناء على طلب المستخدم.

الأجور: تساهم الدولة بـ 6000,00 دج من أجر المنصب الذي يحدد المستخدم.

4. عقود تكوين-إدماج في مؤسسات الإنتاج.

مدة العقد: سنة (01) واحدة في كل مؤسسات الإنتاج .

الأجور: تساهم الدولة بـ 6000,00 دج من أجر المنصب الذي يحدد المستخدم.

(ب) عقود العمل المدعومة CTA :

هي عقود ترمي إلى تحفيز المؤسسات من أجل توظيف شباب من خلال مساهمة الدولة في أجور المدمجين مما يخفف الكثير من الأعباء على المؤسسات سواء كانت عامة أو خاصة بدعم من ميزانية الدولة بنسب تحدد حسب الفئات والمستويات.

وحول الطبيعة القانونية لعقد العمل المدعم: يعتبر عقد العمل المدعم بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، على اعتبار أن علاقة العمل المباشرة تتم وفق عقد عمل بين المستخدم والعاقل ويتلقى الأجر المحدد في العقد، مع التزام المستخدم بالتصريح بالعاقل لدى مصالح الضمان الاجتماعي، وسمي عقد عمل مدعم لأن الدولة تساهم رفقة المستخدم في تغطية نسبة من أجور هؤلاء الشباب المستفيدين من هذه الصيغة حسب الترتيبات أدناه.

عقود العمل المدعومة في المؤسسات الإقتصادية CIP-CID-CTA: تكون مساهمة الدولة في الأجر طيلة مدة العقد وهي ثلاث (03) سنوات غير قابلة للتجديد.

* **عقود العمل المدعومة بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية CID-UNIV :**

مساهمة الدولة في الأجر تقدر ب: 12000,00 دج.

* **عقود العمل المدعومة بالنسبة للتقنيين السامين CID-TS :**

مساهمة الدولة في الأجر تقدر ب: 10000,00 دج.

* **عقود العمل المدعومة بالنسبة لخريجي مراكز التكوين المهني ومؤسسات التعليم**

الثانوي CIP: مساهمة الدولة في الأجر تقدر ب: 8000,00 دج .

عقود العمل المدعومة في مؤسسات الإنتاج أو الحرفيين المعلمين CFI-CTA :

مساهمة الدولة في الأجر تقدر ب: مساهمة الدولة تقدر ب: 6000,00 دج لمدة سنة

(01) واحدة غير قابلة للتجديد.

(ج) عقد تكوين - تشغيل CFE :

هو عقد يخص المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني وعقود تكوين -إدماج باستثناء المدمجين لدى الحرفيين، حيث بإمكان المستخدمين الراغبين في تطوير كفاءات الشباب المدمجين وتكليف مؤهلاتهم مع متطلبات مناصب عمل المؤسسات من خلال منحهم تكوين تكميلي وتجديد معارفهم وتحسين مستوياتهم، من الاستفادة خلال مدة أقصاها 06 أشهر من تكفل الدولة بنسبة 60 % من تكلفة التكوين، مع التزام المستخدم بتوظيف هؤلاء الشباب لمدة لا تقل عن سنة واحدة بعد نهاية فترة التكوين¹.

وتجدر الإشارة هنا إلى برنامج هام جدا، يتعلق بتوجيه الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 20 سنة إلى التكوين ضمن التخصصات والحرف المفتقدة في سوق التشغيل مع تخصيص منحة تحفيزية لهؤلاء الشباب تقدر ب: 3000 دج².

كما تخصص منحة إضافية قدرها 3000 دج شهريا للتشجيع على البحث للتكوين للمستفيدين من الجهاز الذين يسجلون أنفسهم في تريض تكويني مدته القصوى 06 أشهر في الفروع والتخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل³.

على خلاف برامج التشغيل السابقة، يساهم جهاز المساعدة على الإدماج المهني في إكساب المستفيدين خبرة مهنية وإثراء سوق العمل بيد عاملة مؤهلة، والرفع من مردودية المدمجين وتطوير تخصصهم وتكليفه مع إحتياجات المؤسسات بما يكفل تثبيتهم في مناصب دائمة، الإسهام في دعم برامج التنمية المحلية التي تبادر بها الجماعات المحلية الرامية إلى تحسين الإطار المعيشي للمواطن من خلال تدعيم ورشات الأشغال المختلفة، ومقارنة مع برنامج عقود التشغيل الأولية السابق الذي كان موجها الفئة الأولى فقط، أضاف هذا الجهاز فئتي ذوي المستوى الثانوي أو خريجي التكوين المهني ومن لا يمتلكون تأهيلا .

¹. أنظر المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126، معدل ومتمم، مرجع سابق.

². أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي 08-126، المعدل والمتمم، مرجع سابق.

³. أنظر المادة 25 من المرسوم التنفيذي 08-126، نفسه.

الفرع الثاني

أجهزة التنمية الإجتماعية والإدماج عن طريق التشغيل

وهي أجهزة تشرف عليها وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، وتسييرها وكالة التنمية الاجتماعية:

وكالة التنمية الاجتماعية: هي هيئة عمومية ذات طابع خاص، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 96-232¹، المعدل والمتمم والذي حدد قانونها الأساسي، وتتولى كل الأعمال والتدخلات لفائدة الفئات المحرومة، وتسيير مختلف الأجهزة ذات الطابع الاجتماعي سيما الشبكة الاجتماعية، وغيرها، كما تتولى تسيير الخلايا الجوارية المتنقلة في إطار توفير رعاية صحية ومحاربة الفقر والتهميش، من البرامج التي تسييرها ووكالة التنمية الاجتماعية ذات الصلة بموضوع التشغيل والإدماج.

أولاً: برامج المنحة الاجتماعية:

وهي برامج تضمن من خلالها الدولة منحة إجتماعية تضامنية لفائدة الفئات الهشة أو ما يتعارف عليه ببرنامج الشبكة الإجتماعية، وتتضمن جهاز المنحة الجزافية للتضامن، وجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي.

أ). جهاز المنحة الجزافية للتضامن AFS

المنحة الجزافية للتضامن عبارة عن إعانة مباشرة مخصصة للفئات السكانية العاجزة عن العمل، والتي لا تستطيع الاستفادة من فرص مولدة للمداخل المنبثقة عن الانعاش الاقتصادي وأجهزة ترقية الشغل.

¹. مرسوم تنفيذي رقم 96-232 مؤرخ في 29 جوان 1996 ، يتضمن انشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 40 صادر في 30 جوان 1996، معدل ومتمم.

أنشئ هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-336 مؤرخ في 24 أكتوبر 1994، المتعلق بمنح تعويضات الشبكة الاجتماعية (AFS-IAIG) المعدل والمتمم¹.
يهدف هذا البرنامج أساسا الى الإدماج الاجتماعي للفئات السكانية المعوزة وتدعيم الانسجام الاجتماعي مع ضمان حقوقهم الاجتماعية الأساسية.
تدفع المنحة الجزافية للتضامن شهريا لكل مستفيد تقدر بـ 3000 دينار جزائري، مع مبلغ إضافي يقدر بـ 120 دينار جزائري عن كل شخص تحت كفالة المستفيد، على أن لا يتجاوز عددهم ثلاثة (03) أشخاص يستفيد جميع الأشخاص المعنيون وكذا ذوي الحقوق بالمنحة الجزافية للتضامن بالتغطية الاجتماعية².

(ب): جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS)

تم استحداث هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-305 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 12-79 المؤرخ في 12 فيفري 2012³، والذي يهدف الى :
- محاربة الفقر والتهميش والإدماج الاجتماعي للشباب بدون دخل وفي حالة هشاشة اجتماعية لاسيما الذين يتعرضون للتسربات المدرسية، وكذلك تثمين نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية لاسيما في البلديات والمجالات ذات التغطية غير الكافية أو المستغلة بصفة غير كافية.

1. مرسوم تنفيذي رقم 94-336 مؤرخ في 24 أكتوبر 1994، يتضمن تطبيق أحكام المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-08 المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 71 صادر في 02 نوفمبر 1994، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 96-353، مؤرخ في 19 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 62 صادر في 20 أكتوبر 1996.

2. الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، <http://www.msnfcf.gov.dz>، تاريخ الإطلاع: 02 ماي 2019 على الساعة: 11:00.

3. مرسوم تنفيذي رقم 09-305، مؤرخ في 10 سبتمبر 2009، يتعلق بجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد رقم 54 صادر في 16 سبتمبر 2009، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 12-78 المؤرخ في 12 فيفري 2012، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 09 صادر في 19 فيفري 2012.

- حددت المادة 05 من المرسوم التنفيذي 09-305 المعدل والمتمم¹ شروط الاستفادة من هذا الجهاز المخصص للأشخاص في حالة هشاشة اجتماعية.
- يتم إدماج المستفيدين في مناصب شغل مؤقتة ناتجة عن الأشغال أو خدمات المنفعة العمومية والاجتماعية المبادر بها من طرف كل من الجماعات المحلية، المصالح التقنية التابعة للقطاعات وكذا مؤسسات عمومية وخاصة².
- مدة الإدماج سنتين (02) قابلة للتجديد مرتين (02)، أي تصل مدة العقد 06 سنوات.
 - مبلغ المنحة 6.000 دج شهريا .

ثانيا: برامج الإدماج عن طريق التشغيل

هي برامج تهدف إلى الإدماج الاجتماعي من خلال ترقية نشاطات التنمية المحلية ذات المنفعة العامة، وتتخذ شكلين منحة مباشرة وهي جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، وبرامج الأشغال ذات المنفعة العامة.

(أ). جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID)

تمّ استحداث جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات المسمى اختصارا PID، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 أبريل 2008³، ويهدف الى:

- الإدماج الاجتماعي للشباب طالبي العمل من فئة حاملي شهادات التعليم العالي وكذا التقنيين السامين خريجي مؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة المعتمدة والبالغين من العمر بين 19 و 35 سنة، بغرض السماح لهم باكتساب تجربة مهنية وترقية قابلية توظيفهم.

¹. مرسوم تنفيذي رقم 09-305، معدل ومتمم ، مرجع سابق.

². الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، <http://www.msnfcf.gov.dz> ، تاريخ الإطلاع: 02 ماي 2019 على الساعة: 10:00.

³. مرسوم تنفيذي رقم 08-127 مؤرخ في 30 أبريل 2008 ، يتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23 صادر في 04 ماي 2008.

لاسيما حاملي الشهادات بدون دخل وفي وضعية هشّة أو بدون نشاط أو ذوي إعاقات.

- ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية، لاسيما في المناطق أو المجالات

ذات التغطية غير الكافية أو غير المستغلة.

- محاربة الفقر والإقصاء والتهميش.

حددت المادة 07 من المرسوم التنفيذي 08-127 شروط الإستفادة من الجهاز.

أما عن مدة عقد الإدماج الاجتماعي فهي سنة (01) واحدة قابلة للتجديد لمرة واحدة

(01) بنفس المدة في كل القطاعات الإدارية، الاقتصادية العمومية والخاصة.

وأما عن الأجرة فيسميها المرسوم التنفيذي بالمنحة ويقدر مبلغ المنحة بـ 10.000 دج

شهريا بالنسبة لحاملي لشهادات التعليم العالي، 8.000 دج شهريا بالنسبة للتقنيين السامين.

وفي إطار تشجيع حاملي الشهادات على التكوين خصص هذا الجهاز قبل فترة الإدماج

أو بعدها تعويض شهري مبلغه 2.500 دج عندما يكونون مسجلين لمتابعة تكوين تأهيلي في

مؤسسات تكوين معتمدة يسمح بإدماجهم الاجتماعي لمدة أقصاها ستة أشهر¹.

تتولى وكالة للتنمية الاجتماعية ADS تسيير هذا الجهاز بالاتصال مع مديرية النشاط

الاجتماعي بالولاية.

ب). برامج الأشغال ذات المنفعة العمومية

تهدف إلى خلق مناصب عمل مؤقتة بكثافة وإلى صيانة المنشآت العمومية عبر القيام

بأشغال لها منفعة إقتصادية واجتماعية، كما يهدف إلى ترقية المقاولات المحلية الصغيرة،

ويضم جهازين منبثقين عن بعض، وتضم جهازين جهاز أشغال المنفعة العمومية ذات

الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)، و جهاز الجزائر البيضاء المنبثق عنه.

¹. أنظر المادة: 17 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127، مرجع سابق.

1. جهاز أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO) ¹

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 1996 ²، والمرسوم الرئاسي رقم 96-330 الممضى في 07 أكتوبر 1996 ³ المتضمن المصادقة على اتفاقية القرض رقم AL-4006 المبرم بين الجزائر والبنك العالمي للإنشاء والتعمير (BIRD) لتمويل مشروع دعم الشبكة الاجتماعية (الفترة بين 1997-2000).

2. جهاز الجزائر البيضاء (Blanche Algérie) ⁴:

هو برنامج منبثق من برامج الأشغال ذات المنفعة العمومية التي تقتضي يدا عاملة كثيفة، يعمل على تشجيع الشباب طالبي العمل بدون دخل وبدون تأهيل، لاسيما الذين تم إقصائهم من المنظومة التربوية وذلك بمساهمة الجمعيات والسلطات المحلية، من أجل خلق نشاطات مصغرة في مجال تنظيف الأحياء والشواطئ في موسم الاصطياف وبالتالي تحسين الإطار المعيشي للسكان.

يوجه هذا الجهاز لفائدة البطالين بدون مستوى تعليمي ومسجلين في البلدية المعنية، يبلغ سنهم بين 18 و 59 سنة، و من 18 إلى 40 سنة بالنسبة للمقاول المكلف بالإنجاز.

وتتمثل مزايا هذا الجهاز في: إبرام أربع (04) عقود لمدة ثلاثة أشهر، والغستفادة من بطاقة حرفي مع الإستفادة من التغطية الاجتماعية لسنة كاملة.

¹. الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، http://www.msnfcf.gov.dz/?p=tup_himo، تاريخ الإطلاع : 05 ماي 2019 على الساعة: 09:30.

². مرسوم تنفيذي رقم 96-232 ، يتضمن انشاء وكالة التنمية الاجتماعية ، مرجع سابق.

³. مرسوم رئاسي رقم 96-330 ممضى في 07 أكتوبر 1996، يتضمن الموافقة على إتفاق القرض رقم 4006 أ ل الموقع في 3 مايو سنة 1996 بواشنطن، بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية والبنك الدولي للإنشاء والتعمير، لتمويل مشروع دعم الشبكة الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 59 صادر في 09 أكتوبر 1996.

⁴. الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، http://www.msnfcf.gov.dz/?p=tup_himo، تاريخ الإطلاع : 05 ماي 2019 على الساعة: 10:30.

المطلب الثاني

أجهزة الإستثمار ودعم استحداث النشاط

لجأت الجزائر إلى إستحداث مجموعة من الهيئات لدعم استحداث النشاطات والإستثمار، بهدف ترقية التشغيل وتشجيع انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومنه الإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية حيث تقدم هذه الهيئات المرافقة اللازمة لحاملي المشاريع من خلال الدعم المالي وتوفيز وتسيير المزايا الممنوحة في هذا الشأن بالاضافة إلى التوجيه وتقديم خدمات الاستشارة، ويضاف إلى ذلك تخصيص محلات لأصحاب المشاريع بإيجار رمزي ضمن برنامج محلات "تشغيل الشباب" التي حددها المرسوم التنفيذي 11-119¹، الموزعة عبر مختلف البلديات، والتي من شأنها تخفيف الأعباء المرتبطة بالإيجار خصوصا في الانطلاقة الأولى، من هذه الأجهزة ما يشرف عليها قطاع التشغيل ممثلا في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (فرع أول)، ومنها ما هي تابعة لوزارات وقطاعات أخرى كالصناعة والنشاط الاجتماعي (فرع ثاني).

الفرع الأول

الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

وهي برامج تقدم اعانات لذوي المشاريع، وتشرف على تنفيذها كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .

أولا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

أقرت الحكومة برنامجا هاما يهدف إلى دعم تشغيل الشباب وفق محورين تناولتهما المادة 02 من المرسوم الرئاسي 96-234²، وهي:

إذ جاء في نص المادة 02 " يتمثل دعم تشغيل الشباب فيما يأتي:

- تشجيع إحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات من قبل الشباب ذوي المشاريع.

¹. مرسوم تنفيذي رقم 11-119، المؤرخ في 20 مارس 2011، يحدد شروط وكيفيات وضع المحلات المنجزة في إطار برنامج "تشغيل الشباب" تحت التصرف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17 صادر في 20 مارس 2011.

². مرسوم رئاسي رقم 96-234 مؤرخ في 02 جويلية 1996 يتعلق بدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 41 صادر في 03 جويلية 1996 .

- تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف.¹

في إطار تطبيق هذا المرسوم تأسست الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 1996، وتم وضع قانونها الأساسي عن طريق التنظيم بموجب المرسوم التنفيذي 96-296¹، جاء في المادة الأولى منه "تحدث هيئة ذات طابع خاص تسري عليها احكام هذا المرسوم ، تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ... " وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع تحت سلطة رئيس الحكومة، تتولى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي المتابعة العملية لجميع نشاطاتها.

فالتابعة القانونية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ ، هي مؤسسة ذات طابع خاص، فهي ليست من الإدارات العمومية ولا من الهيئات ذات الطابع الإداري . يسير الوكالة مجلس توجيه، ويديرها مدير عام وتزود بمجلس مراقبة²، وقد حددت المادة 03 من المرسوم التنفيذي 03-288 تشكيلة مجلس التوجيه³.

وتتلخص مهامها الرئيسية كما حددتها المادة 02 من المرسوم التنفيذي 03-288 المتضمنة تعديل المادة 06 من المرسوم التنفيذي 96-296⁴، في:

1. تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في مشاريعهم الاستثمارية.
2. تسير تخصيصات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد.

¹. مرسوم تنفيذي رقم: 96-296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996 ، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52 صادر في 11 سبتمبر 1996 ، معدل ومتمم .

². المادة 07 من المرسوم التنفيذي 96-296 ، المرجع نفسه.

³. مرسوم التنفيذي 03-288 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003 ، مرجع سابق.

⁴. مرسوم تنفيذي رقم 03-288 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003 ، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم: 96-296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 54 صادر في 10 سبتمبر 2003.

3. تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي تمنحها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
 4. تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة .
 5. تشجع كل شكل آخر من أعمال وتدابير الى ترقية إحداث الأنشطة وتوسيعها.
- هذا وقد صدر عن وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي قرار وزاري مؤرخ في 24 نوفمبر 2011 يتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ¹.
- (أ). مستويات الدعم

عرف الجهاز في مجال شروط الإعانات الممنوحة للشباب ذوي المشاريع والإجراءات المتبعة في ذلك عدة تعديلات، إذ تم تحديدها أول مرة بموجب المرسوم التنفيذي 96-297 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 ²، وظل العمل بهذه الاجراءات إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 ³، الذي ألغى أحكام المرسوم السابق. وفي كل مرة يتم تعديل هذا المرسوم، حيث صدر المرسوم التنفيذي 10-157 مؤرخ في 20 جوان 2010، ثم المرسوم التنفيذي 11-103 المؤرخ في 06 مارس 2011، ثم المرسوم التنفيذي 13-253، المرسوم التنفيذي 15-156، ثم أخيرا المرسوم التنفيذي 18-191، وتجدر الإشارة هنا أنه خلال سنة 2013 وبصدور مرسوم تنفيذي يعدل أحكام المرسوم التنفيذي 03-290، تم تخفيض نسبة الفوائد عن القروض الممنوحة في اطار التمويل الثلاثي إلى 100 % .

1. قرار وزاري مؤرخ في 224 نوفمبر 2011 ، يتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 36 ، صادر في 13 جوان 2012.

2. مرسوم تنفيذي رقم 96-297 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب صاحب المشروع ومستواها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52 ، صادر في 11 سبتمبر 1996 .(ملغى).

3. مرسوم تنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003، يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 54 ، صادر في 11 سبتمبر 2003، معدل ومتمم.

وعليه أصبح اللجوء إلى هذه الصيغة لا يتضمن فوائد بنكية تقع على عاتق الشباب ذوي المشاريع، كما سنفصلها أدناه.

أما المرسوم التنفيذي 18-191¹ فقد تم من خلاله استحداث المواد 03 مكرر و 10 مكرر، وأصبح بموجب المادة 03 مكرر بإمكان الشباب أصحاب المشاريع إحداث مؤسسة مصغرة تمول بالكامل من أموالهم الخاصة الإستفادة من نفس التحفيزات والإمميزات الممنوحة للمستفيدين من التمويل الثلاثي والثنائي، باستثناء القروض الإضافية.

1. شروط الإستفادة من دعم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ.

وفقا لطبيعة الاستثمار تتحدد الشروط اللازمة للاستفادة من امتيازات الوكالة، وهي:

1.1. استثمار الإنشاء: يتمثل إنشاء مؤسسة جديدة من طرف شاب أو عدة شباب مؤهلين لجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

شروط التأهيل²:

- أن يكون الشاب من جنسية جزائرية.
- يتراوح سنه ما بين 19 سنة إلى 35 سنة وترفع إلى 40 سنة بالنسبة لمسير المؤسسة في حالة استحداث الاستثمار ثلاث مناصب عمل دائمة على الأقل.
- ألا يكون شاغلا وظيفية مأجورة، مسجلا بالوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل.
- أن لا يكون مسجلا على مستوى مركز تكوين أو معهد أو جامعة عند تقديم طلب الإعانة ماعدا في حالة ما إذا تعلق الامر بتحسين مستوى نشاطه.
- ألا يكون قد استفاد من تدبير إعانة بعنوان "إحداث النشاطات".
- أن تكون لديه شهادة أو مؤهلات مهنية ذات علاقة بالنشاط المرتقب.
- أن يقدم مساهمة مالية شخصية بمستوى يطابق الحد الأدنى المحدد في التنظيم.

1. مرسوم تنفيذي رقم: 18-191 مؤرخ في 22 جويلية 2018، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 03-290 المحدد لشروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، صادر في 22 جويلية 2018 .

2. السياسة الوطنية للتشغيل، الموقع ، www.mtess.gov.dz. تاريخ الإطلاع 02 /05/ 2019 على الساعة: 14:00.

2.1. استثمار التوسع: يتعلق استثمار التوسع بالمؤسسات المنجزة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والتي تطمح إلى توسيع قدرتها الإنتاجية في نفس النشاط أو في نشاط مرتبط بالنشاط الأصلي.

شروط التأهيل: يجب أن تتوفر في حامل المشروع هذه الشروط:

- تسديد نسبة 70 % من القروض بدون فائدة في حالة التمويل الثنائي.
- تسديد مستحقات القرض بدون فائدة بانتظام.
- تصريح بالوجود لإثبات 03 سنوات استغلال في المناطق العادية، و06 سنوات في المناطق الخاصة.

• تقديم الحصيلة الجبائية لمعرفة التطور الإيجابي للمؤسسة المصغرة.

أما الامتيازات فتتضمن الامتيازات المالية والجبائية إضافة إلى المرافقة والمتابعة.

2. الامتيازات المالية: تتضمن صيغتين تمويل ثنائي وتمويل ثلاثي، وكلتا الصيغتين وفق مستويين متعلقين بالمبلغ الإجمالي للإستثمار.

1.2. التمويل الثنائي: ويتضمن :

- المساهمة المالية الشخصية لصاحب المشروع.
- القرض بدون فائدة الذي تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تتغير قيمة هذا القرض حسب مستوى الاستثمار.

حددت المادة 03 من المرسوم التنفيذي 15-191 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 03-290، صيغ الدعم بمستويين:

المستوى الأول: 71 % من المبلغ الإجمالي للإستثمار عندما يقل هذا الإستثمار عن (05) ملايين دينار أو يساويها.

المستوى الثاني: 72 % من المبلغ الإجمالي للإستثمار يفوق هذا الاستثمار (5) خمسة ملايين دينار ويقل عن (10) ملايين دينار أو يساويها.

2.2. التمويل الثلاثي: ويتضمن:

- المساهمة المالية الشخصية لصاحب المشروع.
- القرض بدون فائدة الذي تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- القرض البنكي بدون فائدة أو كما جاء في النص بفائدة مخفضة بنسبة 100 % ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوى المشاريع.

حددت المادة 03 من المرسوم التنفيذي 15-191 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي

03-290 الحد الأدنى للأموال الخاصة على حجم الإستثمار بالقدر التالي:

المستوى الأول: 01 % من المبلغ الإجمالي للإستثمار عندما يقل هذا الإستثمار عن خمسة (5) ملايين دينار أو يساويها.

المستوى الثاني: 02 % من المبلغ الإجمالي للإستثمار عندما يفوق هذا الاستثمار (5)

خمسة ملايين دينار ويقل عن (10) ملايين دينار أو يساويها، حسب الصيغة التالية:

استثمار أقل أو يساوي 5 ملايين دينار:

- المساهمة الشخصية: 01 %.
- مساهمة الوكالة: 29 %.
- القرض البنكي: 70 %.

استثمار يفوق من 5 ملايين دينار ويقل عن او يساوي 10 ملايين دينار

- المساهمة الشخصية: 02 % .
- مساهمة الوكالة: 28 % .
- القرض البنكي: 70 % .

إلى جانب هذه الصيغة هناك أنواع أخرى من القروض المعفاة من الفوائد تسمى "بالتكميلية"

يمكن أن تمنح عند الضرورة للشباب أصحاب المشاريع في مرحلة الإنجاز فقط وهي:

- قرض بدون فائدة إضافي بقيمة 500.000 دج قابل للتعويض للتكفل بإيجار

المحلات المخصصة لإحداث أنشطة مستقرة.

