

دراسة سوسيو- احصائية للوكالة الوطنية
للتشغيل

**Socio-statistical study of the National
Employment Agency**

فتيحة بن فرحات
جامعة لونيبي علي البلدية 2
rahildjavad@outlook.fr

سامية زيوج*
جامعة لونيبي علي البلدية 2
zebboudjsamia@gmail.com

تاريخ القبول: 2021/07/18

تاريخ الاستلام: 2021/06/01

ملخص:

تدور إشكالية الدراسة حول قضية التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل ومدى تحقيق التوافق في سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل في الجزائر، إذ نهدف إلى تقديم تشخيص للوكالة الوطنية للتشغيل ANEM من خلال عرض قراءات نظرية وإحصائية سوسيوولوجية لكل من مهامها، عروض التشغيل، نسبة التتصيب والتوظيف، ومدى رضا الفئة الطالبة لعروض التشغيل. فقد خلصت الدراسة لعدة استنتاجات من بينها هيمنة كل من القطاع الصناعي وقطاع الخدمات بعرض اكبر نسبة من عروض التشغيل واكبر نسبة كذلك من التتصيب، كما تبين أن اكبر نسبة توظيف كانت من طرف القطاع الوطني الخاص بالدرجة الأولى ومن تم القطاع العمومي، إلا أن بالرغم من هذه العروض فقد تبين أن هناك رفض من قبل الفئة البطالة لعروض التشغيل المقدمة من طرف الوكالة لأسباب اجتماعية، اقتصادية وجغرافية مما يبرز أن هناك خلافا في إستراتيجية التوافق بين عروض التشغيل والخصوصيات الفردية لطالبي العمل. الكلمات المفتاحية: سوق العمل، سياسة التشغيل، بطالة، عروض تشغيل، تتصيب.

Abstract :

The problem of the study revolves around the issue of the balance between supply and demand in the labor market offered by the National Agency for Employment in Algeria, as we aim to provide a diagnosis to the National Employment Agency (ANEM) by presenting theoretical and statistical readings.

The study concluded several conclusions, including the dominance of both the industrial and service sectors by offering the largest percentage of employment and installation offers, and it became clear that there was a rejection by the unemployment group of the employment offers presented by the agency for various reasons.

Key words:

Labor market, Operating policy, unemployment, Job offers, inauguration.

* المؤلف المرسل

مقدمة :

تعد سياسات التشغيل من بين السياسات الهامة بالمجتمع وهذا لما لها من اثر على توازن المجتمع ونمائه فلقد أولت السلطات العليا بالمجتمع الجزائري أهمية بالغة لسياسة التشغيل وهذا يظهر جليا من خلال تعدد استراتيجيات التشغيل واستحداث برامج مولدة لمناصب الشغل سواء كان ذلك على المدى البعيد أو القريب أو كان لتشغيل دائم أو مؤقت؛ وكما اعتمدت السلطات العليا على تخطيط استراتيجي لسوق العمل يتم تسييره وفق ضوابط معينة تجمع بين خصائص الفئات العمرية، خصائص المؤهلات العلمية، خصوصيات الجنس...الخ.

فتوازن عروض العمل مع طلبات الفئات البطالة يعبر عن استقرار في أنساق المجتمع، أما حدوث الخلل بالمجتمع فينتج عندما تتزايد طلبات العمل مقابل عروض عمل محدودة، ولهذا نستطيع القول أن سياسة التشغيل في الجزائر سارت في مسعى استراتيجي تطوري من خلال إنشاء عدة مؤسسات تعمل على إعطاء دفع لسياسات التشغيل و إدماج اكبر عدد من الفئة البطالة.

فمن بين المؤسسات الخالقة لمناصب العمل نجد الوكالة الوطنية للتشغيل والتي هي موضوع دراستنا والتي تلعب دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، فهي تساعد على تنظيم سوق العمل الوطني وتطوره، إذ تم الإعلان من خلال موقعها الرسمي أنها تمكنت من تنصيب 20313 شخص خلال شهر أوت من سنة 2019 موزعة على مختلف القطاعات.

تتمحور الإشكالية حول قضية عروض التشغيل المقدمة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل ومدى استجابتها لطلبات الفئة البطالة كون هدفها الرئيسي يتمحور حول ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم ومنه تنصيبهم، وهذا تجسيدا لسياسة الدولة في المجال الاجتماعي والاقتصادي على حد سواء من خلال مرافقة الفئات الطالبة للعمل ومنه إيصالهم لوضعية تضمن لهم منصبا في عالم الشغل من خلال استراتيجيات هادفة.

