



# المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية

قسم السياسات العامة والنظم المقارنة

## دور الوكالة الوطنية للتشغيل في محاربة ظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من (2000م-2022م)

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص: السياسة العامة والنظم المقارنة

تحت إشراف:

د.خننو فاتح

إعداد الطالبة:

• مناصري فوزية

### أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة	الأستاذ
رئيسا	المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية	أستاذ محاضر	د.فتحي بولعراس
مشرفا ومقررا	المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية	أستاذ محاضر- أ	د. خننو فاتح
عضوا مناقشا	المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية	أستاذ محاضر-أ	د.برحو فافا سهيلة

السنة الجامعية: 2022م-2023م / 1443هـ-1444هـ



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر و عرفان

الحمد والشكر اولاً واخراً للمولّى عزّوجلّ، الذي انعم عليّ ووفّقني في اتمام هذا البحث المتواضع.

عملاً بقول رسولنا الكريم عليه افضل الصلّاة و ازكى التسليم: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

اخرجه الترمذي.

ووفاء بالجميل ، و عرفانا بالفضل لاهله ، اقدم وافرشكري وتقديري لاستاذي ومشرفي الدكتور فاتح خننوالذي اكرمني بالاشراف على المذكورة ، ولم يبخل عليّ بتوجيهاته ونصائحه الثمينة والتي افادني كثيرا في اتمام هذه الدراسة ، سائلة المولّى عزّوجلّ ان يحفظه ويعظم له الاجر . كما اتقدم بالشكر الجزيل الى اساتذة المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية على ما قدموه لي من نصائح ومعلومات حول موضوع مذكري خاصة الاستاذة هارون مليكة التي ساعدتني كثيرا في الجانب المنهجي للدراسة والاستاذة موساوي حليلة والاستاذة رليد مريم ، وكذلك شكر موصول الى ادارة المدرسة وذلك لتسخيرها لنا المكتبة حتى اوقات متأخرة ، والتي كانت مناخا مساعدا على البحث من خلال البرامج البحثية التي توفرها وكذلك اتاحة الحواسيب للتحضير والبحث .

كما اتوجه بشكري الى اعضاء الوكالة الوطنية للتشغيل بالجزائر على حسن استقبالهم ولرئيسها الذي امدني بالمعلومات اللازمة حول الدراسة التي قمت بها . ولايفوتني ان اقدم خالص شكري الى رئيس الدراسات الاقتصادية " فرع العمل والتشغيل " بالمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي " الاستاذ عادل بن رحمون " الذي امدني ببعض المعلومات اللازمة حول مهام وكالة التشغيل في الجزائر باعتباره كان موظفا في الوكالة سابقا وذلك خلال فترة التربص التي قمت بها في المجلس في اطار الاتفاقية التي اجريت بين مدير المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية و اعضاء المجلس .

وبعد كل هذا اشكر والديّ الكريمين على كل ما قدّماه لي ، فادعو الله ان يمتعهما في الحياة الدنيا والاخرة وان يحفظهما لي .

واخيرا اتقدم بشكري الى صديقتي رانية طالبي وبشري بلمجاهد على وقوفها بجاني ومساعدتها

## الاهداء

اهدي هذا العمل الذي صقلني وحضّرني إلى خوض الحياة المهنية لاحقا ،  
إلى رمز الحب والعطف والحنان إلى أعلى ما املك في هذه الدنيا

إلى أمي الغالية.

إلى من احمل اسمه بكل فخر...، إلى طريقي المستقيم ،أطال الله  
في عمره والبسه ثياب الصحة والعافية ،ومتعني بآه ورّد جميله  
إلى أبي الغالي.

إلى من أحببتهم وعشت معهم منذ طفولتي ،أخواتي:حبيبة ،فاطمة،مهديّة  
،حنان،رونق،والى أخي العزيز سيدعلي.

إلى اعز صديقتين على قلبي :رانية طالبي وبن ميرة سهيلة.  
حفظهما الله.

إلى كل من أضاءوا عقولنا بعلمهم...أساتذتي الأفاضل.  
إلى كل من قدم لي المساعدة والعون في انجاز هذه الرسالة.

والى كل من عجز لساني عن ذكرهم دون قصد ،ولكنهم موجودون  
في ذاكرتي.

اهدي ثمرة هذا العمل.

# المخلص

## الملخص

### ملخص الرسالة باللغة العربية:

تعد الوكالة الوطنية للتشغيل الأداة الأولى التي استعانت بها الدولة الجزائرية في مواجهة ظاهرة البطالة، وذلك عن طريق توفير واستحداث مناصب الشغل، وخاصة لفئة الشباب خريجي الجامعات. حيث ألفت هذه الظاهرة بثقلها على ركائز المجتمع. حيث لجأت هذه الوكالة إلى اعتماد هياكل واليات مختلفة وأثبتت نجاعتها إلى حد كبير وذلك من خلال النتائج المحققة في مجالات التشغيل بمختلف أنواعه، حيث تمثلت هذه الهياكل في هياكل مركزية والمتمثلة في المديرية العامة، وأخرى غير مركزية تتوزع عبر التراب الوطني لتحقيق التكافؤ بين فئات المجتمع، والتي تسعى للبحث عن فرصة العمل وذلك باستعمال آليات حديثة تمثلت في نظام الوسيط الذي أحدث بدوره قفزة نوعية كبرى من خلال التحكم في معالجة عروض وطلبات العمل إلى جانب المعلومات والإحصائيات، وبهذا تكون الوكالة الوطنية للتشغيل قد قطعت شوطا كبيرا في سبيل تحقيق الأهداف المسطرة، وخاصة ما نلاحظه حاليا مع منحة البطالة التي أسندت إليها فقد قلّصت إلى حد معتبر وملحوظ من نسبة البطالة. فقد أصبحت بذلك هذه الوكالة من بين الأجهزة الأساسية للتشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار مراقبة سوق العمل من خلال المهام والأدوار التي تقوم بها، وخاصة لعبت دور الوساطة بين طالبي العمل وسوق العمل. وقد ساهمت هذه الوكالة أيضا إلى حد كبير في التقليل من نسبة البطالة، وذلك عبر الأجهزة والبرامج التي اعتمدها في ذلك كجهاز المساعدة على الإدماج المهني وعقود التشغيل التي وضعتها والتي ساهمت في توظيف عدد معتبر من الشباب البطالين. وهذا ما سنتعرف عليه من خلال الدراسة التي قمت بها.

الكلمات المفتاحية: الوكالة الوطنية للتشغيل، سوق الشغل، البطالة، الوساطة، طلب العمل، عرض العمل.

abstract :

The National Agency for Employment is the first solution used by the Algerian state in facing the phenomenon of idleness by providing and offering job position ,especially for graduated student. Thus this phenomen layed on the pillars of society this agency resorted to adopting different structures and mechanisms ,and it proved its effectiveness to a large extent ,through the results achieved in the fields of operation of all kinds .Indeed these structures were represented in central structures represental in the general directorate, and other decentralized ones. it is distributed across the national territory to achieve parity between the groups of society, which seeks to search for a job opportunity ,using modern mechanisms represented in the waseet system ,thanks to which it made a major qualitative leap by controlling the processing of job offers and requests also to information and statistics, and the national agency for employment .This Agency has become the first tool among the employments agencies adopted by the state in the framework of monitoring the labor market ,and in particular it played a mediating role in it between job seekers and the labor market. this agency has also contributed some what to red the unemployment rate ,through the devices and programs that it has adopted in that regard as a device ,and the employment contracts that it has drawn up, and this is what will be evident from during my study .

## المخلص

---

key words: / National Agency for Employment/, /labor market/, /unemployment/, / mediation/, /job request/, /job offer/.

# مقدمة

تعتبر ظاهرة البطالة من اخطر الظواهر الاجتماعية والاقتصادية التي ظلت تؤرق كاهل الكثير من الحكومات خصوصا في السنوات الأخيرة، حيث أصبحت هذه الظاهرة محل اهتمام الكثير من رجال السياسة والاقتصاد لكونها تهم كل أطراف المجتمع لما لها من آثار سلبية اقتصادية اجتماعية وسياسية تؤثر على الفرد والمجتمع ككل. حيث أن الزيادة في عدد طالبي العمل في أي مجتمع كان بمختلف مستوياتهم التعليمية، يعني أنهم بحاجة ماسة إلى دخل مادي لسد حاجاتهم الأساسية مما يؤدي إلى زيادة الفقر وانتشار الآفات الاجتماعية التي تضر بالبيئة الهيكلية للمجتمع وتؤدي به إلى الانهيار. ويمكن القول بان الجزائر تعتبر من بين الدول التي سعت ولا زالت تسعى إلى إيجاد الحلول المناسبة والملائمة والفعالة لمحاربة هذه الظاهرة والحد من نتائجها الوخيمة، وذلك من خلال استحداث العديد من أجهزة التشغيل وكذلك إتباع سياسات جديدة تعمل على امتصاص البطالة والدفع نحو التنمية واستحداث مناصب الشغل، وتحسين الظروف المعيشية والاجتماعية للأفراد. حيث تبنت الجزائر سياسة إصلاحية مست جميع القطاعات الحيوية على رأسها قطاع التشغيل، حيث تمكنت من التقليل من حدة هذه الظاهرة، ومن بين أهم هذه الأجهزة التي استحدثتها في إطار توفير مناصب الشغل وكالة التشغيل الوطنية، والتي لعبت دورا بارزا في هذا الإطار خصوصا وأنها استفادت من انضمام الجزائر إلى المكتب الدولي للعمل والمكاسب المحققة لتطوير وتنظيم سوق العمل وعملية التشغيل. حيث تعتبر هذه الوكالة الأداة الأولى من بين أجهزة التشغيل التي تعتمد عليها الدولة في مراقبة سوق العمل ولعب دورا لوساطة فيه، أي وسيط بين الشباب طالبي العمل وبين المؤسسات الاقتصادية أو سوق العمل.

فتعرف وكالة التشغيل الوطنية بأنها مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06/77 المؤرخ في 18 فيفري 2006م. كما أنها تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، فمهمتها الأساسية تنحصر في تنظيم ومعرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها، وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، حيث وجدت هذه الهيئة منذ الستينات تحت تسمية الديوان الوطني لليد العاملة الذي يؤدي دوره في إطار مؤسسة عمومية ذات طابع إداري لها كذلك الشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ثم نظرا للتحويلات التي الاقتصادية والاجتماعية والإدارية التي شهدتها الجزائر دفعت بالسلطات العمومية عام 1990م إلى وضع مؤسسة فعالة قادرة

على ضمان التنظيم والتسيير ومتابعة سوق الشغل، وقد تم تغيير تسمية هذه المنظمة إلى وكالة التشغيل الوطنية عن طريق المرسوم التنفيذي رقم 259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990م مع إبقائها في إطار مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وذلك بداية من سنة 2006م. فتحوّلت من الطابع الإداري العام إلى الطابع الخاص، وذلك بموجب المرسوم رقم 77/06 المحدد لمهام وكالة التشغيل الوطنية. فقد أعطاهما هذا المرسوم مرونة أكبر في تسيير الموارد البشرية والمادية التي تمكنها من صلاحيتها وهذا ما يبرز أهمية هذه الدراسة لكونها تتناول أحد أهم الجوانب التي المتعلقة بالمواطن، باعتبار أن قضايا الشغل من أهم المواضيع التي تهم الجميع وخاصة فئة خريجي الجامعات ذوي الخبرات والكفاءات والمؤهلات العملية. وعليه تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الأهمية والدور، الذي تلعبه الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير واستحداث مناصب الشغل للعاطلين عن العمل خاصة فئة الشباب، وكذلك معرفة إذا فعلا تمكنت هذه الوكالة من التقليل من حدة البطالة أم لا.

#### 1-المشكلة البحثية:

باعتبار أن وكالة التشغيل الوطنية من أهم الأجهزة التي اعتمدها الدولة الجزائرية في مواجهة ظاهرة البطالة وتنظيم سوق العمل، وخاصة في الوقت الراهن مع مساهمتها في تنظيم منحة البطالة، حيث قلّصت من نسبة البطالة.