- قرض بدون فائدة إضافية بقيمة 500.000 دج قابل للتعويض موجه للشباب حاملي شهادات التكوين المهني، لاقتناء ورشات متنقلة لممارسة نشاطات الترميم وكهرباء العمارات والتدفئة والتكييف وصناعة الزجاج ودهن العمارات وميكانيك السيارات.

- قرض بدون فائدة إضافية يمكن أن يصل إلى 1.000.000 دج قابل للتعويض لفائدة حاملي شهادات التعليم العالي للتكفل بإيجار المحلات الموجهة لإحداث مكاتب جماعية لممارسة النشاطات المتعلقة بمجالات طبية ومساعدتي القضاء محامين ومحضرين قضائيين وموثقين والخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين ومكاتب الدراسات والمتابعة الخاصة بقطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

بالإضافة إلى إرجاء تسديد القروض البنكية وفوائدها، استفادت مناطق الهضاب العليا والجنوب وكذا بعض قطاعات النشاط من امتيازات إضافية في إطار دعم الاستثمار والتشغيل في هذه المناطق والقطاعات لخصوصيتها باعتبارها مناطق وقطاعات ذات أولوية. كما يتمتع الشباب النشطون في إطار الوكالة من إعفاءات ضريبية وتخفيضات جبائية، (انظر التحفيزات الجبائية الفصل الثاني).

يتم انتقاء المشاريع وكيفيات معالجة ومضمون ملفات مشاريع الاستثمارات عبر لجنة تنشئ على مستوى الفروع المحلية للوكالة تسمى لجنة الإنتقاء والإعتماد والتمويل CSVF، حددت المادة 16 مكرر من المرسوم التنفيذي 03-260، المعدل والمتمم تشكيبتها¹.
(ب). صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع: أنشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي 98-200 المعدل والمتمم².
 يوضع هذا الصندوق تحت وصاية وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

¹. أنظر المادة 16 مكرر، من المرسوم التنفيذي رقم: 18-191، مرجع سابق.

². مرسوم تنفيذي 98-200 مؤرخ في 09 جويلية 1998، يتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 42 صادر في 14 جويلية 1998، معدل ومتمم.

ومقره لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي.

تتمثل مهمته الأساسية في تدعيم البنوك لتحمل الأخطار الخاصة بتمويل المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الجهاز المسير من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. يكمل الصندوق الضمانات المقررة في الجهاز والمتمثلة في:

- رهن التجهيزات و/أو رهن العربات في الدرجة الأولى لصالح البنوك، وفي الدرجة الثانية لصالح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- حلول البنك محل التأمين متعدد الأخطار.

أما المنخرطون في الصندوق فهي البنوك التي تمنح القروض لإنشاء مؤسسات مصغرة ، أصحاب المشاريع الذين اختاروا صيغة التمويل الثلاثي من جهة أخرى.

ثانيا: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يعرف اختصارا بـ CNAC، وهو باللغة الفرنسية CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE CHOMAGE، مؤسسة عمومية من هيئات الضمان الاجتماعي، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، موضوع تحت سلطة وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

أنشئ صندوق cnac سنة 1994 بموجب المرسوم التنفيذي 94-188¹. والذي جاء تطبيقا للمرسوم التشريعي 94-11 الذي أحدث نظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية².

¹. مرسوم تنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 06 جويلية 1994 ، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44 صادر في 07 جوان 1994، معدل ومتمم.

². مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34 صادر في 01 جوان 1994، معدل ومتمم.

في سنة 2003 بمناسبة صدور المرسوم الرئاسي رقم 03-514، كلف الصندوق بتسيير جهاز دعم إحداه النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و 50 سنة¹.

في سنة 2006، وبمناسبة صدور القانون 06-21 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل²، كلف صندوق CNAC بالتكفل بالفارق الناجم عن التخفيضات في الاشتراكات وكذا أعباء الإعانة للتشغيل الممنوحة بموجب هذا القانون.

ما يهمنا ونفصل فيه أكثر في هذا المجال هو جهاز إستحداث وتوسيع النشاطات.

(أ) جهاز دعم إحداه و توسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين وخمس وخمسين سنة (30-55 سنة).

عرف هذا الجهاز أو كما يسمى في المراسيم الرئاسية والتنفيذية المنظمة له بـ "ترتيب"، عدة تعديلات مست شروط التأهيل ومستوى الدعم وشروط الاعانات، كان آخرها المرسوم الرئاسي 19-58 الذي رفع السن القانونية لأجل الإستفادة من دعم الصندوق الى 55 سنة، وهذا بعدما كانت محصورة في المرسوم التنفيذي 03-514 المؤسس للجهاز، بين 35 و 50 سنة ثم عدلت في سنة 2010 اصبحت بين 30 و 50 سنة.

بتوفر الشروط اللازمة يمكن الاستفادة من عدة امتيازات، خصوصا المالية منها بالإضافة الى ضمان القروض:

1. الامتيازات المالية: الصيغة الوحيدة للتمويل حسب الصندوق هي صيغة التمويل الثلاثي الذي يغطي الجزء الأكبر منه مصاريف إقتناء العتاد والمعدات الجديدة .

1. مرسوم رئاسي رقم 03-514 مؤرخ في 30 ديسمبر 2003 ، يتعلق بدعم إحداه النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) و خمسين (50) سنة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 84 صادر في 31 ديسمبر 2003، معدل ومتمم.

2. قانون رقم 06-21 مؤرخ في 11 ديسمبر 2006، يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 80 صادر في 11 ديسمبر 2006.

ويجب ألا تتعدى كلفة الاستثمار 10 ملايين دينار جزائري (01 مليار سنتيم).

- القرض بدون فائدة الذي يمنحه الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- القرض البنكي الذي يخفض جزء من فوائده من طرف الصندوق.
- مساهمة حامل المشروع.

2. مستويات الدعم: يجب على صاحب المشروع أن يساهم في تحقيق استثماره بالقدر المحدد

حسب مستويين:

المستوى الأول: 01 % من المبلغ الإجمالي للإستثمار عندما يقل هذا الإستثمار عن (05) ملايين دينار أو يساويها.

المستوى الثاني: 02 % من المبلغ الإجمالي للإستثمار يفوق هذا الاستثمار (5) خمسة ملايين دينار ويقل عن (10) ملايين دينار أو يساويها.

بينما يساهم الصندوق في القروض غير المكافأة حسب مستويين أيضا:

المستوى الأول: 29 % من المبلغ الإجمالي للإستثمار عندما يقل هذا الإستثمار عن (05) ملايين دينار أو يساويها.

المستوى الثاني: 28 % من المبلغ الإجمالي للإستثمار يفوق هذا الاستثمار (5) خمسة ملايين دينار ويقل عن (10) ملايين دينار أو يساويها.

الباقي يتمثل في القروض البنكية المخفضة نسبة فائدتها 100 % أي بدون فائدة .

وأصبح الآن بإمكان أصحاب المشاريع الذين يمولون استثماراتهم تمويلا ذاتيا الإستفادة من التدابير التي يقرها هذا الجهاز التي لا تشمل التمويل.

إلى جانب الدعم المالي المقدم يستفيد ذوي المشاريع في إطار الصندوق من إعفاءات

ضريبية وتخفيضات جبائية، (انظر التحفيزات الجبائية الفصل الثاني).

ومن الملاحظ أن كلا من وكالة ANSEJ وصندوق CNAC يقدمان نفس الامتيازات

المتعلقة بالمناطق والقطاعات ذات الأولوية، حتى تلك المتعلقة بالتكوين والمرافقة والمتابعة.

(ب). صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض البطالين ذوي المشاريع

أنشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-04¹، ويهدف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض إلى ضمان القروض التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية للبطالين ذوي المشاريع المنخرطين في الصندوق.

يضمن الصندوق للمقرض (المؤسسة البنكية أو المالية) من خلال تسديد جزء كبير من الديون في حالة عجز المقرض (صاحب المشروع) على التسديد وهو ما يساهم في تسهيل الإستفادة من القرض لفائدة المقرض الذي غالبا ما تكون ضماناته غير كافية.

الإنخراط في الصندوق إجباري على البطالين المقاولين ذوي المشاريع الراغبين في إحداث مؤسسة خاصة في إطار الجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ويغطي الصندوق، باقي الديون المستحقة للبنوك والمؤسسات المالية، من الأصول والفوائد عند تاريخ التصريح بالإعسار وذلك في حدود 70%.

يكمل الصندوق الضمانات الذي يقدمها صاحب المشروع للبنك أو للمؤسسة المالية².

¹. مرسوم تنفيذي رقم 03-04 مؤرخ في 03 جانفي 2004، يتضمن إنشاء صندوق الكفالة المشتركة لضمان مخاطر قروض إستثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة و تحديد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03 صادر في 11 جانفي 2004.

². السياسة الوطنية للتشغيل، الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، <http://www.mtess.gov.dz>، تاريخ الإطلاع 03/05/2019 على الساعة: 10:00.

الفرع الثاني

أجهزة مسيرة من قطاعات غير قطاع التشغيل

بالإضافة إلى جهازي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، توجد هيئات دعم أخرى تابعة لقطاعات غير قطاع التشغيل، مثل جهاز القرض المصغر الموجه للاستثمارات المصغرة، والذي تشرف عليه الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر كإحدى الهيئات تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، والوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار التي تسيير جهاز دعم الإستثمارات الكبرى الموضوعة تحت وصاية وزارة الصناعة والمناجم.

أولاً: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

في إطار الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر والتمهيش، اعتمدت الجزائر سنة 1999 القرض المصغر وأداة لتحقيق هذه الغاية، وهذا بمقتضى المواد 89 و 91 من قانون المالية لسنة 1999¹، الذي تضمن انشاء دعم القروض المصغرة من خلال حساب تخصيص خاص رقم 302-062 تحت عنوان تخفيض معدل الفائدة الخاص على الإستثمارات. حيث جاء في نص المادة 91 منه: يرخص بمنح تخفيضات للفوائد المطبقة على القروض الصغيرة الموجهة لتمويل نشاطات الإنتاج الصغيرة، والخدمات والتجارة" والملاحظ هنا أن اقرار هذا الإجراء لم يرافقه انشاء أجهزة تكلف بتسييره، مما يجعل تداخل في تسيير هذه القروض بين عدة هيئات.

بعد خمس سنوات من اعتماد الصندوق، تفتنت السلطات إلى النقائص المسجلة والتي كانت من توصيات التي انبثقت عن توصيات "الندوة الدولية التي انعقدت في شهر ديسمبر عام 2002 تحت عنوان "التجربة الجزائرية في القرض المصغر" أكدت على العديد من

¹. قانون 98-12 مؤرخ في 31 ديسمبر 1998، يتضمن قانون المالية لسنة 1999، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 98 صادر في 31 ديسمبر 1998.

العراقيل، أبرزها: عدم ضمان إجراءات المرافقة ودعم المقاولين في مرحلة نضج المشاريع ومتابعة الأنشطة الممولة، تعدد المتدخلين المكلفين بتنفيذ الجهاز.

على ضوء توصيات هذه الندوة، إضافة إلى تلك المنبثقة عن المؤتمر الدولي حول الفقر الذي انعقد عام 2000، تم إنشاء جهاز القرض المصغر¹.

طبقا لأحكام المادة 07 من المرسوم الرئاسي رقم 04-13 المؤرخ في 22 جانفي 2004. المتعلق بجهاز القرض المصغر²، وبمقتضى المرسوم التنفيذي 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر³، وهي هيئة ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة وأوكلت مهمة المتابعة العملية لنشاطها حين صدور المرسوم وزير إلى التشغيل والتضامن الوطني، وحاليا تحت سلطة الوزير المكلف بالتضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، ويوجه هذا الجهاز الى احداث الأنشطة، بما في ذلك الأنشطة في المنزل، باقتناء العتاد الصغير والمواد الاولية اللازمة لانطلاق النشاط، وشراء المواد الاولية، ويمنح القرض المصغر لفئات المواطنين بدون دخل و/أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر وغير المنتظم.

ويهدف إلى الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للمواطنين المستهدفين عبر احداث الأنشطة المنتجة للسلع والخدمات⁴.

تضطلع الوكالة بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية بالمهام الآتية⁵:

¹. انظر الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر www.angem.dz ، تم الاطلاع بتاريخ 02 ماي 2019 على الساعة: 16:00 .

². مرسوم رئاسي رقم 04-13 مؤرخ في 22 جانفي 2004، يتعلق بجهاز القرض المصغر، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06 صادر في 25 جانفي 2004، معدل ومتم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 11-133 المؤرخ في 22 مارس 2011، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 19 صادر في 27 مارس 2011.

³. مرسوم تنفيذي رقم 04-14 مؤرخ في 22 جانفي 2004، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06 صادر في 25 جانفي 2004.

⁴. أنظر المواد 02 و 03 من المرسوم الرئاسي 04-13 ، مرجع نفسه.

⁵. المادة 05 من المرسوم التنفيذي 04-14 ، مرجع نفسه.

- تسير جهاز القرض المصغر وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
 - تدعم المستفيدين وتقدم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم.
 - تمنح قروض بدون مكافأة.
 - تبلغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي تمنح لهم.
 - تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.
- (أ). الخدمات المالية:

حدد المرسوم التنفيذي 15-04 شروط الاعانة المقدمة لمستفيدين من القرض المصغر¹، حيث يمنح الجهاز صيغتين من التمويل²:

الصيغة الأولى: قرض شراء المواد الأولية (وكالة - مقاول): هي قروض بدون فوائد تمنح مباشرة من طرف الوكالة تحت عنوان شراء مواد اولية لا تتجاوز 100,000 دج، وهي تهدف إلى تمويل الأشخاص الذين لديهم معدات صغيرة لكن لا يملكون أموالا لشراء المواد الأولية لإعادة أو إطلاق نشاط، وقد تصل قيمتها إلى 250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب، ولا تتعدى مدة تسديد هذه السلفة 36 شهرا.

الصيغة الثانية : التمويل الثلاثي (وكالة - بنك - مقاول): هي قروض ممنوحة من قبل البنك والوكالة بعنوان إنشاء نشاط عندما تصل تكلفة المشروع إلى 1.000.000 دج. يقدم التمويل كالتالي:

-قرض بنكي بنسبة 70 %.

-سلفة الوكالة بدون فوائد 29 % .

¹. مرسوم تنفيذي 15-04 مؤرخ في 22 جانفي 2004، يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها، معدل ومتمم، سيما بالمرسوم التنفيذي 19-137 المؤرخ في 29 أبريل 2019، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29 صادر في 05 ماي 2019.

². انظر الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر www.angem.dz، تم الاطلاع بتاريخ 02 ماي 2019 على الساعة: 17:00.

01- % مساهمة شخصية.

قد تصل مدة تسديد القرض إلى ثماني (8) سنوات مع فترة تأجيل التسديد تقدر بثلاثة (3) سنوات بالنسبة للقرض البنكي.

للإشارة، فإن قيم التمويل قد ارتفعت من 30.000 دج إلى 100.000 دج بالنسبة للقروض الموجهة لشراء المواد الأولية في مناطق الشمال و 250.000 دج بالنسبة لولايات الجنوب والهضاب العليا، ومن 400.000 دج إلى 1.000.000 دج بالنسبة لقروض إنشاء النشاطات (صيغة التمويل الثلاثي)، وذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 11-133¹.

إلى جانب الإستفادة من إعفاءات وتخفيضات جبائية، (انظر التحفيزات الجبائية الفصل الثاني). هذا وتم المرسوم التنفيذي 19-137 أحكام المرسوم التنفيذي 04-11 بالمادة 11 مكرر، لأجل تمكين المستفيدين من قروض مصغرة لاقتناء مواد أولية في حالة تسديدهم للمبلغ الكلي للقرض من الاستفادة من جديد من قرض بنفس الصيغة، أو قرض جديد بدون فوائد موجهة لاقتناء عتاد صغير ومواد أولية بمبلغ يشكل 29 % من الكلفة الإجمالية للمشروع التي لا تتجاوز مليون دينار 1.000.000 دج².

(ب). صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة

أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي 04-16³، ويعتبر ضمانا بالنسبة للمقاول والبنك، بهدف السماح للمؤسسات المالية لاسترداد مستحقاتهم في حالة عدم قدرة المقاول على الوفاء بالتزاماته.

¹. مرسوم الرئاسي رقم 11-133 المؤرخ في 22 مارس 2011، يعدل ويتم المرسوم الرئاسي رقم 04-13 المؤرخ في 22 جانفي 2004، يتعلق بجهاز القرض المصغر، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 19 صادر في 27 مارس 2011.

². مرسوم تنفيذي 19-137 مؤرخ في 29 أبريل 2019، يتم المرسوم التنفيذي 04-15 الذي يحدد شروط الاعانة المقدمة للمستفيدين من قرض مصغر ومستواها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29 صادر في 05 ماي 2019.

³. مرسوم تنفيذي رقم 04-16 مؤرخ في 22 جانفي 2004، يتضمن احداث صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة وتحديد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06 صادر في 25 جانفي 2004.

وتتمثل مهام الصندوق في ضمان القروض المصغرة الممنوحة من طرف البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة للمستفيدين الذين تحصلوا على إعانات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، ويغطي بناء على طلب من البنوك والمؤسسات المالية المعنية المبالغ المستحقة التي لاتزال في أصل الدين والفوائد المستحقة حتى تاريخ إعلان الخسائر التي تتجاوز خمسة وثمانين في المئة (85 %).

المنخرطون في صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة هم: المقاولون في إطار جهاز القرض الذين تحصلوا على الموافقة البنكية، البنوك والمؤسسات المالية الشريكة في جهاز القرض المصغر، ويجب على المنخرط أن يدفع لصالح الصندوق "قسط الانخراط" 0.5 % للمقاولين، و 0.5 % للبنوك والمؤسسات المالية .

ثانيا: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

في إطار الاصلاحات التي باشرتها الدولة في بداية التسعينات، وبمناسبة صدور المرسوم التشريعي 93-12 المتعلق بترقية الاستثمار (ملغى) أنشأت طبقا للمادة 07 منه وكالة مكلفة بترقية الاستثمار تدعى وكالة ترقية ودعم الاستثمارات APSI وضعت تحت وصاية رئيس الحكومة، كمؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ولكن وجهت انتقادات كثيرة لهذا الجهاز الذي تميز بطابعه المركزي، وعلى اثر ذلك استدرك المشرع الجزائري الوضع، و أنشأ الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بموجب المادة: 06 من الأمر 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتطوير الإستثمار¹، وهي مؤسسة عمومية إدارية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي².

¹. أمر رقم 01-03، مؤرخ في 20 أوت 2001، يتعلق بتطوير الإستثمار، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47 صادر في 22 أوت 2001، معدل ومتمم (ملغى باستثناء المواد 06-18-22 منه).

². المادة 26 من القانون 16-09 المؤرخ في 03 أوت 2016، المتعلق بترقية الاستثمار، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 صادر في 03 أوت 2016.

حسب تعريف المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 06-356 المؤرخ في: 09 أكتوبر 2006 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 17-100 المؤرخ في 05 مارس 2017، وتوضع الوكالة تحت إشراف وزير الصناعة والمناجم.

تتمثل مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في¹:

- تسجيل الاستثمارات.
- ترقية الاستثمارات في الجزائر وفي الخارج.
- ترقية الفرص والإمكانات الإقليمية.
- تسهيل ممارسة الأعمال و متابعة تأسيس الشركات و إنجاز المشاريع.
- دعم المستثمرين ومساعدتهم ومرافقتهم.
- الإعلام والتحسيس في لقاءات الأعمال.
- تأهيل المشاريع التي تمثل أهمية خاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني، وتقييمها وإعداد اتفاقية الاستثمار التي تعرض على المجلس الوطني للاستثمار للموافقة عليها.
- كما حددت أيضا المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-100² مهامها:
- جمع ومعالجة ونشر المعلومة المرتبطة بالمؤسسة والاستثمار لفائدة المستثمرين.
- مساعدة ومرافقة المستثمرين في كل مراحل المشروع بما فيها ما بعد الإنجاز.
- تسجيل الاستثمارات ومتابعة تقدم المشاريع وإعداد إحصائيات الإنجاز وتحليلها.
- ترقية الشراكة والفرص الجزائرية للاستثمار عبر الإقليم الوطني وفي الخارج.
- تسهيل بالتعاون مع الإدارات المعنية الترتيبات للمستثمرين وتبسيط إجراءات وشكليات إنشاء المؤسسات وشروط استغلالها وإنجاز المشاريع.

¹. أنظر المادة 26 من القانون 09-16، نفسه، أنظر أيضا الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، <http://www.andi.dz>.

². مرسوم تنفيذي رقم 17-100 مؤرخ في 05 مارس 2017، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 06-356 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006، والمتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 16 صادر في 08 مارس 2017.

1. وتساهم بهذا الصدد في تحسين مناخ الاستثمار في كل جوانبه.
 2. تسيير المزايا طبقا لأحكام المواد 26 و 35 و 36 من القانون رقم 09-16¹ والمتعلقة بحافظة المشاريع المصرح بها قبل تاريخ نشر هذا القانون.
- تنشأ على مستوى 48 ولاية شبابيك لا مركزية للوكالة الوطنية للتطوير الاستثمار، تدعى الشباك الوحيد اللامركزي، وبناء على ما جاء به القانون 09-16 من تحديث لأجهزة الاستثمار أنشأت بموجب المادة 27² على مستوى هذا الشباك الوحيد اللامركزي أربع (4) مراكز وحدد المرسوم التنفيذي 100-17³ صلاحيات وتشكيلة هذه المراكز (مركز تسيير المزايا، مركز استيفاء الاجراءات، مركز الدعم لإنشاء المؤسسات، مركز الترقية الإقليمية).
- والملاحظ في أحكام الفصل الخامس من القانون 09-16، جاء بعنوان "أجهزة الاستثمار" بصيغة الجمع، أنه قام بحصر هذه الأجهزة في الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار فقط، مع إنشاء 04 مراكز على مستواها، دون ذكر المجلس الوطني للاستثمار، وبالتالي فيبقى التساؤل المطروح، هل عدم النص من طرف المشرع الجزائري على المجلس الوطني للاستثمار أراد بذلك تقليص دوره وصلاحياته في مجال الاستثمار⁴؟
- تسير الوكالة المزايا والتحفيزات المتعلقة بترقية الاستثمار، (انظر التحفيزات الجبائية الفصل الثاني)، بالإضافة إلى المزايا المقررة، تدارك المشرع في المادة 28 القانون 09-16، بإمكان المستثمر الاستفادة من المساعدات المالية والدعم المنصوص عليهما في حساب التخصيص رقم 124-302 بعنوان الصندوق الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ودعم الاستثمار وترقية التنافسية الصناعية⁵.

¹. قانون 09-16، مؤرخ في 03 أوت 2016، يتعلق بترقية الاستثمار، مرجع سابق.

². المادة 27 من القانون 09-16، نفسه.

³. مرسوم تنفيذي رقم 100-17، مرجع سابق.

⁴. شنتوفي عبد المجيد، المعاملة الإدارية والضريبية للاستثمارات في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص

القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2017، ص 16.

⁵. شنتوفي عبد المجيد، المرجع نفسه، ص 104.

خلاصة الفصل الأول

تعمل دول العالم دون استثناء على ضبط سياسة التشغيل وهذا بهدف التحكم في سوق الشغل ومراقبة التنسيبات حفاظا على مناصب الشغل وحمايتها من جهة، والحد من مشكلة البطالة بافرزاتها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والأمنية، هذه الأخيرة قدمت بشأنها مفاهيم تشترك في نقطة واحدة، تعني مجموعة من الأفراد في سن معينة يكونون بدون عمل ومتاحين للعمل ويبحثون عنه، وعليه فانفصال أحد هذه العناصر الثلاثة يخرج الفرد من دائرة البطالة، فقد يكون الفرد بدون عمل لكنه غير متاح أو لا يبحث عن العمل كالنساء الماكثات بالبيت أو له مصدر رزق آخر، أو له منصب عمل وقد يبحث عن عمل أفضل.

ويعرف التشغيل على أنه توفير مناصب عمل في شتى ميادين النشاط، فهو بهذا يعتبر أداة تمكين الفرد من ممارسة عمل مقابل أجر، فهنا يختلف عن مفهوم العمل الذي يعني الجهد الفكري والبدني المبذول من الفرد لتحقيق منافع مادية أو معنوية.

ويعرف سوق الشغل بأنه مجموعة من الآليات التي تؤدي الى تلاقي قوى العرض والطلب في المكان الذي يجتمع فيه البائعون والمشترون لخدمات العمل، وقد عملت منظمة العمل الدولية والمكتب الدولي للعمل على تقريب الرؤى في مجال ضبط سوق الشغل من خلال اتفاقيات أفرزتها مؤتمراتها الدولية، وانظمت اليها الجزائر، التي تنظم سوق الشغل عبر أجهزة وتشريعات ونصوص تنظيمية، تتمثل في هيئات التنصيب التي تضم المرفق العمومي للتنصيب (الوكالة الوطنية للتشغيل) والهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب.

ثم ان ضرورة محاربة البطالة والحد منها تدعو الى ضبط سياسة وطنية لترقية الشغل تستهدف تنمية الموارد البشرية عبر آليات متعددة في محورين أساسيين: دعم العمل المأجور، ودعم استحداث النشاطات وتشجيع الاستثمار وتقديم تحفيزات ومزايا، فالإهتمام بهذا الجانب له آثار في المجال الاقتصادي ويساهم بشكل مباشر في تحسين وترقية مناخ الأعمال.