من خلال ما سبق سوف نتطرق في عرضنا لمجمل مهام الوكالة الوطنية للتشغيل بالارتكاز على الإحصائيات المقدمة من طرف الوكالة بغية الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما هي مهام وأهداف الوكالة الوطنية للتشغيل؟ وما هي القراءات السوسولوجية من وراء إنشاء هذه الوكالة؟
- ما نوع مناصب الشغل المقترحة من طرف الوكالة خلال سنة 2019 ؟

- ما هي القطاعات الأكثر عرضاً لمناصب الشغل؟
- ما هي نسبة التشغيل بالوكالة الوطنية للتشغيل؟
- ما مدى رضا الفئة البطالة بعروض التشغيل المقترحة من طرف الوكالة؟

تكمن أهمية الدراسة في التطرق لإحدى المؤسسات التي تعكس سياسة التشغيل في الجزائر وهي الوكالة الوطنية للتشغيل، بحيث سوف نسلط الضوء على أهم الإحصائيات المعروضة من طرفها، والتي نصبوا من خلالها لتشخيص قضية العرض والطلب ومدى رضا الفئة البطالة وقبولهم بالمناصب المقترحة من طرف الوكالة. وعلى العموم نهدف من خلال هذا المقال لعرض قراءات نظرية وإحصائية ميدانية للوكالة الوطنية للتشغيل ومنه محاولة كشف مدى تمكنها من تحقيق الهدف الأسمى لسياسة التشغيل المتمثل في تنصيب أكبر عدد من طالبي الشغل.

بغية الرد على تساؤلات الدراسة قمنا بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وهذا بتقديم قراءات نظرية سوسيوولوجية للوكالة الوطنية للتشغيل بصفقتها مؤسسة تعكس أهداف الدولة في المجال الاجتماعي والاقتصادي ومنه قمنا بتحليل نشاطها في تطبيق سياسة التشغيل وهذا بالاستعانة ببعض الإحصائيات الميدانية المرتبطة بعروض التشغيل، التوظيف... الخ ومن تم تقديم قراءات وتحليل لمختلف الإحصائيات الميدانية التي تخدم أهداف الدراسة.

بالنسبة لحدود الدراسة الجغرافية فقد تم التركيز على سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل وما قدمته من إحصائيات على المستوى الوطني أي ما يخص 48 ولاية.

بالنسبة للحدود الزمنية للدراسة فقد تم الاعتماد على إحصائيات سنة 2019 بالرجوع لطبيعة الموضوع والأهداف المرتبطة به تم تقسيم الدراسة إلى المحاور التالية:

- مدخل مفاهيمي
- الوكالة الوطنية للتشغيل بين القراءة النظرية والقراءة السوسيوولوجية
- قراءة إحصائية تحليلية لإحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل
- تحليل النتائج

أولاً: مدخل مفاهيمي:

1 سوق العمل :

من خلال البحث توصلنا إلى أن هناك إجماع واتفاق حول مفهوم سوق العمل، هذا الأخير الذي لطالما لفت انتباه الباحثين والأكاديميين نظرا لارتباطه من جهة بالمؤسسات بمختلف القطاعات ومن جهة أخرى ارتباطه بالفئة البطالة وخاصة منهم الطالبة للعمل.

إذ يعرف كودمان سوق العمل على أنه المنطقة التي تبحث فيها المؤسسات عن عمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين¹

وبهذا فإن سوق العمل يستقبل طلبات أو عروض العمل، فعرض العمل يعني جميع من لديهم نزعة إلى العمل أو رغبة فيه² ، إذ يلعب العمل دورا جد مهم في حياة الفرد والجماعة و المجتمع على حد سواء نظرا لمساهمته في تحقيق عملية التنمية الاقتصادية إن تشخيص سوق العمل مرتبط بدراسة سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الدولة كون توازن سوق العمل يرتكز على قوى العرض والطلب وهذا الأخير يرتبط بدوره بمستوى الأجور، ساعات العمل المفروضة وعدة عوامل أخرى متشابكة تنتج لنا خصوصيات محلية لسوق العمل.

2 سياسة التشغيل:

إن التطرق لسياسة التشغيل بالمعنى الحقيقي لكلمة "سياسة" يقودنا للتطرق لخطط واستراتيجيات السلطات العليا بخصوص التشغيل، فسياسة التشغيل عبارة عن مختلف الإجراءات والتدابير الهادفة لإحداث مناصب شغل بمختلف الصيغ ولمختلف الشرائح بمعنى نساء ، رجال ذوي مستوى عال، مستوى متوسط، بدون مؤهلات...الخ

إذ عرف التشغيل على أنه عبارة عن كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط عقلي أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر³

يتضح جليا أن سياسة التشغيل عبارة عن انعكاس مباشر لسياسة مكافحة البطالة كون السياستان أي سياسة التشغيل وسياسة مكافحة البطالة لهما نفس الهدف المتمثل في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي وبالتالي تحقيق توازن في انساق المجتمع والذي يكون بدوره من خلال تحليل سوق العمل ودراسة قضية العرض والطلب.