وعليه يمكن طرح التساؤل التالي:

-كيف تساهم الوكالة الوطنية للتشغيل في استحداث وتوفير مناصب الشغل والتقليل من حدة البطالة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من (2000م-2022م)؟

التساؤلات الفرعية:

1-ما هي أهم الآليات والأجهزة التشغيلية المعتمدة في الجزائر بغرض توفير مناصب الشغل؟

2-ما هي أهم الأدوار والمهام التي تقوم بها وكالة التشغيل الوطنية؟

3-ما هي أهم البرامج والآليات التي اعتمدها هذه الوكالة في إطار توفير مناصب الشغل في الجزائر؟

4-ما مدى مساهمة هذه الوكالة في التخفيف من حدة البطالة؟

5-ما هي أهم العراقيل والتحديات التي تتعرض لها هذه الوكالة في إطار توفير مناصب العمل

للشباب ؟

## 2-فرضيات الدراسة:

ومعالجة هذا الموضوع قمت بصياغة عدة فرضيات كإجابات مؤقتة للإشكالية المطروحة، وهي كالآتي:

1- مختلف السياسات والآليات التشغيلية التي انتهجتها الدولة الجزائرية لم تقض على ظاهرة أو مشكلة البطالة بصفة معتبرة، وذلك يرجع إلى افتقارها إلى الرشادة والعقلانية .

2-لقد ساهمت وكالة التشغيل الوطنية إلى حد معتبر من توفير مناصب العمل والتقليل من حدة البطالة ، باعتبارها وسيط بين طالبي العمل وسوق الشغل أو المؤسسات ، وذلك عبر الآليات والبرامج التي قامت بها في هذا الإطار.

3- هناك العديد من العراقيل والمشاكل التي تتعرض لها وكالة التشغيل في إطار توفير مناصب العمل . باعتبارها الوسيط بين طالبي العمل وسوق الشغل، وخاصة مشكل عدم التوازن والموازنة بين أصحاب الكفاءات وعدد المناصب الشاغرة .

4- هناك العديد من الأدوار والمهام التي تقوم بها وكالة التشغيل وخاصة أنها تلعب دور الوساطة بين طالبي العمل وسوق الشغل ، أي أنها هي التي تقترح على المؤسسات التي تحتاج إلى عمال وموظفين، بناء على عدد الطالبين الذين حدتهم بناء على طلب من المؤسسة المحتاجة إلى عمال.

5-هناك العديد من الأجهزة والآليات التي اعتمدها هذه الوكالة في إطار توفير مناصب العمل.

## 3- مجالات الدراسة:

1- المجال المكاني: تم دراسة الوكالة الوطنية للتشغيل في الجزائر ، أي تم دراسة المديرية العامة للتشغيل وأهم الأدوار والمساهمات التي قامت بها في إطار معالجة ظاهرة البطالة وتوفير مناصب العمل

ب- المجال الزمني: يمتد المجال الزمني للدراسة التي قمت بها من الفترة الممتدة ما بين (2000م- 2022م)، حيث قمنا بتقييم دور وكالة التشغيل في امتصاص البطالة وتوفير مناصب العمل خلال هذه الفترة وخاصة مع إصدار منحة البطالة .

## 4-أهمية الدراسة:

من بين أهم أهداف وأهمية الدراسة التي قمت بها حول وكالة التشغيل الوطنية هي :

-الكشف ومعرفة الأدوار والمهام التي تقوم بها هذه الوكالة في إطار تنظيم سوق العمل، والتخفيف من نسبة البطالة .

-كذلك هو معرفة مدى مساهمة هذه الوكالة في استحداث مناصب العمل، وخاصة فئة الشباب خريجي الجامعات .

-كذلك من أهمية هذه الدراسة هو التعرف على أهم الآليات والبرامج التي اعتمدها الوكالة في إطار التوظيف، وأيضا تبيان إذا كانت هذه الآليات والبرامج فعالة وناجحة أم لا.

#### 5-الاقترابات النظرية:

من بين أهم المقترابات النظرية التي اعتمدت عليها في هذه الدراسة هي:

لقد اعتمدت الدراسة على اقتراب واحد وهو الاقتراب المؤسساتي الذي يقوم على البحث في وظائف وادوار المؤسسات، وبما أن دراستنا تركز على البحث في دور وكالة التشغيل التشغيل،فانه كان لازما علينا ذلك من خلال دراستنا لأهم القوانين والتشريعات والمراسيم التنظيمية التي قامت بتنظيم طريقة عمل وكيفية تسيير وكالة التشغيل الوطنية،وذلك باعتبار أن هذا الاقتراب هو الأقرب إلى الدراسة ،وذلك من خلال تتبعي لمسار نشأة وتطور هذه الوكالة ومعرفة هل فعلا تم مطابقة ما نص عليه القانون مع ما هو معمول به في إطارتنظيم هذه الوكالة.

#### 6-مناهج الدراسة:

من بين أهم المناهج التي اعتمدها في معالجة موضوع الدراسة هي:

-المنهج الوصفي: وذلك بحكم أن الدراسة تنتهي إلى حقل الدراسات الوصفية ،وان هذا المنهج يقف على وصف الظاهرة والوقوف عند أدق جزئياتها،وهو كفيلا بجمع المعلومات اللازمة التي تتعلق بوكالة التشغيل ودورها في امتصاص ظاهرة البطالة في الجزائر.

- المنهج التاريخي: وذلك من خلال التطرق إلى نشأة وكالة التشغيل الوطنية من خلال تتبع مسارها التاريخي والوقوف عند أهم المحطات التاريخية التي ركزت على إنشائها، والمتعلقة بدور وكالة التشغيل الوطنية في الجزائر ومختلف الآليات والبرامج التي اعتمدها بهدف توفير مناصب العمل والتخفيف من نسبة البطالة.

-المنهج الكمي والتحليلي: وذلك من خلال اعتمادي على الأسلوب التحليلي الإحصائي في تحليل بعض الإحصائيات والمعطيات والبيانات المتاحة من مختلف المراكز الرسمية، فيما يخص معدلات التشغيل والتوظيف التي استحدثتها هذه الوكالة عبر مختلف البرامج التي قامت بها ،وذلك لإعطاء الوصف

الكمي لتطور هذه النسب، وأيضا القيام بتحليل تلك النسب واهم النتائج والآثار الناتجة عن هذه البرامج التي قامت بها ومختلف السياسات المنتهجة بهدف امتصاص البطالة.

#### 7-أدوات جمع البيانات:

تم الاعتماد من خلال هذه الدراسة على أداتين هما: المقابلة والاستبيان لجمع المعلومات الكافية المساعدة في الدراسة، وللإجابة على الإشكالية المطروحة، حيث تمثلت الأداة الأولى في المقابلة التي أجريت مع مدير وكالة التشغيل بالجزائر العاصمة والبعض من موظفيه بهدف جمع معلومات تخدم الدراسة، وقد اعتمدنا هذه المقابلة كمصدر حي في تحليل الدراسة، نظرا لعدم توفر المعلومات والدراسات الكافية حول هذه الوكالة. والأداة الثانية هي استمارة الاستبيان حيث قمنا بصياغة مجموعة من الأسئلة في شكل استمارة استجواب وتوزيعها على موظفي الوكالة، وذلك لمعرفة مدى مساهمة هذه الوكالة في التقليل من نسبة البطالة.

#### 8-أدبيات الدراسة :

لقد استقطب موضوع الوكالة الوطنية للتشغيل العديد من الباحثين والدارسين وتعددت نواحي البحث فيه. أما الدراسات التي اهتمت بموضوع البطالة والمتعلقة بدور الوكالة الوطنية للتشغيل فهي محدودة نوعا ما، ولم تكن فيها إسهامات كثيرة نظرا لان معظم الدراسات التي بحثت فيها تتحدث عن واقع وأجهزة سياسة التشغيل بصفة عامة وكذلك تتحدث عن تنظيم هذه الوكالة بشكل عام . فتمثلت أدبيات الدراسة في:

-كتاب راشدة عزيز حول"مساهمة الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير مناصب العمل في الجزائر، والذي تناولت فيه مساهمة ودور هذه الوكالة بالنسبة لمناصب العمل، حيث تطرقت فيه كذلك إلى التحدث عن الامتيازات التي تقدمها لطالب العمل .

-كتاب مدني بن شهرة حول"الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل في الجزائر، 2009 حيث تناول فيه واقع التشغيل في الجزائر مع التطرق والتحدث عن أهم أجهزة التشغيل المعتمدة، وخاصة وكالة التشغيل، كما تحدث أيضا عن أهم الأدوار والمهام التي تقوم بها هذه الوكالة.

- كتاب ناصر داداي عدون وعبد الرحمان العايب حول"البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي" من خلال حالة الجزائر، حيث تناول فيه أهم برامج التشغيل مع ذكر أهم الأجهزة المعتمدة بغرض توفير مناصب العمل وخاصة تحدث عن وكالة التشغيل بلمحة عامة فقط .

ومن بين أهم الكتابات والمقالات التي بحثت في هذه الدراسة نجد:

\*مقال زايد مراد حول " دور سياسات التشغيل في القضاء على البطالة في الجزائر " كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة الجزائر<sup>3</sup>، حيث تناول في هذا المقال مساهمة سياسات التشغيل في القضاء على البطالة ، بحيث خصص في هذه الدراسة وكالة التشغيل الوطنية، حيث تطرق في البداية الى الحديث عن واقع سياسة التشغيل في الجزائر واهم أجهزة التشغيل، ثم بعد ذلك تحدث عن مهام وكالة التشغيل ومساهمتها في توفير مناصب العمل.

\*مقال باقة قانون حول تطور الوكالة الوطنية للتشغيل ومهامها، تاريخ النشر: 15-10-2021م، حيث تناول في هذا المقال نشأة وكالة التشغيل واهم الهياكل المؤسسة لها ، وفي ختامه لهذه الدراسة تحدث عن أهم المهام والأدوار التي تقوم بها هذه الوكالة.

\*تقرير حول "تقويم أجهزة التشغيل في الجزائر،" الدورة الواحد والعشرون، من طرف المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، والذي تعرض فيه هذا المجلس إلى الحديث عن أهم أجهزة التشغيل التي انتهجتها الحكومة في إطار التشغيل لتنظيم سوق العمل، كما أيضا قام بوضع تقييم لبعض الأجهزة ، وكان من ضمنها وكالة التشغيل الوطنية.

أما من بين الدراسات التي بحثت في هذا الموضوع ألا وهو دور وكالة التشغيل الوطنية نجد:

- مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير بالمدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية من طرف الطالب سعدي سنوسي ، المعنونة بعنوان "واقع التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر - دراسة وكالة التشغيل أنموذجاً-، حيث تناول في هذه الدراسة واقع التشغيل في الجزائر، ثم تطرق بعد ذلك إلى مدى مساهمة هذه الوكالة في توفير مناصب الشغل.

- مذكرة ياطا نبيل بعنوان "الوكالة الوطنية للتشغيل" ، وهي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، 2017م، حيث تناول في هذه الدراسة مهام ونشأة وكالة التشغيل ومدى مساهمتها في توفير مناصب العمل .

- مذكرة عبد القادر خياطي حول "دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل"، 2006م، حيث تعرض فيها إلى نشأة المرافق العمومية وتطورها والوظائف الموكلة إليها، ثم تعرض بعد ذلك إلى مدى مساهمة وكالة التشغيل في توفير مناصب الشغل، ولكن تبقى دراسة نظرية فقط .

- مذكرة بن سعيد محمد حول "وكالة التشغيل ودورها في عقد العمل"، وهي مذكرة لاستكمال شهادة الماجستير في العلوم السياسية 2017/2018م، حيث تضمنت هذه الدراسة الحديث عن مهام وكالة التشغيل وأهم هياكلها، ثم تطرق في الأخير إلى دور هذه الوكالة وعلاقتها بعقد العمل.