الفصل الثاني

مسألة الآيات التشنيل في تحسين بيئة الأعمال

يقصد بمناخ الأعمال البيئة السياسية والاقتصادية والمؤسسية والتنظيمية التي تُدار فيها الأعمال في بلد ما، ونتيجة لذلك تغطي فكرة مناخ الأعمال مجموعة واسعة من الموضوعات كالضرائب، الجمارك، النظام القضائي، الإجراءات الإدارية، تشريعات العمل، البنية التحتية (النقل، الكهرباء والاتصالات السلكية واللاسلكية)، الحصول على التمويل ومكافحة الفساد، والوصول إلى الأسواق العامة، تكاليف التسويق والجوانب المتعلقة بالأمن والحكم الراشد، فبعبارة بسيطة، يمكن فهم مناخ الأعمال على أنه مجموعة من العوامل السياسية والقانونية والاقتصادية والاجتماعية وحتى الثقافية التي تدفع المستثمر إلى اتخاذ قرار الاستقرار في بيئة معينة أو بلد معين للقيام بأعمال تجارية، سواء كانت متعلقة بالاستقرار السياسي أو استقرار الاقتصاد الكلي أو تكلفة العمالة أو النظام الضريبي أو جودة الخدمات المصرفية والوسطاء الماليين.

هذه العوامل اعتمدها البنك الدولي ضمن مؤشرات استحدثها يتم على أساسها تقييم سهولة أداء الأعمال في أي دولة من الدول، وتسمى مؤشرات سهولة أداء الأعمال. إن تهيئة هذه العوامل يعد أساساً لجذب رؤوس الأموال وجلب الاستثمارات، وكسب ثقة أصحاب الأعمال والمستثمرين، الذين يبحثون عن مناخ جيد لنجاح مشاريعهم، فالمستثمر سواء الوطني أو الأجنبي، يبني تصوره وقراره الاستثماري على دراسة شاملة لمدى توفر بيئة جذابة، تتوافر فيها البنية التحتية والموارد البشرية والمادية بالإضافة إلى المناخ العام المتعلق بالانفتاح على القطاع الخاص ومدى توفر مزايا وتحفيزات مادية وغير مادية، فصناعة الثقة تتطلب اسهام كل القطاعات ذات الصلة.

وتساهم آليات التشغيل بشكل مباشر وغير مباشر في تحسين بيئة الأعمال، ويتجلى ذلك من خلال ما توفره من دعم مالي ومنح للقروض وتمويل للمشاريع بالإضافة إلى المزايا والتحفيزات الجبائية وشبه الجبائية، وكذا تأهيل وتنمية الموارد البشرية والتكامل الاقتصادي. وفي هذا الفصل نتناول مناخ الأعمال في الجزائر (مبحث أول)، ومساهمة برامج وأجهزة التشغيل في تطوير بيئة الأعمال (مبحث ثاني).

المبحث الأول

مناخ الأعمال في الجزائر

تولي الجزائر على غرار دول العالم اهتماما بالغا لترقية الاستثمار والسعي لجلب رؤوس الأموال الأجنبية، وتشجيع الإنتاج الوطني من أجل الخروج من التبعية لقطاع المحروقات الذي جعل اقتصادها وسياستها رهين تقلبات أسعار النفط، إن الاهتمام بهذا الجانب قد ترجمته الدولة على أرض الواقع من خلال جملة التدابير الرامية إلى تحسين مناخ الأعمال والاستثمار، باعتماد إصلاحات عميقة في البنية التحتية وبتحديث الصناعة الوطنية وتشجيع إقامة مشاريع وخلق فرص عمل وتنويع الصادرات خارج المحروقات، وبما اصطلح عليه بالإصلاحات الهيكلية الاقتصادية، والتي كانت أحد محاور الملحق المتعلق بالمرسوم التنفيذي 18-86 المتضمن آلية متابعة التدابير والإصلاحات الهيكلية في إطار تنفيذ التمويل غير التقليدي¹.

نتناول في هذا المبحث تعريف مناخ الأعمال وتمييزه عن مناخ الاستثمار وكذا مؤشرات بيئة أداء الأعمال ضمن المفهوم العام لمناخ الأعمال (مطلب أول)، ثم جهود الجزائر في تحسين مناخ الأعمال (مطلب ثاني).

المطلب الأول

مفهوم مناخ الأعمال

يعتبر مناخ الأعمال من المواضيع ذات الأهمية لدى الإقتصاديين، ويعد تحسين مناخ الأعمال الهدف الأساس لأي دولة، على اعتباره أداة جلب الاستثمارات من خلال ضبط سياسات تحفيزية من شأنها التأثير على الاستثمار واستقطاب رؤوس الأموال والتكنولوجيات الحديثة، وقد تأخذ هذه السياسات طابعا تشريعا أو تتضمن جملة المزايا والتسهيلات الإدارية

¹. مرسوم تنفيذي رقم 18-86، مؤرخ في 05 مارس 2018، يتضمن آلية متابعة التدابير والإصلاحات الهيكلية في إطار تنفيذ التمويل غير التقليدي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15 صادر في 07 مارس 2018.

وغيرها من الأدوات بما فيها الإجتماعية والأمنية التي تشكل ضمانا كبيرا بالنسبة للمستثمرين. ويتداخل مفهوم مناخ الأعمال مع مفهوم مناخ الإستثمار.

الفرع الأول

المقصود بمناخ الأعمال

مناخ الأعمال مصطلح اقتصادي مركب من لفظين "مناخ" و"أعمال"، فالمناخ يقصد به: "تلك الظاهرة المعقدة، أين يتدخل في عناصرها اعتبارات سياسية واقتصادية، ومالية وقانونية، وإدارية بل حتى ثقافية ونفسية " ¹.

أما الأعمال فيقصد بها: "النشاطات التي يقوم بها التجار سواء كانوا أشخاص طبيعيين أو معنويين، إضافة للعقود التجارية الموجودة في القانون التجاري وقوانين أخرى ملحقة به، كما يمكن أن تشمل وتمتد في نفس الوقت لمعاملات أخرى تفرضها الحياة الاقتصادية مثل تلك التي يتضمنها قانون البنوك، الاستهلاك، الجباية... الخ" ².

أولا : تعريف مناخ الأعمال

قدمت مجموعة من التعاريف لهذا المصطلح، بهدف تمييزه عن مناخ الإستثمار. يعرفه الأستاذ محمد عبد الحليم عمر بأنه: "البناء السياسي والإداري والاقتصادي والاجتماعي والقانوني في الدولة، والتي تسهم بدرجة كبيرة في تنظيم الأعمال، وتسهيل الإجراءات، وحماية الملكية، وكذا القيم والثقافة السائدة لدى أفراد المجتمع في تصورهم عن المال والعمل، وتحكم سلوكهم إزاء ذلك" ³.

¹. كمال عليوش قريوع، قانون الاستثمار في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1999، ص 43.
². والحق سهيبة، الجوانب القانونية لمفهوم مناخ الأعمال في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2011، ص 11.
³. محمد عبد الحليم عمر، هل يوفر الإسلام بيئة صالحة للأعمال؟، مجلة الوعي الإسلامي، العدد 494، أكتوبر. نوفمبر 2006، إصدار وزارة الأوقاف الكويتية، ص 16.

كما يعرفه البنك العالمي " مناخ الأعمال هو مجموعة العوامل الخاصة بموقع محدد والتي تحدد شكل الفرص والحوافز التي تتيح للشركات الاستثمار بطريقة منتجة وخلق فرص العمل والتوسع، وللسياسات الحكومية تأثير قوي على مناخ الأعمال من خلال تأثيرها على التكاليف والمخاطر والعوائق أمام المنافسة¹."

في حين تعرفه المنظمة العربية لضمان الاستثمار " بأنه مجموعة الأوضاع القانونية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي تكون البيئة التي يتم فيها الإستثمار²."

وهناك من يعرفه بأنه "مجموع الأوضاع والظروف السياسية والإقتصادية والإجتماعية والقانونية التي تتم فيها عمليات إنتاج السلع وأداء الخدمات المقدمة من قبل المؤسسات الخاصة أساسا والعمومية استثناء في إطار اقتصاد سوق حر تسوده المنافسة والتي قد تنعكس سلبا أو إيجابا على فرص عمل ونجاح هذه المؤسسات بحيث تتدرج كعوامل جذب أو حجب لها مشكلة بذلك حافزا لإقدام أو عائقا لإحجام هذه الأخيرة³."

يمكن فهم مناخ العمل على أنه مجموعة من العوامل السياسية والقانونية والاقتصادية والاجتماعية وحتى الثقافية التي تدفع المستثمر إلى اتخاذ قرار الاستقرار في بيئة معينة أو بلد معين للقيام بأعمال تجارية⁴.

ثانيا: التمييز بين مناخ الأعمال ومناخ الاستثمار

يقصد بمناخ الإستثمار "مجموع الأوضاع السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والقانونية المؤثرة على توجهات حركة رؤوس الأموال ذلك أن رأس المال عادة ما يتسم بالجبن

¹. البنك الدولي تقرير عن التنمية في العالم 2005، "تحسين مناخ الاستثمار من أجل الجميع"، ص 2، متاح على الموقع:

<http://www.worldbank.org>، تاريخ الإطلاع يوم 29 أبريل 2016 على الساعة 10:00.

². ناجي بن حسين، تحليل وتقييم مناخ الاستثمار في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري قسنطينة، العدد 31، المجلد ب، 2009، ص 55.

³. والى سهيلة، مرجع سابق، ص 12.

⁴. والى سهيلة، المرجع نفسه، ص 10.

ويتحرك من الأوضاع السيئة إلى الأوضاع الأحسن حالاً¹.

كما عرفه التقرير الاستثماري العالمي " تلك الظروف، والعوامل المؤثرة على توطين الاستثمار الأجنبي المباشر، واتجاهه، كالظروف السياسية السائدة ومدى استقرارها، والعوامل الاقتصادية ودرجة التوازن، والاختلال فيها، والنظام القانوني ومدى وضوحه واستقراره " ². هذه العوامل متعددة، تشمل الاستقرار السياسي أو استقرار الاقتصاد الكلي أو تكلفة العمالة أو النظام الضريبي أو جودة الخدمات المصرفية والوسطاء الماليين أو التكاليف التشغيلية للشركة أو التكلفة الطاقة وتوافر موارد الطاقة والموارد الطبيعية،إلخ.

يعد مصطلح " مناخ الأعمال " أكثر شمولية واتساعاً من " مناخ الاستثمار "، وذلك لأن هذا الأخير يهتم وينصب اهتمامه في المرتبة الأولى بتوفير كل الشروط والوسائل اللازمة لجذب المستثمرين ومنح الامتيازات والتسهيلات المختلفة من أجل تحفيزهم وتشجيعهم على توظيف أموالهم في هذا المجال، وهو ما تركزه النصوص القانونية المختلفة المتعلقة بمجال الاستثمار، في حين نجد أن " مناخ الأعمال " أشمل، فهو يحوي في طياته نشاطات الاستثمار، التي تعد جزء لا يتجزأ من " مناخ الأعمال " ، إلا أنه يشمل ويجمع قضايا أخرى كثيرة، من شأنها أن تسهل النشاطات التي يمارسها المستثمر.

يتطلب النجاح الاقتصادي دون أدنى شك توافر إطار قانوني يسمح للمستثمرين تحقيق تنبؤاتهم، ومن أجل هذا يركز معدو تقارير أداء الأعمال انتباههم على البحث عن خصائص التشريع المثالي، من خلال إجراء مقارنة للتشريعات الموجودة على الصعيد الدولي في مجالات قانونية محددة³.

وقد استحدث البنك الدولي مجموعة من المعايير الضابطة، تسمى مؤشر سهولة أداء الأعمال

¹. قدي عبد المجيد، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمناخ الاستثماري"، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، مخبر العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الأغواط 08-09 أبريل 2002، ص 14.

². المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، تقرير حول مناخ الاستثمار وحجم الاستثمارات في الدول العربية، 1996، ص 2.

³. والى سهيلة، مرجع سابق، ص 17.

في قاعدة بيئة أداء الأعمال التي تصدر عنه سنويا في شكل تقرير¹.

الفرع الثاني

مؤشرات سهولة أداء الأعمال

اعتمد البنك الدولي سنة 2004، مؤشر سهولة أداء الأعمال يتم من خلالها قياس بيئة الأعمال في الدول، ويضم هذا المؤشر 10 مؤشرات فرعية²، هذه المؤشرات هي نفسها التي تعتمد عليها المؤسسة العربية لضمان الإستثمار، وان كانت تطراً عليها بعد التعديلات من خلال إثرائها أو ازالة مؤشرات بسبب الاختلاف والتباين بين الدول في تشريعاتها مثل مؤشر قانون العمل، بينما كانت المؤسسة العربية لضمان الإستثمار تعتمد هذا المؤشر أي مؤشر توظيف العاملين³، ونستعرضها في فقرتين على اعتبار آثارها وأهميتها وهي كالتالي:

أولاً: مؤشرات تأسيس وتنظيم ممارسة الأعمال

وهي المؤشرات المتعلقة بتأسيس المشروع والحصول على التراخيص وتوصيل الكهرباء بالإضافة الى دفع الضرائب والتجارة عبر الحدود.

1. مؤشر تأسيس المشروع: عملية تأسيس الكيان القانوني للمؤسسة تعد من العوامل الحاكمة لبيئة أداء الأعمال في أي دولة لكونها أول خطوة عند اتخاذ قرار الاستثمار ويتكون هذا المؤشر من أربعة مؤشرات فرعية:

- عدد الإجراءات اللازمة لإتمام العملية: يعرف الاجراء بأنه أي تعامل بين مؤسسي الشركة والأطراف الخارجية.

¹ منهجية البحث، الموقع الإلكتروني: ممارسة أنشطة الأعمال <http://arabic.doingbusiness.org> ، تاريخ الإطلاع: 06 ماي 2019، على الساعة: 11:00 .

² المؤشرات الفرعية لسهولة أداء الأعمال: مؤشر تأسيس المشروع، مؤشر استخراج التراخيص، مؤشر تسجيل الممتلكات، مؤشر الحصول على الائتمان، مؤشر حماية المستثمر، مؤشر دفع الضرائب، مؤشر التجارة عبر الحدود، مؤشر إنفاذ العقود، مؤشر إغلاق المشروع، ومؤشر الحصول على الكهرباء.

³ المؤسسة العربية لضمان الإستثمار، مناخ الإستثمار في الدول العربية، الكويت 2008 ، ص ص 135- 139 .

- المدة الزمنية التي تستغرقها هذه الإجراءات: يقصد بها إجمالي عدد الأيام اللازمة لتسجيل احدى الشركات.

- تكلفة انجاز هذه الإجراءات وتشمل جميع الرسوم المتعلقة بالخدمات القانونية.

- الحد الأدنى من رأس المال القانوني اللازم لتأسيس شركة جديدة¹.

2. مؤشر استخراج التراخيص: يقيس مدى مرونة استخراج تراخيص البناء وتشديد مبنى تجاري لممارسة نشاط صغير أو متوسط الحجم من خلال رصد: عدد الإجراءات اللازمة لاستصدار تراخيص بناء وتشديد مبنى تجاري، الفترة الزمنية اللازمة لاستصدار تراخيص، التكلفة الرسمية استصدارها التي تمثل كافة الرسوم القانونية المطلوبة رسمياً².

3. مؤشر قوانين العمل: يتم قياس هذا المكون اعتماداً على أربعة مكونات فرعية تتعلق بمدى الصعوبة التي يجدها أصحاب العمل في تعيين وفصل العامل وهي: مؤشر صعوبة التوظيف، مؤشر صرامة ساعات العمل، مؤشر صعوبة الفصل من العمل، ثم المؤشر المركب لصرامة التوظيف، ثم مؤشر كلفة الفصل من العمل³.

4. مؤشر توصيل الكهرباء: وهو مؤشر يقوم على أساس انه يدخل ضمن خدمات البنية التحتية التي لا يمكن بدونها بدء أي مشروع وقد اعتمده البنك الدولي لأهميته البالغة ويتكون من ثلاث مؤشرات فرعية وهي:

مؤشر عدد الإجراءات اللازمة لتسجيل وتنظيم عملية التوصيل، ومؤشر الوقت المستغرق لتوصيل التيار الكهربائي، ومؤشر تكلفة توصيل الكهرباء وتشمل التكلفة على الرسوم الثابتة وتكلفة متغيرة⁴.

¹. المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، بيئة أداء الأعمال في الدول العربية لسنة 2013، النشرة الفصلية السنة الثلاثون، العدد الفصلي الرابع، أكتوبر-ديسمبر 2012، ص 10.

². المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، المرجع نفسه، ص 11.

³. منصور الزين، تشجيع الاستثمار وأثره على التنمية الاقتصادية، دار الراية للنشر ولتوزيع، الأردن، الطعة الأولى، 2012، ص 118.

⁴. المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، المرجع نفسه، ص 12.

5. مؤشر دفع الضرائب: ويقاس مدى مرونة أو وجود أنظمة تحصيل الضرائب المفروضة والسياسة الضريبية المعمول بها ويشمل ثلاثة مؤشرات فرعية وهي:

مؤشر عدد مدفوعات الضرائب سنويا، مؤشر الوقت اللازم للامتثال لدفع الضرائب: في مجال تسهيل إجراءات دفع الضرائب، مؤشر قيمة الضرائب كنسبة من الأرباح التجارية: ويمثل المجموع الحسابي لنسب كم من ضريبة أرباح الشركات، الضرائب والاشتراكات الإلزامية، والسماح بإجراء التقييم الذاتي.¹

6. مؤشر التجارة عبر الحدود: يركز على تفاصيل تكلفة التبادل التجاري الدولي، من خلال تحديد تكلفة الاستيراد والتصدير وعدد الإجراءات اللازمة لعملية التصدير والاستيراد من مستندات، والفترة الزمنية التي تستغرقها هذه الإجراءات، ومراقبة السلع المتبادلة ونقل البضائع عبر الحدود، وتكلفة التصدير والاستيراد.²

ثانيا: مؤشرات الحماية القانونية:

وتشمل مؤشرات حماية المستثمر، إلى جانب حماية الملكية وتنفيذ العقود والحصول على القروض ومعالجة حالات الإعسار.

1. مؤشر تسجيل الممتلكات ويقاس مدى سهولة أو صعوبة تسجيل العقار³، حيث يرصد مدى مرونة أو جمود النصوص القانونية والإجراءات الإدارية المنظمة لعملية تسجيل أو نقل ملكية الأصول العقارية، ويتكون من ثلاثة مؤشرات فرعية أخرى هي: عدد الإجراءات المطلوبة لتسجيل أو نقل ملكية الأصل العقاري، ثم الفترة الزمنية لإنجاز إجراءات التسجيل، والتكلفة الرسمية لإنجاز إجراءات تسجيل أو نقل العقار.⁴

¹. المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، مرجع سابق، ص 16.

². المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، المرجع نفسه، ص 17.

³. منصورى الزين، مرجع سابق، 119.

⁴. المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، المرجع نفسه، ص 13.

2. مؤشر الحصول على الائتمان: يعد الائتمان المصرفي من العناصر الرئيسية لتأسيس المشروعات، ويقاس مدى سهولة أو صعوبة منح الائتمان للمستثمر وحمايته¹، ويتكون من أربعة مكونات فرعية وهي:

قوة الحقوق القانونية ويقاس الدرجة التي تحمي بها قوانين الضمانات والافلاس حقوق المقترضين والمقرضين، مما يؤدي بدوره الى تسهيل عملية الإقراض.
- مؤشر عمق المعلومات الائتمانية ويقاس نوعية ونطاق وسهولة توافر المعلومات الخاصة بالائتمان.

- تغطية المكاتب العامة أو الخاصة للمعلومات الائتمانية ويوضح مؤشر السجلات العامة والخاصة للمعلومات الائتمانية للأفراد والشركات المسجلة في أحد المكاتب العامة أو الخاصة معلومات حالية عن تاريخ السداد والديون غير المدفوعة².

3. مؤشر حماية المستثمر: يقاس هذا المؤشر مدى الحماية التي يحظى بها المستثمر من خلال توافر معلومات تتعلق بالملكية والبيانات المالية، ويتكون من ثلاث مؤشرات فرعية وهي:

مؤشر الإفصاح ويتضمن: معلومات عن العائلة، الملكية غير المباشرة، المستفيدين من الملكية، حقوق تصويت المساهمين، تقارير مدققي الحسابات المرفوعة الى أعضاء مجلس الإدارة الاستعانة بمدققين محايدين ومدى توفر معلومات عن الملكية والبيانات المالية لمستثمرين حاليين ومحتملين³.

مؤشر نطاق مسؤولية أعضاء مجلس الإدارة، وهي قدرة المساهمين على تحميل الإدارة مسؤولية الأضرار التي ألحقتها الصفقة، ومدى إمكانية اصدار حكم قضائي بإبطال الصفقة لصالح أي مدع من المساهمين، إمكانية اجبار الإدارة على دفع تعويضات عن الأضرار التي لحقت

¹. منصورى الزين، المرجع نفسه ص 122.

². المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، مرجع سابق، ص 14.

³. منصورى الزين، مرجع سابق، ص 123.

بالشركة، ومؤشر سهولة لجوء المساهمين للقضاء خصوصا في إمكانية الحصول على المستندات والوثائق ومدى إمكانية تأسيس المساهم الذي يمتلك أقل من 10 % من الأسهم كمدعي¹.

4. مؤشر تنفيذ العقود: يرصد هذا المؤشر مدى سهولة أو صعوبة إنفاذ العقود التجارية، من حيث مرونة أو جمود النصوص القانونية والإجراءات الإدارية المنظمة للأنظمة القضائية وعملية الفصل والبت في القضايا التجارية ويتكون هذا المؤشر من ثلاثة مؤشرات فرعية: عدد الإجراءات اللازمة لإنفاذ العقود، الفترة الزمنية اللازمة للفصل في القضية وإصدار حكم نهائي بشأنها، تكلفة إنجاز إجراءات تسجيل القضية بالمحكمة حتى يتمكن الدائن من تحصيل مستحقاته².

5. مؤشر تسوية حالات الإعسار: ويعبر عنها بإغلاق المشروع أو إفلاس الشركة، ويركز هذا المؤشر على مدى مرونة قوانين الإفلاس المعمول بها لإغلاق الأعمال، وسرعة تنفيذ وتقليص تكلفة إجراءات إعلان الإفلاس وتصفية النشاط وإغلاقه، ويشمل أربعة مكونات فرعية وهي: المدة المستغرقة في إعلان الإفلاس وتصفية الشركة، تكلفة التصفية كنسبة من الأموال بعد التصفية وتشمل أتعاب المحامين والمحاسبين القانونيين واللجوء إلى القضاء، معدل استرداد الديون بالنسبة للدائنين بمختلف أنواعهم المقرضين، العاملين بالشركة، مصلحة الضرائب، مكون مرونة القضاء مع الشركات في سداد الدين المصرفي، هل تقضي مباشرة بحجز الممتلكات لتسديد الدين أم تمنحها فرصة للإستثمار وبالتالي إمكانية تسديد كامل الدين المستحق³.

¹. المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، المرجع نفسه، ص 15.

². المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، مرجع سابق، ص 18.

³. المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، المرجع نفسه، ص 19.

المطلب الثاني

جهود الجزائر في تحسين بيئة الأعمال

يؤكد الدستور الجزائري على حرية الاستثمار والتجارة وتولي الدولة اهتماما بالغاً لتحسين مناخ الأعمال حيث جاء في نص المادة 43:

" حرية الاستثمار والتجارة معترف بها، وتمارس في إطار القانون.

تعمل الدولة على تحسين مناخ الأعمال، وتشجع على ازدهار المؤسسات دون تمييز خدمة للتنمية الاقتصادية الوطنية.

تكفل الدولة ضبط السوق. ويحمي القانون حقوق المستهلكين.

يمنع القانون الاحتكار والمنافسة غير النزيهة"¹.

كما أقر القانون 09-16 المتعلق بترقية الاستثمار إلى جانب المزايا الممنوحة كل الضمانات اللازمة لتحسين مناخ الاستثمار في الجزائر واستقطاب الاستثمارات الأجنبية، وقد أفردها المشرع بالفصل الرابع من القانون 09-16 بعنوان الضمانات الممنوحة للاستثمارات، وقد جاءت في خمس محاور رئيسية :

- ضمان عدم التمييز في المعاملة بين المستثمرين الأجانب².
- ضمان استقرار القانون المعمول به³.
- ضمان حماية الملكية⁴.
- اعتماد التحكيم الدولي كآلية لتسوية المنازعات⁵.
- ضمان تحويل رأس المال المستثمر والعائدات الناشئة عنه⁶.

¹. الدستور الجزائري، مرجع سابق.

². المادة 21 من القانون 09-16، مرجع سابق.

³. المادة 22 من القانون 09-16، نفسه.

⁴. المادة 23 من القانون 09-16، نفسه.

⁵. المادة 24 من القانون 09-16، نفسه.

⁶. المادة 25 من القانون 09-16، نفسه.

لا بأس أن نفصل في الموضوع باعتماد المؤشرات العشرة السابقة بتقسيمها وفق فئتين نتناول فيهما تنظيم إنشاء وممارسة أنشطة الأعمال (فرع أول)، تكريس الحماية القانونية لأنشطة الأعمال (فرع ثاني).