3 البطالة:

إن قضية البطالة قضية شائكة نظرا لما لها من خلفيات سلبية على المجتمع والأفراد في نفس الوقت وكما أن الدول تعمل على تقليص نسبة البطالة بمجمعاتها لتحقيق الانتعاش والرفاهية لجميع شرائح المجتمع والذي يتحقق من خلال دخل مضمون للفرد يكسبه من خلال العمل.

فالبطالة تعني عدم ممارسة الفرد لأي عمل سواء كان ذهنيا، أو عضليا أو غير ذلك من الأعمال، وسواء كانت عدم الممارسة الناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غير إرادية⁴ أما الديوان الوطني للإحصاء فيعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية⁵:

- أن يكون في سن يسمح له العمل بين 15 سنة و 64 سنة؛
- لا يملك عمل عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عمل هو الشخص الذي لم يزاول عمل ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق؛
- أن يكون في حالة بحث عن عمل، بمعنى أن يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل،
- أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك.

ثانيا: الوكالة الوطنية للتشغيل بين القراءة النظرية والقراءة السوسولوجية:

لكل مؤسسة أطرا نظرية وأهدافا تعلن عنها لتجلب الأنظار إليها وتلفت الانتباه لها من خلال ما يعلن رسميا من امتداد الاختصاص الإقليمي، نوعية التسيير، نوعية الخدمات... الخ، ولهذا نصبوا من خلال هذا العنصر لتقديم قراءة نظرية للوكالة الوطنية للتشغيل وهذا بعرض ما هو معلن رسما بخصوص تاريخها، مهامها، وأهدافها ومن تم عرض قراءة سوسولوجية تحليلية لما هو معلن رسميا بخصوصها.

1 قراءة نظرية للوكالة الوطنية للتشغيل :

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06 / 77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، إذ تلعب الوكالة دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره

تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل، كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة⁶.

كما تزود الوكالة من أجل أداء مهامها إلى مديريات ووكالات هي كالتالي⁷:

• **مديريات جهوية للتشغيل** يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة ولايات لضمان التسيير اللامركزي للمناصب والموارد الموضوعة حسب سياسة تقاسم المسؤولية بين المديرية العامة والهياكل الخارجية، وكذلك توفير الدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل التي يواجهونها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات.

• **وكالات ولائية للتشغيل** يمتد اختصاصها الإقليمي إلى حدود الولاية وتتألف من مهامها فيما يلي:

• البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته المطلوبة وهذا العمل من اختصاص "مصلحة طالبي العمل" المتكون من موظفين متخصصين تقع على عاتقهم مهمة التنصيب وتقديم المشورة والمعلومات والتوجيه.

• تنفيذ الأجهزة والبرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي مع الشركات وهذا العمل يقدم من طرف مصلحة المستخدمين.

• تقديم الدعم التقني في المتابعة الإدارية: معالجة عروض العمل، استدعاء ومتابعة طالبي العمل.

• المساهمة في تنفيذ تشجيع سياسة التشغيل المقدمة من طرف الدولة.

• **وكالات محلية للتشغيل** يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة بلديات تعتبر كملاحق أو مرافق للولاية تتميز بنسبة عالية من الكثافة السكانية والأنشطة، الوكالات المحلية تأتي في المستوى الأخير في تنظيم هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل إذ تكون على مستوى الدوائر أو البلديات، تخصص في البحث عن فرص العمل أينما كانت وتوجيه عروض العمل إلى السكان المقيمين.

أما من حيث الأهداف والمهام التي تتولاها الوكالة فيمكن ذكر ما يلي⁸:

• وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع ، بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.

- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة؛
- تطوير أدوات واليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها؛
- ضمان استقبال طالبي العمل و إعلامهم وتوجيههم ومنه تنصيبهم؛
- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها؛
- تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني الجهوي والمحلي؛
- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة أعلاه وانجازها؛
- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين بالخارج؛
- ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل؛

2 قراءة سوسيوولوجية للوكالة الوطنية للتشغيل:

يظهر من خلال العرض النظري للوكالة الوطنية للتشغيل أنها تلعب دور الوسيط بين طالبي العمل وسوق العمل الذي تسييره الدولة الجزائرية، إذ تعمل الوكالة على تحقيق نوع من التوازن بين العرض والطلب، هذا الأخير الذي يتوقف عليه التوازن في انساق المجتمع ككل نظرا لارتباطه بالشق الاجتماعي والاقتصادي سواء كان ذلك على مستوى الفرد أو المجتمع.

تهدف السلطات العليا من خلال الوكالة الوطنية للتشغيل إلى التقليل من ظاهرة البطالة من خلال تحقيق التنمية وخلق فرص العمل بشتى المستويات والمؤهلات وذلك في إطار سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة وهذا خوفا من الآثار الاقتصادية والاجتماعية على المجتمع.