#### 9-هيكلية الدراسة:

تضمنت هذه الدراسة التي قمت بها فصلين إلى جانب مقدمة وخاتمة، حيث تم تخصيص الفصل الأول للتحديث عن ظاهرة البطالة وأجهزة سياسة التشغيل بشكل عام، وذلك باعتبار أن وكالة التشغيل الوطنية من بين أهم الأجهزة التي اعتمدها الحكومة في إطار التشغيل بهدف توفير مناصب العمل. أما الفصل الثاني فقد خصصناه للحديث عن دور وكالة التشغيل في التخفيف من نسبة البطالة، وذلك عبر استحداثها لمناصب الشغل. كما تطرقنا في هذا الفصل أيضا إلى الحديث عن نشأة وسير هذه الوكالة، وأهم هياكلها والمهام التي تقوم بها وأهم القوانين والتشريعات التي نظمتها، ثم في نهاية الفصل قمت بتقييم دور ومساهمة هذه الوكالة وذلك عبر تقييمنا لأهم البرامج والآليات التي انتهجتها في إطار التوظيف لطالبي العمل.

#### 10-صعوبات الدراسة:

إن البحث في إشكالية أنية فرضتها تطورات ظرفية معينة لا تخلو من الصعوبات، خاصة وان كانت البحوث ميدانية تتطلب احتكاكا مباشرا ومعاينة الموضوع شخصا، كما هو متعارف عليه بان الميدان هو الفضاء الذي ينبغي أن يتحرك فيه محلل السياسات، وهو ما يجعل هذه المهمة صعبة خاصة في البيئات التي تتخوف من تقديم المعلومات والبيانات حتى وان كانت طبيعة المواضيع المبحوث فيها علمية بالدرجة الأولى.

إن أكثر ما صعّب في معالجة هذه الدراسة أو الموضوع ألا وهو "مساهمة ودور وكالة التشغيل في الحد من ظاهرة البطالة"، هو عدم الحصول على المعلومات والإحصائيات المطلوبة لتحليل الموضوع، حيث يوجد تضارب وفجوة بين هذه المعطيات وخاصة الإحصائيات، حيث انه بفضل التبرص الذي قمت به في المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، وذلك بإرسال من قبل المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية تمكنت من الحصول على بعض المعلومات المتعلقة بسياسة التشغيل، وأيضا المتعلقة بوكالة التشغيل إلى حد معقول نوعا ما، وذلك من طرف احد موظفي المجلس الذي كان مسؤول عليّ خلال فترة إجراء التبرص والذي كان مسؤول ومتخصص في دراسات العمل والتشغيل بالمجلس.

لقد ساعدني كثيرا من ناحية الحصول على المعلومات، وذلك باعتباره كان عضوا في وكالة التشغيل من قبل أو سابقا. كما لجأت أيضا إلى مواقع هذه الوكالة للحصول على بعض المعلومات المتعلقة بها، لكن بالنسبة للإحصائيات غير موجودة على الموقع لذلك تم القيام بإجراء مقابلات شخصية مع موظفي الوكالة وخاصة رئيس الوكالة، وذلك بهدف الحصول على بعض المعلومات التي تفيدني في الدراسة وخاصة من ناحية الجانب التطبيقي والتحليلي للدراسة، وكذلك الجانب التقييمي الذي قمت به.

# الفصل الأول

### مقدمة الفصل الأول:

يتناول الفصل الأول موضوع سياسة التشغيل وظاهرة البطالة، وذلك من خلال التطرق إلى التعريف بظاهرة البطالة وأهم الأسباب المؤدية إليها والآثار الناتجة عنها، كما تناول واقع سياسة التشغيل في الجزائر من خلال عرض سياقها التاريخي، وأهم التحديات التي تواجهها وأهم الأجهزة والبرامج المنتهجة من قبل الدولة الجزائرية بهدف القضاء على البطالة، وخاصة الوكالة الوطنية للتشغيل والتي هي الموضوع العام للدراسة التي قمت بها.

### المبحث الأول: مدخل عام حول البطالة

إن ظاهرة البطالة لم تعد في حاجة إلى إثبات وجود في بلادنا كما هي في سائر دول العالم، حيث ان استفحاليها بدا يأخذ أبعادا جديدة سواء سياسية أو اجتماعية، فهي تعد من أهم انشغالات الحكومة الجزائرية. فقد اتبعت الحكومة سياسات تشغيلية عديدة لتوفير أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل خاصة فئة الشباب.

إن مشكلة البطالة أصبحت اليوم تأخذ حيزا كبيرا من الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، باعتبارها ظاهرة اجتماعية خطيرة تمس مختلف الدول سواء كانت متقدمة ومتخلفة، وتستهدف مختلف شرائح المجتمع، وخاصة فئة الشباب وخريجي الجامعات. فمن خلال هذا المبحث سأقوم بالتعريف بهذه الظاهرة، وكذا إبراز أهم الأسباب التي ساهمت في نشوء هذه الظاهرة وتغلغلها لدى شرائح المجتمع الجزائري.

### المطلب الأول: مفهوم البطالة

من بين أهم الأسئلة التي تراودنا عند الحديث عن البطالة هي: من هو العاطل أو البطال؟ فيقدر بساطة هذا السؤال يرى أغلبية الأفراد بان البطال " هو من لا يعمل"، وهذا الجواب نجده غير كافي لهذا وجدت عدة تعاريف لهذه الظاهرة وعليه سأقوم بتحديد بعضها من خلال هذا المطلب.

أولاً: تعريف البطالة:

1 - لغة: تعني: بطل، بطالة، والبطال هو العاطل عن العمل

بطل الشيء، بطلان، بطولا، بمعنى ذهب ضياعا وخسرفهو باطل، يبطل بطالة أي تعطل، والبطال فهو بطل، والبطال هو الذي لا يجد عملا.<sup>1</sup>

2- اصطلاحا: حسب قاموس علم الاجتماع: يقصد بالبطالة حالة عدم الاستخدام التي تشير إلى الأشخاص القادرين على العمل والذين لم تسن لهم فرصة العمل.<sup>2</sup>

أما موسوعة المصطلحات الاقتصادية فتعرفها كما يلي: "البطالة هي مصطلح يدل على تعطل العامل عن العمل."<sup>3</sup>

أما بالنسبة للمكتب الدولي للعمل فيعرفها: "إن البطال لابد أن تتوفر فيه ثلاثة شروط أساسية وهي:  
- أن يكون جاهزا للعمل ماعدا في حالة العمل.

- أن يكون بدون شغل، بمعنى انه لم يقيم بعمل مأجور ولو لساعة واحدة خلال الأسبوع.  
- أن يبحث عن الشغل."<sup>4</sup>

أما منظمة العمل الدولية: "عرفت البطال أو العاطل عن العمل بأنه كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن بدون جدوى."<sup>5</sup>  
بمعنى أن هذه المنظمة ترى بان البطال هو كل شخص قادر على العمل ويبحث عنه، ولكن للأسف لم يحصل عليه، نظرا لظروف أو عوامل أدت به إلى عدم حصوله على هذا العمل أو نظرا لعدم توفر المناصب الشاغرة.

<sup>1</sup> إبراهيم محمد عبد الرضى، حلول فعالة لمشكلة البطالة، مع نموذج لبعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة للشباب، مصر، بدون سنة، ص39.

<sup>2</sup> محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2006م، ص494

<sup>3</sup> حسين عم، موسوعة المصطلحات الاقتصادية، القاهرة، ملزم الطبع والنشر، مكتبة القاهرة الحديثة، 1975م، ص55.

<sup>4</sup> نور الدين راضي، التشغيل والبطالة في الجزائر، (الجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، 2009م).

<sup>5</sup> رمزي زكي، الاقتصاد السياسي، البطالة، الكويت، مطابع الرسالة، 1975م، ص17

### 3-البطالة وفق المنظور السوسولوجي.

فحسب هذا الاتجاه يعتبر ظاهرة البطالة من الظواهر السلبية التي يترتب عنها الكثير من المشكلات الاجتماعية التي تحدث في المجتمع كمحصلة وجودها، ومن أثارها الجرائم والانحرافات التي يقترن ظهورها وانتشارها بظاهرة البطالة.<sup>1</sup>

أي بمعنى أن ظاهرة البطالة تنتج جراء العديد من الأسباب سواء السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية، كما أنها تؤدي إلى انتشار العديد من الآفات الاجتماعية خاصة عند فئة الشباب جراء عدم توفر مناصب العمل، وهذا ما يثبتته الواقع المعاش كالسرقة ومختلف الجرائم الشنيعة التي يرتكبها الشباب بغرض الحصول على المال.

كما يعرفها "محمد حسين منصور": "البطالة هي التوقف عن العمل بصفة مستمرة بسبب لا دخل ولا إرادة العالم فيه ألا وهو صعوبة الحصول على العمل."<sup>2</sup>

### 4- المفهوم الإجرائي والرسمي للبطالة:

وكتعريف إجرائي للبطالة يمكن القول بان: "البطالة هي الفرق بين حجم العمل المستخدم في مجتمع ما خلال فترة زمنية معينة عند مستوى اجر معين.

كذلك تعتبر ظاهرة البطالة وصمة اجتماعية وخلل اقتصادي واسع الانتشار في جميع بلدان العالم، ولكن بنسب متفاوتة وأسباب مختلفة ونتائج متباينة وتكاليف باهضة، وهي تمس كل شرائح المجتمع. ومن خلال هذه التعاريف نستنتج، بان البطالة هي ظاهرة اجتماعية واقتصادية تعاني منها كل دول العالم لكن بدرجات مختلفة، وهذه الظاهرة يتسبب في وجودها تداخل عدة عوامل اجتماعية واقتصادية وسياسية.

وهي تعني وجود مجموعة من الأشخاص العاطلين عن العمل رغم قدرتهم وكفاءتهم ورغبتهم فيه ويبحثون عنه في مختلف مراكز ومكاتب العمل بطريقة مستمرة وملحة ولكن بدون نتيجة. وهذه الظاهرة أو المشكلة ينجر عنها آثار وخيمة على الفرد والمجتمع، فهي تتسبب في ظهور عدة مشاكل وأزمات اقتصادية واجتماعية وانحرافات مختلفة.

<sup>1</sup> محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة، الإسكندرية، منشأة المعارف، 2003م، ص11.

<sup>2</sup> علي موزاوي، النظام القانوني للتأمين عن البطالة، رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية والحقوق، تيزي وزو، 2007م-2008م، ص86.

### المطلب الثاني:أنواع البطالة

للبطالة عدة أنواع وأقسام عديدة ومتعددة الجوانب ومن بينها نذكر ما يلي:

#### 1 -البطالة الموسمية:

وهذا النوع من البطالة مرتبط بالظروف الاجتماعية والمناخية ،حيث بعض المشاريع تسرح عددا من العمال بسبب عدم تلاءم الإنتاج مع عادات وتقاليد الأفراد والمستهلكين،مثل:صناعة الملابس والمنتجات الأخرى الموسمية،أما بعض العمال يتعطلون عن العمل موسميا من السنة وأحسن مثال على ذلك العمال الذين يشتغلون في قطاع البناء،ففي الغالب أيام الشتاء يتعطلون عن العمل نظرا لأحوال الطقس.<sup>1</sup>

وعليه يمكن القول بان البطالة الموسمية هي التي تحدث بسبب التغيرات المناخية والموسمية، والتي تؤثر على بعض الصناعات فتعمل في بعض الفصول دون البعض الأخر، أو يزيد عملها في جانب من السنة ويقل في جانب آخر.

#### 2-البطالة الهيكلية :

ويتمثل هذا النوع من البطالة في تعطل الفرد عن العمل أو القوة العاملة عامة، بسبب تغيرات تحدث في الاقتصاد الوطني،ترجع إلى تغيرات شكلية تصيب الاقتصاد الوطني وتؤدي إلى حدوث نوع من عدم التكافؤ بين فرص العمل المتاحة والقدرات والمؤهلات البشرية الموجودة في سوق العمل،وهذه التغيرات قد تكون راجعة إلى تغير موجود في هيكل الطلب على المنتجات، أو تغير النمط الإنتاجي المستخدم في الإنتاج أو تغيرات في سوق العمل نفسه.<sup>2</sup>

ويعتبر هذا النوع من البطالة اخطر ،وذلك نظرا لان المتعطل لأسباب هيكلية يجد صعوبة في الحصول على فرصة عمل جديدة ،أو أن فترة البحث عن العمل قد تطول كون العوامل التي أدت إلى صعوبة حصوله على فرصة عمل جديدة يصعب التغلب عليها وحلها في أجال قصير.