الفرع الأول

تنظيم ممارسة أنشطة الأعمال

في سبيل تحسين مناخ الأعمال في الجزائر عبرت الدولة عن إرادة جادة في هذا الجانب، من خلال عدة مخططات حكومية تضمنت محورين أساسيين وهما: التكيف التدريجي للتشريع والتنظيم الإقتصادي، وتقليص الآجال وتبسيط الإجراءات من أجل إنشاء المؤسسات وهذا ما جاء في البرنامج الملحق بالمرسوم التنفيذي 18-86 في المحور السابع من باب الإصلاحات الهيكلية الاقتصادية، والتي جاء فيها:

" تحسين مناخ الاعمال وجاذبية وجهة الجزائر فيما يخص الاستثمارات المباشرة الأجنبية، لا سيما من خلال:

- أ) تنصيب لجنة استشارية وطنية تكلف بهذا الملف في سنة 2018، يشارك فيها ممثلوا المتعاملين الإقتصاديين لمختلف قطاعات الاقتصاد الوطني وكذا ممثلي الإدارات المعنية.
- ب) التكيف التدريجي للتشريع والتنظيم الإقتصادي على ضوء التوصيات التي تقدمها اللجنة الاستشارية الوطنية المكلفة بتحسين مناخ الاعمال.
- ج) تقليص الآجال وتبسيط الإجراءات من أجل إنشاء المؤسسات، وخصوصا في إطار الاستثمارات المباشرة الأجنبية¹.

أنشئت اللجنة الوطنية لتحسين مناخ الأعمال CNAEA والتي بموجب تعليمة الوزير الأول رقم: 731 مؤرخة في 2012/12/01.

¹. البرنامج الملحق بالمرسوم التنفيذي 18-86، المتعلق آلية متابعة التدابير والإصلاحات الهيكلية في إطار تنفيذ التمويل غير التقليدي ، مرجع سابق.

وقد تم التنصيب الرسمي للجنة في 2013/03/10 من طرف الوزير المكلف بالصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار¹، وهي التي أوكلت لها مهمة اعداد دراسات وضبط استراتيجيات لأجل تحسين مناخ الإستثمار والرقمنة وتخفيف الإجراءات الادارية وكذلك ضبط وتقليص قوائم الأنشطة غير المؤهلة للإستفادة من مزايا الإستثمار. ومن خلال القراءة المستفيضة لتقارير اللجنة نجد أنها قد قدمت توصيات قيمة في سبيل تحسين وتطوير الإستثمار ولعل قانون الإستثمار 09-16 يكون من ثمار عمل هذه اللجنة والتي لازالت تعمل بالتنسيق مع البنك العالمي وبالتعاون مع نظيراتها من خلال المؤسسة العربية لضمان الاستثمار من أجل تذليل العقبات.

وتتشكل هذه اللجنة من ممثلي قطاعات وزارية ذات صلة مباشرة بالإستثمار بالإضافة الى منظمات مهنية، حيث أن هذا التنوع من شأنه إثراء الأفكار والرؤى وهي:

- وزارة الصناعة والمناجم . ممثلة في الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار ANDI .
- وزارة التجارة ممثلة في المركز الوطني للسجل التجاري CNRC .
- وزارة المالية ممثلة في المديرية العامة للضرائب DGI المديرية العامة للأموال الوطنية DGDN ، المديرية العامة للجمارك DGD، الوكالة الوطنية لمسح الأراضي ANC.
- وزارة السكن والعمران والمدينة .
- وزارة الأشغال العمومية والنقل . ممثلة في ميناء الجزائر EPA.
- وزارة الشؤون الخارجية.
- وزارة العدل .
- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي . ممثلة في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء CNAS ولغير الأجراء CASNOS.
- وزارة الموارد المائية . ممثلة في مؤسسة سيال SEAAL .

¹. الموقع الرسمي للجنة الوطنية لتحسين مناخ الاعمال ، <http://www.climatdesaffaires.dz> تاريخ الإطلاع: 2019/04/29 على الساعة 11:00.

- وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية.
 - وزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والإتصال والرقمنة.
 - بنك الجزائر.
 - وزارة الطاقة.
 - الجمعية المهنية للبنوك والمؤسسات المالية.
 - الغرفة الوطنية للموثقين.
 - بالإضافة إلى الإستعانة بممثلي الهيئات التالية:
 - الإتحاد الوطني لوكلاء العبور والمصرحين الجمركيين.
 - المصف الوطني للخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات.
 - الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين.
 - هيئة المهندسين الخبراء العقاريين.
- هذا وتعمل اللجنة عبر تسع مجموعات عمل مرتبطة أساسا بالمؤشرات:
- مجموعة انشاء المؤسسات.
 - مجموعة منح تراخيص البناء.
 - مجموعة الربط الكهربائي.
 - مجموعة نقل الملكية.
 - مجموعة دفع للضرائب.
 - مجموعة الحصول على القروض.
 - مجموعة التجارة عبر الحدود.
 - مجموعة المؤشرات القانونية التي تجمع ثلاثة مؤشرات: الحماية القانونية للمستثمرين، وتنفيذ العقود وتسوية الإعسار.
 - مجموعة عمل الرقابة الداخلية.¹

¹. الموقع الرسمي للجنة الوطنية لتحسين مناخ الاعمال ، <http://www.climatdesaffaires.dz> تاريخ الإطلاع: 2019/04/29 على الساعة 11:00.

ترتبت الجزائر حسب التقرير الأخير لسنة 2019 في المرتبة 157¹ عالميا من بين اقتصاديات الدول في مؤشر سهولة أداء الأعمال.

جدول يبين وضع الجزائر ضمن مؤشر سهولة أداء الأعمال

الترتيب العام 157	
الترتيب الدولي	المؤشرات الفرعية
145	مؤشر تأسيس المشروع
146	مؤشر استخراج التراخيص
120	مؤشر توصيل الكهرباء
163	مؤشر تسجيل الممتلكات
177	مؤشر الحصول على الائتمان
170	مؤشر حماية المستثمر
157	مؤشر دفع الضرائب
103	مؤشر تنفيذ العقود
181	مؤشر التجارة عبر الحدود
71	مؤشر تسوية حالات الاعسار

من اعداد الطلبة بالإعتماد على التقرير السنوي لمناخ الأعمال [/http://arabic.doingbusiness.org](http://arabic.doingbusiness.org)

ولما كان البنك الدولي يعتمد هذه المؤشرات العشرة المذكورة لقياس اقتصاديات الدول ومدى تحسن بيئة ومناخ الاعمال فيها، حسب تقاريره السنوية، وهي نفسها المعايير التي تعتمدها المؤسسة العربية لضمان الاستثمار وائتمان الصادرات.

كان على الدولة أن تبادر الى تحسين إجراءاتها بما يسمح بتحسين مناخ الاعمال وتحفيز الاستثمارات، والتي من خلال الجمع بين هذه المؤشرات يمكننا حصرها في جانبين:

¹. التقرير السنوي لمناخ الأعمال 2019، صادر عن البنك الدولي ، ص 05، تم الاطلاع عليه عبر [الموقع الإلكتروني: ممارسة أنشطة الأعمال](http://arabic.doingbusiness.org) [/http://arabic.doingbusiness.org](http://arabic.doingbusiness.org)، تاريخ الإطلاع: 06 ماي 2019، على الساعة: 13:30 .

تحسين الاجراءات الإدارية وتقديم الحوافز والمزايا التي تساهم في استقطاب وجذب الاستثمارات، وكذلك تحيين النصوص القانونية لمرافقة الإستثمارات، وتسهيل وتيسير دخول المستثمرين وانشاء أنشطة متنوعة، وتشجيعهم، ويلمس من خلال تعدد أجهزة دعم استحداث النشاطات، وكذا مراجعة القوانين والنصوص التنظيمية.

أولاً: تحسين الإجراءات الإدارية:

يعتبر الإصلاح الإداري والتشريعي من بين أهم الالتزامات التي تقع على الدول التي تسعى الى خلق بيئة أعمال وتحفيز الإستثمارات خصوصا الأجنبية منها، ولقد بادرت الجزائر ضمن سلسلة الاصلاحات العميقة بتقرير جملة من التدابير والإجراءات مست تعديل نصوص قانونية واستحداث نصوص أخرى وهياكل جديدة، من بين أهم تلك النصوص نذكر القانون 09-16 المتعلق بترقية الإستثمار¹ وما تبعه من نصوص تنظيمية تضمنت المراسيم التنفيذية من 100-17 الى 105-17²، تعديل القانون التجاري في مجال رأس المال المشروط لإنشاء المؤسسات وكذا السجل التجاري الالكتروني، قانون التجارة الإلكترونية، قانون التصديق الالكتروني، تعديل القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مراسيم تتعلق بحقوق التسجيل والرسوم، بالإضافة الى تحسين و تبسيط الاجراءات الإدارية الأخرى في مجال التصريح عن بعد وفتح بوابات الكترونية لدى مختلف الهيئات ذات الصلة بعالم الأعمال.

وفي هذا الصدد قدمت الجزائر عدة مبادرات من شأنها تخفيف الإجراءات الإدارية لدى مختلف المؤسسات والشبابيك ذات الصلة المباشرة بأنشطة الأعمال سيما منها:

- الغاء التصريح واستبداله بالتسجيل لتبسيط اجراءات الاستفادة من المزايا، نصت

المادة 04 من القانون رقم 09-16 على هذا الاجراء، حيث جاء فيها:

¹. قانون 09-16، مؤرخ في 03 أوت 2016، يتعلق بترقية الإستثمار، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 صادر في 03 أوت 2016، معدل ومتمم.

². مراسيم تنفيذية من 100-17 الى 105-17 مؤرخة في 05 مارس 2017، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 16 صادر في 08 مارس 2017.

" تخضع الاستثمارات قبل إنجازها، من أجل الاستفادة من المزايا المقررة في هذا القانون للتسجيل عن طريق التنظيم."

ونصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-102 الذي يحدد كفاءات تسجيل الاستثمارات وكذا شكل ونتائج الشهادات المتعلقة به " تسجيل الاستثمار هو الإجراء المكتوب الذي يعبر من خلاله المستثمر عن إرادته في إنجاز استثمار في نشاط اقتصادي لإنتاج السلع والخدمات يدخل ضمن مجال تطبيق القانون رقم 16-09...¹

وما يمكن ملاحظته من خلال المادة سعي المشرع إلى تخفيف وتسهيل عملية الاستثمار من خلال تبسيط إجراءات التسجيل التي أصبحت تقتصر سوى على شهادة تسجيل الاستثمار بدل التصريح وطلب المزايا وهذا فقط في حالة طلب الاستفادة من الامتيازات وبالتالي المشرع جسد أكثر مبدأ حرية الاستثمار من خلال الطابع الاختياري لعملية التسجيل².
- فتح بوابات الكترونية للتسجيل والتصريح عن بعد: وفي هذا الصدد نشير إلى الخطوات العملية:

- وضع حيز الخدمة تسجيل الإستثمار بإيداع شهادة تسجيل مشاريع الإستثمار عن بعد (E INVEST) على مستوى الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار ANDI³.
- الجمع بين جميع الخطوات المخصصة لإنشاء الأعمال التجارية وتنفيذ الخدمات المخصصة عبر الإنترنت.

¹. مرسوم تنفيذي رقم 17-102، مؤرخ في 05 مارس 2017، يحدد كفاءات تسجيل الاستثمارات وكذا شكل ونتائج الشهادة المتعلقة به، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 16 صادر في 08 مارس 2017.

². بن عميروش ريمة، مستجدات الاستثمار على ضوء القانون رقم 16-09 ونصوصه التطبيقية، مداخلة بالملتقى الوطني حول واقع الاستثمار في الجزائر في ظل القانون رقم 16/09 المتعلق بترقية الاستثمار، كلية الحقوق لجامعة جيجل، 28 نوفمبر 2017، منشورة بموقع جامعة جيجل www.univ-jijel.dz، تاريخ الإطلاع والتحميل 08 ماي 2019 على الساعة: 10:00، ص4.

³. الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار : <http://www.andi.dz/index.php/ar/e-service> تاريخ الإطلاع: 15 ماي 2019 على الساعة: 10:00 .

- وهي عملية متكاملة مع النظام الإلكتروني للمركز الوطني للسجل التجاري في موقع إلكتروني واحد¹، ومن خلاله يمكن الدخول الى عدة بوابات الكترونية :
- * الوصول إلى البوابة سجل كوم (<https://sidjilcom.cnrc.dz>) المخصصة للموثقين الذين أبرموا اتفاقيات للاستفادة من الخدمات لصالح عملائهم².
- * اطلاق جهاز الدفع عبر الأنترنت على مستوى المركز الوطني للسجل التجاري.
- * انشاء السجل التجاري الإلكتروني المحدد نموذجه بالمرسوم التنفيذي 112-18³ الذي جاء تطبيقا للمادة 05 مكرر من القانون 04-08 والمتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية، المعدل والمتمم.
- * وضع حيز الخدمة عن بعد عبر الانترنث من طرف المحافظة العقارية مطبوعات طلبات المعلومات للجمهور واسع بما في ذلك المستثمرين (شهادات سلبية ، نسخ العقود ، الدفتر العقاري، سجل مسح الأراضي ، تسجيل الرهن العقاري...).
- * إنشاء قاعدة البيانات الوطنية لإصدار الوثائق المتعلقة بمسح الأراضي عبر البوابة الإلكترونية WHATHIKACAD⁴ .
- * التصريح الجبائي عن بعد على مستوى المديرية العامة للضرائب، تطبيقا لأحكام المادة 58 من قانون المالية لسنة 2018، المتضمنة تعديل قانون الاجراءات الجبائية انشاء المادة 629 مكرر 2 من خلال بوابة الكترونية⁵.
- * طلب عبر الأنترنت لرقم التعريف الضريبي من خلال بوابة الكترونية⁶.

¹ البوابة الإلكترونية لإنشاء المؤسسات، www.jecreemontreprise.dz .

² البوابة الإلكترونية <https://sidjilcom.cnrc.dz>.

³ مرسوم تنفيذي رقم 112-18 مؤرخ في 05 أفريل 2018، يحدد نموذج مستخرج السجل التجاري الصادر بواسطة إجراء إلكتروني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21 صادر في 11 أفريل 2018.

⁴ البوابة الإلكترونية، http://www.an-cadastre.dz/wathikacad/acces_prof.php

⁵ البوابة الإلكترونية www.jibayatic.dz.

⁶ البوابة الإلكترونية <https://nifenligne.mfdgi.gov.dz> .

* التصريح عن بعد بمساهمة المستخدمين الإجتماعية لدى صناديق الضمان الإجتماعي، للعمال الأجراء او لغير الأجراء، حيث يمكنهم من طلب الإنتساب إلى الصناديق ومن استخراج شهادات الانتساب بعد ذلك.

* الايداع والمتابعة الإلكترونية عن بعد لطلبات التوصيل الكهربائي، عبر موقع الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز "سونلغاز".

* وضع عبر الانترنت الوثائق المتعلقة بالتجارة عبر الحدود، عبر الموقع الالكتروني للمديرية العامة للجمارك¹.

* تخفيض المواعيد النهائية لتسجيل اجراءات نقل الملكية إلى 15 يومًا.

* الالتزام بالمواعيد النهائية لإصدار رخصة البناء خلال 20 يومًا.

وضع حيز الخدمة فرقة مختلطة تضم كلا من مصالح وزارة المالية (الجمارك) ووزارة التجارة ووزارة النقل لمراقبة نقل البضائع عبر الحدود.

* قانون التوقيع والتصديق الإلكترونيين²، الجزائر وفي إطار تحسين اجراءاتها الإدارية بادرت بإقرار هذا القانون، حيث أن من شأن هذا الإجراء أن يسهل ويخفف الكثير من الجهود.

ثانيا: مراجعة النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بعملية التسجيل ومرافقة المؤسسات

يذكر في هذا المجال أن الدولة بذلت جهود تمثلت في تحيين ومراجعة النصوص القانونية ذات الصلة المباشرة بتأسيس وتسجيل المؤسسات والإستثمارات ومرافقتها، نذكر منها:

أ. تعديل القانون التجاري:

بهدف تخفيض الحد الأدنى لرأس المال: من خلال القانون 15-20 المتضمن تعديل القانون التجاري 75-59³، والذي تضمن تعديل المواد 566-567 الذي ألغى الحد الأدنى

¹ الموقع الالكتروني للمديرية العامة للجمارك www.douane.gov.dz.

² قانون رقم 15-04 مؤرخ في 01 فيفري 2015، يحدد القواعد العامة المتعلقة بالتوقيع والتصديق الإلكترونيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15 صادر في 10 فيفري 2015.

³ قانون رقم 15-20 مؤرخ في 30 ديسمبر 2015، يعدل ويتمم الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 71 صادر في 30 ديسمبر 2015.

المشروط في تأسيس الشركات ذات المسؤولية المحدودة والتي تعتبر أهم الشركات النشطة في مجال الأعمال والاستثمار، إذ جعل تحديده يتم بحرية من طرف الشركاء، كما استحدثت المواد 567 مكرر والتي أجازت أن تكون المساهمة في الشركة بتقديم عمل و567 مكرر 1 التي قلصت من أجال التأسيس.

وكان قبل ذلك تعديل القانون التجاري سنة 2005 في موضوع الإيجار التجاري لأجل تسهيل النشاطات التجارية.

ب. إصدار القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹:

وقد تضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، انشاء وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنمية الابتكار و صدر المرسوم التنفيذي 18-170 يحدد مهامها²، هذه الوكالة جاءت لتعوض الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة السابقة المنشأة بموجب المرسوم التنفيذي 05-165، حيث تغيرت الطبيعة القانونية لها إذ تعتبر الوكالة مؤسسة عمومية ذات طابع خاص، بعدما كانت ذات طابع إداري وهذا له أثر على المستخدمين الذين ينطبق عليهم قانون علاقات العمل بدل القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ويهدف القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب مادته الثانية إلى: بعث النمو الاقتصادي، وتحسين بيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تشجيع انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لاسيما المبتكرة منها، والحفاظ على ديمومتها. وكذلك تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وقدراتها في مجال التصدير، وترقية ثقافة المقاول، بالإضافة الى تحسين معدل الاندماج الوطني وترقية المناولة.

¹. قانون رقم 17-02 مؤرخ في 10 جانفي 2017، يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02 صادر في 11 جانفي 2017.

². مرسوم تنفيذي رقم 18-170 مؤرخ في 26 جوان 2018، يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 39 صادر في 04 جويلية 2018.

كما تضمنت المادة 05 تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأجل مواكبة معايير البنك الدولي في هذا الصدد حيث جاء في نص المادة: " تتولى الوكالة مهمة تنفيذ سياسة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال انشاء المؤسسات وإنمائها وديمومتها، بالتنسيق مع القطاعات المعنية"¹.

وقد تم حل مراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا مشاتل المؤسسات، وحلت الوكالة محلها².

ج. إعادة تنظيم الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

لقد تم إعادة النظر في تشكيلة أعضاء مجلس إدارة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وهذا بعد اندماج عدة قطاعات ووزارات في وزارات أخرى، في المقابل منحت التشكيلة الجديدة العضوية لممثل وزير الفلاحة و هذا يعكس اتجاه سياسة الدولة نحو تشجيع الاستثمار في القطاع الفلاحي³.

وكذلك إستحداث أربع مراكز متخصصة على مستوى الشباك الوحيد اللامركزي⁴، بموجب المادة 27 من القانون 09-16 المتعلق بترقية الاستثمار، وقد أحال المشرع تحديد صلاحياتها وسيرها الى التنظيم وهو الذي صدر بموجب المرسوم التنفيذي 17-100 الذي عدل أحكام الفصل الثالث من المرسوم التنفيذي 06-356 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها⁵، وهي:

1. مركز تسيير المزايا:

يتكفل بقائمة السلع والخدمات المعنية بالمزايا في ظرف لا يتجاوز 48 ساعة.

¹ المادة 05 من القانون رقم 17-02، المرجع نفسه.

² أنظر المادة 27 من المرسوم التنفيذي 18-170، المرجع نفسه.

³ بن عميروش ريمة، مرجع سابق، ص 1.

⁴ بن عميروش ريمة، مرجع سابق، ص 2.

⁵ مرسوم تنفيذي رقم 17-100، مؤرخ في 05 مارس 2017، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 06-356 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 16 صادر في 08 مارس 2017.

كما يعالج المركز أيضا بالتنسيق مع إدارة الجمارك طلبات رفع صفة "عدم القابلية للتنازل" بالنسبة للسلع التي تمت حيازتها وفقا لشروط تفصيلية¹، وقد حددت المواد 24-25-26 من المرسوم التنفيذي 17-100 مهام هذا المركز وعمله. وصدر مؤخرا المرسوم التنفيذي 19-149 المتعلق بمعاينة الشروع في مرحلة الإستغلال في الاستثمارات التي كلف هذا المركز باعداد محاضر المعاينة².

2. مركز إستيفاء الإجراءات:

نصت المادة 27 من المرسوم التنفيذي 17-100 على مهام هذا المركز "يكلف مركز استيفاء الإجراءات بتقديم الخدمات المرتبطة بإنشاء المؤسسات وإنجاز المشاريع"³، وقد حددت المادة 28 تشكيلته المتنوعة ومهام كل ممثل عن القطاعات والهيئات المعنية.

3. مركز الدعم لإنشاء المؤسسات

نصت المادة 28 مكرر من هذا المرسوم على مهام هذا المركز "يكلف مركز الدعم لإنشاء المؤسسات بمساعدة ودعم إنشاء وتطوير المؤسسات، ويقدم للاستثمارات القابلة للاستفادة من منظومة القانون رقم 16-09 خدمة إعلام وتكوين ومرافقة"⁴.

4. مركز الترقية الإقليمية

حددت المادة 28 مكرر 1، مهام هذا المركز والتي أساسها "التعاون مع الجماعات المحلية بالمساهمة في وضع وإنجاز إستراتيجية تنويع وإثراء نشاطات الولاية التي يوجد فيها عن طريق تعبئة مواردها وطاقاتها"⁵.

¹. بن عميروش ريمة، مرجع سابق، ص2.

². مرسوم تنفيذي رقم 19-149، مؤرخ في 29 أبريل 2019، يتعلق بمعاينة الشروع في مرحلة الاستغلال في الاستثمارات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 31 صادر في 12 ماي 2019 .

³. المادة 27 من المرسوم التنفيذي 17-100، المرجع نفسه.

⁴. المادة 28 مكرر من المرسوم التنفيذي 17-100، مرجع سابق.

⁵. بن عميروش ريمة، مرجع سابق.

الفرع الثاني

تكريس الحماية القانونية والقضائية

يعتبر توفير الحماية القانونية والقضائية أحد أهم العوامل المحفزة للاستثمارات والمعاملات التجارية وتعتبر إحدى الضمانات المطلوبة.

حيث انتهت ورشة العدالة والعلومية التي انشأتها اللجنة الوطنية لاصلاح العدالة، إلى أن انضموا الجزائر إلى دائرة الاقتصاد العالمي أصبح حتمية لا مناص منها مما يقتضي مواصلة تكييف وملاءمة التشريع الوطني مع الاتفاقيات الدولية واعتماد المعايير والمقاييس الدولية عند إعدادها، وأوصت بـ:

1- مواصلة عملية تكييف التشريع الوطني مع الاتفاقيات الدولية المصادق عليها مع مراجعة القواعد الإجرائية وتبسيطها في مجال النزاعات المتعلقة بممارسة التجارة والاستثمار والملكية الفكرية .

2- تقنين النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالملكية الفكرية والاستثمار وممارسة التجارة.

3- مواصلة التكوين التخصصي للقضاة مع الحرص على تعيينهم في ميادين تخصصهم.

4- مواصلة تكوين مختلف أسلاك أعوان القضاء وجميع موظفي القطاع في المواد الجديدة التي أفرزها النظام الاقتصادي العالمي.

5- توسيع التكوين المتخصص إلى المعاهد الجامعية بإدراج المواد التي أفرزها النظام الاقتصادي العالمي¹.

ان هذه الحماية مع تشعبها وتعدد المجالات، يتطلب تكريسها وأن تحظى بالإهتمام البالغ كونها تنطوي ضمن المساعي لتحسين بيئة الاعمال عبر المؤشرات التالية:

¹. أنظر توصيات ورشة العدالة والعلومية، متاح عبر الموقع الرسمي لوزارة العدل، تاريخ الاطلاع: 20 ماي 2019 على الساعة: 18:00، عبر الموقع <https://www.mjustice.dz/html/conference/r2.htm> .

- الحماية القانونية للملكية الفردية المجسدة في مؤشر نقل الملكية.
- الحماية القانونية للدائنين المجسدة في مؤشر الحصول على القروض.
- الحماية القانونية للمستثمرين المجسدة في مؤشر حماية المستثمرين¹.

أولاً: الحماية القانونية للملكية الفردية

رغم أن الجزائر اهتمت بتنظيم الملكية العقارية باعتبارها من الدعائم الأساسية التي يرتكز عليها البناء الاقتصادي أين أضفى لها حماية خاصة من خلال نصوص صارمة، إلا أن هذه الجهود تبقى على حد تعبير تقارير الأعمال غير كافية²، وهذا راجع لعاملين أساسيين وهما العامل القانوني والعامل السياسي:

فالعامل القانوني: يتعلق بالتشريع المعمول به في مجال نقل الملكية في الجزائر والذي

يتضمن عدة إجراءات معقدة ومرهقة وتستغرق جهداً ووقتاً طويلاً، رغم ما يمكن أن نقول عنه بأنه يوفر أكبر حماية للأفراد إذ يمر عبر عدة هيئات بداية من وكالة مسح الأراضي إلى الموثق إلى مصلحة الضرائب لأجل التسجيل ثم إلى المحافظة العقارية لإجراء الشهر العقاري ثم استخراج الدفتر العقاري بعد ذلك.