- إن تحليل العناصر النظرية للوكالة الوطنية للتشغيل يقودنا لاستخلاص عدة أبعاد منها:
- بعد اقتصادي يتمثل في التشغيل والوصول لتحقيق أكبر عدد من التنصيب بكل سنة في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العمومية أو الخاصة؛
 - بعد اجتماعي يتمثل في التخفيف من حدة الفقر وأثاره السلبية على المجتمع، ولاسيما القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناجمة عن ظاهرة البطالة وخاصة منها المرتبطة بفئة الشباب ومنه تهيئة الظروف والمجالات المناسبة للإدماج بغية الابتعاد عن التهميش والإقصاء؛

- بعد سياسي يرتبط باستراتيجيات الدولة وخططها ومحاولة تحسيس المواطنين بتضامنها من خلال إنشاء مؤسسات مساعداتية هادفة لخلق نوع من الهدنة والسلم الاجتماعي؛
 - بعد بيئي من خلال إنشاء الوكالات بفروع متعددة على مستوى القطر الوطني لتحقيق فرص تشغيل متوازنة وعادلة عبر الولايات وهي أحسن طريقة لإحياء المناطق النائية والمعزولة؛
- كذلك، تحليل العناصر النظرية للوكالة يقود لعدة استنتاجات منها:
- تستقطب الوكالة الوطنية للتشغيل خاصة فئة الشباب وتحفزهم للعمل، بغية امتصاص أكبر عدد من البطالين، إذ تهدف السلطات العليا بالمجتمع إلى خلق مناصب شغل بطرق إستراتيجية بغية التقليل من حجم البطالة وهذا ما ينطبق على الأهداف السياسية والاقتصادية والاجتماعية للسياسة العامة للمجتمع، كون نتائج سياسة التشغيل ينعكس مباشرة على الشق الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع ؛
 - تعمل الوكالة على خلق فرص العمل خاصة بالنسبة للأشخاص عديمي الخبرة لأنها لا تتطلب مهارات كبيرة؛
 - تشجيع سياسة التشغيل المقدمة من طرف الدولة من خلال البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته المطلوبة وتوجيه عروض العمل لطالبي العمل.
- وكما جاء على لسان المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل من خلال موقع الإذاعة الجزائرية "أن 83 بالمائة هي نسبة الاستجابة لطالبي العمل عبر وساطة الوكالة الوطنية للتشغيل، وأضاف المتدخل في ذات السياق أن عدد المسجلين خلال 2018 بلغ مليون و 456 ألف و753 طالب عمل، 30 بالمائة منهم من خريجي الجامعة الجزائرية و23 بالمائة من خريجي مراكز ومعاهد التكوين المهني، وهو المؤشر الذي قابله حوالي نصف مليون عرض عمل بزيادة قدرها 10 بالمائة مقارنة بـ 2017"⁹.

ثالثا: قراءة إحصائية تحليلية لإحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل:

سوف نقدم من خلال هذا العرض أهم الإحصائيات المعروضة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 2019، إذ تم استعمالها في جداول وقراءتها إحصائيا.

1 عروض التشغيل المقدمة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل:

جدول رقم (1)

إحصائيات عروض التشغيل

النسبة المنوية	المجموع	أجنبي خاص	وطني خاص	عام	القطاع القانوني قطاع النشاط
37%	12343	867	8245	3231	الصناعة
23%	7808	1004	5383	1421	البناء والأشغال العمومية والري
3%	1033	38	486	509	الزراعة
37%	12527	254	10489	1784	خدمات
100%	33711	2163	24603	6945	المجموع
		6.41%	72.98%	20.60%	النسبة المنوية

المصدر: Ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale, 2019, p1

يتضح من خلال إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل أن 37% من عروض التنصيب خصت قطاع الصناعة، والذي كان مدعما على وجه الخصوص بالقطاع الوطني الخاص تلاها القطاع الوطني العام ومن تم القطاع الأجنبي الخاص.

ونفس الشيء بالنسبة لقطاع الخدمات فقد تمثلت نسبة عروضه لمناصب التشغيل ب 37%، دعم في ذلك بالترتيب بكل من القطاع الوطني الخاص تم القطاع الوطني العام ومن تم القطاع الأجنبي الخاص.

أما قطاع البناء والأشغال العمومية والري فقد قدرت نسبة عروض التشغيل به ب 23%، وقد دعم بدوره وبالدرجة الأولى بالقطاع الوطني الخاص تم القطاع الوطني العام ومن تم القطاع الأجنبي الخاص

أما قطاع الزراعة فكانت نسبة عروض التشغيل به ب 3% وقد دعم بدوره وبالدرجة الأولى بالقطاع الوطني الخاص تم القطاع الوطني العام ومن تم القطاع الأجنبي الخاص

يتضح من خلال هذه الإحصائيات أن أعلى نسبة عروض عمل كانت بالقطاع الوطني الخاص ومن تم القطاع العام يليها القطاع الأجنبي الخاص وهذا ما يوضح الدور الفعال الذي تلعبه المؤسسات الوطنية الخاصة بخصوص توفير مناصب الشغل.