3-البطالة الاختيارية: يتمثل هذا النوع من البطالة في ظهور حالة تأكيد وجود، أو عدم وجود عدد من الأفراد قادرين على العمل ،ولكنهم لا يرغبون في العمل المعروض عليهم عند مستوى الأجر السائد

<sup>1</sup> طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته،(الأردن، دار الصفاء للنشر والتوزيع، بدون سنة.)،ص15

<sup>2</sup> صلاح الدين عبد الحميد، أزمة البطالة، ( مصر، النيل العربية للنشر والتوزيع، ط1،2012م)،ص13.

يرجع السبب لوجود هذه البطالة إلى وجود نقابات عمالية قوية تعمل على تحديد اجر العامل الحقيقي عند مستوى أعلى من الأجر التوازني.

4- البطالة المقنعة: وهي تلك البطالة التي تعاني منها الكثير من الدول ،ونقصد بها التشغيل غير الكامل للنشاط الاقتصادي ،بمعنى انه يمكن الاستغناء عن حجم معين من العمالة، دون التأثير على العملية الإنتاجية ،حيث يوجد هناك نوع من تكديس القوة العاملة في قطاع معين ،وغالبا ما تتقاضى هذه العمالة أجور أعلى من حجم مساهماتها في العملية الإنتاجية.

وعليه يمكن القول بان هذا النوع من البطالة ينتج في حالة وجود تكديس في العمالة ،حيث يتم الاستغناء عن بعضهم في حالة وجود إنتاج لا يتطلب ذلك الكم الهائل من اليد العاملة،فتلك الفئة ستصبح عاطلة عن العمل ولكن ليس حقيقة كونهم يتلقون أجورا رغم عدم قيامهم بالعمل ،ولهذا سميت بطالة مقنعة أي أنها لا تظهر بالمقابل تؤثر على مستوى الدخل بطريقة كبيرة. إضافة إلى ذلك فان هذه الفئة في الظاهر تبرز وكأنها مشاركة في العملية الإنتاجية ،وبمعنى آخر أن هذه البطالة هي تكديس مجموعة من اليد العاملة في عمل واحد، وتقريبا معظم العمال في ذلك المصنع مثلا لا ينتجون شيئا.

5- البطالة الإجبارية: ونعني بها تواجد مجموعة من الأفراد يرغبون في العمل، وبالأجر السائد في السوق ولكنهم لا يجدونه ،وتحدث عادة بسبب تدني الطلب الفعال . وعليه يمكن القول بان هذا النوع من البطالة يحدث في حالة تدني وانخفاض الطلب على السلع مثلا العمل في السوق ،وعليه يرغب الفرد بالعمل بأي اجر كان، ولكن للأسف لا يجد أي عمل يناسبه نظرا لقلته .

6- البطالة الدورية: وهي البطالة الناتجة عن المراحل التي يمر بها الاقتصاد، والتي تمثل في التقدم والازدهار ما يسمى بالركود والانكماش ثم الانتعاش من جديد.<sup>1</sup> بمعنى أن هذا النوع من البطالة يحدث في فترات الكساد، عندما يكون الطلب الكلي اقل بكثير من مستوى الاستخدام الكامل للإنتاج أو الدخل الكلي ،وان التقليل من هذه البطالة يكون بمعالجة الدورات الاقتصادية وذلك بالقضاء على فترات الكساد الاقتصادي، والتقليل من حدة فترات الانكماش في الفعاليات الاقتصادية.

<sup>1</sup> بوعلام بوشاوي، المنير في الاقتصاد ،الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع ، بدون سنة، ص132.

7-البطالة الصريحة:ونقصد بها حالة تعطل عن العمل الذي يعاني منه جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه ولكن بدون جدوى<sup>1</sup>. بمعنى أن هذا النوع من البطالة ينتج بسبب قلة عدد مناصب العمل.

8-البطالة الشاملة:ويقصد بها البطالة التي تعم جميع قطاعات النشاط الاقتصادي، فتكون نتيجة لتغير بعض الظروف مثلا كالحروب أو حالة الكساد الاقتصادي في العالم.<sup>3</sup> مثلا: ما أصاب الجزائر جراء انخفاض أسعار البترول أي الأزمة البترولية سنة 1986م، التي أدت إلى تدهور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والتي أدت كذلك إلى زيادة من نسبة البطالة بسبب تعطل الأفراد عن العمل، جراء نقص عدد مناصب العمل وقلة الدخل.

9-البطالة التكنولوجية: وهي البطالة الناتجة عن التقدم التكنولوجي وتطور آلات الإنتاج، وظهرت هذه البطالة بقوة مع التطورات الحاصلة في مجال التكنولوجيا في عالم اليوم. وذلك نتيجة لتزويد المصالح بهذه الآلات الإنتاجية، ما ترتب عنها تسريح عدد كبير من العمال، وذلك باعتبار أن الآلة أصبحت تحل محل اليد العاملة، وهذا ما نراه اليوم وما يثبته الواقع المعاش في إطار ما يعرف بالعمالة.

ومما سبق نستنتج بان للبطالة عدة أنواع وقد صنفت ضمن عدة ظروف وأسباب، فهناك بطالة تحدث بسبب ظروف موسمية، وأخرى افرزها التقدم التكنولوجي الذي يشهده العالم اليوم مع ظهور ما يعرف بظاهرة العمالة. بالإضافة إلى بطالة تعود إلى أسباب سياسية وأمنية مثلا كالحروب، وكذلك بطالة تنتج جراء انخفاض ونقص عدد مناصب العمل، نتيجة لغياب الاستثمار والأنشطة الاقتصادية الفعالة على المستوى المحلي.

<sup>1</sup> نوال بن فايزة، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر 1990م-2005م، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2008م-2009م، ص 17

<sup>2</sup> زيد محمد الرماني، البطالة، العمالة، (مصر، دار طويق للنشر والتوزيع، ط 2001، 1م)، ص 16

### المطلب الثالث: أسباب البطالة

لقد تعددت الأسباب المؤدية إلى انتشار ظاهرة البطالة ، فمن خلال هذا المطلب ستحاول هذه الدراسة التي قمت بها لرصد أهم الأسباب التي أدت إلى بروزها وتفشيها في أوساط الدول والمجتمعات عامة والجزائر بصفة خاصة وهي كالآتي:

#### 1- الأسباب الاجتماعية: ويمكن حصرها في:

\*النمو الديمغرافي: إن التزايد السكاني المستمر في عدد السكان يلعب دورا مهما في تزايد وتفاقم أزمة البطالة، فتزايد السكان نعني به تزايد الطلب على العمل في سوق العمل، الذي لا يستطيع استيعاب هذه النسبة من السكان خاصة في الدول النامية التي تعتبر معظمها دول ريعية تعتمد على منتج واحد في إنعاش الاقتصاد الوطني، الذي يقابله غياب إنتاج محلي فعال يخلق مناصب عمل حقيقية تستوعب هذه الزيادة السكانية.

كذلك نجد من بين الأسباب الاجتماعية المؤدية إلى انتشار هذه الظاهرة ، هو بروز الآفات الاجتماعية كتعاطي المخدرات التي تعد طريق ممهّد للبطالة ، حيث يعد الشخص الذي يتعاطى هذه الآفة شخص لا يستطيع العمل وبالتالي يصبح بطالا . وأيضا عزوف الشباب عن العمل نتيجة الثراء الفاحش الذي تعيشه عائلاتهم يؤدي إلى انتشار هذه الظاهرة.

#### 2- الأسباب الاقتصادية :

هناك عدة أسباب اقتصادية تساهم في انتشار هذه الظاهرة منها:

\*التحول في النظام الاقتصادي :والذي يعد من أهم الأسباب التي تؤدي إلى انتشار هذه الظاهرة، باعتبار إن إتباع الدولة لنظام معين غير نظامها وعدم التكيف معه، يؤدي بها إلى الدخول في مشكل البطالة، فمثلا ما حصل للجزائر في فترة التحول الاقتصادي من النظام الرأسمالي إلى النظام الاشتراكي، والذي أدّى بدوره إلى ارتفاع نسبة البطالة بنسب عالية، وذلك بسبب تسريح العمال في تلك الفترة.

إضافة إلى عدم قدرة سوق العمل على استيعاب العدد الهائل لحاملي الشهادات، وخريجي الجامعات الذين يتدفقون سنويا نحو الحياة العملية.<sup>1</sup>

\*كذلك من بين الأسباب الاقتصادية نجد قلة الكفاءات والخبرات، والتي تعتبر من الأسباب المؤدية إلى انتشار ظاهرة البطالة، وذلك نظرا لما تحدثه من نتائج وخاصة الدول التي تتميز بحجم سكاني قليل، وتعرف نشاطات استثمارية واسعة في مجال السياحة مثلا، كما هو الحال في دولة تونس التي تشهد نشاط سياحي واسع وغيرها من الدول الأخرى، فانتشار البطالة فيها يعود إلى ضعف الكفاءات والتخصصات، حيث نجدا السكان النشطين لا يساهمون إلا في تلك الأعمال البسيطة، ويتزاحم عليها عدد كبير من طالبي العمل، وتصبح بذلك الوظائف التي لا تحتاج إلى تأهيل عالي متشعبة، ويبقى فائض من هذه الشريحة يعاني من مشكلة البطالة، ويعود السبب في ذلك إلى عدم تمتعهم بالخبرة والكفاءة التي تسمح لهم بشغل الوظائف الأخرى، وهذا ما يؤدي بالحكومات إلى اللجوء لجلب اليد العاملة الأجنبية المتخصصة في ذلك.

\*أيضا لدينا من الأسباب الاقتصادية تغيرات هيكلية المؤسسة: حيث تعتبر المؤسسات الاقتصادية وخاصة المؤسسات العمومية كأداة سياسية واجتماعية في يد الدولة، حيث يمكن أن يحول ذلك دون تحقيق مرد وديتها الإنتاجية، حيث تقوم بتوظيف حجم زائد من العمال دون الحاجة إلى العمال السابقين ما يؤدي هذا بدوره إلى انتشار ما يعرف بالبطالة المقنعة أي بمعنى انه يكون هناك تشغيل غير كامل للنشاط الاقتصادي أي يمكن الاستغناء عن حجم معين من العمالة دون التأثير بذلك على العملية الإنتاجية، ويصبح تكديس في اليد العاملة. كما أن تبني الدولة لسياسة تصحيحية هيكلية في التشغيل وتخصيص الموارد على أساس عقلائي، من شأنه أن يؤدي إلى تسريح إجباري للعمالة الفائضة.<sup>2</sup>

\*كذلك لدينا المنافسة والتي تعتبر هي الأخرى من بين الأسباب الاقتصادية المؤدية للبطالة، وذلك في إطار ما أصبح يعرف بظاهرة العولمة، والتي أصبحت منتشرة اليوم في كل دول العالم، والتي أصبحت تساهم بكثرة في الرفع من حدة المنافسة بين المؤسسات المنتجة لنوع معين من المنتجات، فتصبح بذلك المؤسسة المتفوقة تحظى بمنتوج رائع وتتوسع أكثر وتزداد فرص العمل بها عكس المؤسسات

<sup>1</sup> عيسى ايت عيسى، سياسات التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، 2009م-2010م، ص60

<sup>2</sup> خالد الزاوي، البطالة في الوطن العربي، المشكلة والحل، (مصر:مجموعة النيل العربية 2004م)، ص16.

الفاشلة وغير المنتجة التي يقل فيها الطلب على المنتجات التي تتمتع بها، فتصبح معرضة إلى الكساد والركود. فانتشار البطالة في هذه الحالة يمكن أن يعود إلى المؤسسة الفاشلة، التي ليس بمقدورها إدخال تحديثات في مستوى المنافسة، وان تعود إلى بحث هذه المؤسسات عن ذوي الخبرة والكفاءة العالية والتي تعتبرها ضرورية، لكي تواجه المؤسسة المتفوقة عليها. وذلك يعود بسبب أن عمالها لا يتمتعون بالخبرة والكفاءة اللازمة لمواجهة هذه المؤسسة، وذلك ما يؤدي بها إلى ضرورة الاستغناء عنهم وجلب عمال آخرين ذات خبرات عالية.