أما العامل السياسي: فيتعلق بسياسة الحكومة بشأن العقار الصناعي ومنح الإمتياز، بين مبادرات الإنفتاح العام والترخيص إلى إعادة المنع، ثم عدم جدية إجراءات سحب عقود الإمتياز الممنوحة للمستثمرين المتقاعسين عن إطلاق نشاطاتهم التي استفادوا من خلالها على هذه العقود، بالإضافة على بعض العراقيل المرتبطة بالطبيعة القانونية لبعض القطع الأرضية التي تنتمي إليها إلى العقار الفلاحي ويتطلب تحويلها إلى عقار صناعي مراسيم رئاسية.

¹. والع سهيلة، مرجع سابق، ص 93 .

². والع سهيلة، المرجع نفسه، ص ص 93-94

ثانيا: الحماية القانونية للدائنين المجسدة في الحصول على القروض وتحصيل الديون:

(أ). الحصول على القروض:

ويقصد بها الحصول على القروض وتحصيل الديون، حيث يتم تصنيف البلدان في هذا المجال على حسب الحماية القانونية للدائنين، فأصحاب تقارير أداء الأعمال ينطلقون من فكرة أن تقدم بلد في هذا الميدان ناجم عن السهولة المرتبطة بإمكانية حصول الأشخاص على القروض من طرف البنوك ومعايير المأخوذة لتحديد السهولة المرتبطة بثقة هذه البنوك على تحصيل ديونها¹.

في الجزائر هناك عدة هيئات تتدخل في مجال الإئتمان على القروض وخصوصا مركزية المخاطر ومركزية الميزانيات التابعة لبنك الجزائر وهي التي تستعلم عن الوضعية المالية للمستفيدين من القروض.

وفي إطار سياسة الدولة لدعم الإستثمار ودعم التشغيل وتحسين مناخ الاعمال، تقدم قروضا عبر مختلف الهيئات التي أشرنا إليها في الفصل الأول لتمويل المشاريع ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في شكل تمويل مباشر أو غير مباشر، عمدت الدولة في هذا المجال إلى إنشاء صناديق ضمان القروض، بعد أن كانت القروض تعتمد على ضمانات شخصية كالرهن العقاري والحيازي، فنجد من بين أهم الصناديق التي توفر ضمانات للقروض:

- صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR².
- صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض البطالين ذوي المشاريع FCMG³.
- صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة⁴.

¹. والى سهيلة، المرجع نفسه ، ص 97.

². مرسوم تنفيذي رقم 02-373 ، مؤرخ في 1 نوفمبر 2002، يتضمن انشاء صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 74 صادر في 13 نوفمبر 2002.

³. مرسوم تنفيذي رقم 04-03، مرجع سابق.

⁴. مرسوم تنفيذي رقم 04-16، مرجع سابق.

- صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع
FCMGR-CJP¹.

كما قامت الجزائر بإنشاء شركة إعادة التمويل الرهني²، وإنشاء شركة ضمان القرض العقاري³، من أجل تطوير تمويل الرهني العقاري، غير أن هذه الجهود لم تحقق بعد الأهداف المرجوة منها.

(ب). **تحصيل الديون** يعمل المؤشر المعتمد على تقليص آجال معالجة وتسوية المنازعات في مجال استرداد الديون من طرف المؤسسات المصرفية، نجد أن جهود الدولة من خلال قانون النقد والقرض قد قلصت آجال التسوية ومع ذلك تبقى دون الآجال المحددة في تقارير البنك الدولي المعتمدة في مؤشر تحصيل الديون وهي خمسة عشر يوما.

كما أشرنا سابقا في معرض الحديث عن المؤشرات فإن مؤشر حماية المستثمرين ضمن تقرير أداء الأعمال يتضمن من ثلاث مؤشرات فرعية تتمثل في: مدى إفصاح المعلومات للجمهور، الحماية القانونية لأقلية المساهمين و فعالية المحاكم لتسوية النزاعات.

في هذا المجال نجد أن الجزائر بذلت مجهودات معتبرة وهي ما تظهر في التقرير الأخير لبنك الدولي بشأن أداء الأعمال، ففي المؤشر الفرعي الأول يشدد المشرع الجزائري على نشر التقارير المالية ومراقبة محافظي الحسابات واعدادهم لمختلف التقارير وعرضها خلال الجمعيات العامة بما يضمن شفافية ونشر المعلومات في أوساط المساهمين في الشركات، وهذا حماية لأقلية المساهمين.

¹. مرسوم تنفيذي رقم 98-200، مرجع سابق.

². تأسست شركة إعادة التمويل الرهني في 27 نوفمبر 1997، اعتمدت من طرف مجلس النقد والقرض كمؤسسة مالية ذات طابع اقتصادي عمومي، أنظر: موشارة حنان، دور شركة إعادة التمويل الرهني في تمويل عمليات الترقية العقارية، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول إشكالات العقار الحضري واثرها على التنمية في الجزائر، المنعقد في 17 و 18 فيفري 2013، مجلة الحقوق والحريات، العدد التجريبي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 191.

³. يوسف محمد، التأمين على القرض العقاري الموجه لتمويل السكن في الجزائر، دفاثر الساسة والقانون، مجلة دورية محكمة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي برباح ورقلة، العدد 18، جانفي 2018.

ثالثا: الحماية القانونية للمستثمرين

حسنت الجزائر في مجال تسوية المنازعات من إجراءاتها عبر تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية سنة 2008، من خلال إصلاح الهيكل القضائي خصوصا بشأن استحداث أقطاب قضائية متخصصة في المنازعات التجارية الدولية، وكذا من خلال اعتماد التحكيم ومنصاتها كآلية بديلة لتسوية المنازعات وخصوصا التحكيم الدولي.

أشار القانون رقم 09 - 16 المتعلق بترقية الإستثمار في المادة 24 ، إلى إمكانية ممارسة الطعن القضائي من طرف المستثمر " يخضع كل خلاف بين المستثمر الأجنبي والدولة الجزائرية يتسبب فيه المستثمر ، أو يكون بسبب اجراء إتخذته الدولة الجزائرية في حقه، للجهات القضائية الجزائرية المختصة إقليميا، إلا في حالة وجود إتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف أبرمتها الدولة الجزائرية تتعلق بالمصالحة و التحكيم، أو في حالة وجود إتفاق مع المستثمر، ينص على بند تسوية يسمح للطرفين بالإتفاق على تحكيم خاص."

كما تظهر حماية المستثمرين من خلال الضمانات التي تضمنها قانون الإستثمار بما يعرف بشرط الثبات التشريعي¹، وكذا ضمان تحويل الأموال الناجمة عن عائدات الإستثمار². ليبقى مؤشر انهاء المشاريع أو ما يعرف في اللغة القانونية بتصفية النشاط التجاري، حيث يعمل هذا المؤشر على سهولة انهاء المشاريع، وهذا يرتبط أساسا بموضوع الإفلاس والذي يترتب عليه مجهودات أكثر، على الرغم من أن الجزائر قد احتلت مراتب متقدمة في هذا المؤشر، فالجزائر لديها نظام قانوني للإفلاس مستوحى من المبادئ التالية: ³

- إصلاح تحت الرقابة القضائية
- التصفية القضائية للمؤسسات كملاذ أخير.

¹. المادة 22 من القانون 09-16، مرجع سابق.

². المادة 25 من القانون 09-16، نفسه.

³. والى سهيلة، مرجع سابق، ص 108.

المبحث الثاني

مساهمة برامج وأجهزة التشغيل في تطوير بيئة الأعمال

يعتبر انتظام وثبات السياسة الاقتصادية أهم مكون للبيئة الاقتصادية التي تعد أساساً لجذب رؤوس الأموال وجلب الاستثمارات، فهي معيار أساسي لكسب ثقة رجال الأعمال والمستثمرين، الذين يبحثون عن مناخ جيد لنجاح مشاريعهم، فالمستثمر سواء الوطني أو الأجنبي، يبني تصوره وقراره الاستثماري على دراسة شاملة لمدى توفر بيئة جذابة، تتوافر فيها البنية التحتية و الموارد البشرية والمادية بالإضافة الى المناخ العام المتعلق بالانفتاح على القطاع الخاص و مدى توفر مزايا وتحفيزات مادية وغير مادية، فصناعة الثقة تتطلب اسهام كل القطاعات ذات الصلة.

وتساهم آليات التشغيل بشكل مباشر وغير مباشر في تحسين بيئة الأعمال، ويتجلى ذلك من خلال ما توفره مختلف الأجهزة والبرامج من دعم مالي ومنح للقروض وتمويل للمشاريع بالإضافة إلى المزايا والتحفيزات ذات الطابع الجبائي وشبه الجبائي، وكذا البرامج التي تستهدف تأهيل وتنمية الموارد البشرية، ومنه أيضا اسهامها في التكامل الاقتصادي.

المطلب الأول

التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية

تهدف التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية إلى تشجيع المشاريع الاستثمارية وتوجيهها نحو المناطق المراد تنميتها وتحقيق التنمية التي تخدم الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، فمن خلال خفض الأعباء التي تستنزف مداخل المؤسسات، ستساهم بشكل مباشر في اعادة توجيه تلك المبالغ نحو استثمارها في تحسين الانتاج واكتساب تكنولوجيات حديثة، ورفع كفاءة العمال وتأهيلهم وزيادة عدد مناصب الشغل بما يساهم في امتصاص البطالة وتكوين اليد العاملة المحلية بزيادة مهاراتها ومنه الاستغناء عن استيراد عمالة أجنبية مكلفة.

الفرع الأول

التحفيزات ذات الطابع الجبائي

هناك من يعطي تسميات أخرى لهذا المصطلح كالحث الضريبي، أو الضريبة الحافزة، الإمتياز الضريبي، التحريض، الفراغ الضريبي والإجازة الضريبة...، ومهما تعددت التسميات بشأن الحوافز الضريبية، فإن أغلب الدراسات تستعمل بكثرة مصطلح الإعفاءات الضريبية للدلالة على ذلك، كما أن هذه المصطلحات تشترك في هدف واحد هو حث الاستثمارات الوطنية وجلب رؤوس الأموال والإستثمارات الأجنبية وتوجيهها¹.

يقصد بها مجموعة الاجراءات والتدابير ذات الطابع الجبائي التي تستهدف تحفيز وتشجيع الاستثمارات، في شكل تخفيف الأعباء الضريبية، وهي تتخذ صور إعفاء كلي أو جزئي من الضرائب والرسوم الجمركية المفروضة على المعدات والآلات والمواد الخام المستوردة الضرورية لإنشاء المشاريع وتوسيعها أو تخفيض في مستوى النسب العادية المطبقة على الخاضعين للضريبة، كالتخفيض في الضريبة على الدخل الإجمالي والضريبة على أرباح الشركات بالنسبة للمؤسسات التي تنشئ أو تحافظ على مناصب عمل جديدة².

تلعب الحوافز الجبائية دورا هاما في تحسين مناخ الاعمال، فهي إلى جانب ما توفره من تخفيف للأعباء الضريبية تساهم في توجيه الإستثمارات نحو قطاعات اقتصادية بهدف التنويع وخصوصا ترقية الصادرات خارج المحروقات وكذا خلق توازن إقليمي عبر توزيع الإستثمارات في مناطق توليها الدولة أهمية بالغة لترقيتها.

أولا: المزايا الممنوحة في اطار دعم أجهزة استحداث النشاط³:

تضمن قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة وكذا قانون التسجيل جملة من التحفيزات والمزايا المشتركة بين الأجهزة الثلاثة لدعم التشغيل واستحداث النشاط

¹. شنتوفي عبد المجيد، مرجع سابق، ص 207.

². أنظر المادة 59 من القانون رقم 06-24 المؤرخ في 26 ديسمبر 2006، المتضمن قانون المالية لسنة 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 85 صادر في 27 ديسمبر 2006.

³. التدابير المتعلقة بالمزايا الجبائية، الموقع الرسمي للمديرية العامة للضرائب، تم الإطلاع بتاريخ 10 ماي 2019، على الساعة: 10:00. www.mfdgi.gov.dz/index.php/ar/vos-avantages-fiscaux.

المتتمثلة في "الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، سواء في مرحلة الإنجاز أو مرحلة الاستغلال بل حتى بعد انتهاء مرحلة الإعفاءات.

أ). المزايا الممنوحة في مرحلة الإنجاز

1. الإعفاء من حقوق نقل الملكية المنصوص عليها في المادة 252 من قانون التسجيل، للاقتناءات العقارية المحققة من طرف المستثمرين المستفيدين من إعانة هذه الأجهزة «ANGEM،CNAC،ANSEJ» من أجل خلق نشاطات صناعية¹.

2. الإعفاء من جميع حقوق التسجيل فيها يخص العقود التأسيسية للشركات المنشأة من طرف المستثمرين المؤهلين للاستفادة من إعانة الأجهزة الثلاثة.

3. الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة بالنسبة لاقتناءات السلع والخدمات المنتجة محليا والتي تدخل مباشرة في إنجاز استثمار خلق أو تمديد نشاط عندما يقوم بها مستثمرون مؤهلون للاستفادة من إعانة هذه الأجهزة، ويمكن للسيارات السياحية الاستفادة من هذا الإعفاء عندما تكون وسيلة أساسية للنشاط.

4. تطبيق نسبة 5% على الحقوق الجمركية بالنسبة للتجهيزات المستوردة والتي تدخل مباشرة في إنجاز استثمار خلق أو تمديد النشاط .

ب). المزايا الممنوحة في مرحلة الاستغلال:

1. تنفيذ الاستثمارات طبقا لأحكام قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، من الإعفاء الكلي من الضريبة على الدخل الإجمالي طبقا للمادة 1/13² .

¹ المادة 258 من الأمر رقم 76-105 المؤرخ في 09 ديسمبر 1976 ، المتضمن قانون التسجيل، معدل ومتمم، نشرة 2019، الموقع الرسمي للمديرية العامة للضرائب، <https://www.mfdgi.gov.dz/index.php/ar/2014-03-24-14-21-50/codes-fiscaux>

تم الإطلاع وتحميل القانون بتاريخ 12 ماي 2019 على الساعة: 11:45.

² المادة 1/13 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، نشرة 2019، الموقع الرسمي للمديرية العامة للضرائب، www.mfdgi.gov.dz/index.php/ar/2014-03-24-14-21-50/codes-fiscaux، تم الإطلاع بتاريخ 12

ماي 2019 على الساعة: 11:45.

- وكذلك الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات طبقا للمادة 1/138¹، لمدة ثلاث (03) سنوات ابتداء من تاريخ بدء النشاط عندما تكون هذه النشاطات قائمة في مناطق يجب ترقيتها والموجودة في قائمة محددة عن طريق التنظيم تحدد مدة الإعفاء بستة سنوات ابتداء من تاريخ الاستغلال ولمدة عشر سنوات بالنسبة للمناطق المستفيدة من إعانة «صندوق لتطوير مناطق الجنوب».
2. تمدد هذه الفترة لسنتين (02) عندما يلتزم المستثمرون بخلق ثلاثة (03) مناصب عمل لمدة غير محددة على الأقل.
3. الإعفاء من الرسم على النشاط المهني لمدة ثلاث (03) سنوات بدءا من انطلاق النشاط عندما تقوم هذه النشاطات في مناطق يجب ترقيتها، تمدد فترة الإعفاء إلى ستة (06) سنوات وإلى عشر (10) سنوات بالنسبة لتلك المقامة في مناطق تستفيد من إعانة «الصندوق الخاص لتطوير مناطق الجنوب».
4. الإعفاء من الرسم العقاري على الممتلكات المبنية والبنائيات التي تقام فيها نشاطات من طرف مستثمرين مؤهلين للاستفادة من إعانة هذه الأجهزة لمدة ثلاث (03) سنوات، بدءا من تاريخ الإنجاز.
5. تمدد هذه الفترة إلى ست (06) سنوات عندما تتواجد البنائيات وامتداداتها في مناطق يجب ترقيتها وكذلك بالنسبة لتلك المتواجدة في مناطق تستفيد من إعانة «الصندوق الخاص بتطوير الهضاب العليا» وإلى عشر (10) سنوات، عندما تتواجد في مناطق تستفيد من إعانة «الصندوق الخاص لتطوير مناطق الجنوب»².

ج). المزايا الممنوحة بعد انتهاء مرحلة الإعفاءات

تستفيد النشاطات التي يمارسها ذوو المشاريع المؤهلون الاستفادة من إعانة أجهزة «ANGEM،CNAC،ANSEJ» من تخفيض من الضريبة على الدخل الإجمالي

¹. المادة 1/138 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم الممتالة، مرجع سابق.

². المادة 4/252، المرجع نفسه.

أو الضريبة على أرباح الشركات، حسب الحالة وكذا من الرسم على النشاط المهني المستحق عند نهاية فترة الإعفاءات المنصوص عليها في التشريع الجبائي المعمول، وذلك خلال الثلاث (03) سنوات الأولى من الإخضاع الضريبي ويكون هذا التخفيض:

- السنة الأولى من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 70 %.
- السنة الثانية من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 50 %.
- السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 25 %.

كما تستفيد من هذه التخفيضات للمرحلة المتبقية النشاطات التي استفادت من الإعفاء والتي ما زالت مدة استفادتها من التخفيض، دون إمكانية المطالبة باسترداد ماتم دفعه¹.

- تمنح المزايا الجبائية للمستثمرين على حسب نسبة إدماج المواد المصنعة محليا².

ثانيا: المزايا الممنوحة في إطار جهاز الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

وهي مجموعة المزايا التي أقرها القانون 16-09 المتعلق بترقية الإستثمار، وتأخذ صور تخفيضات واعفاءات ضريبية واعفاءات من الحقوق الجمركية، وهي ثلاث مزايا منها المزايا المشتركة لكل الاستثمارات والمزايا الإستثنائية والمزايا الإضافية.

أ). المزايا المشتركة لكل الاستثمارات القابلة للاستفادة³

زيادة على التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية والجمركية المنصوص عليها في القانون العام، تستفيد الاستثمارات المعنية بالمزايا مما يأتي:

¹. المادة 13 من القانون 11-11 المؤرخ في 18 جويلية 2011، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2011، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 40 صادر في 20 جويلية 2011.

². المادة 74 من القانون 13-08، مؤرخ في 30 ديسمبر 2013، المتضمن قانون المالية لسنة 2014، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 68، صادر في 31 ديسمبر 2013

³. التدابير المتعلقة بالمزايا الجبائية، الموقع الرسمي للمديرية العامة للضرائب، www.mfdgi.gov.dz/index.php/ar/vos-avantages-fiscaux، تم الإطلاع بتاريخ 10 ماي 2019، على الساعة: 10:00 .

1. بعنوان مرحلة الإنجاز:

- الإعفاء من حقوق تسجيل العقود التأسيسية للشركات والزيادات في رأس المال.
- الإعفاء من الحقوق الجمركية، للسلع المستوردة التي تدخل في انجاز الاستثمار.
- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة، فيما يخص السلع والخدمات المستوردة أو المقتناة محليا التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
- الإعفاء من دفع حق نقل الملكية بعوض والرسم على الإشهار العقاري عن كل المقتنيات العقارية التي تتم في إطار الاستثمار المعني.
- الإعفاء من حقوق التسجيل والرسم على الإشهار العقاري ومبالغ الأملاك الوطنية المتضمنة حق الامتياز على الأملاك العقارية المبنية وغير المبنية الموجهة لإنجاز المشاريع الاستثمارية، وتطبق هذه الامتيازات على المدة الدنيا لحق الامتياز الممنوح.
- تخفيض بنسبة 90 % من مبلغ الإتاوة الإيجارية السنوية المحددة من قبل مصالح أملاك الدولة خلال فترة إنجاز الاستثمار.
- الإعفاء لمدة عشر (10) سنوات من الرسم العقاري على الملكيات العقارية التي تدخل في إطار الاستثمار، ابتداء من تاريخ الاقتناء.

2. بعنوان مرحلة الاستغلال: بعد معاينة الشروع في مرحلة الاستغلال بناء على محضر

تعدده المصالح الجبائية بطلب من المستثمر لمدة ثلاث (3) سنوات من المزايا الآتية:

- الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات والإعفاء من الرسم على النشاط المهني.
- تخفيض بنسبة 50 % من مبلغ الإتاوة الإيجارية السنوية المحددة من قبل مصالح أملاك الدولة.

3. الاستثمارات المنجزة في المناطق المحددة قائمتها عن طريق التنظيم:

يقصد بها تلك التابعة لمناطق الجنوب والهضاب العليا، وكذا كل منطقة أخرى تتطلب تميمتها مساهمة خاصة من قبل الدولة.

وتتشكل هذه المزايا مما يأتي¹:

1.3. بعنوان مرحلة الإنجاز: زيادة على المزايا السابق ذكرها في البنود:

- تتكفل الدولة كلياً أو جزئياً، بنفقات الأشغال المتعلقة بالمنشآت الأساسية الضرورية لإنجاز الاستثمار، وذلك بعد تقييمها من قبل الوكالة.
- التخفيض من مبلغ الإتاوة الإيجارية السنوية المحددة من قبل مصالح أملاك الدولة، بعنوان منح الأراضي عن طريق الامتياز من أجل إنجاز مشاريع استثمارية:
- بالدينار الرمزي للمتر المربع (م²) خلال فترة عشر (10) سنوات، وترتفع بعد هذه الفترة إلى 50 % من مبلغ إتاوة أملاك الدولة بالنسبة للمشاريع الاستثمارية المقامة في المناطق التابعة للهضاب العليا، وكذا المناطق الأخرى التي تتطلب تنميتها مساهمة خاصة من الدولة.
- بالدينار الرمزي للمتر المربع (م²) خلال فترة خمسة عشر (15) سنة، وترتفع بعد هذه الفترة إلى 50 % من مبلغ إتاوة أملاك الدولة بالنسبة للمشاريع المقامة في ولايات الجنوب الكبير².

2.3. بعنوان مرحلة الاستغلال:

- يستفيد المستثمر ولمدة عشر (10) سنوات، إبتداء من تاريخ الشروع في مرحلة الاستغلال والمحددة في محضر المعاينة الذي تعده المصالح الجبائية، بناء على طلبه من :
- الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات.
- الإعفاء من الرسم على النشاط المهني³.

(ب): المزايا الإضافية لفائدة النشاطات ذات الامتياز و /أو المنشئة لمناصب الشغل

- لا تلغي المزايا المحددة أعلاه، التحفيزات الجبائية والمالية الخاصة المنشأة بموجب التشريع المعمول به لفائدة النشاطات السياحية والنشاطات الصناعية والنشاطات الفلاحية.

¹. المادة 2/12 من القانون 09-16، مرجع سابق.

². المادة 2/13، من القانون 09-16، نفسه.

³. المادة 15، من القانون 09-16، نفسه.

كما لا يؤدي وجود عدة مزايا من نفس الطبيعة، سواء تلك المنشأة بموجب التشريع المعمول به أو تلك المنصوص عليها في قانون ترقية الاستثمار إلى تطبيقها معا، وفي هذه الحالة، يستفيد المستثمر من التحفيز الأفضل، ترفع مدة مزايا الاستغلال الممنوحة لفائدة الاستثمارات المنجزة خارج المناطق المحددة قائمتها عن طريق التنظيم، التابعة لمناطق الجنوب والهضاب العليا، وكذا كل منطقة أخرى تتطلب تميمتها مساهمة خاصة من قبل الدولة، من ثلاث (3) إلى خمس (5) سنوات عندما تنشئ أكثر من 100 منصب شغل دائم، خلال الفترة الممتدة من تاريخ تسجيل الاستثمار إلى نهاية السنة الأولى من مرحلة الاستغلال¹.

ج) المزايا الاستثنائية لفائدة الاستثمارات ذات الأهمية الخاصة للاقتصاد الوطني.

تستفيد من المزايا الاستثنائية الاستثمارات التي تمثل أهمية خاصة للاقتصاد الوطني، والمعدة على أساس اتفاقية متفاوض عليها تبرم بين المستثمر والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار التي تتصرف باسم الدولة، بعد موافقة المجلس الوطني للاستثمار².

بالإضافة إلى تلك المزايا، التي يمكن الحصول عليها في المواد 12 و 13 و 15 و 16 حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 08 من القانون 09-16 المتعلق بترقية الاستثمار³، يمكن أن تتضمن المزايا الاستثنائية ما يأتي⁴:

- تمديد مدة مزايا الاستغلال لفترة يمكن أن تصل إلى عشر (10) سنوات.
- يمكن أن تكون مزايا الإنجاز، بعد موافقة المجلس الوطني للاستثمار، محل تحويل للمتعاقد مع المستثمر المستفيد، والمكلفين بإنجاز الاستثمار لحساب هذا الأخير.

¹. المادة 16 من القانون 09-16، مرجع سابق.

². المادة 17 من القانون 09-16، مرجع سابق.

³. التدابير المتعلقة بالمزايا الجبائية، الموقع الرسمي للمديرية العامة للضرائب، www.mfdgi.gov.dz/index.php/ar/vos-avantages-fiscaux، تم الإطلاع بتاريخ 10 ماي 2019، على الساعة: 11:00 .

⁴. المادة 18 من القانون 09-16، المتعلق بترقية الإستثمار، معدلة بموجب المادة 05 من القانون 13-18 المؤرخ في 11 جويلية 2018، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2018، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 42 صادر في 15 جويلية 2018.

وهذا حسب الكيفيات والشروط المحددة عن طريق التنظيم.

يذكر أنه تطبيقاً لأحكام المادة 05 من قانون المالية التكميلي لسنة 2018¹ المعدلة والمتممة للمادة 18 من القانون 09-16 المتعلق بترقية الاستثمار، فقد تضمن منشور المديرية العامة للضرائب رقم 11 مؤرخة في 30 أكتوبر 2018 المحولة الى مدراء الضرائب بالولايات والى مدراء المؤسسات الكبرى "أن المجلس الوطني للاستثمار "CNI" لم يعد مخولاً بمنح تخفيضات وإعفاءات من الرسوم والضرائب"².