2 التوظيف من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل:

جدول رقم (2)

إحصائيات التنصيب

النسبة المئوية	المجموع	أجنبي خاص	وطني خاص	عام	القطاع القانوني قطاع النشاط
%35	9085	417	6486	2182	الصناعة
%24	6223	985	4389	849	البناء والأشغال العمومية والري
%3	848	17	424	407	الزراعة
%38	10076	215	8511	1350	خدمات
%100	26232	1634	19810	4788	المجموع
		%6	%76	%18	النسبة المئوية

المصدر: 2: Ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale, 2019, p

نلاحظ من خلال إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل أن 38% من طالبي العمل نصبوا بمناصب عمل بقطاع الخدمات بحيث أن أغليبيتهم وظفوا بالقطاع الوطني الخاص ومن تم القطاع الوطني العام وأخيرا القطاع الأجنبي الخاص.

أما بالنسبة لقطاع الصناعة فكانت نسبة التنصيب في مناصب عمل به ب 35% بحيث أن أغلبهم نصبوا في القطاع الوطني الخاص ومن تم القطاع الوطني العام وأخيرا القطاع الأجنبي الخاص.

نفس الشيء بالنسبة لقطاع البناء والأشغال العمومية والري وقطاع الزراعة اللذان كانت نسبة التنصيب بهما على التوالي 24% و 3%؛ بحيث كانت أكبر نسبة من التنصيب لصالح القطاع الوطني الخاص ومن تم القطاع الوطني العام وأخيرا القطاع الأجنبي الخاص

من الملاحظ أن القطاع الوطني الخاص هو الذي تمكن من تسجيل أكبر نسبة من التنصيب خلال سنة 2019 بحيث انه تمكن من تسجيل 76% من التنصيب مقابل 18% من التنصيب بالقطاع الوطني العام و 6% من التنصيب بالقطاع الأجنبي الخاص.

إن المقارنة بين معطيات الجدول رقم (1) ومعطيات الجدول رقم (2) تبرز أن هناك تباينا في الإحصائيات بحيث أن هناك فجوة بين عروض التنصيب والتنصيب في حد ذاته، ولذا نطرح السؤال التالي: كيف أن عروض التنصيب أعلى من التنصيب بتواجد مستمر للبطالة؟ وهذا ما قادنا للبحث أكثر في الإحصائيات المعروضة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل فقد تم اكتشاف أن هناك فئة من طالبي العمل رفضت المناصب المقترحة من طرف الوكالة وهذا ما يقود لعرض العنصر الموالي.

3 رفض المنصب حسب الجنس والمستوى التعليمي:

جدول رقم (3)

إحصائيات الرفض حسب الجنس والمستوى التعليمي

الجنس المستوى التعليمي	رجال	نساء	المجموع	النسبة المئوية
بدون مستوى	206	35	241	15%
ابتدائي	107	18	125	8%
متوسط	623	62	685	43%
ثانوي	214	56	270	17%
جامعي	134	126	260	16%
المجموع	1284	297	1581	100%
النسبة المئوية	81%	19%		

المصدر: Ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale, 2019, p 7

نلاحظ من خلال إحصائيا الوكالة الوطنية للتشغيل أن 43% من رافضي عروض التشغيل ذوي مستوى متوسط مدعمة بالدرجة الأولى بفئة الرجال ومن تم فئة النساء، تلتها الفئة الراضة من ذوي المستوى الثانوي، الجامعي، بدون مستوى بالنسب المئوية التالية على التوالي 17% ، 16% ، 15% . و في الأخير الفئة الراضة لمناصب العمل من ذوي المستوي الابتدائي بنسبة 8% .

كما نلاحظ أن أعلى نسبة من رافضي المناصب من فئة الرجال بنسبة 81% مقابل 19% من فئة النساء.

إن هذه الإحصائيات تتطلب التدقيق في أسباب رفض عروض التشغيل من طرف الوكالة مما أدى لعرض العنصر الموالي.

4 أسباب رفض عروض التشغيل المقترحة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل:

جدول رقم (4)

أسباب رفض عروض التشغيل

النسبة	المجموع	خدمات	الزراعة	البناء والأشغال العمومية والري	الصناعة	قطاع النشاط	سبب الرفض
18%	263	85	6	48	124		الاجر
4%	65	19	1	12	33		شروط العمل
2%	24	3	0	5	16		عدم التوافق مع المؤهلات
3%	40	10	0	6	24		البعد المكاني
2%	25	10	0	6	9		نظام العمل
2%	35	9	2	10	14		طبيعة عقد العمل cdd
15%	214	79	7	47	81		رفض العمل عند الخواص
54%	782	298	10	166	308		بدون سبب
100%	1448	513	26	300	609		المجموع
		35.42%	1.80%	20.71%	42.06%		النسبة المئوية