\* لدينا الشركات المتعددة الجنسيات فهي الأخرى كذلك تساهم في انتشار البطالة، حيث انه إذا كانت هذه الشركات العملاقة تساهم في امتصاص البطالة، لما توفره من مناصب عمل لمختلف مستويات العمالة، إلا أن عدم استقرارها وبحثها عن أسواق في مواطن أخرى قد يؤدي بها إلى تسريح هؤلاء العمال الذين تم تشغيلهم من طرفها. مثال ذلك الدول النامية التي تخلق فيها فرص عمل لتعظيم أرباحها وفي المقابل ترفع من نسب البطالة في بلدانها الأصلية.

3- الأسباب العلمية والتكنولوجية: لقد أصبحت الآلات التكنولوجية والعلمية اليوم من أهم الأسباب المؤدية إلى انتشار ظاهرة البطالة، وذلك بسبب حلول الآلة محل اليد العاملة، حيث أصبحت هي التي تدير العمل بدل الفرد بذاته وهذا ما أدى إلى عزوف الفرد عن العمل.

فقد عرفت فترة التسعينات تطورا ملحوظا في مجال التكنولوجيا، فلا نكاد نتعلم ضبط آلة معينة ومعرفة مواصفاتها وتركيبها إلا وظهرت تكنولوجيا جديدة. فلقد أصبحت التكنولوجيا اليوم إحدى مسببات البطالة، وذلك لما تتوفر عليه من مواصفات تسمح القيام بأعمال متعددة وبدقة متناهية حلت محل العامل.<sup>1</sup>

حيث يمكننا القول بان العامل البشري أصبح اليوم من خلال هذه التكنولوجيا مجرد ملاحظا فقط، سواء ما تعلق باكتشاف العيوب أو لتصليح الأعطال التي تتعرض لها هذه الآلة. وبالتالي يتقلص دور العامل وخاصة ما نلاحظه في المؤسسات الإنتاجية، وباعتبار أن نجاعة المؤسسة تقتضي بطبيعة الحال التخلص من التكاليف الإضافية، وبذلك تقوم بتسريح العمال وتحتفظ بأدنى قدر ممكن منهم، وهذا ما يؤدي بدوره ويساهم في انتشار البطالة، وذلك بسبب اعتماد هذه المؤسسات التكنولوجيات على التكنولوجيات العالية التي عوضت الفرد وأخذت مكانه، فبدل أن تقوم هذه المؤسسة بإحضار

<sup>1</sup> مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، ط1، دار حامد للنشر، ص.55.

عمال تحضر آلة تسيّر شؤونها الخاصة.

إن هذه الآلة اليوم أصبحت تختزل كل المراحل والخطوات الإنتاجية، التي كانت تنفذ عن طريق الفرد يدويا. وكذلك نجد من بين الأسباب العلمية والتكنولوجية، عامل عدم تكافؤ البرامج التعليمية مع متطلبات العمل أو التوظيف، بمعنى أن عدم التناسق بين التخصصات التعليمية وعدد مناصب العمل المتوفرة، هذا بدوره يساهم في ارتفاع نسبة البطالة هو الآخر. وعليه توصلنا إلى أن العامل التكنولوجي والعلمي يعد من أهم الأسباب أو العوامل التي إلى إزاحة العمال من المناصب الشاغرة، وبالتالي ينجر عنه بروز ظاهرة البطالة. كما يمكننا القول بأنه يوجد هناك تناسب طرديا بين استخدام التكنولوجيا المتطورة وارتفاع نسب معدلات البطالة، بمعنى انه كلما زاد التقدم التكنولوجي كلما زادت نسبة البطالة، وذلك خاصة في المؤسسات الإنتاجية التي تستخدم الآلات التكنولوجية بكثرة، فنظرا للتقدم الهائل والمتزايد في العالم اليوم أصبحت الآلة هي التي تحل محل اليد العاملة، مما افرز ذلك نسب عالية من البطالة.

أما بالنسبة لأسباب البطالة في الجزائر فهي كثيرة ومتعددة، يرجع ظهورها إلى عدة أسباب سياسية واقتصادية واجتماعية وغيرها من الأسباب، وهذا ما سنتعرض إليه الآن وهي كالآتي:

- 1- أسباب اجتماعية والمتمثلة في الارتفاع المتزايد لعدد السكان، الذي أدى بدوره إلى زيادة من نسب البطالة في الدولة، نظرا لعجز الدولة عن توفير مناصب عمل كافية للأفراد.

- 2- كذلك نجد عقود التشغيل التي أصبحت اليوم، تعتمد عليها الحكومة الجزائرية بكثرة في التوظيف، فبمجرد نهاية التشغيل وعقد العمل بين أصحاب العمل وطالبي العمل يتم تسريح هؤلاء الموظفين. وذلك في إطار ما أصبح يعرف حاليا بعقود ما قبل التشغيل، أي بمعنى تعاقد المؤسسات مع طالبي العمل مسبقا قبل توظيفهم، وهذا ما نلاحظه عند أصحاب الشهادات العليا، مما يؤدي بذلك إلى ترك إلى ترك فئة كبيرة من طالبي العمل ذات شهادات تكوينية أو شهادات مسموح العمل بها دون توظيف.

- 3- كذلك نجد تسريحات العمل الشخصية والجماعية، بمعنى انه بمجرد حدوث مشكل ما في مؤسسة معينة بسبب شخص معين يتم تسريح الأغلبية، بالإضافة إلى أننا نجد بسبب حدوث عجز مؤسسة ما في تسيير شؤونها وخاصة الميزانية إذا كانت متدنية أو غير كافية تلجأ هذه المؤسسة إلى تقليص عمالها وهذا ما نجده حاليا في المؤسسات الإنتاجية .

- 4- ضعف ديناميكية القطاع الإنتاجي للدولة الجزائرية، سواء في المجال الزراعي أو المجال الصناعي،

إضافة إلى عامل نقص الاستثمارات، والتي من شأنها تخفيض وتقليص من نسب البطالة المرتفعة، وفي المقابل تخلق فرص عمل ومناصب جديدة للأفراد.

5- كذلك من بين أسباب انتشار البطالة في الجزائر، نجد عامل غياب التوازن والملائمة بين مخرجات التكوين والتعليم وعدد المناصب الشاغرة للتوظيف. بمعنى انه ليس هناك توافق بين عدد طالبي العمل وعدد المناصب المتوفرة، وأيضا نجد عدم توظيف ذوي الكفاءات والخبرات العالية في مراكزهم أو المناصب المناسبة لهم.

6 - تدهور الأوضاع الاقتصادية، وذلك نتيجة إفلاس العديد من الشركات والمؤسسات التي قامت الدولة الجزائرية بحلها، إذ بلغ عددها حوالي 985 مؤسسة سنة 1997م، الأمر الذي أدى إلى تسريح العديد من العمال، حيث بلغ عدد العمال الذين تم تسريحهم حوالي 519881 عامل ما بين سنة 1994م إلى غاية 1997م. وذلك ما ساهم بدوره في ارتفاع معدلات البطالة في البلاد.

7- كذلك نجد من بين أهم الأسباب التي ساهمت في انتشار ظاهرة البطالة في الجزائر، الأزمة الأمنية التي عصفت بالبلاد وأدت إلى تراجع الاستثمارات الداخلية أو القادمة من الخارج، فقد اعتبر هذا العامل من بين العوامل التي ساهمت في تفشي ظاهرة البطالة في البلاد.<sup>1</sup> فقد ظهرت مشكلة البطالة في الجزائر جراء الأزمة الاقتصادية، التي اجتاحت اقتصاد البلاد في الثمانينات في إطار ما يعرف بالأزمة البترولية، والتي جعلت من الاقتصاد الوطني يتدهور ويدق ناقوس الخطر. ولقد افرز هذا الوضع عدة تطورات خطيرة من خلال إفلاس معظم المؤسسات والشركات، كالشركة الوطنية لصناعة الحديد والصلب ما دفعها إلى غلق أبوابها وتسريح عمالها، وذلك ما أدى بدوره إلى تفاقم وازدياد مشكلة البطالة في الجزائر. ومن اجل النهوض بالاقتصاد الوطني، لجأت الدولة الجزائرية إلى المديونية الخارجية من البنك الدولي، والذي فرض عليها الدخول في نظام اقتصاد السوق، وعليه لجأت الجزائر وعملت على خصخصة معظم مؤسسات الدولة. وبالتالي لم تعد مسؤولية تنظيم سوق الشغل، وتوفير مناصب العمل من مسؤوليات الدولة لوحدها، بل أصبحت كذلك من مسؤوليات القطاع الخاص الذي كان في تلك الفترة يعاني من عجز كبير، فلم يتمكن من تحقيق المسؤولية التي ألقيت على عاتقه، وذلك ما ساهم وبنسب عالية في تفاقم نسبة البطالة، وخاصة في أوساط الشباب وخريجي الجامعات.

وعليه يمكن القول بأن انتشار ظاهرة البطالة في الجزائر يرجع إلى عدة عوامل، منها ما هو

<sup>1</sup> عبد الرحمان العايب، عبد الناصر دادي، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد. من خلال حالة الجزائر، (الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010م)، ص 257.

اجتماعي كزيادة النمو الديمغرافي للسكان، وعدم التنسيق بين سوق الشغل ومخرجات التعليم، وأيضا أسباب سياسية تمثلت في الأزمة الأمنية التي عاشتها الجزائر خلال فترة التسعينات في إطار ما يعرف بالعيشية السوداء، والتي كانت عائقا كبيرا أمام جلب الاستثمارات، والتي تعد وسيلة أساسية في توفير مناصب الشغل حقيقية والتقليص من معدلات البطالة.

وكحوصلة لهذا المطلب وما بحثنا عنه من معلومات، يمكن القول بان الأسباب المؤدية إلى انتشار ظاهرة البطالة عديدة ومتنوعة، فهي تختلف من دولة إلى أخرى، فمثلا في الدول المتخلفة نجد من الأسباب المؤدية إليها: أسباب اجتماعية، أسباب علمية وأسباب تكنولوجية واقتصادية، راجعة إلى التزايد السكاني السريع، إضافة إلى ضعف البرامج التعليمية ونقص الكفاءات والخبرات بين سوق العمل ومتطلباته، حيث أن هذه الدول معظمها دول ريعية خاصة الجزائر، مثلا التي تفتقر إلى الإنتاج المحلي الذي يدعم وينعش الاقتصاد المحلي ويوفر مناصب العمل. أما بالنسبة للدول المتقدمة فيرجع أسباب انتشار هذه الظاهرة فيها إلى التقدم التكنولوجي الذي تشهده، حيث أصبح هناك تقلص لمناصب العمل بسبب أن الآلة حلت محل اليد العاملة، فيمكن لآلة واحدة أن تنوب عن عشرة عمال. وأيضا سبب المنافسة، وخاصة الشركات العملاقة التي تستثمر في بلدان أخرى لتعظيم أرباحها مقابل ترك أفراد بلدانها الأصلية بدون مناصب عمل، وهذا ما أدى إلى انتشار البطالة في هذه الدول رغم تقدمها الفائق.

### المطلب الرابع: الآثار الناتجة عن البطالة

ستتناول الدراسة في هذا المطلب مختلف الآثار التي تنجم عن ظاهرة البطالة، وهي آثار متنوعة منها ما هو اقتصادي ومنها ما هو اجتماعي ونفسي، ومنها ما هو سياسي. وهذا ما يظهر من خلال هذا المطلب ويمكن حصرها كالآتي:

#### 1- الآثار الاقتصادية:

إن ظاهرة البطالة ينجر عنها العديد من المشكلات التي ترتبط بالمجال الاقتصادي، ومنها أنها تؤثر على عامل الأجور ما يؤدي ذلك إلى انخفاضها، باعتبار أن ظاهرة البطالة تمثل عرض للعمل يفوق

الطلب عليه ،وبالتالي ينجر عن ذلك تدني مستويات المعيشة للأفراد وذلك بسبب انخفاض الأجور.<sup>1</sup> بمعنى انه يصبح بذلك الأفراد عاطلين عن العمل بسبب مشكل انخفاض الأجر الذي لا يلي متطلباتهم المعيشية.