الفرع الثاني

التحفيزات شبه الجبائية

وهي التدابير التي تستهدف تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين التي أقرها المشرع بموجب القانون 21-06 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل³، والمادة 106 من قانون المالية التكميلي لسنة 2009⁴، والمعدلة بنص المادة 50 من قانون المالية التكميلي لسنة 2011⁵، و نظمها عبر مراسيم تنفيذية منها: المرسوم التنفيذي 07-386⁶.

¹. المادة 05 من القانون 13-18 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2018، مرجع نفسه.

². Circulaire N°11/ MF/DGI/DLRF/LF 2018 du 30 octobre 2018, relative au Avantages fiscaux: suppression des avantages exceptionnels au profit des investissements présentant un intérêt particulier pour l'économie nationale, site officiel de la DGI, www.mfdgi.gov.dz, le 12 mai 2019 à 12 :00.

³. قانون رقم 21-06، مؤرخ في 11 ديسمبر 2006، متعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 80 صادر في 11 ديسمبر 2006.

⁴. المادة 106 من القانون رقم 09-01، مؤرخ في 22 جويلية 2009، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2009، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44 صادر في 26 جويلية 2009.

⁵. المادة 50 من القانون رقم 11-11 المؤرخ في 18 جويلية 2011، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2011، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 40 صادر في 20 جويلية 2011.

⁶. مرسوم تنفيذي رقم 07-386، مؤرخ في 05 ديسمبر 2007، يحدد مستوى وكيفيات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 21-06، والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77 صادر في 09 ديسمبر 2007.

والمرسوم التنفيذي 10-71¹، وتتخذ هذه التدابير التشجيعية ثلاث صور:

تخفيض في إشتراكات المستخدمين، إعانات مالية في حالة توظيف عامل لمدة غير محددة، إعفاء كلي في حالة تكوين العمال، فصلها على فترتين، تحديد التخفيضات والامتيازات الممنوحة، والإجراءات المطلوبة وشروط الإستفادة.

أولاً: التخفيضات والامتيازات الممنوحة

تضم تخفيضات في حصة اشتراك صاحب العمل، ومنحة مالية، وإعفاء كلي في حالة تكوين العمال طيلة فترة التكوين.

أ). تخفيضات في حصة اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي

1. يستفيد المستخدمون المستوفون اشتراكاتهم والذين يقومون بتوظيف طالبي عمل لمدة

لا تقل عن 12 شهر من تخفيض في اشتراك أرباب العمل تحدد نسبتها بـ:

- 52% في حالة توظيف طالب عمل لأول مرة (مبتدئ) في مناطق الشمال.
- 20% في حالة توظيف طالبي سبق لهم العمل في مناطق الشمال.
- 54% لجميع حالات التوظيف في مناطق تابعة للهضاب العليا والجنوب².

بمعنى أنه عوضاً عن دفع 25% من حصة صاحب العمل في الإشتراك في الضمان

الاجتماعي، لا يدفع سوى :

- 15% عندما يتعلق الأمر بطالب عمل سبق له العمل.
- 05% عندما يتعلق الأمر بطالب عمل مبتدئ.
- 2.5% عندما يتعلق الأمر بتوظيف طالب عمل في مناطق الهضاب العليا والجنوب.

¹. مرسوم تنفيذي رقم 10-71، مؤرخ في 31 جانفي 2010، يحدد كليات تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي بعنوان ترقية التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09 صادر في 03 فيفري 2010.

². انظر المادة 50 من القانون رقم 11-11، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2011، مرجع سابق.

2. يمكن أن يستفيد بعض المستخدمين في قطاعات السياحة والصناعة التقليدية والثقافة والفلاحة والبناء والأشغال العمومية والري وكذا مؤسسات الخدمات من التخفيضات في حالة التوظيف لمدة أدنى من 12 شهر ولا تقل عن 06 أشهر، بمعنى أنه عوضا عن دفع 25% من حصة صاحب العمل في الإشتراك في الضمان الإجتماعي، لا يدفع سوى:

▪ 20% عندما يتعلق الأمر بطالب عمل سبق له العمل.

▪ 18% عندما يتعلق الأمر بطالب عمل مبتدئ.

▪ 16% عندما يتعلق الأمر بتوظيف طالب عمل في مناطق الهضاب العليا والجنوب.

تمنح هذه الإمتيازات لمدة أقصاها ثلاث (03) سنوات طالما لا تزال علاقة العمل قائمة.

(ب). إعفاء من الإشتراك الإجمالي لفائدة كل هيئة مستخدمة تشرع في عمليات تكوين أو رفع مستوى عمالها خلال فترة قد تصل إلى ثلاثة (3) أشهر¹.

(ج). تقدم منحة مالية شهرية للتشغيل لمدة ثلاث (3) سنوات تقدر بـ 1000 دج شهريا بالنسبة لعمليات التوظيف التي تقوم بها كل هيئة مستخدمة، عندما يبرم عقد العمل لمدة غير محددة².

(د). تخفيض تكميلي لحصة أرباب العمل للإشتراك في الضمان الإجتماعي، لفائدة كل هيئة مستخدمة توظف تسعة (09) عمال أو أكثر، أو تقوم بمضاعفة تعدادها الأصلي، يحدد التخفيض بنسبة 8% من قسط الاشتراك في الضمان الاجتماعي حيث تستفيد من هذا التخفيض لمدة سنة³.

(هـ). تكفل الدولة بحصة أرباب العمل في الضمان الإجتماعي: بنسبة 7% من الراتب الخام لفائدة الهيئات المستخدمة والمعلمين الحرفيين الذين يوظفون شباب في إطار أجهزة الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي، وهذا ما تضمنته النصوص التنظيمية الخاصة بهذه الأجهزة.

¹ انظر المادة 12 من القانون رقم 21-06، مرجع سابق.

² انظر المادة 11 من القانون 21-06، المرجع نفسه.

³ انظر المواد 15-16 القانون 21-06، نفسه، وانظر أيضا المادة 07 من المرسوم التنفيذي 07-386، مرجع سابق.

ثانيا: إجراءات منح الامتيازات وشروطها

لقد أخضع المشرع الجزائري تطبيق التدابير التشجيعية في مجال ترقية التشغيل إلى مجموعة من الشروط والإجراءات والضوابط التي تهدف إلى الحفاظ على استقرار العمال في مكان عملهم والحيلولة دون تلاعبات بعض المستخدمين، حيث نصت المادتين 28 و 29 من القانون 06-21 على عقوبات في حالة التصريح الكاذب، فبالإضافة إلى استرداد الامتيازات ورد المبالغ الممنوحة، يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 100.000 دج إلى 200.000 دج عن كل تصريح كاذب قصد الاستفادة بغير وجه حق.

وأناط تنفيذها ومتابعتها إلى: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية والصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية للتشغيل كل فيما يخصه.

أ). الشروط والإجراءات المطلوبة:

للاستفادة من هذه الامتيازات يجب على الهيئة المستخدمة تقديم طلب محدد باستمرار نموذجية يسلمها الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي مرفق بملف.

1. **بالنسبة للتخفيضات:** ايداع استمارة طلب الاستفادة من التخفيضات مسلمة من طرف مصالح الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي، في أجل 10 أيام من تاريخ الانتساب، ويرفق بملف يضم نسخ من عقود العمل الموقعة من الطرفين، نسخة من كشف تنصيب طالب العمل الذي تسلمه الهيئات والهيكل المكلفة بالتنصيب، طلب انتساب العمال الذين تم توظيفهم¹.

2. **بالنسبة للاعفاء المخصص بعنوان تكوين العمال:** بتقديم طلب في استمارة نموذجية مرفقة بنسخ من عقود العمل الموقعة من الطرفين، مع نسخ من عقود التكوين مؤشر عليها قانونا من قبل هيئة التكوين².

¹ أنظر المواد 02-03 من المرسوم التنفيذي رقم 10-71، مرجع سابق.

² انظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي 07-386، مرجع سابق.

3. الإستفادة من هذه الامتيازات مقرونة بشروط حددها القانون 06-21 سيما في المواد: 02-07-08-10 منه¹، وتتعلق بأهلية الاستفادة وهي:
- 1.3. هذه الإمتيازات تخص المستخدمين في القطاع الاقتصادي، باستثناء المستخدمين العاملين في نشاطات التقيب والإنتاج في ميدان المحروقات.
- 2.3. كل تشغيل يعقب تقليصا غير قانوني في عدد العمال لا يخول الحق في الامتيازات.
- 3.3. في حالة انتهاء علاقة العمل قبل المدة الدنيا يتم استرداد الامتيازات المحصل عليها إلا إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب قوة قاهرة أو بسبب يعود إلى العامل نفسه.
- 4.3. كل استخلاف لعامل تم تسريحه تعسفيا أو بعد استنفاد الحق في المنصوص عليه لا يخول الحق في الاستفادة من أي من الامتيازات.

4. آجال دراسة والبث في الملف ويعالج الملف خلال أجل 15 يوما من إيداعه، وفي حالة الرفض يمكن للمستخدم تقديم طعن إلى اللجنة الولائية للطعن في اجل 08 أيام من تبليغ قرار الرفض او بانتهاء اجل دراسة الملف².
- ب) الهيئات المكلفة بتسيير الملف:

كلف القانون 06-21 ومراسيمه التنظيمية تسيير هذا الملف ومتابعته عدة هيئات موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي:

1. الوكالة الولائية للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي CNAS: تدرس الطلبات وتبت فيها في أجل 15 يوم، وتبلغ قرارها خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخ اتخاذ القرار³.
- وكذلك إعداد جداول إثبات تقييم مبالغ التخفيضات بالاشتراك مع الوكالة الولائية للتشغيل⁴.

¹. انظر المواد 2-7-8-10 من القانون 06-21، مرجع سابق، والمواد 6-7 من المرسوم التنفيذي 10-71، مرجع سابق.

². أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 10-71، مرجع سابق.

³. أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي 10-71، المرجع نفسه.

⁴. أنظر المادة 21 من المرسوم التنفيذي 10-71، المرجع نفسه.

2. الصندوق الوطني لتحصيل إشتراكات الضمان الاجتماعي CNRSS: أنشئ هذا

الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي 06-370¹، وهو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويعتبر تاجرا في علاقاته مع الغير.

ويتولى تسليم استثمارات نموذجية لطلبات الاستفادة، ويستلم الملف مقابل وصل إيداع، كما يتولى تسيير ومتابعة ملفات العمال الذين منح أصحاب العمل من أجلهم التخفيضات².

3. اللجنة الولائية للطعن: يرأسها ممثل مديرية التشغيل الولائية وتبت في الطعون المرفوعة إليها في أجل 08 أيام من إيداعها وتتخذ قرارها وتبلغه في أجل ثلاثة أيام من اتخاذها³.

4. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC: يتحمل الفارق الناجم عن التخفيضات

وكذا أعباء الإعانة للتشغيل الممنوحة⁴، سيما:

- يعرض للمستخدم المبلغ المستحق بعنوان الإعفاء من الاشتراك الإجمالي في الضمان الاجتماعي الممنوح لفترة قد تمتد إلى ثلاثة أشهر كحد أقصى بعنوان العمال الموضوعين في تكوين أو تحسين مستواهم في نهاية السنة المالية⁵.

- يدفع مباشرة مبلغ الإعانة المنصوص عليها 1000 دج بعنوان تشغيل العمال لمدة غير محدودة في نهاية السنة المالية⁶.

- يتولى تسيير ومتابعة ملفات العمال الذين منحت من أجلهم التخفيضات.

5. المفتشية الولائية للعمل: يكلف مفتشو العمل بمعاينة مخالفات أحكام القانون 06-21

سيما في مجال التصريح الكاذب، أو التسريح التعسفي للعمال، أو اثبات علاقة العمل⁷.

¹. مرسوم تنفيذي رقم 06-370، مؤرخ في 19 أكتوبر 2006، يتضمن انشاء الصندوق الوطني لتحصيل إشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 67 صادر في 28 أكتوبر 2006.

². أنظر المواد 03-05 من المرسوم التنفيذي 10-71، مرجع سابق.

³. أنظر المواد 12-13-14 من المرسوم التنفيذي رقم 10-71، مرجع سابق.

⁴. المادة 22 من القانون رقم 06-21، مرجع سابق.

⁵. المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 07-386، مرجع سابق.

⁶. المادة 19 من المرسوم التنفيذي 07-386، مرجع سابق.

⁷. المادة 27 من القانون 06-21، مرجع سابق.

المطلب الثاني

دور آليات التشغيل في المجال الاقتصادي

تسهم برامج التشغيل بشكل مباشر في التنمية الاقتصادية، إذ تعتبر برامج الشغل المأجور وسائل لتنمية الموارد البشرية عبر اكسابها خبرة مهنية وإعادة تأهيلها من خلال اقحامها في عالم الشغل، وتسهيل اندماجها عبر برامج تكوينية، كما تعتبر المؤسسات المنشأة ضمن آليات دعم التشغيل، من الأدوات الهامة في التنمية الاقتصادية، حيث تساهم في الابتكار والتطوير والتنويع، بالإضافة إلى كونها تساهم بشكل كبير في ترقية الصادرات خارج المحروقات، وهذا ما يخفف العجز في الميزان التجاري ويشجع النمو والدخل الوطني وكلها عوامل تتأثر وتتوثر إيجاباً في إعادة الإستثمار وتوفير المواد الأولية ووسال الدعم.

الفرع الأول

دور آليات التشغيل في تنمية وتأهيل الموارد البشرية

تعتبر الموارد البشرية من أهم الموارد التي تساهم في تطور المؤسسات بالإضافة إلى الاهتمام بالبحث والتطوير والابتكار. ويعتبر الإستثمار في العنصر البشري أساس نجاح سياسة الاستثمار باعتباره عاملاً هاماً من عوامل جذب الاستثمارات كما يخفف الكثير من الأعباء التي قد يفرضها جلب مؤطرين أجانب، فإذا كان البعض يتحدث عن عدم موازنة مخرجات التكوين والتعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل، فإن سياسة الدولة من خلال ترقية التشغيل قد تطورت من مجرد مقارنة اجتماعية تستهدف محاربة الفقر والبطالة كظاهرة إجتماعية مع مفرزاتها، وكذا حماية الفئات الهشة، إذ انتقلت إلى مقارنة اقتصادية تسعى إلى تكوين الشباب عبر برامج التشغيل المأجور لأجل إكسابهم خبرة وإعادة تأهيلهم ورسكلتهم، ومن خلال ذلك نشر الثقافة المقاولاتية التي من شأنها تمكين أصحاب المشاريع من معرفة مختلف الاجراءات ومن ثمة ضمان نجاح مشاريعهم، وتظهر أهمية هذا العامل في عنصرين اثنين:

أولاً: تخفيف الأعباء في مجال التكوين والأجور

تضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني صيغا متعددة تصب في هذا الجانب أولها: عقود الإدماج المهني بفئاته الثلاثة، فئة إدماج حاملي الشهادات، وفئة الإدماج المهني، وفئة تكوين - ادماج.

حيث تعمل على إكساب المعنيين خبرة مهنية عبر إدماجهم في مختلف المؤسسات والقطاعات خصوصا القطاع المنتج، إضافة إلى ما تتضمنه عقود الادماج التي تبرم بين المستخدم والمستفيد ومدير التشغيل للولاية من مواد تصب في هذا الإطار.

نجد منها المادة 02 من العقد تنص على: يلتزم المستخدم بتتصيب المستفيد في منصب عمل يتناسب مع تخصص تكوينه.¹

المادة: 08 خلال فترة الإدماج، يمكن الشاب المدمج أن يستفيد من تكوين تكميلي أو تجديد المعارف أو تحسين المستوى قصد تكييفه لمنصب عمله وتحسين مؤهلاته.²

المادة: 09 يعين المستخدم مؤطرا مؤهلا يكلف بمتابعة المستفيد وتقييمه خلال فترة الإدماج.

المادة 10: يتعين على المستخدم تسليم المستفيدين من عقود إدماج الذين لم يتم توظيفهم عند انتهاء فترة الادماج، شهادة إدماج تبين منصب العمل المشغول ومدة الادماج.³

أ). تخفيف الأعباء المرتبطة بالأجور.

بالإضافة الى التحفيزات ذات الطابع الجبائي وشبه الجبائي، وكذا الإمتيازات المالية التي تقدمها مختلف آليات التشغيل، نجد أن أجهزة الشغل المأجور بمختلف صيغه تضمن تكفل الدولة كليا أو جزئيا بأجور المستفيدين منها، بما فيها أعباء أداء التأمينات الاجتماعية.

¹. قرار وزاري مؤرخ في 24 جويلية 2008، يتضمن نماذج عقود الإدماج وعقود تكوين-تشغيل وعقود العمل المدعم، الجريدة

الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49 صادر في 03 سبتمبر 2008، معدل ومتمم.

². أنظر أيضا المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126، مرجع سابق.

³. القرار الوزاري المؤرخ في 24 جويلية 2008، المرجع نفسه.

إن تخصيص منح وأجور لفائدة المستفيدين من هذه الأجهزة على مستوى المؤسسات الاقتصادية، وتكفل الدولة الكلي بها، يساهم بشكل مباشر في تخفيف الأعباء المالية التي تسببها كتلة الأجور وخصوم التأمينات الاجتماعية، (أنظر تفاصيل الأجور حسب أنواع عقود الإدماج في الفصل الأول) إذ لا يكلف المستخدمين سوى بعض المنح التي يقدمونها كتشجيع بشكل طوعي.

بعض الصيغ أيضا تضمنت مساهمة الدولة في الأجر الذي تحدده المؤسسات، خصوصا في مجال الأشغال ذات المنفعة العامة، التي تتطلب يد عاملة بسيطة دون تأهيل، مثل عقود تكوين-إدماج المقررة في المادة 3/19 من المرسوم التنفيذي 13-142 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 08-126 المتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني إذ جاء فيها: "يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود تكوين-إدماج مما يأتي:

أجرة منصب العمل المشغول يتضمن مساهمة الدولة يحدد مبلغها ب 6.000 دج عندما يتم تنصيبهم في المؤسسات الاقتصادية التي تنجز مشاريع ذات المنفعة العمومية ويدفع المستخدم فارق أجرة المنصب"¹.

كما يضمن عقد العمل المدعم CTA، مساهمة الدولة بقسط في أجور العمال الذين يتم توظيفهم على مستوى المؤسسات على النحو الذي ذكرناه في الفصل الأول، على اعتباره توظيفا بمساهمة الدولة، كما جاء في نص المادة 26 من المرسوم التنفيذي 08-126²، بالإضافة إلى كون هذا العقد يمكن المستخدمين من الاستفادة من التخفيضات في اشتراكات الضمان الإجتماعي بعنوان التدابير التشجيعية لترقية التشغيل على اعتبار أن التكييف القانون لهذا العقد هو عقد عمل عادي وفق القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

¹ المادة 3/19 من المرسوم التنفيذي رقم 13-142، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 08-126، مرجع سابق.

² المادة 26 من المرسوم التنفيذي 08-126، مرجع سابق، "يترتب على توظيف الشباب المستفيدين من عقود الإدماج لدى المؤسسات العمومية والخاصة مساهمة الدولة في الأجور في إطار عقد عمل مدعم".

(ب). برامج وأجهزة التشغيل أدوات للتكوين والتدريب

تضمنت برامج التشغيل صيغ من عقود تكوين واعدة تأهيل، ومرافقة للشباب ولحاملي المشاريع، من خلال نشر الثقافة المقاولاتية.

1. عقود تكوين - تشغيل CFE:

كما أشرنا في الفصل الأول، فإن هذا العقد هو عقد يخص المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني وعقود تكوين-إدماج باستثناء المدمجين لدى الحرفيين، بهدف تشجيع المستخدمين الراغبين في تطوير كفاءات الشباب المدمجين وتكييف مؤهلاتهم مع متطلبات مناصب عمل المؤسسات من خلال منحهم تكوين تكميلي وتجديد معارفهم وتحسين مستوياتهم، مقابل الاستفادة من تكفل الدولة بنسبة 60 % من تكلفة التكوين خلال مدة أقصاها 06 أشهر، مع التزام المستخدم بتوظيف هؤلاء الشباب لمدة لا تقل عن سنة واحدة بعد نهاية فترة التكوين¹، فهذا العقد يحسن قابلية التشغيل لدى الشباب حاملي الشهادات وخريجي التكوين المهني بواسطة تكوين مكمل لكفاءاتهم، يهدف إلى:

تحسين مستوى تأهيلهم، وتعزيز مهاراتهم ومؤهلاتهم المهنية، تكييف اختصاصاتهم مع مناصب عملهم وتسهيل عملية توظيفهم، ويلبي في نفس الوقت احتياجات المشغلين ويدعم المؤسسات في عملية توظيف الموارد البشرية من خلال مرافقة الوكالة في انتقاء المرشحين وفي متابعة التكوينات، كما يمكن المؤسسات من اختيار الجهة المشرفة على تكوين الشباب بكامل الحرية، فمن الناحية الواقعية هذا العقد يعمل على محورين أساسيين وهما: التركيز على جانب التكوين والتدريب وإعادة التأهيل (من جهة).

وتحسين ظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسات (من جهة أخرى).

فلا حجة لبعض المستخدمين الذين يتحججون بعدم توفر كفاءات أو من عدم توافق

مخرجات التكوين مع متطلبات سوق الشغل.

¹. المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، معدلة ومتممة بموجب المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 13-142، مرجع سابق.

2. منحة التشجيع على البحث للتكوين PERF:

وهي منحة إضافية تمنح للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذين ينجحون في تسجيل أنفسهم في تخصصات تعرف عجزا في سوق الشغل حيث بإمكانهم وخلال مدة 06 اشهر الاستفادة من منحة تكوين مقدرة بـ: 3000 دج شهريا¹.
بالإضافة الى إمكانية تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل، وهو برنامج يتم عبر اتفاقية تبرم مع مديرية التكوين المهني بهدف التشجيع على التكوين يسمى برنامج 16-20 سنة، حيث تقدم لهم منحة تقدر بـ 3000 دج شهريا تدفع طيلة فترة التكوين التي لا تتجاوز 06 أشهر².

وينطبق نفس الأمر المتعلق بتشجيع البحث عن تكوين بالنسبة لعقود الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات PID، وهذا ما نصت عليه المادة 17 من المرسوم التنفيذي 08-127³، إذ يمكن منح الشباب حاملي الشهادات قبل فترة الإدماج أو بعدها تعويض شهري مبلغه 2.500 دج ، عندما يكونون مسجلين لمتابعة تكوين تأهيلي في مؤسسات تكوين معتمدة يسمح بإدماجهم الاجتماعي لمدة أقصاها ستة (6) أشهر.

3. برنامج دعم تكييف التكوين - التشغيل والمؤهلات "آفاق"⁴:

هو برنامج ممول من طرف الإتحاد الأوروبي بقيمة 10 مليون أورو مع مساهمة الحكومة الجزائرية بمبلغ 1 مليون أورو، في مدة انجاز محددة بين 15 سبتمبر 2017 إلى 15 سبتمبر 2020، ويهدف إلى تعزيز دور المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المهني والجامعي في الحياة العملية ويستند على الأهداف التالية:

¹. المادة 25، من المرسوم التنفيذي 08-126، مرجع سابق.

². المادة 14 من المرسوم التنفيذي 08-126، نفسه.

³. مرسوم تنفيذي رقم 08-127، مؤرخ في 30 افريل 2008، مرجع سابق.

⁴. الموقع الرسمي للبرنامج <https://www.programme-afeq.org>، تاريخ الإطلاع: 10 جوان 2019 على الساعة 14:00 .

- ضمان توافق المؤهلات مع شروط العمل المحددة في عروض العمل.
 - ضمان تكييف التأهيل الهيكلي بين التكوين والتشغيل من خلال وضع المؤسسة في صميم نظام التكوين المهني والتمهين.
 - ضمان تكييف الملائمة الهيكلية بين التكوين والتشغيل من خلال تقريب المؤسسة من نظام التكوين الجامعي.
- ويعمل البرنامج وفق ثلاث مكونات أساسية:
- * اعتماد جهاز مرن في ولايتين نموذجيتين (الجزائر وسطيف) للقطاعات الاقتصادية ذات الأولوية فيما يخص احتياجاتها الطارئة.
 - * تطوير وتحسين طرق التسيير وأدوات العمل للتكوين والتعليم المهنيين بولايات نموذجية (بجاية، البليدة، بومرداس).
 - * تطوير الخدمات الجديدة وتنفيذها ضمن عينة من الهيئات الجامعية والمؤسساتية بولايات نموذجية (الجزائر، وهران، ورقلة).

ثانيا: نشر ثقافة المقاول

تشير الدراسات أن فشل المشروعات الاستثمارية ينبع أساسا من ضعف أو خلل الدراسة المسبقة من حيث الجدوى الاقتصادية للمشروع أو من حيث فهم الإجراءات المتبعة فتعقيد بعض الإجراءات والتسرع في محاولة تجسيد المشاريع دون خبرة يحول دون تحقيقها.

أ). تعريف ثقافة المقاول

تعرف ثقافة المقاول على انها "مجملة المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة، إبداع في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط واتخاذ

القرارات التنظيم والمراقبة، كما أن هناك أربع أماكن يمكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة هي :
العائلة، المدرسة، المؤسسة والمحيط¹.

(ب). تكريسها عبر برامج دعم التشغيل:

إهتمت الدولة من خلال أجهزة دعم التشغيل وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على نشر الفكر المقاولاتي في مختلف الأوساط، سواء في المحيط الجامعي أو في مؤسسات الشباب أو في مراكز التكوين المهني، وأصبح موضوع المقاولاتية مقياسا يدرس في الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين المهني، تحت عدة مسميات، كالمشروع المهني والشخصي أو المؤسسة وهي مقاييس موجهة للطلبة والمترشحين المقبلين على التخرج.