المصدر: 3 p, Ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale, 2019

نلاحظ من خلال إحصائيا الوكالة الوطنية للتشغيل أن نسبة 54 % رفضوا عروض التشغيل المقترحة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بدون مبرر واضح ولقد دعم هذا الاتجاه بالفئة التي وجهت للقطاع الصناعي تم قطاع الخدمات ومن تم قطاع البناء والأشغال العمومية وقطاع الزراعة، تلتها نسبة 18 % ممن رفضوا المناصب بسبب مقدار الأجر ولقد دعم هذا الاتجاه بالفئة التي وجهت للقطاع الصناعي تم قطاع الخدمات ومن تم قطاع البناء والأشغال العمومية وقطاع الزراعة، وأما 15 % فكان سبب رفضهم مرتبط بعزوفهم عن العمل عند الخواص ولقد دعم هذا الاتجاه بالفئة التي وجهت للقطاع الصناعي تم قطاع الخدمات ومن تم قطاع البناء والأشغال العمومية وقطاع الزراعة.

أما الأسباب الأخرى فقد ارتبطت ب: رفض شروط العمل، البعد المكاني، عدم التوافق مع المؤهلات، نظام العمل، طبيعة عقد العمل المؤقت وهذا بنسب مئوية جد ضئيلة من 2 % إلى 4 %.

إذ من الملاحظ أن أكبر فئة رفضت منصب العمل كان بالقطاع الصناعي ومن تم رفضوا العمل بقطاع الخدمات وبعده بقطاع البناء والأشغال العمومية وقطاع الزراعة. كما يجدر الإشارة إلى أن 42.06 % قد رفضوا عروض التشغيل بقطاع صناعة ومن تم 35.42 % من رفض التشغيل بقطاع الخدمات، ومنه 20.41 % و 1.80 % ممن رفضوا عروض التشغيل على التوالي بقطاع الأشغال العمومية والقطاع الزراعي.

ثالثا: تحليل النتائج:

يظهر جليا من خلال ما سبق أن الوكالة الوطنية للتشغيل تقوم بدور الوسيط بين عروض وطلبات العمل مما يمكنها على المستوى النظري من خلق توازنات بسوق العمل من خلال محاربة ظاهرة البطالة ومنه تنصيب أكبر فئة من طالبي العمل.

إلا أنه و بعد القراءة الإحصائية لمختلف المعطيات الميدانية للوكالة تم استخلاص وتحليل جملة من العناصر هي كالتالي:

- يلعب القطاع الصناعي والقطاع الخدماتي دور مهم بالمجتمع الجزائري لعرضهم لأكثر نسبة من عروض التشغيل، إذ تشكل الصناعة الركيزة الأساسية للاقتصاد الوطني وهذا يرجع بالدرجة الأولى لنوعية الموارد الطبيعية التي تخدم التصنيع كما تجدر الإشارة إلى أن القطاع الصناعي الخاص برز بقوة في السنوات الأخيرة خاصة فيما يخص الصناعات التركيبية والتجميعية والاستثمارات ذات العائد الكبير والسريع.

وكما أن قطاع الخدمات يستحوذ في الاقتصاديات الكبرى على ما يقارب 70 بالمئة من مناصب الشغل وكذا الإنتاج الكلي أخذ بعين الاعتبار الاختلافات بين الدول¹⁰، ومنه فإن قطاع الخدمات يلعب دورا بارزا في التوظيف كون هذا القطاع يسعى لتحقيق التميز والجودة في الأداء سواء كانت الخدمات موجهة للأفراد أو للمؤسسات.

- إن ظهور القطاع الوطني الخاص بأعلى نسبة في عرض مناصب التشغيل لدليل على مكانة القطاع الخاص بسوق العمل الجزائري، إلا أنه لا يمكن إهمال القطاع العمومي الذي قدم عروض تنصيب معتبرة سنة 2019.

حتى بداية التسعينيات كان النسيج الصناعي يتمثل أساسا في القطاع العمومي، حيث كان يمثل 80 % من مجموع المؤسسات، أما القطاع الخاص فلم يكن ممثلا إلا بنسبة قليلة من

مجموع المؤسسات الصناعية. غير أن الإصلاحات التي خاضتها الجزائر في إطار إعادة الهيكلة الصناعية سمحت بإعادة الاعتبار للمؤسسات الخاصة والاعتراف بالدور الهام الذي يمكن أن تلعبه في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وقد كان نتيجة ذلك بروز القطاع الخاص ضمن الجهاز الإنتاجي كإحدى الوسائل الهامة التي أعطت دفعة للجهاز وإتاحة الفرصة لتفضيل آليات السوق، خاصة وأن للقطاع الخاص الاستجابة السريعة للظروف البيئية والإدارة المثلى التي تعتمد على تقليل التكلفة والحفاظ على الجودة، فقد تغير هيكل الاقتصاد الوطني بتراجع مكانة القطاع العام وبروز القطاع الخاص في كل فروع النشاطات خاصة منها الاقتصادية¹¹.