إن البطالة يتحقق معها ارتفاع نسب الإعالة، وذلك بسبب انخفاض المنتجين وارتفاع المستهلكين، والذين من ضمنهم العاطلين عن العمل، وهو الأمر الذي يؤدي إلى تخفيض مستويات المعيشة ،ويؤدي كذلك إلى تدني مستوى الإنتاج والدخل الوطني، وبالتالي يمتد اثر البطالة بامتداد فتراتها وخاصة تكون في البلدان النامية التي تشهد انخفاض في عدد المنتجين بسبب نقص الخبرات والكفاءات اللازمة لذلك، بحيث يؤدي ذلك إلى انخفاض مستوى الإنتاج الوطني، وبالتالي تدهور المستوى المعيشي للأفراد.

وعليه يمكن القول، بان للبطالة اثر وخيم على اقتصاد الدولة وخاصة عامل الأجور، وما يؤدي ذلك في المقابل إلى استبعاد إطارات وخبرات، والتي يكون لها دور فعّال في النهوض باقتصاد الدولة وتطويره، وذلك نتيجة لعزوف أصحاب الخبرات عن العمل بسبب تدني مستوى الأجور، الذي لا يلي حاجاتهم الخاصة.

2- الأثار الاجتماعية والنفسية: هناك أثار تنجم عن ظاهرة البطالة تأثر على الجانب الاجتماعي والنفسي للفرد من بينها:

-شعور الفرد بعدم أهميته في المجتمع، مما يدفع به إلى الانعزال عن هذا المجتمع ،والانتقال إلى حياة العزلة والوحدة، كما تولد عنده سلوكيات عدوانية وأمراض عصبية والقلق والحزن.

-كذلك ينجم عن هذه الظاهرة تفشي الآفات الاجتماعية ،كالجرائم المتعلقة بالسرقة والقتل فمثلا كتعاطي المخدرات والممنوعات خاصة عند فئة الشباب العاطلين عن العمل ،حيث يلجئون إلى السرقة من اجل الحصول على المال اللازم لتلبية مختلف حاجياتهم، وأيضا يلجئون إلى الأعمال غير المشروعة لكسب المال ،وهذا ما نجده في المجتمع الجزائري.

-انتشار كل مظاهر الفقر والحرمان والتهميش ،وذلك خاصة عند الأسر التي لا تملك دخل تعيش به وتلبي به حاجياتها الضرورية ،وخاصة إذا كان رب الأسرة بدون عمل ،فذلك بطبيعة الحال يؤدي بهم

<sup>1</sup> انظر:سليم عقون، قياس اثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة ،رسالة ماجستير،(جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، 2009م-2010م)، ص13، وأيضا:مغراني مسيكة دور سياسات التشغيل في مكافحة البطالة للجزائر 1990-، 2016م،رسالة ماجستير في العلوم السياسية، 2015، جامعة مولود معمري، 2015م-2016م، ص30.

إلى التهميش والفقر، بالإضافة إلى عدم حصول معظم طالبي العمل على منصب مناسب لهم سيؤدي حتما إلى زيادة نسبة البطالة وبالتالي ينجم عن ذلك الفقر.

-الارتفاع المتزايد في حالات الأمراض النفسية، وخاصة عند العمال العاطلين عن العمل وذلك بسبب عدم حصولهم على عمل ينتفعون به، وهذه الأمراض النفسية بدورها تؤدي لتفشي العنف العائلي وأيضا حالات الانتحار، وما يتبع ذلك من ظواهر اجتماعية سلبية خاصة تفكك الأسر في المجتمعات، وذلك راجع إلى عجز رب الأسرة عن تلبية حاجيات أسرته المختلفة، نتيجة عدم حصوله على منصب شغل. وبالتالي يؤدي ذلك أيضا إلى انحراف أخلاق الأفراد، ولجوءهم نحو السلوكيات اللا أخلاقية بغرض الحصول على المال لسد حاجاتهم الضرورية.<sup>1</sup>

### 3- الآثار السياسية :

ينجم عن ظاهرة البطالة هي الأخرى العديد من الآثار السياسية التي تؤثر على استقرار الدولة ، ومن بين هذه الآثار نجد:

-إن البطالة تساعد على انتشار التطرف وظاهرة الإرهاب والأزمات الأمنية في الدولة، خاصة ما حدث للجزائر خلال فترة العشرية السوداء خلال فترة التسعينات ، حيث أصبحت الدولة الجزائرية آنذاك مهددة أمنيا بسبب ظاهرة الإرهاب ، وأيضا ارتفعت نسب البطالة وتدهور المستوى المعيشي لأفراد الدولة وانهيار امن الدولة.

وبذلك يمكننا القول بان ظاهرة البطالة إذا انتشرت في دولة ما ولم تستطع هذه الدولة التكيف معها، عن طريق التقليص من حدتها أو معدلاتها، فان ذلك حتما سيؤدي حتما إلى الإخلال بأمن هذه الدولة.

-الهجرة الخارجية والنزوح الريفي: إن ظاهرة البطالة والمتمثلة في عدم حصول الفرد على منصب شغل بحث عنه ولم يجده ، في المقابل تدفع هذه الظاهرة بهذا الفرد إلى الهجرة نحو الخارج للبحث عن منصب عمل يلبي حاجياته الضرورية، وخاصة ما نجده عند أفراد الدول النامية خاصة الجزائر، حيث نجد شباب الجزائر الذين لم تصح لهم فرصة العمل في الجزائر رغم بحثهم عنها، ما دفعهم إلى اللجوء نحو بلدان الخارج لكي يجدوا عمل مناسب لهم، وخاصة نجد ذوي الكفاءات والخبرات وأصحاب الشهادات العليا يلجئون كذلك إلى هذه الدول من اجل تجريب خبراتهم في عمل يناسبهم

<sup>1</sup> نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سلمان قطف، الاقتصاد الكلي ومبادئ وتطبيقات، (عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع ط، 2006م)، ص 249.

عكس بلدهم الأصلي، الذي لم تصح لهم فرصة العمل فيه نظرا لنقص مناصب العمل. أيضا ينجم عنها اضطرابات وخيمة تمس استقرار الدولة سياسيا، مما يؤدي بذلك نحو تغيير الحكومات إذا لم تستطع الدولة أن تخفض من نسبها، وإيجاد الحلول المناسبة لها وخاصة إذا لم يكن هناك نشاط استثماري لتلك الدولة الذي ربما يخلق مناصب شغل عالية.<sup>1</sup>

وعليه نستنتج من خلال هذا المطلب الذي تم تناوله، بان لظاهرة البطالة آثار عديدة ووخيمة تؤثر سواء على الفرد أو المجتمع، فهي وصمة سياسية واقتصادية واجتماعية ينجم عنها زعزعة للأوضاع المعيشية لأفراد الدولة سواء من الجانب السياسي أو الاجتماعي أو الاقتصادي، بحيث يسود اللا استقرار، وخاصة على جانب الحياة الاجتماعية للفرد. وذلك لما تفرزه من أزمات سياسية متنوعة كونها تؤدي إلى خلل في الأمن الاجتماعي للدولة، فهي في المقابل تحفز على قيام الاضطرابات والاحتجاجات والحروب الأهلية نتيجة لتدني الأوضاع المعيشية، وبروز الفقر والطبقية والحرمان لدى مختلف شرائح المجتمع.

### المبحث الثاني: مدخل عام حول سياسة التشغيل في الجزائر

تعتبر سياسة التشغيل في الجزائر جزءا لا يتجزأ من استراتيجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة، لان هدفها النهائي هو تحسين مستوى معيشة الأفراد، والتخفيف من المسائل الاجتماعية السلبية التي تؤدي إلى عرقلة تطور وازدهار المجتمع، فسياسة التشغيل ليست بسياسة قطاعية، بل هي تخص قطاعات مجتمعية كالتعليم، الصناعة، التجارة وغيرها من القطاعات الأخرى، وذلك لكي تكون عامل ربط الذي على أساسه يتم اختيار البرامج التنموية.

لقد أصبحت سياسة التشغيل اليوم، من أهم الرهانات التي والتحديات التي تبنتها الدولة الجزائرية من اجل بناء وإنشاء قطاع متكامل يتماشى مع متطلبات التنمية في شتى الميادين، وذلك عن طريق استغلال الموارد المحلية المتاحة وتوظيفها من اجل إحداث تنمية محلية شاملة، فتبنت عدة برامج تنموية بهدف تحسين الجانب التشغيلي للأفراد. كما اتخذت أيضا الدولة الجزائرية عدة برامج واليات في إطار سياسة التشغيل من اجل توفير مناصب شغل لأفراد المجتمع، وخاصة جهاز الوكالة الوطنية للتشغيل، والذي هو موضوع الدراسة التي عالجنها، حيث سنقوم من خلال هذا المبحث ذكر

<sup>1</sup> سليم عقون، مرجع سابق، ص15

أهم أجهزة التشغيل التي اعتمدها الدولة بغرض توفير مناصب شغل باختصار، مع التفصيل أكثر في جهاز الوكالة الوطنية للتشغيل الذي يهمننا أكثر في هذه الدراسة.

### المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل

#### 1-المفهوم اللغوي:<sup>1</sup>

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين هما:

ا-سياسة:بمعنى تولى أمرها وتسيير أعمالها الإدارية والتدابير التنظيمية.

ب-التشغيل: بمعنى اسندت إليه الأعمال، ويشمل كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء اجر معين.

#### 2-المفهوم الاصطلاحي:

هناك عدة تعاريف لهذه السياسة من بينها:

ا-تعرف سياسة التشغيل بأنها "مجموعة من الإجراءات التي تصمم وتطبق على مستوى سياسات الاقتصاد، كالسياسة القطاعية . أي أنها تختص بكل سياسات الاقتصاد الكلي، ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل، وتوفير مناصب العمل للطالبين وتطويره بشكل كامل .

ب-كما تعرف أيضا: "هي السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة، وتنمية فرص العمل بشكل متناسق في مختلف المجالات وبين مختلف المناطق، وبهذا فهي ترتبط ارتباطا عضويا بالعنصر البشري النشط، أي الأفراد الذين هم في العمر الإنتاجي وخاصة فئة الشباب .

ج-كما عرفها المكتب الدولي للعمل: "بأنها عبارة عن رؤية وإطار متناسق، يربط بين جميع التدخلات في جانب الشغل مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة."<sup>2</sup>

وبالتالي فحسب تعريف هذا المكتب انه يشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد، والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية المحددة للشغل في بلد معين."

<sup>1</sup> سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعات نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية الآداب والعلوم

الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007م، ص76

<sup>2</sup> Département des politiques de l'emploi (bit) ,guide pour les formules des Politiques national de l'emploi , première édition ;Genève ;2012 ,p15

### 3-التعريف المجمل والإجرائي :

يمكن القول كتعريف شامل لسياسة التشغيل، بأنها"عبارة عن منهاج تضم مجموعة من التشريعات والقرارات الحكومية والإجراءات والرؤى المتفق عليها، والتي تتعلق بإطار عمل متناسق ومتداخل يربط العمل غير المنظم، والذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادمين إلى سوق العمل، مما أدى ذلك إلى ندرة في الحصول على فرص عمل في المؤسسات المنظمة، وهذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر استغلال الفاحش للعديد من الشباب، والذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل أوفي الأجور أو في مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، نظرا لضعف الهيئات الرقابية.<sup>1</sup>

2- من التحديات أيضا التي تعيق نجاح مختلف التجارب والبرامج التي قامت بها الدولة الجزائرية للحد من بطالة الشباب، والتي تشكل في نفس الوقت إحدى معوقات عمل هيئات التشغيل، والتحكم في سوق العمل، نظرا لما نتج عنها من آثار وخيمة تكمن في عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي بما يتناسب مع الاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل. مما يعني ذلك بأنه لا يوجد هناك تناسق وتوازن بين مخرجات التعليم وسوق العمل، بحيث يكون هناك تكوين متزايد من الإطارات والعمال وفي المقابل لا يوجد مناصب عمل كافية تناسب تكوينهم، مما يؤدي ذلك إلى عدم حصولهم على فرص عمل، وبالتالي يصبحون عرضة للبطالة عند تخرجهم.

3- من بين التحديات التي تواجه سياسة التشغيل في الجزائر، نجد عائق عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها، قصد معالجة هذه الظاهرة لاسيما تلك الآليات التي كلفت بتنظيم، وتاثير سوق العمل إلى جانب ضعف الانسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل، مما يعرقل ويؤدي ذلك إلى عدم نجاح التجارب التي خصصت للحد من ظاهرة البطالة وتوفير مناصب العمل .