من ذلك نجد اتفاقية الإطار للشراكة المبرمة بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بتاريخ 09 مارس 2017 المتعلقة بترقية الفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي، من خلال انشاء دار المقاولاتية في كل الجامعات والمعاهد. كما نجد نص المادة الثانية من القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 02-17، والمتضمنة الأهداف العامة لهذا القانون تشير في بندها الخامس إلى مصطلح ثقافة المقاوله كهدف².

فبالنسبة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، فقد أشار التنظيم إلى هذا الجانب بوضوح في المادة 06 من المرسوم التنفيذي المتضمن القانون الأساسي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، إذ جاء فيها: "... تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مقاوله أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب إنجاز برامج تكوين الشباب ذوي المشاريع لحساب الوكالة. تكلف من يقوم بإنجاز دراسات الجدوى بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة ولحساب الشباب ذوي

¹. ماضي بلقاسم، بوضياف عبير "ثقافة المؤسسة والمقاولاتية" مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية الأولى حول المقاولاتية:

التكوين وفرص الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، المنعقدة أيام 07/06 و 08 أبريل 2010، ص 7 .

². المادة 5/02 من القانون 02-17، المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سابق.

المشاريع الاستثمارية، تنظم تداريب لتعليم الشباب ذوي المشاريع تجديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير على أساس برامج خاصة يتم اعدادها مع الهياكل التكوينية، تستعين بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها¹.

حيث تبرم فروع الوكالة على المستوى المحلي اتفاقيات مع مراكز تكوين من أجل تأهيل الشباب عبر تكوين تأهيلي قصير المدى، مثل زراعة الأشجار، تربية النحل وغيرها. وبالنسبة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: فيخصص تكوين قصير المدى من طرف مصالح الصندوق لفائدة البطالين ذوي المشاريع بغرض تحسين قدراتهم ومؤهلاتهم في مجال تقنيات تسيير المؤسسة المصغرة، عبر تلقين صاحب المشروع التقنيات القاعدية لتسيير مؤسسة مصغرة. حيث تعد قائمة المنتقاة لهذا التكوين التي تتضمن:

المؤسسة ووسطها، التسويق، قواعد سير المؤسسة المصغرة، المحاسبة، التسيير المالي على مستوى المؤسسة المصغرة، الضرائب، يتم إستدعاء متدخلين خارجيين لإعلام البطالين ذوي المشاريع بحقوقهم وواجباتهم².

والأمر نفسه بالنسبة للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، فمن مهامها أيضا، تنظيم دورات تكوينية لإنشاء و/أو تسيير المؤسسات الجد مصغرة و التربية المالية³.

وأما بالنسبة للقانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقد جاء في المادة 4/15 ضمن الباب الثاني المتعلق بتدابير ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تشجيع وتعزيز ثقافة المقاوله وكذا التكنولوجيات الحديثة والابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة⁴.

¹. أنظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي 96-296، المعدل والمتمم، مرجع سابق.

². الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، <https://www.cnac.dz/p1a/etape4a.htm>، تاريخ الإطلاع: 20 ماي 2019، الساعة: 10:00.

³. انظر الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر www.angem.dz ، تم الاطلاع بتاريخ 20 ماي 2019 على الساعة: 10:30.

⁴. المادة 4/15 من القانون رقم 17-02، مرجع سابق.

الفرع الثاني

دور آليات التشغيل في دعم التكامل الاقتصادي

تسهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأصحاب المشاريع في ترقية مناخ الإستثمار والأعمال في هذا الجانب، يكمن أساسا في التنوع الاقتصادي وتوفير المواد الأولية والمواد الخام، كما تساهم في تحسين الخدمات المرافقة في مجال التسويق ونقل البضائع. وتلعب هذه المؤسسات الصغيرة دورا هاما في تحقيق التوازن الإقليمي لعملية التنمية، بما لها من خصائص ومزايا تؤهلها للانتشار الجغرافي والتوطن في جميع أقاليم الدولة، حيث تتمتع هذه المؤسسات بمرونة أكبر من غيرها في اختيار أماكن توطنها، فضلا على أنها قادرة على الاستفادة من المناطق التي تتركز فيها كميات محدودة من المواد الخام والمستلزمات الإنتاجية الأخرى، ويظهر هذا التكامل في صورتين تكامل مباشر وغير مباشر.

أولا: التكامل المباشر

يتجلى هذا الشكل من التكامل من خلال المناولة، عبر التعاقد بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، على أساس قيام المؤسسات الصغيرة بالمشروعات التي تحتاجها المؤسسات الكبرى وتنفيذ أشغال لصالحها، وتعتمد كذلك على منتجاتها بإنتاج قطع الغيار وبعض المعدات، أو تقديم خدمات الدراسات والاستشارات، فلا يتصور وجود أي مؤسسة تعتمد بشكل كلي على ما تنتجه.

مصطلح المناولة الصناعية متعارف عليه في دول المغرب العربي.

أما بالنسبة لدول المشرق العربي فيستعملون مصطلح التعاقد من الباطن أو المقاوله من الباطن وتسمى بالفرنسية *La sous-traitance*.

تعرفه منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ONUDI بأنه : "المناولة هي اتفاق يقوم من خلاله رب العمل بتكليف مؤسسة أو عدة مؤسسات بعملية إنتاج أجزاء أو مكونات أو مجموعات فرعية أو توفير بعض الخدمات الصناعية المكتملة التي تعد ضرورية لإتمام

المنتج النهائي للمؤسسة الأمرة وهذا يقود المناولين الصناعيين للقيام بالأنشطة المبنية بموجب شروط المؤسسة الأمرة بما يسمح لهم (المناولين) بعد ذلك للوصول إلى مستويات تخصص أعلى في مجالات وقطاعات محددة¹.

ونجد أصل عقد المناولة في القانون المدني الجزائري، والذي جاء مقاربا للمفهوم المعتمد عند دول المشرق العربي أي عقد المقاولة من الباطن حيث سماه عقد المقاولة الفرعية في المادتين 564-565 من القانون المدني الجزائري²، ويتميز عقد المناولة الفرعية بكونه عقد خاضع للقانون الخاص، فيوصف أحيانا بأنه عقد مدني و أحيانا بأنه عقد تجاري و في أحيان أخرى بأنه عقد مختلط³، بينما قد يكون عقد المناولة الأصلي عقدا اداريا مثل الصفقات العمومية.

وقد خصص القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الفصل الثاني منه بعنوان ترقية المناولة، حيث جاء في المادة 30 من القانون التوجيهي 17-02 تعتبر المناولة الأداة المفضلة لتكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة . تحظى المناولة بسياسة ترقية وتطوير بهدف تعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني، وكلفت وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بتنفيذ سياسة الدولة في مجال تطوير المناولة، وهو ما تم التأكيد عليه في المادة 05 من المرسوم التنفيذي 18-170، تكلف الوكالة بعنوان تطوير المناولة بما يأتي:

-تسهيل الوساطة بين الأمرين والمتلقين للأوامر، و ضمان التوسط بينهم في حالة النزاعات.

¹. نقلا عن: علوي فاطمة الزهراء، المناولة الصناعية خيار استراتيجي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة - مع دراسة تطبيقية في قطاع المحروقات - رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، 2010، ص 48 .

². المواد 564-565 من الأمر رقم 75-58، المؤرخ 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78 صادر في 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم.

³. شلاوشي رشيد، لعريبي توفيق، الإطار القانوني لعقد المناولة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص ادارة أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة، 2015، ص 88.

- جمع وتحليل العرض والطلب الوطني في مجال قدرات المناولة.
- تهيئة إمكانيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال المناولة من خلال برامج خاصة تهدف إلى تحسين أدائها.
- منح دعم تقني ومادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المناولة لمطابقة منتجاتها.
- ترقية نشاطات المناولة والشراكة من خلال دعم بورصات المناولة.
- ضمان مهمة مركز التنسيق في إطار منظومة إعلام موحد لبورصات المناولة.
- إعداد عقود نموذجية حسب مقاربة الشعب، تتعلق بحقوق والتزامات المانحين والمتلقين للأوامر.

ثانيا: التكامل غير المباشر

يظهر في التكامل الذي تؤديه هذه المؤسسات في تقسيم المهام بين المؤسسات الصغيرة والكبيرة دون اتفاق مباشر بينها من خلال سعيها لتحقيق الربح مشترك، فهنا تلعب هذه المؤسسات الصغيرة دورا في تنويع الهيكل الصناعي في تغطية وتوفير المنتجات التي لا توفرها المؤسسات والإستثمارات الكبرى.

كما يتجلى ذلك من خلال التخصص في انتاج منتجات نصف مصنعة، اذ تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتوفير احتياجات المؤسسات الكبيرة من المواد والخدمات وتشترى منتجاتها، كما أنها تعمل على تخفيض تكاليف الإنتاج وزيادة القيمة المضافة وتأهيل اليد العاملة، أي أن العلاقة التي تربط كل من المؤسسات الكبيرة والصغيرة علاقة اعتمادية تبادلية واستمرارية ونجاح كل هذا يتوقف على استمرارية ونجاح الآخر¹.

كما تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في تعبئة الموارد المالية الخاصة والكفاءات المحلية وزيادة الادخار وتوجيهه نحو المجالات الاستثمارية بدلا من تجميده.

¹. ناجي بن حسين " آفاق الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مجلة الاقتصاد والمجتمع، مخبر المغرب الكبير الاقتصاد والمجتمع، جامعة قسنطينة 2، المجلد 2، العدد 2، ص 92 .

خلاصة الفصل الثاني

توصلنا خلال هذا الفصل إلى أن مناخ الأعمال هو مجموعة العوامل التي من شأنها تحفيز الإستثمارات وخلق نشاطات اقتصادية وتجارية وتوسيعها ومنه خلق فرص عمل جديدة، وأنه علناً أي دولة تسعى إلى تحسين مناخ أعمالها وجذب الإستثمارات أن تعمل على وضع مجموعة إصلاحات في القواعد القانونية والتنظيمية التي من شأنها تسهيل ممارسة الأعمال، فالإصلاحات في الجانب القانوني ضرورية لمرافقة الأعمال، ولعل هذا ما يظهر من خلال مجموعة المؤشرات التي يعدها الخبراء في تقارير سهولة أداء الأعمال.

هذه المؤشرات تتضمن مجموعة من الإجراءات التي تعتبر معايير لقياس بيئة الأعمال في أي دولة، وهي في حد ذاتها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بملف ضبط النشاط الاقتصادي عبر تأطيرها القانوني.

فكسب ثقة أصحاب الأعمال يتم عبر توفير الحماية القانونية لاستثماراتهم سواء في مرحلة إنشاء المشروع أو الكيان الاقتصادي أو من حيث ما يرافق عملها من حقوق التسجيل والعقود وحماية الملكية وتقديم القروض وتسهيل الحصول عليها وتحسين الإجراءات الإدارية والحماية القانونية وتقديم الضمانات في ذلك بما فيها اصلاح النظام القضائي.

إن هذه العوامل والمؤشرات التي تستهدف جلب الإستثمارات تجد لها علاقة مباشرة بمختلف آليات وبرامج التشغيل التي أقرتها الدولة، فهي آليات تعمل على توفير اليد العاملة وتأهيلها وتكوينها وتدريبها مما يحفز المستثمر ويخفف عليه الكثير من الأعباء، كما تتضمن مجموعة من التحفيزات والمزايا ذات الطابع الجبائي وشبه الجبائي، بالإضافة إلى توفير الدعم المالي والقروض وضمانها ومنح آجال لسدادها، كما أنها تساهم في التنوع الاقتصادي من خلال توفير المواد الأولية ونصف المصنعة وترقية المناولة، وكذلك التوازن الإقليمي عبر خلق مناطق نشاط جديدة.

الجماعة

يتضح من خلال هذه الدراسة، أن الجزائر قد بادرت بوضع مجموعة إصلاحات بهدف محاربة البطالة وترقية التشغيل من خلال عدة آليات وبرامج وأجهزة تعمل على مرافقة الشباب وضبط سوق الشغل وتقديم دعم مادي، هذه البرامج انطلقت من محورين وهما تفعيل العمل المأجور ودعم استحداث النشاطات.

ويلتمس التحول الكبير في هذه الرؤية من خلال انتقال السياسة العامة للتشغيل من مقارنة اجتماعية تستهدف امتصاص البطالة مثل عقود ما قبل التشغيل أو عقود التشغيل الأولية، وعقد الإدماج الاجتماعي للشباب بالإضافة إلى مختلف المنح المخصصة للنشاطات الاجتماعية، إلى مقارنة اقتصادية تستهدف تشجيع الإستثمار وتحفيزه بما فيها الإستثمار في العنصر البشري بهدف ربط مخرجات التكوين والتعليم العالي بسوق الشغل عبر عدة برامج، إذ نذكر منها ترقية الفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي، وجهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي يساهم في إدماج الشباب وإثراء سوق العمل بيد عاملة مؤهلة، والرفع من مردودية المدمجين وتطوير تخصصهم وتكليفه مع إحتياجات المؤسسات بما يكفل تثبيتهم في مناصب دائمة، حيث تضمن صيغا جديدة تستهدف جميع الفئات من حيث التأهيل المهني والعلمي، خصوصا برامج تكوين - تشغيل وتكوين - إدماج.

وفي جانب تشجيع انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتشجيع المبادرات الفردية، عملت الدولة من خلال أجهزة دعم التشغيل على تقديم دعم مادي ومرافقة المقاولين في كل مراحل المشروع وتكوينهم في ميدان التسيير وإدارة المشاريع، وتسهيل الحصول على التمويل من البنوك المشاركة في العملية، مع توفير مزايا وتدابير تشجيعية،

إن هذا التحول يؤكد وجود إرادة في هذا الجانب، إذ قامت الجزائر بإدخال تعديلات على قانون الاستثمار لتكييفها مع القوانين وتوجيهات المنظمات الدولية وجعلها في صالح تشجيع تدفقات الاستثمار الأجنبي، ولا تزال تقوم بالتحسينات اللازمة لأجل مواكبة التطور الاقتصادي والاجتماعي على أساس تكامل الجهود بين مختلف القطاعات من أجل تحسين وترقية مناخ الأعمال في الجزائر، والذي يتطلب تحسين البيئة السياسية والإقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتحسين الإجراءات الإدارية لأجل تسهيل إنشاء وممارسة الأعمال،

وتكللت بانشاء لجنة وطنية تعنى بتحسين مناخ الأعمال، وتضم مجموعات عمل تعمل على تحسين مؤشرات أداء الأعمال.

ولأهمية هذه الإجراءات يجب أن تؤطر وترافق بإصلاحات في الجانب القانوني والتنظيمي، والتي تستهدف تحسين وتحيين النصوص بما يخدم المؤشرات التي تعتمدها الهيئات الدولية خصوصا البنك الدولي في قياس مدى سهولة أداء الأعمال في أي قطر خصوصا ما تعلق منها بإجراءات لتأسيس المشاريع، حماية الملكية وتقديم القروض وضمانها وحماية المستثمرين.

فكسب ثقة المستثمرين ورجال الأعمال مرتبط بتهيئة البيئة التي تمارس فيها هذه الإستثمارات، وثبات السياسة الاقتصادية كأهم مكون من مكونات التنمية الشاملة، فالمستثمر يبني تصوره وقراره الاستثماري على دراسة شاملة لمدى توفر بيئة جذابة، تتوافر فيها البنية التحتية والموارد البشرية والمادية بالإضافة الى المناخ العام المتعلق بالانفتاح على القطاع الخاص ومدى توفر مزايا وتحفيزات مادية وغير مادية.

وتساهم آليات التشغيل في هذا المجال من خلال ما توفره هذه الأجهزة والبرامج من دعم مالي ومنح للقروض وتمويل للمشاريع ومرافقتها بالإضافة إلى المزايا والتحفيزات ذات الطابع الجبائي وشبه الجبائي، وكذلك برامج الادمج المهني التي تستهدف تأهيل وتنمية الموارد البشرية وتحسين التكوين، ومنه أيضا اسهامها في التكامل الاقتصادي عبر ترقية المناولة والتنويع في الإنتاج والتوزيع الجغرافي.

غير أنه ورغم كل هذه الجهود يسجل تدرج الجزائر في مراتب دنيا ضمن مؤشرات أداء الأعمال إذ ترتبت في المرتبة 157 عالميا متخلفة عن دول عربية شقيقة، ولعل هذا يرتبط أساسا بعدم توفر مرونة في المحيط الإداري بشأن تحسين الممارسات وتسهيل الاجراءات، إذ أنه يصدق دائما القول بأن الترسانة القانونية التي تزخر بها الجزائر تبقى مجرد حبر على ورق لأنها لم تترجم على أرض الواقع، فمن الملاحظات المسجلة:

- عدم ثبات النصوص التنظيمية المتعلقة بأجهزة وبرامج التشغيل، والتي يفترض أن تكون تعديلاتها مبنية على تصورات تستهدف تطويرها وتحقيق أهدافها من خلال تقييم نتائجها، غير أنه في الواقع نجد أن أغلبها يأتي تحت ضغط عوامل متعددة خصوصا ما يسمى بالغليان الاجتماعي، إذ لا نجد مرسوما تنفيذيا إلا تعدل مرات عديدة، وفي بعض الأحيان تصدر تعليمات ومراسلات توقف العمل بمراسيم أو تعطي تفسيرات لنصوص تنظيمية.
- التداخل والتفاوت غير المدروس بين برامج الإدماج المهني وبرامج النشاط الاجتماعي، أي عدم تفرد قطاع التشغيل بتنظيم والإشراف على برامج التشغيل، مثال ذلك جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي تشرف عليه وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وبرنامج الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات الذي تشرف عليه وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، حيث أن الجهازين يستهدفان فئة حاملي الشهادات ويختلفان في نسبة الأجور بفارق كبير ومدة العقد مما يؤثر في تحقيق الأهداف المسطرة خصوصا إذا علمنا بأن الاستفادة من أحدهما تمنع من الاستفادة من الثاني.
- ارتباط هذه البرامج بالتمويل الكامل من ميزانية الدولة مما يجعلها رهينة تقلبات أسعار النفط الذي يعتبر المصدر الأساس لمداخيل الدولة.
- تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية على ذهنيات المواطن الذي يفضل العمل المأجور على الاستثمار والمقاولة.
- رغم ما ساهمت فيه هذه برامج الشغل المأجور من تقليص نسبة البطالة إلا أنها توجه لها انتقادات خصوصا في تأثيرها بالتوجيهات السياسية التي سمحت بتشغيل نسبة كبيرة من طالبي العمل في قطاع المؤسسات ذات الطابع الإداري والإدارات العمومية، والتي بحكم المخطط العام والقانون الأساسي للوظيفة العمومية تحول

- دون إمكانية الإدماج المباشر لهذه الفئات مما يعمق حالة البطالة المقنعة التي تفيد تواجد فئة تتلقى أجور دون تقديم جهود كبيرة نظرا لتشبع الإدارات.
- عزوف الشباب عن العمل في القطاع الفلاحي رغم أنه من القطاعات الهامة.
 - الفساد المالي الذي أصبح ينخر الاقتصاد الوطني ويشكل حجر عثرة في سبيل ترقية الإستثمارات، ومن آثاره تشكيل تكتلات تؤثر على السوق.
 - وفي ختام هذه الدراسة نقدم بعض التوصيات التي شكلناها من خلال استقراء النتائج:
 - تفعيل التنسيق والحوار بين قطاعي التكوين والتعليم العالي وقطاع التشغيل لأجل تكيف الفروع مع احتياجات سوق الشغل.
 - عصرنة آليات المتابعة والتقييم والمراقبة، لأجل التحكم الجيد في سوق الشغل غير المنظم أو العمل غير الرسمي الذي يتمدد في أوساط الشباب الذين يفضلونه على أساس ما يذره من ربح سريع.
 - تشجيع منح القروض بدون فائدة لفائدة الاستثمارات المولدة لمناصب شغل، وتوجيهها نحو القطاعات المنتجة وفق احتياجات السوق والتنمية المحلية.
 - تشجيع الإستثمار في سوق الأوراق المالية، بما يساهم في توظيف القيم المالية.
 - تفعيل صيغ جهاز المساعدة على الإدماج المهني وتوجيهها نحو القطاع الاقتصادي فقط، خصوصا في مجال عقود العمل المدعمة وعقود تكوين-تشغيل.
 - تحسين وتسريع وتبسيط الاجراءات الادارية في مجال ترقية مناخ الأعمال والاستثمار.
 - توفير إرادة سياسية لأجل تشجيع حرية الاستثمار والصناعة التي أكد عليها المؤسس في دستور البلاد، وتذليل العقبات التي تحول دون تحقيق الاستثمارات.
 - إثراء مدونة العمل وإعادة طرح مشروع تعديل قانون العمل عبر فتح حوار جاد وفعال مع مختلف القطاعات والشركاء من نقابات العمال وأرباب العمل.

المراجع

(I) المراجع باللغة العربية

(1). الكتب:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر، الجزء الأول "مبادئ قانون العمل"، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، بن عكنون الجزائر، 2004.
2. اياد عبد الفتاح النصور، أساسيات الاقتصاد الكلي، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع . عمان، 2013.
3. بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن 2008.
4. بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان 2010.
5. رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، عالم المعرفة، الكتاب رقم 226، سلسلة كتب يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب بالكويت، أكتوبر 1998.
6. سالمى وردة، دروس في القانون العام الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 2016-2017.
7. ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
8. عدون ناصر دادي، العايب عبد الرحمان، "البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد" (من خلال حالة الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
9. عليوش قربوع كمال، قانون الاستثمار في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1999.
10. لعشب محفوظ، الوجيز في القانون الاقتصادي، النظرية العامة وتطبيقاتها في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1993.
11. محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر تطور التشغيل، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
12. منصورى الزين، تشجيع الاستثمار وأثره على التنمية الاقتصادية، دار الراية للنشر ولتوزيع، الأردن، الطعة الأولى، 2012.

(2). الرسائل والمذكرات الجامعية

1. دحماني محمد أدرويش، إشكالية التشغيل في الجزائر :محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع: اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان، 2013.
2. شنتوفي عبد المجيد، المعاملة الإدارية والضريبية للاستثمارات في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2017.
3. زويتير الطاهر، إشكالية التشغيل في الزراعة (دراسة حالة الجزائر)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 1997.
4. علوي فاطمة الزهراء، المناولة الصناعية خيار استراتيجي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع دراسة تطبيقية في قطاع المحروقات - رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، 2010.
5. والي سهيلة، الجوانب القانونية لمفهوم مناخ الأعمال في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2011.
6. شلاوشي رشيد، لعربي توفيق، الإطار القانوني لعقد المناولة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص ادارة أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة، 2015.

(3) المقالات:

1. رواب عمار، غربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، العدد الخامس، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2011 .
2. سحوت جهيد، دور سلطات ضبط الاتصالات المغاربية في تكريس المنافسة الحرة: مقارنة قانونية، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، صادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، العدد 07، سنة 2017.
3. محمد عبد الحليم عمر، هل يوفر الإسلام بيئة صالحة للأعمال؟، مجلة الوعي الإسلامي، العدد 494، أكتوبر. نوفمبر 2006، إصدار وزارة الأوقاف الكويتية.
4. ناجي بن حسين" آفاق الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مجلة الاقتصاد والمجتمع، مخبر المغرب الكبير الاقتصاد والمجتمع ، جامعة قسنطينة 2 ، المجلد 2، العدد 2.
5. ناجي بن حسين، تحليل وتقييم مناخ الاستثمار في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري قسنطينة، العدد31 ، المجلد ب، 2009.

6. يوسف محمد، التأمين على القرض العقاري الموجه لتمويل السكن في الجزائر ، دفاتر الساسة والقانون، مجلة دورية محكمة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي برباح ورقلة ، العدد 18، جانفي 2018.

(4) المداخلات:

1. بن عميروش ريمة، "مستجدات الاستثمار على ضوء القانون رقم 16-09 و نصوصه التطبيقية"، مداخلة بالملتقى الوطني حول واقع الاستثمار في الجزائر في ظل القانون رقم 16/09 المتعلق بترقية الاستثمار، كلية الحقوق لجامعة جيجل، 28 نوفمبر 2017، منشورة بموقع جامعة جيجل.
2. قدي عبد المجيد، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمناخ الاستثماري"، الملتقى الوطني الأول، حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، مخبر العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الأغواط، المنعقد يومي 08-09 أبريل 2002.
3. ماضي بلقاسم، بوضياف عبير "ثقافة المؤسسة والمقاولاتية" مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية الأولى حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة ، المنعقدة أيام 06/07 و 08 أبريل 2010 .
4. موشارة حنان، "دور شركة إعادة التمويل الرهنوي في تمويل عمليات الترقية العقارية"، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول إشكالات العقار الحضري واثرها على التنمية في الجزائر، المنعقد في 17 و 18 فيفري 2013، مجلة الحقوق والحريات، العدد التجريبي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

(5) النصوص القانونية والتنظيمية

(أ). الدستور

1. مرسوم رئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتضمن اصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 76 الصادر في 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم، صادر بنسخته الكاملة بموجب القانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14 صادر في 07 مارس 2016.

(ب). القوانين

1. قانون رقم 63-277 مؤرخ في 26 جويلية 1963، يتضمن قانون الاستثمارات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 53 صادر في 02 أوت 1963 (ملغى).
2. قانون رقم 78-12 مؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32 صادر في 08 أوت 1978 (ملغى).