إن أهمية القطاع الخاص تظهر من خلال المساهمة في القيمة المضافة على مستوى الاقتصاد الوطني والذي يعتمد أساسا على الاستثمار.

● إن حيابة قطاع الخدمات والقطاع الصناعي على أعلى نسبة من التتصيب لدليل على هيمنتهم في سوق العمل.

فقد ظهرت هذه الهيمنة منذ السنوات الماضية بحيث أن قطاع الخدمات كان يحتل حصة معتبرة من نسبة التوظيف بزيادة تقدر ب 2.329 مليون وظيفة ما بين 2000 إلى 2011 ، في حين أن القطاع الصناعي قد شهد تطور بزيادة قدرها 148 مليون وظيفة، أما قطاع الزراعة فقد تراجع خلال نفس الفترة ب 7.3 مليون وظيفة.¹²

● لقد تبين أن هناك رفض لمناصب العمل المقترحة من طرف الوكالة وهذا بمختلف المستويات التعليمية بحيث كانت فئة الرجال اكبر نسبة لرفض عروض العمل.

إن أهم سبب لرفض عروض التتصيب بقي مبهما من طرف الوكالة وهذا بوضع السبب "بدون سبب" (أنظر الجدول رقم 4)، وهذا العنصر بالذات يجب التتديق فيه كونه يمثل أعلى نسبة، وتبقى الأسباب الأخرى مرتبطة بالدرجة الأولى بالأجر كونه المحفز الرئيسي للعمل، إذ يرتبط منحني عرض العمل مباشرة بمستوى ومقدار الأجر وساعات العمل، فالعوامل السوسيوثقافية المرتبطة بالجانب الاقتصادي تؤثر في الفرد وفي مليه إلى تفضيل فرص تشغيل ذات الدخول العالية ويكون الأولوية فيها في المقام الأول للعائد المادي المرتفع¹³.

وهذا بالإضافة لأسباب الرفض لمناصب العمل نجد كل من انتقاد لشروط العمل، البعد المكاني، رفض عقد العمل المؤقت...الخ، وبهذا فإن الفرد يثار ويميل إلى تفضيل فرص التشغيل التي تشبع ذاته وتحقق طموحه، فالعوامل السوسيوثقافية من صنع المجتمع فهي تعبر

عن الواقع الذي يعيش فيه الفرد وتنبثق منه باعتبارها وليدة الظروف، والخصائص، والسياق المجتمعي الذي ظهرت فيه¹⁴.

لدى يجب الأخذ بعين الاعتبار العوامل السوسيوثقافية للفئة الطالبة للعمل عند عرض فرص العمل عليهم وهذا لا يكون إلا من خلال الخطط الإستراتيجية لتشغيلهم بغية إنجاح مسعى التشغيل من خلال تسجيل أكبر عدد من القبول والرضا بالنسبة لهذه الشريحة المهمة من المجتمع.

كما يجب النظر للفئة الطالبة للعمل على أنهم فئة غير متجانسة ولكل واحد منهم رؤيته للعمل وترتيباته الخاصة للأولويات فيما يخص ظروف العمل، ساعات العمل، مؤسسة خاصة أو عامة... الخ؛ وهذه الأولويات ترتب حسب كل فئة اجتماعية من جانب المستوى التعليمي، الثقافة المحلية التي نشأ بها، الاتجاهات النفسية المحيطة به... الخ.

وعموما فإن قضية التشغيل والرضا عن المنصب ترتبط بظروف العمل الاجتماعية والاقتصادية والفيزيائية بما فيها وقت الفراغ فكلها عوامل تتدخل في تحديد عرض العمل، ولدى فإن التخطيط السليم أصبح مطلبا أساسيا في سن سياسات التشغيل بالجزائر بغية تصحيح الأخطاء وغلق الثغرات في حالة حدوث تغيرات أو مستجدات ومنه تصحيح الانحرافات من خلال تعيين وتحضير الخطط البديلة وهذا ما نسميه في علم الاجتماع التخطيط الاستراتيجي والذي يستدعي في حد ذاته تفكيرا استراتيجيا من طرف المسيرين بأعلى السلم السلطوي.

فالتخطيط الاستراتيجي للتشغيل يجب أن يركز على الأولويات الخاصة بالمجتمع والمؤسسات على حد سواء بدون إهمال أولويات الأفراد في التشغيل بهدف أن تتضح سياسة التشغيل مع تقادي الأخطاء ويكون استجابة لمتغيرات المجتمع وتحقيقا للأهداف الكبرى والصغرى.

فالدولة تقوم بإرساء القواعد الأساسية لسياسة التشغيل وتوكل مهمة التنفيذ إلى الأجهزة الإدارية كالوكالة الوطنية للتشغيل، والتي من المفروض أن تقيم هذه السياسة بمجرد تطبيقها على أرض الواقع وهذا بغية التصحيح والتعديل على أساس المعطيات والبيانات الميدانية. وفي الأخير يمكن القول أن قضية تقييم سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل تعد حساسة ومعقدة وهذا يظهر جليا من خلال نقص المعلومات والإحصائيات المعلنة من طرف الوكالة، كما أن تقييم سياسة التشغيل من بين الركائز الأساسية لتعديل سوق العمل. لدى فإن هذه الدراسة تفتح آفاق لدراسة جديدة تخص الأسباب الحقيقية والرئيسية لرفض الفئة الطالبة للعمل لعروض التشغيل المقترحة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل.