4- كذلك نجد تحدي ضعف ونقص المهارات والمواهب لدى طالبي العمل الذين يفتقرون للخبرة، حيث نرى بان معظم الأفراد المتخرجين من الجامعات لايقومون بإجراء تكوينات لتجريب إمكانياتهم، فنجدهم يكتفون فقط بالمعارف التي اكتسبوها خلال ميدانهم الدراسي فقط، وهذا ما وُلد عندهم نقص الخبرات والكفاءة، وخاصة بالنسبة لتقلد المناصب ذات التكوينات العالية التي تحتاج إلى خبرة

<sup>1</sup> سليمان أحمية، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، 2009م.

وكفاءة عالية. وعليه يمكن القول من خلال هذا المطلب، بان هناك العديد من التحديات والعوائق التي واجهت سياسة التشغيل ولزالت تواجهها إلى غاية اليوم بغرض توفير فرص العمل، وخاصة عائق عدم التنسيق بين مخرجات التعليم وسوق العمل، وأيضا عائق غياب الرقابة المستمرة للقطاع.

### المطلب الثالث: أهم البرامج التنموية التي شملها قطاع التشغيل:

بعد الأوضاع المزرية التي عاشتها الجزائر منذ الاستقلال وخاصة في سنة 1986م، أين شهدت الجزائر أزمة أمنية تمثلت في العشرية سوداء وأزمة اقتصادية عرفت بالأزمة البترولية، مما انعكس ذلك سلبا على الحالة الاجتماعية للشعب الجزائري، وخاصة المستوى المعيشي للأفراد، ولكن بالرغم من هذه المشاكل والأزمات التي تعرضت إليها، إلا أنها تمكنت من تجاوزها وذلك بداية من سنة 2000م، وذلك يعود إلى ارتفاع أسعار البترول في الأسواق العالمية، حيث شرعت الجزائر من خلال هذا الارتفاع الهائل في أسعار البترول دفع بالدولة إلى انتهاج سياسة اقتصادية جديدة لم تعرفها من قبل، والمتمثلة في وضع العديد من البرامج التنموية التي ساهمت بدورها إلى التحسين إلى حد معتبر من المستوى المعيشي للأفراد. ومن بين هذه البرامج نجد:

#### 1- برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001م-2004م:

نتيجة تحسن لبعض المتغيرات الاقتصادية أعلنت الحكومة سنة 2001م، الشروع في تنفيذ برنامج الإنعاش الاقتصادي خلال الفترة الممتدة من 2001م-2004م، نظرا للظروف والأزمات التي عان منها الشعب، والتي جاءت أيضا تلبية لتنمية الاستثمارات. ويتمحور هذا البرنامج أساسا حول تدعيم الأنشطة الخاصة من إنتاج فلاحي، الصيد البحري والأشغال العمومية، ودعم الإصلاحات في مختلف المجالات.<sup>1</sup> حيث يعتبر هذا البرنامج برنامج ضخيم ومهم، وضعتة الجزائر لتحسين مستوى معيشة السكان، حيث رصدت له إمكانات مالية قدرت حوالي 525 مليار دينار، أي بنسبة 7.7 مليار دولار أمريكي موزعة على أربع سنوات.<sup>2</sup> يكتسي هذا البرنامج على أهمية بالغة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية بغية تحقيق توازنات اقتصادية كبرى والقضاء على الفقر، وكان هذا البرنامج يهدف إلى ثلاث محاور أهمها:- الحد من انتشار الفقر وتحسين مستوى المعيشي للأفراد.

- أيضا كان يهدف إلى تحديث البنية الأساسية للاقتصاد الوطني لجلب الاستثمار الأجنبي.

<sup>1</sup> محمد مسعى، سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر وأثرها على النمو، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012م، ص 147.

<sup>2</sup> فارس شلاي، دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال فترة 2001م-2004م، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، 2004م-2005م، ص 95.

## الفصل الأول : البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر

- توفير المزيد من مناصب الشغل للتخفيف من ظاهرة البطالة، حيث بلغت حصيلة هذا البرنامج حوالي 22400 مؤسسة مع نهاية جوان 2004 سنة، وهذا البرنامج حقق أهدافه بزيادة قدرها 38662 منصب عمل. والجدول التالي يبين مضمون هذا البرنامج:

الجدول رقم 01: يوضح مضمون برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001م-2004م)

السنوات /القطاع	أشغال كبرى وهياكل قاعدية	تنمية محلية وبشرية	دعم قطاع الزراعة والصيد البحري	دعم الإصلاحات	المجموع/ النسبة
2001م	ملياردينار 100,7	70,2	37,6	2,0	40,1%
2002م	71,8	72,8	53,3	6,5	38,8%
2003م	10,6	20,3	22,5	12,3	12,4%
2004م	30,0	15,5	/	/	8,6%
المجموع	210,5	185,2	113,9	20,5	100%

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للجزائر خلال السداسي الثاني من سنة 2001م.

من خلال تحليلنا لهذا الجدول، نلاحظ بان قطاع الأشغال الكبرى والهياكل القاعدية قد خصص له اكبر نسبة من هذا البرنامج الميزانية الإجمالية لهذا البرنامج، وهذا ما يدل على عزم الحكومة لتدارك العجز الحاصل في هذا القطاع نتيجة الأزمة التي تعرضت لها الدولة خلال فترة العشرية السوداء . وذلك من اجل إنعاش المؤسسات الإنتاجية الوطنية وكذلك توفير مناصب العمل، حيث بلغت نسبة المبالغ المخصصة لقطاع التنمية المحلية والبشرية حوالي 38,8 بالمائة من إجمالي المبلغ المخصص للبرنامج، وهذا ما يدل على سعي الحكومة لتحقيق أهداف البرنامج، و المتمثلة في تحقيق التوازن الجهوي. أما قطاع الزراعة والصيد البحري فلم ينل إلا على 4,12 بالمائة، أما فيما يخص قطاع دعم

الإصلاحات فقد حظي فقط بـ8,6 بالمائة من إجمالي المبلغ، حيث وجه هذا التمويل للقطاع من أجل تمويل الإجراءات والسياسات المصاحبة لهذا البرنامج، والتي تهدف إلى دعم وترقية القدرة التنافسية للمؤسسات. وعليه يمكن القول بأن هذا البرنامج خصص فقط لتحسين مستوى معيشة الأفراد جراء الأزمة التي دهورت أوضاعهم المعيشية، فكان هدف الدولة من وضع هذا البرنامج هو النهوض بالبنية التحتية للدولة واقتصادها .

### 2- البرنامج التكميلي لسياسة دعم النمو 2005م-2009م:

وهي أكبر آلية مكملة لسياسة الإنعاش الاقتصادي، وجاءت هذه السياسة أو البرنامج من أجل استقطاب أكبر عدد ممكن من الاستثمارات المحلية والأجنبية، بهدف تسريع وتيرة الإنتاج والنمو الاقتصادي، وبالتالي التقليل من نسبة البطالة وتضييق فجوة الفقر عن طريق إنشاء مناصب الشغل بمختلف القطاعات.<sup>1</sup>

فقد جاء هذا البرنامج أيضا من أجل مواصلة وتيرة النمو والازدهار الاقتصادي، التي حث عليها مخطط الإنعاش الاقتصادي . ويجدر الإشارة بأن أثار برنامج دعم النمو على مستوى التشغيل كانت مجدية إلى حد معقول، ويتبين ذلك من خلال الالتزام الرئاسي الوارد في هذا البرنامج المتعلق بتحقيق النمو الشامل لمختلف القطاعات.

لقد أضيف لهذا البرنامج برنامجين تكميليين الذي حث عليهما برنامج الإنعاش الاقتصادي هما: -برنامج تنمية الجنوب : وخاصة الولايات الجنوبية البعيدة والمفتقرة لكل متطلبات المعيشة، مثل ادرار و الاغواط ، تمناست وغيرها من الولايات الجنوبية الأخرى، فقد جاء هذا البرنامج من أجل تحسين المستوى المعيشي للسكان، وذلك من خلال تسطير مشروع 600000 مسكن، وربط البيوت بالغاز الطبيعي، وأيضا القيام ببناء المستشفيات وتنمية البلديات، وتعزيز منظومات الشغل وكذا تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال تطوير شبكة الطرقات وقطاع النقل والفلحة، وكذا تخفيض نسبة القروض المصرفية للاستثمارات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

### ب-البرنامج التكميلي لتنمية الهضاب العليا:

وهذا البرنامج كان موجه لتنمية ولايات الهضاب العليا، وشانه شأن برنامج ولايات الجنوب، فكان هدفه هو إعداد مناطق سفيحة من التراب الوطني، لكي يتم استقطاب الاستثمارات وتعزيز القدرات

<sup>1</sup> زكرياء مسعودي، سياسة التشغيل في وفعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001م، مؤتمر دولي حول تقييم أثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل، جامعة سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، 11 مارس 2013م، ص 11.

الاقتصادية للبلاد. وبلغت قيمته المالية عند اختتامه سنة 2009م حوالي 9,680 مليار دينار جزائري، أي ما يقارب 130 مليار دولار أمريكي.<sup>1</sup> كان الهدف الأول من القيام بهذا البرنامج أي برنامج دعم النمو هو مكافحة ظاهرة البطالة، حيث ساهم في إنشاء حوالي 12200 منصب شغل إلى غاية 2007م، منها 75600 منصب شغل من المناصب المستحدثة، أي بمعدل يقارب 400000 منصب عمل سنويا، أي ما يقارب 62%، وكذا تحسن الأوضاع الأمنية للبلاد التي ساعدت على الاستقرار السياسي، وتحسين المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية، كما انه أيضا تمكّن هذا البرنامج من استحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إذ تم خلق أزيد من 274 مؤسسة سنة 2008م، وكما تم خلق حوالي 92516 منصب عمل في قطاع التجارة والخدمات الإدارية، وحوالي 58505 منصب شغل في قطاع البناء والأشغال العمومية.<sup>2</sup>

وعليه يمكن القول بان هذا البرنامج حقق نتائج معتبرة جدا، خاصة بالنسبة لقطاع التشغيل . فقد استحدثت مناصب عمل مرتفعة عكس ما كانت عليه سابقا في البرنامج الأول، باعتبار أن هذا البرنامج يعتبر كسياسة مكملة لما لم يتم تحقيقه وإنشائه في برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي، لذلك فقد تحسن المستوى المعيشي للأفراد إلى حد معتبر وشامل . والجدول التالي يبين مضمون هذا البرنامج:

<sup>1</sup> محمد مسعى، مرجع سابق، ص 147.

<sup>2</sup> حيزية قاسم، عامر هواري، السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة ومكافحتها، مداخلة حول برامج الإنعاش الاقتصادي، جامعة أكلي محمد اولحاج، البويرة، ص 11-12.

الجدول رقم 2: يبين مضمون البرنامج التكميلي لسياسة دعم النمو (2005م-2009م)

القطاعات	المبلغ (الملايير)	النسبة (%)
برنامج تحسين ظروف معيشة السكان	1908,5	45,5%
برنامج تطور المنشآت القاعدية	150,00	40,5%
برنامج دعم التنمية الاقتصادية	10,15	8%
تطوير الخدمة العمومية وتحديثها	4,0	48%
برنامج تطوير التكنولوجيا الجديدة للاتصال	50,0	1,1%
المجموع	4202,7	100%

المصدر: نشرية صادرة عن الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار، افريل، 2005م

من خلال هذا الجدول نستخلص بان برنامج تحسين ظروف معيشة السكان يحتل النسبة الأكبر من قيمة البرنامج الإجمالية ، حيث وزع هذا البرنامج على عدة قطاعات كالسكن ، التربية والتعليم العالي، وأيضاً مشاريع التنمية المحلية.

حيث نلاحظ بان برنامج تطوير المنشآت الأساسية احتل نسبة 40,5 بالمائة من قيمة الإجمالية للبرنامج، بعد ذلك يأتي قطاع النقل في صدر اهتمام هذا البرنامج ، ثم يليه قطاع الأشغال العمومية أما برنامج دعم التنمية الاقتصادية والذي تضمن خمسة قطاعات رئيسية والمتمثلة في قطاع الفلاحة والصناعة والصيد البحري وترقية الاستثمار وأخيراً قطاع السياحة ، ثم يليه برنامج تطوير الخدمة العمومية وكان الهدف من هذا البرنامج هو تحسين الخدمة العمومية لأفراد الدولة، أما بالنسبة لبرنامج تطوير التكنولوجيا للاتصال فقد كان الهدف منه هو فك العزلة عن المناطق النائية التي تعاني من نقص مختلف الحاجيات الضرورية للمعيشة.