3. قانون رقم 81-10 مؤرخ في 11 جويلية 1981، يتعلق بتشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28 صادر في 14 جويلية 1981، معدل ومتمم.
4. قانون رقم 87-20 مؤرخ في 23 ديسمبر 1987 يتضمن قانون المالية لسنة 1988، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 54 صادر في 28 ديسمبر 1987.
5. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1902، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17 صادر في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم.
6. مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34 صادر في 01 جوان 1994، معدل ومتمم.
7. قانون رقم 98-12 مؤرخ في 31 ديسمبر 1998، يتضمن قانون المالية لسنة 1999، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 98 صادر في 31 ديسمبر 1998.
8. قانون رقم 04-19 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 83 صادر في 26 ديسمبر 2004.
9. قانون رقم 06-21 مؤرخ في 11 ديسمبر 2006، يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 80 صادر في 11 ديسمبر 2006.
10. قانون رقم 06-24 مؤرخ في 26 ديسمبر 2006، يتضمن قانون المالية لسنة 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 85 صادر في 27 ديسمبر 2006.
11. قانون رقم 09-01 مؤرخ في 22 جويلية 2009، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2009، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44 صادر في 26 جويلية 2009.
12. قانون رقم 11-11 مؤرخ في 18 جويلية 2011، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2011، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 40 صادر في 20 جويلية 2011.
13. قانون رقم 13-08، مؤرخ في 30 ديسمبر 2013، يتضمن قانون المالية لسنة 2014، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 68، صادر في 31 ديسمبر 2013.
14. قانون رقم 15-04 مؤرخ في 01 فيفري 2015، يحدد القواعد العامة المتعلقة بالتوقيع والتصديق الإلكترونيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15 صادر في 10 فيفري 2015.
15. قانون رقم 15-20 مؤرخ في 30 ديسمبر 2015، يعدل ويتمم الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 71 صادر في 30 ديسمبر 2015.

16. قانون رقم 16-09 المؤرخ في 03 أوت 2016، يتعلق بترقية الاستثمار، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 صادر في 03 أوت 2016، معدل ومتمم، سيما بموجب المادة 05 من القانون 18-13 المؤرخ في 11 جويلية 2018، المتضمن قانون المالية التكميلي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 42 صادر في 15 جويلية 2018.

17. قانون رقم 17-02 مؤرخ في 10 جانفي 2017، يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02 صادر في 11 جانفي 2017.

(ج) الأوامر:

1. أمر رقم 66-284، مؤرخ في 15 سبتمبر 1966، يتضمن قانون الإستثمارات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 80 صادر في 17 سبتمبر 1966.

2. أمر رقم 69-31، مؤرخ في 22 ماي 1969، يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتفرقة في مجال الإستخدام والمهنة التي أقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 25 جوان 1958 في دورته الثانية والأربعين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، صادر في 06 جوان 1969.

3. أمر رقم 71-42، مؤرخ في 17 جوان 1971، يتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 53 صادر في 29 جوان 1971 (ملغى).

4. أمر رقم 75-31، مؤرخ في 29 أفريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39 صادر في 16 ماي 1975 (ملغى).

5. أمر رقم 75-58، مؤرخ 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78 صادر في 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم.

6. أمر رقم 76-101، ممضى في 09 ديسمبر 1976، يتضمن قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 102 صادر في 22 ديسمبر 1976، معدل ومتمم.

7. أمر رقم 76-105، المؤرخ في 09 ديسمبر 1976، يتضمن قانون التسجيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 81 صادرة في 18 ديسمبر 1977، معدل ومتمم.

8. أمر رقم 01-03، مؤرخ في 20 أوت 2001، يتعلق بتطوير الإستثمار، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47 صادر في 22 أوت 2001، معدل ومتمم (ملغى باستثناء المواد 06-18-22 منه).

(د) المراسيم الرئاسية:

1. مرسوم رئاسي رقم 96-234 مؤرخ في 02 جويلية 1996 يتعلق بدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 41 صادر في 03 جويلية 1996.

2. مرسوم رئاسي رقم 96-330 ممضى في 07 أكتوبر 1996، يتضمن الموافقة على إتفاق القرض رقم 4006 أ ل الموقع في 3 مايو سنة 1996 بواشنطن، بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية والبنك الدولي للإنشاء والتعمير، لتمويل مشروع دعم الشبكة الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 59 صادر في 09 أكتوبر 1996.

3. مرسوم رئاسي رقم 03-514 مؤرخ في 30 ديسمبر 2003، يتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 84 صادر في 31 ديسمبر 2003، معدل ومتم.

4. مرسوم رئاسي رقم 04-13 مؤرخ في 22 جانفي 2004، يتعلق بجهاز القرض المصغر، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06 صادر في 25 جانفي 2004، معدل ومتم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 11-133 المؤرخ في 22 مارس 2011، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 19 صادر في 27 مارس 2011.

5. مرسوم رئاسي رقم 06-61 مؤرخ في 11 فيفري 2006، يتضمن التصديق على الإتفاقية 181 المعتمدة بجونيف في 19 جوان 1997 بشأن وكالات الإستخدام الخاصة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 07 صادر في 12 فيفري 2006.

هـ). المراسيم التنفيذية

1. مرسوم تنفيذي رقم 62-99 ، مؤرخ في 29 نوفمبر 1962، يتضمن احداث المكتب الوطني لليد العاملة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 06 صادر في 30 نوفمبر 1962 (ملغى).

2. مرسوم رقم 63-153 ، مؤرخ في 25 أبريل 1963 ، يتعلق بمراقبة الاستخدام وتشغيل اليد العاملة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 27 ، صادر في 03 ماي 1963 (ملغى).

3. مرسوم تنفيذي رقم 89-33 مؤرخ في 21 مارس 1989، يحدد كفيات سير حساب التخصيص الخاص رقم 302-049 "صندوق المساعدة لتشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 12 صادر في 22 مارس 1989، معدل ومتم (ملغى).

4. مرسوم تنفيذي رقم 89-34 مؤرخ في 21 مارس 1989، يتعلق بالإعفاء من الدفع الجزافي والضريبة عن الرواتب والأجور في إطار البرامج المخصصة لتشغيل الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 12 صادر في 22 مارس 1989.

5. مرسوم تنفيذي رقم 90-143 مؤرخ في 22 ماي 1990، يتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب، ويحدد القانون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21 صادر في 23 ماي 1990.

6. مرسوم تنفيذي رقم 90-259 مؤرخ في 08 سبتمبر 1990، يعدل ويتم الأمر 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، وتغيير تسميته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39 صادر في 12 سبتمبر 1990.
7. مرسوم تنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 06 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44 صادر في 07 جوان 1994، معدل ومتم.
8. مرسوم تنفيذي رقم 94-336 مؤرخ في 24 أكتوبر 1994، يتضمن تطبيق أحكام المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-08 المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 71 صادر في 02 نوفمبر 1994، معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي رقم 96-353، مؤرخ في 19 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 62 صادر في 20 أكتوبر 1996.
9. مرسوم تنفيذي رقم 96-232 مؤرخ في 29 جوان 1996، يتضمن انشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 40 صادر في 30 جوان 1996، معدل ومتم.
10. مرسوم تنفيذي رقم 96-295 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996 يحدد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 087-302 الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52 صادر في 11 سبتمبر 1996، معدل ومتم.
11. مرسوم تنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52 صادر في 11 سبتمبر 1996، معدل ومتم.
12. مرسوم تنفيذي رقم 96-297 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب صاحب المشروع ومستواها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52، صادر في 11 سبتمبر 1996.(ملغى).
13. مرسوم تنفيذي رقم 97-474 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82 صادر في 14 ديسمبر 1997.
14. مرسوم تنفيذي رقم 98-200 مؤرخ في 09 جويلية 1998، يتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 42 صادر في 14 جويلية 1998، معدل ومتم.
15. مرسوم تنفيذي رقم 98-402 مؤرخ في 02 ديسمبر 1998، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 91 صادر في 06 ديسمبر 1998، معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي 04-102 المؤرخ في 01 أبريل 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 20 صادر في 04 أبريل 2004.(ملغى).

16. مرسوم تنفيذي رقم 02-373، مؤرخ في 1 نوفمبر 2002، يتضمن انشاء صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 74 صادر في 13 نوفمبر 2002.
17. مرسوم تنفيذي رقم 03-288 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم: 96-296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل السباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 54 صادر في 10 سبتمبر 2003 .
18. مرسوم تنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003، يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 54، صادر في 11 سبتمبر 2003.
19. مرسوم تنفيذي رقم 04-03 مؤرخ في 03 جانفي 2004، يتضمن إنشاء صندوق الكفالة المشتركة لضمان مخاطر قروض إستثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة و تحديد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03 صادر في 11 جانفي 2004.
20. مرسوم تنفيذي رقم 04-15 مؤرخ في 22 جانفي 2004، يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها، معدل و متمم، سيما بالمرسوم التنفيذي 19-137 المؤرخ في 29 أفريل 2019، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 0529 صادر في 05 ماي 2019.
21. مرسوم تنفيذي رقم 04-16 مؤرخ في 22 جانفي 2004، يتضمن احداث صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة وتحديد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06 صادر في 25 جانفي 2004.
22. مرسوم تنفيذي رقم 05-212، مؤرخ في 08 جوان 2005، يتضمن انشاء المرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر وتشكيله وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 40 صادر في 08 جوان 2005.
23. مرسوم تنفيذي رقم 06-370، مؤرخ في 19 أكتوبر 2006، يتضمن انشاء الصندوق الوطني لتحصيل إشتراكات الضمان الاجتماعي و تنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 67 صادر في 28 أكتوبر 2006.
24. مرسوم تنفيذي رقم 06-77 مؤرخ في 18 فيفري 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09 صادر في 19 فيفري 2006، معدل و متمم، بالمرسوم التنفيذي رقم 19-140 المؤرخ في 29 أفريل 2019، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29 صادر في 05 ماي 2019.
25. مرسوم تنفيذي رقم 07-123 مؤرخ في 24 أفريل 2007، يضبط شروط وكيفيات منح الإعتماد لهيئات التنصيب الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بالخدمة العمومية لتنصيب العمال، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28 صادر في 02 ماي 2007.

26. مرسوم تنفيذي رقم 07-386 ، مؤرخ في 05 ديسمبر 2007، يحدد مستوى وكيفيات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 06-21، والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77 صادر في 09 ديسمبر 2007.
27. مرسوم تنفيذي رقم 08-126 مؤرخ في 19 أبريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22 صادر في 30 أبريل 2008، معدل ومتم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 04 نوفمبر 2010، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 68 صادر في 10 نوفمبر 2010، والمرسوم التنفيذي رقم 11-105، المؤرخ في 06 مارس 2011، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14 صادر في 06 مارس 2011، والمرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21 صادر في 23 أبريل 2013.
28. مرسوم تنفيذي رقم 08-127 مؤرخ في 30 أبريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23 صادر في 04 ماي 2008.
29. مرسوم تنفيذي رقم 09-94، مؤرخ في 22 فيفري 2009، يحدد فترات وخصائص المعلومات وكذا المعطيات الإحصائية المرسله إلى الوكالة الوطنية للتشغيل من طرف المستخدمين والبلديات والهيئات الخاصة المعتمدة للتصويب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13 صادر في 25 فيفري 2009.
30. مرسوم تنفيذي رقم 09-170 مؤرخ في 02 ماي 2009، يحدد صلاحيات وتشكيلة مجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين وكيفيات تنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29 صادر في 17 ماي 2009.
31. مرسوم تنفيذي رقم 09-305، مؤرخ في 10 سبتمبر 2009 ، يتعلق بجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد رقم 54 صادر في 16 سبتمبر 2009، معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي رقم 12-78 المؤرخ في 12 فيفري 2012، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 09 صادر في 19 فيفري 2012.
32. مرسوم تنفيذي رقم 10-71، مؤرخ في 31 جانفي 2010، يحدد كيفيات تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي بعنوان ترقية التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09 صادر في 03 فيفري 2010.
33. مرسوم تنفيذي رقم 10-101، المؤرخ في 29 ماس 2010، يتضمن إنشاء اللجنة الوطنية لترقية التشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21 صادر في 31 مارس 2010.
34. مرسوم تنفيذي رقم 11-119، المؤرخ في 20 مارس 2011، يحدد شروط وكيفيات وضع المحلات المنجزة في إطار برنامج "تشغيل الشباب" تحت التصرف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17 صادر في 20 مارس 2011.

35. مرسوم تنفيذي رقم 17-100 مؤرخ في 05 مارس 2017، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 06-356 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006، والمتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 16 صادر في 08 مارس 2017.
36. مرسوم تنفيذي رقم 17-102، مؤرخ في 05 مارس 2017، يحدد كفاءات تسجيل الاستثمارات وكذا شكل ونتائج الشهادة المتعلقة به، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 16 صادر في 08 مارس 2017.
37. مرسوم تنفيذي رقم 18-112 مؤرخ في 05 أبريل 2018، يحدد نموذج مستخرج السجل التجاري الصادر بواسطة إجراء إلكتروني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21 صادر في 11 أبريل 2018.
38. مرسوم تنفيذي رقم 18-170 مؤرخ في 26 جوان 2018، يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 39 صادر في 04 جويلية 2018 .
39. مرسوم تنفيذي رقم 18-191 مؤرخ في 22 جويلية 2018، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 03-290 المحدد لشروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44 ، صادر في 22 جويلية 2018 .
40. مرسوم تنفيذي رقم 18-86، مؤرخ في 05 مارس 2018، يتضمن آلية متابعة التدابير والإصلاحات الهيكلية في إطار تنفيذ التمويل غير التقليدي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15 صادر في 07 مارس 2018.
41. مرسوم تنفيذي رقم 19-137 مؤرخ في 29 أبريل 2019، يتم المرسوم التنفيذي 04-15 الذي يحدد شروط الاعانة المقدمة للمستفيدين من قرض مصغر ومستواها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29 صادر في 05 ماي 2019.
42. مرسوم تنفيذي رقم 19-149، مؤرخ في 29 أبريل 2019، يتعلق بمعاينة الشروع في مرحلة الاستغلال في الاستثمارات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 31 صادر في 12 ماي 2019 .

(و). القرارات

1. قرار مؤرخ في 25 جانفي 2007، يتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32 صادر في 16 ماي 2007.
2. قرار وزاري مؤرخ في 24 جويلية 2008، يتضمن نماذج عقود الإدماج وعقود تكوين-تشغيل وعقود العمل المدعم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49 صادر في 03 سبتمبر 2008، معدل ومتمم.
3. قرار وزاري مؤرخ في 22 أكتوبر 2009 ، يحدد خصائص ونماذج استثمارات تقديم المعلومات والمعطيات الاحصائية المرسله الى الوكالة الوطنية للتشغيل من طرف المستخدمين والبلديات والهيئات الخاصة المعتمدة للتصويب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11 صادر في 10 فيفري 2010.

4. قرار وزاري مؤرخ في 224 نوفمبر 2011 ، يتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 36 ، صادر في 13 جوان 2012.

(6) النشرات والتقارير:

1. البنك الدولي، التقرير السنوي لمناخ الأعمال 2019.
2. البنك الدولي، "تحسين مناخ الاستثمار من أجل الجميع"، تقرير عن التنمية في العالم 2005.
3. توصيات ورشة العدالة والعولمة، متاح عبر الموقع الرسمي لوزارة العدل، <https://www.mjustice.dz> تاريخ الاطلاع: 20 ماي 2019 على الساعة: 18:00.
4. المركز الإحصائي دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، "إحصاءات العمل ما بين البيانات الإدارية والمسوح الإحصائية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية"، 2015.
5. المكتب الدولي للعمل جنيف، "سياسات التشغيل الوطنية دليل لمنظمات العمال"، منشورات منظمة العمل الدولية، 2015
6. المكتب الدولي للعمل جنيف، "الانتقال من الاقتصاد غير المنظم الى الاقتصاد المنظم"، التقرير الخامس لأعمال الدورة 103 لمؤتمر العمل الدولي 2014.
7. منظمة الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لسنة 2004.
8. المنظمة الدولية للعمل، "المسح العام بشأن معايير التشغيل في ضوء الإعلان لسنة 2008 بشأن العدالة الإجتماعية من أجل عولمة عادلة"، مؤتمر منظمة العمل الدولية، لدورة 99 لسنة 2010.
9. المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، تقرير حول مناخ الاستثمار وحجم الاستثمارات في الدول العربية، 1996 .
10. المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، مناخ الاستثمار في الدول العربية، الكويت 2008 .
11. المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، بيئة أداء الأعمال في الدول العربية لسنة 2013 ، النشرة الفصلية السنة الثلاثون، العدد الفصلي الرابع، أكتوبر-ديسمبر 2012.

(II) المراجع باللغة الفرنسية:

Documents :

1. Office national des statistiques, enquete emploi aupres des menages 2010, alger O.N.S, 2010
2. Circulaire N°11/ MF/DGI/DLRF/LF 2018 du 30 octobre 2018, relative au Avantages fiscaux: suppression des avantages exceptionnels au profit des investissements présentant un intérêt particulier pour l'économie nationale.
- 3.

(III). مواقع إلكترونية:

- البوابة الإلكترونية <https://sidjilcom.cnrc.dz>
- البوابة الإلكترونية www.jibayatic.dz
- البوابة الإلكترونية لإنشاء المؤسسات، www.jecreemontreprise.dz
- البوابة الإلكترونية، www.an-cadastre.dz/wathikacad/acces_prof.php
- الموقع الإلكتروني للمديرية العامة للجمارك www.douane.gov.dz
- الموقع الإلكتروني لممارسة أنشطة الأعمال <http://arabic.doingbusiness.org>
- الموقع الرسمي للجنة الوطنية لتحسين مناخ الأعمال <http://www.climatdesaffaires.dz>
- الموقع الرسمي للديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz
- الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، www.cnac.dz
- الموقع الرسمي للمديرية العامة للضرائب، www.mfdgi.gov.dz
- الموقع الرسمي للمؤسسة العربية لضمان الاستثمار <http://www.dhaman.net/ar>
- الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر www.angem.dz
- الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار : <http://www.andi.dz>
- الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، <http://www.msnfcf.gov.dz>
- الموقع الرسمي لوزارة العدل، www.mjjustice.dz
- الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <http://www.mtess.gov.dz>
- الموقع الرسمي للبنك الدولي: <http://www.worldbank.org>
- موقع جامعة مونسوتا مكتبة حقوق الإنسان <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>
- موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org
- موقع منظمة الأمم المتحدة: <https://www.un.org>
- الموقع الرسمي لبرنامج أفاق <https://www.programme-afeq.org>

الفهرس

الفهرس

الصفحة	المحتويات
أ - ط	المقدمة.....
الفصل الأول: الآليات التنظيمية والهيكلية للتشغيل	
10	تقديم الفصل.....
11	المبحث الأول: التشغيل والمفاهيم المرتبطة به
11	المطلب الأول: المقصود بالتشغيل.....
12	الفرع الأول: مفهوم التشغيل.....
12	أولاً: تعريف التشغيل.....
14	ثانياً: التمييز بين التشغيل والعمل.....
17	الفرع الثاني: مفاهيم حول البطالة.....
17	أولاً: تعريف البطالة.....
20	ثانياً: قياس البطالة وصورها.....
23	المطلب الثاني: سوق الشغل والإطار المنظم له.....
24	الفرع الأول: تنظيم سوق الشغل.....
24	أولاً: مفهوم سوق الشغل.....
26	ثانياً: تنظيم سوق الشغل في الجزائر.....
30	الفرع الثاني: هيئات التنصيب.....
31	أولاً: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM المرفق العمومي للتنصيب.....
38	ثانياً: هيئات التنصيب الخاصة.....
44	المبحث الثاني: تعدد آليات التشغيل
45	المطلب الأول: برامج التشغيل المأجور.....
47	الفرع الأول: أجهزة الإدماج المهني.....

47	أولاً: برنامج عقود التشغيل الأولية CPE
48	ثانياً: جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP
53	الفرع الثاني: أجهزة التنمية الاجتماعية والإدماج عن طريق التشغيل
53	أولاً: برامج المنحة الاجتماعية
55	ثانياً: برامج الإدماج عن طريق التشغيل
58	المطلب الثاني: أجهزة الإستثمار ودعم استحداث النشاط
58	الفرع الأول: الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
58	أولاً: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
65	ثانياً: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC
69	الفرع الثاني: أجهزة مسيرة من قطاعات غير قطاع التشغيل
69	أولاً: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
73	ثانياً: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI
76	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: مساهمة آليات التشغيل في تحسين بيئة الأعمال	
78	تقديم الفصل
79	المبحث الأول: مناخ الأعمال في الجزائر
79	المطلب الأول: مفهوم مناخ الأعمال
80	الفرع الأول: المقصود بمناخ الأعمال
80	أولاً: تعريف مناخ الأعمال
81	ثانياً: التمييز بين مناخ الأعمال ومناخ الاستثمار
83	الفرع الثاني: مؤشرات سهولة أداء الأعمال
83	أولاً: مؤشرات تأسيس وممارسة الأعمال
85	ثانياً: مؤشرات الحماية القانونية
87	المطلب الثاني: جهود الجزائر في تحسين بيئة الأعمال
88	الفرع الأول: تنظيم ممارسة أنشطة الأعمال

93	أولاً: تحسين الاجراءات الإدارية.....
96	ثانياً: مراجعة النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بتسجيل ومرافقة المؤسسات...
100	الفرع الثاني: تكريس الحماية القانونية والقضائية.....
101	أولاً: الحماية القانونية للملكية الفردية.....
102	ثانياً: الحماية القانونية للدائنين
104	ثالثاً الحماية القانونية للمستثمرين.....
105	المبحث الثاني: مساهمة برامج وأجهزة التشغيل في تطوير بيئة الأعمال.....
105	المطلب الأول: التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية.....
106	الفرع الأول: التحفيزات ذات الطابع الجبائي.....
106	أولاً: المزايا الممنوحة في إطار دعم أجهزة استحداث النشاط
109	ثانياً: المزايا الممنوحة في إطار جهاز الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI
113	الفرع الثاني: التحفيزات شبه الجبائية.....
114	أولاً: التخفيضات والإمميزات الممنوحة.....
116	ثانياً: إجراءات منح الامتيازات وشروطها.....
119	المطلب الثاني: دور آليات التشغيل في المجال الاقتصادي.....
119	الفرع الأول: دوماً في تنمية وتأهيل الموارد البشرية.....
120	أولاً: تخفيف الأعباء في مجال التكوين والأجور.....
124	ثانياً: نشر ثقافة المقاوله.....
127	الفرع الثاني: دورها في دعم التكامل الاقتصادي.....
127	أولاً: التكامل المباشر.....
129	ثانياً: التكامل غير المباشر.....
130	خلاصة الفصل الثاني.....
131	الخاتمة.....
135	قائمة المراجع.....
149	الفهرس.....

الملخص :

يقصد بمناخ الأعمال مجموعة العوامل التي من شأنها تحفيز الإستثمارات وخلق نشاطات وتوسيعها ومنه خلق فرص عمل جديدة، وعلى أي دولة تسعى الى تحسين مناخ أعمالها وجذب الإستثمارات أن تعمل على وضع مجموعة إصلاحات في القواعد القانونية والتنظيمية التي من شأنها تسهيل ممارسة الأعمال، فالإصلاحات في الجانب القانوني ضرورية خصوصا ما تعلق منها بمؤشرات سهولة أداء الاعمال، في هذا الصدد أنشأت الجزائر "اللجنة الوطنية لتحسين مناخ الأعمال".

وتساهم آليات التشغيل في تحسين مناخ الأعمال في الجزائر، من خلال علاقة تكامل، فغياب اليد العاملة المؤهلة يؤثر سلبا على تشجيع نمو واستمرارية الإستثمارات، في حين أن هذه البرامج بما تتضمنه من تحفيزات ومزايا تعتبر عامل جذب للإستثمارات، حيث تسهم في تنمية الموارد البشرية وتطويرها من خلال التكوين والتدريب وتوفير يد عاملة محلية غير مكلفة، مما يشجع على توسيعها وبالتالي استقطاب يد عاملة جديدة، بالإضافة إلى ما توفره أجهزة استحداث النشاط من تنويع في المنتجات مما يحفز المناولة، كما أن توسعها الجغرافي من شأنه تحقيق التوازن الإقليمي ومنه خلق مناطق نشاط جديدة.

Résumé :

Le climat des affaires est un ensemble des facteurs qui stimuleront les investissements, créeront et étendront des activités, créeront de nouveaux emplois, donc tout pays cherchant à améliorer son climat des affaires et à attirer des investissements devrait travailler sur un ensemble de réformes juridiques et réglementaires qui faciliteront les affaires. Surtout en ce qui concerne les indicateurs de facilité de faire des affaires, l'Algérie a mis en place à cet égard le «Comité National dédié à l'Amélioration de l'Environnement des Affaires».

Les mécanismes de l'emploi contribuent à l'amélioration du climat des affaires en Algérie, par le biais d'une relation d'intégration, l'absence de la main-d'œuvre qualifiée influe sur la création et la continuité des investissements, alors que ces programmes, y compris les incitations et les avantages, sont des facteurs d'attirer les investissements, contribuant au développement et à la valorisation des ressources humaines, à travers la Formation et la disponibilité d'une main-d'œuvre locale peu coûteuse, qui encourage l'expansion et attirer une nouvelle main-d'œuvre, outre ces dispositifs contribué pour développer la diversification de leurs produits, ce qui stimule la sous-traitance, et son expansion géographique permettra d'atteindre un équilibre régional et la création de zones d'activité.