خاتمة:

لقد باتت قضية التشغيل كسياسة تشغل السلطات العليا لما لها من أهمية في تحقيق توازنات بأنساق المجتمع ككل مما يؤثر على سوق العمل ويطرح إشكالية العرض والطلب، ومن الجدير بالذكر أن تحليل وفهم سوق العمل وآلياته يمكن من تحديد سياسات التشغيل الهادفة والفعالة في القضاء على ظاهرة البطالة.

إلا أنه وبالرغم من تعدد استراتيجيات سياسة التشغيل في الجزائر تبقى قضية حصر ظاهرة البطالة نسبية، وهذا على مختلف فئات المورد البشري سواء كانوا رجال أو نساء، ذوي مؤهلات بسيطة أو خريجي جامعات... الخ، فقضية تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ليس بالأمر الهين على الدولة الجزائرية فهذه القضية تستلزم إعداد ميزانية خاصة وتخطيط إستراتيجي، مع التركيز على الخطط البديلة إن تطلب الأمر،

ومنه يمكن الخروج بالتوصيات التالية:

- ضرورة بناء سياسات التشغيل بالاعتماد على معطيات ميدانية حقيقية بمشاركة المؤسسات والهيئات المعنية بعالم الشغل وهذا بغرض الابتعاد عن الخطط والاستراتيجيات النظرية البعيدة عن الميدان؛
- ضرورة التقييم المستمر لسياسة التشغيل لإتاحة التصحيح والتعديل بالسياسة على حسب المستجدات والمعطيات الميدانية؛
- البحث عن مسببات العراقيل الميدانية التي تحول دون التطبيق الفعلي لسياسة التشغيل؛
- ضرورة وضع صيغ للتشغيل ذات الطابع الدائم لا المؤقت والتي تعالج مشكلة البطالة من غير الوقوع به من جديد؛
- وضع آليات قانونية وتنظيمية في رسم سياسات التشغيل بحيث تضمن تحقيق الأهداف الكبرى للمجتمع وتجسيدها ميدانيا؛
- دراسة الملفات الخاصة بطالبي العمل لتتوافق مع عروض التشغيل لكي لا تكون نسبة الرفض عالية؛
- الاعتماد على علوم الرصد والتخطيط لدراسة وتوجيه سوق العمل؛
- وضع سياسة مرنة لتنصيب مناسب يتوافق مع المؤهلات والمهارات؛

قائمة المراجع:

- 1-الموسوي، ضياء مجيد. (2007). *سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة*، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. ص 11
- 2-الأشقر، احمد. (2002). *الاقتصاد الكلي*، عمان: دار الثقافة للفكر والتوزيع. ص 292
- 3-رواب عمار، غربي صباح.(2011). *التكوين المهني والتشغيل في الجزائر. الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية* ، العدد 5، ص 66
- 4- عبد السميع، أسامة السيد. (2008). *مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية*، مصر: دار الفكر الجامعي. ، ص 9
- 5- L'office national des statistiques. (1995). *l'emploi et le chômage donnés statistiques. Algerie :éditions ons .N 226 ، p 8.*
- 6- الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل، نبذة تاريخية عن المرافق العمومية للتشغيل، 2019، <http://www.anem.dz/ar/pages/historique-ar.html>، 2020/03/28
- 7- *الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية*. (19 فبراير 2006). العدد 9. المادة رقم 26، ص 25.
- 8- *الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية*. (19 فبراير 2006). العدد 9. المادة رقم 5، ص 23.
- 9- زرارة، المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل للاذاعة، موقع الاذاعة الجزائرية، جانفي 2018، <http://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20190107/159225.html>، 2019/01/07، [ml](#)
- 10-بوصالح، سفيان، بوتلجة، عبد الناصر.(2018). *دور قطاع الخدمات في التنمية المستدامة. مجلة الدليل الاقتصادي*. العدد4، ص 87
- 11-قوريش، نصيرة.(2009). *أبعاد وتوجهات إستراتيجية إنعاش الصناعة في الجزائر. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا*. عدد 5، ص 89
- 12-Bureau international du Travail. (2012). *Tendances mondiales de l'emploi*. Genève: BIT, p107

- 13-صقر، احمد محي خلف. (2019). *العوامل الثقافية والاجتماعية وتأثيرها على الخطط الإستراتيجية لتشغيل الشباب في دول العالم*، الإسكندرية: دار التعليم الجامعي. ص 54
- 14 - نفس المرجع، ص 54