وعليه نقول بان برنامج التكميلي لدعم النمو قد حقق نتائج معتبرة، وخاصة انه جاء كمكمل لبرنامج الإنعاش الاقتصادي ، وخاصة بالنسبة لقطاع التشغيل فقد وقّر مناصب شغل مرتفعة مقارنة

بالبرنامج الأول، وذلك من خلال تطوير برنامج المنشآت الأساسية، وأيضا برنامج دعم التنمية الاقتصادية للذان ساهما في توفير مناصب العمل للأفراد.

### 3- برنامج توظيف النمو الاقتصادي 2010م-2014م:

يعتبر هذا البرنامج هو الآخر من بين البرامج التي وضعتها الدولة الجزائرية من اجل تطوير اقتصاد الدولة وتحقيق النمو. جاء هذا البرنامج في إطار مواصلة المشاريع التي سبق إقرارها وتنفيذها في البرنامجين الأولين (برنامج الإنعاش والبرنامج التكميلي)، حيث خصصت الدولة الجزائرية لهذا البرنامج غلafa ماليا معتبر قدر بحوالي 286 مليار دينار من القيمة الإجمالية لهذا البرنامج، وقد كان الهدف من هذا البرنامج تعزيز الجهود التي شرع في تطبيقها لدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية.<sup>1</sup> ولقد استهدفت الدولة من خلال هذا البرنامج تحقيق ما يلي:

- استكمال المشاريع الكبرى الجاري انجازها على الخصوص في قطاعات السكك الحديدية والطرق والمياه.

- كذلك كانت تهدف الدولة من خلال هذا البرنامج إلى إطلاق وإنشاء مشاريع جديدة .

من موارده من اجل تحسين التنمية البشرية .% وقد خصص هذا البرنامج نسبة قدرت ب: وذلك من خلال تحسين قطاع التعليم وفي مختلف أطواره، وأيضا اهتم بتحسين ظروف السكن. كما خصص هذا البرنامج نسبة 40 بالمائة من الميزانية العامة له من اجل مواصلة تطوير المنشآت القاعدية وتحسين الخدمة العمومية ودعم التنمية الريفية .<sup>2</sup>

حيث ساهم هذا البرنامج في تطوير قطاع التشغيل، وذلك من خلال تخصيص ميزانية من اجل مراجعة الإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني وأيضا دعم المنشآت الصغيرة وتمويل آليات إنشاء مناصب شغل جديدة، إذ وقّر هذا البرنامج حوالي 3 ملايين منصب شغل من سنة بدايته إلى غاية سنة نهايته، وما ساهم ذلك في التقليل من معدلات البطالة حيث قدرت سنة 2014م حوالي 9%، والجدول التالي يمثل مضمون هذا البرنامج:

<sup>1</sup> زكريا مسعودي، مرجع سابق، ص 14.

<sup>2</sup> عثمان بوحسان، دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر، مؤتمر بعنوان: آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والنمو الاقتصادي خلال فترة 2001م-2014م، سطيف 11-12 مارس 2013م، ص 9-10

الجدول رقم 03: يوضح مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو (2010م-2015م)

المبلغ (الملايير (دج))	القطاع
9386,6	التنمية البشرية
379 مليار دج	الخدمة العمومية
6447 مليار دج	المنشآت العمومية
أكثر من 895 مليار دج	الجماعات المحلية والأمن الوطني والحماية المدنية
250 مليار دج	البحث العلمي والتكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال

المصدر: source .programme de développement quinquennal (2010-2014).  
 من خلال تحليلي لمضمون الجدول الموضح أعلاه تبين لي بان اكبر ميزانية خصصتها الدولة لهذا البرنامج كانت من اجل تحسين التنمية البشرية، وذلك من خلال الاهتمام بقطاع التعليم بمختلف أطواره وذلك بهدف تكوين إطارات ذات خبرات وكفاءات مختلفة وأيضا توفير مناصب عمل لهم، كما اهتم هذا البرنامج كذلك بتحسين ظروف السكن للسكان، كما اهتم أيضا هذا البرنامج بالمنشآت القاعدية وتطويرها من اجل النهوض باقتصاد الدولة، وأيضا اهتم بتطوير مجال البحث العلمي، وتمويل آليات إنشاء مناصب الشغل. فقد ساهم هذا البرنامج إلى حد معتبر في تحسين مستوى معيشة الأفراد وتحقيق التنمية. وأيضا بالنسبة لأخر برنامج وضعتة الدولة من اجل النهوض بالاقتصاد الوطني تمثل في البرنامج الخماسي الأول 2015م-2019م، فقد كان الهدف من هذا البرنامج هو تحقيق التنمية الاقتصادية وتوفير مناصب الشغل، فيمكن القول بان هذا البرنامج قد حقق نتائج معتبرة نوعا ما لكن ليس بالحد المتوقع، فقد وفر بعض مناصب العمل للشباب وخفض من نسبة البطالة. باعتبار أن كل برنامج وضعتة جاء كمكمل للبرنامج الذي سبقه من اجل تحقيق الأهداف التي لم يحققها البرنامج السابق.

وعليه كحوصلة حول هذا المطلب من خلال دراستي لها، توصلت إلى أن هذه البرامج التنموية التي وضعتها الدولة الجزائرية كان الهدف من وضعها هو العمل على دعم وتيرة التشغيل في الجزائر، وكذا النهوض باقتصاد الوطني للدولة، جَراء ما تعرضت له الجزائر من مشاكل وأزمات أثرت بشكل سلبي على اقتصادها من أزمة أمنية ومالية واقتصادية. فمن خلال هذه البرامج التي وضعتها تمكنت من تطوير حركة الاستثمار والنمو، والتي ساهمت بدورها في تطوير قطاع التشغيل، وخاصة أن الدولة من خلال هذه البرامج قامت بتسخير ميزانية معتبرة للاهتمام بسوق العمل، وذلك من اجل مرافقة الإدماج المهني لخريجي الجامعات ودعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمقاولات الشبابية، وكذا تمويل مختلف الآليات التي من شأنها توفير مناصب العمل.

وعليه يمكن القول بأنه بالرغم مما حققته هذه البرامج من نتائج ايجابية، من توفير فرص عمل والتقليص من نسبة البطالة، والنهوض باقتصاد الدولة بعد أن كانت الأوضاع متدهورة وغيرها من الآثار الايجابية، إلا أنها لم تستطع أن تحقق التنمية الشاملة للدولة، وذلك راجع إلى أن هذه البرامج جاءت بطريقة سريعة وغير مدروسة، فكان هدف الدولة الوحيد من هذه البرامج هو تحسين البنية التحتية للدولة وتحسين مستوى معيشة السكان نظرا لما لحق بها جَراء الأزمات التي تعرضت لها، لذلك فهذه البرامج كانت قليلة الفعالية لأنها لم تحد من انتشار ظاهرة البطالة، وتوفير المناصب المعتبرة للشباب، فهذه البرامج كانت تحتاج إلى مراجعة وتنظيم لتحقيق الأهداف الشاملة للتشغيل.

### المطلب الرابع: أهم أجهزة التشغيل المنتهجة بهدف القضاء على البطالة:

إن اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة، استلزم منها توفير الإجراءات و الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة من ذلك، حيث قامت بوضع هيكل وأجهزة متخصصة قادرة على تحمل حجم المهام والأدوار الموكلة إليها والمنوط القيام بها، حيث قامت بتأسيس وزارة مكلفة بالتشغيل والتضامن الوطني مهيكلة أساسا على المستوى المركزي في مديرتين هما: مديرية التشغيل ومديرية التضامن الوطني اللتان تتفرعان بدورهما إلى عدة مديريات.

وعليه من بين أهم الأجهزة التي وضعتها الدولة للاهتمام بقطاع التشغيل وتسيير سوق العمل هي:

#### 1-الوكالة الوطنية للتشغيل:

تعتبر هذه الوكالة بأنها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، يعود تسييرها الشخصي وميزانيتها المالية إلى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90/259 المؤرخ

في 8 سبتمبر 1990م المعدل والمكمل للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971م المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم: 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962م.<sup>1</sup> وعليه نلاحظ بان هذه الوكالة بعد تغيير تسميتها تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر. فمهمتها الأساسية هي تنظيم سوق العمل والتشغيل وتسيير العرض والطلب، فهي تقرب طالبي العمل وخاصة البطالين من أصحاب العمل، والذين يتمثلون في المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العام والخاص .

فقد جاء القانون رقم 90/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004م، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل وعزّز مكانتها وأصبحت الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم<sup>2</sup>، وأيضاً حتى يساعدها على مواكبة التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وحتى تقوم بدورها في توفير مناصب العمل باعتباره الوسيط بين طالبي العمل وسوق الشغل. أما من ناحية تنظيم هذه الوكالة فهي مهيكلة فمسموح لها التواجد في كل مناطق الوطن. وتتكون هياكلها من:

\* المديرية العامة.

\* 10 وكالات جهوية.

\* حوالي 157 وكالة محلية.

كما تعتبر وكالة المحلية للتشغيل الخلية الأساسية في التنظيم العام لوكالة التشغيل الوطنية، باعتبارها هي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل. فوكالة التشغيل الوطنية هي امن أهم أجهزة التشغيل التي اعتمدها الدولة من اجل توفير فرص العمل باعتبارها الوسيط الذي يربط طالب العمل بسوق الشغل. كما أننا سنقوم بالتفصيل في هذا الجهاز في الإطار التطبيقي للدراسة باعتباره أساس الدراسة التي قمنا بها، فقامت في هذا المطلب بالإشارة فقط إلى أهم الأجهزة التي اعتمدها الدولة للنهوض بقطاع التشغيل حتى تكون هناك نظرة شاملة على هذه الأجهزة .

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 39، السنة السابعة والعشرون، الصادرة بتاريخ: 12

سبتمبر 1990م، ص 1225 والمتضمنة المرسوم التنفيذي رقم 295-90 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته.

<sup>2</sup> راجع بلعباس، إشكالية البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1966م-2010م، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص ديمغرافيا، جامعة الجزائر 2006م-2007م، ص 49.

### 2-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في سنة 1996م، وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطالين، الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة، حيث يستفيد الشباب صاحب المشروع خلال مراحل إنشاء مؤسسته، وتوسيعها من مساعدات مجانية كالتكوين مثلا، وأيضا يستفيد من امتيازات جبائية وأيضا إعانات مالية، كتخفيض نسب الفوائد البنكية مثلا. وضعت هذه الوكالة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالأعمال والتشغيل، وتضطلع بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية بالمهام الرئيسية التالية<sup>1</sup>

- تدعم وتقدم هذه الوكالة الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.

- أيضا تقوم بتبليغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالعمل والتشغيل تحت تصرفه.

- أيضا من مهامها أنها تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة، ومساعدتهم عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المعنية بانجاز الاستثمارات، وغيرها من المهام المنوط القيام بها. حيث يستفيد من تمويل هذه الوكالة الأفراد البطالين والحائزين على شهادات ومهارات مثبتة. واهم خاصية هي أن يقدم هذا الفرد البطال مساهمة شخصية لتمويل مشروعه، كما أن هذه الوكالة تقوم بتمويل كل نشاطات الإنتاج والخدمات مع مراعاة عامل المردودية في المشروع بحجم قد يصل حتى عشرة مليون دينار جزائري.<sup>2</sup> أمّا صيغة التمويل فإنها موزعة على:

- قرض بدون فوائد من الوكالة.

- قرض بفوائد منخفضة من البنك.

- مساهمة شخصية من صاحب المبادرة تحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع.

<sup>1</sup> صافية بوزار، فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة في الجزائر، ملتقى دولي، (المركز الجامعي، تيبازة 8-9 ديسمبر 2014م)، ص560.

<sup>2</sup> سليمة غرزي، دراسة قياسية لمشكلة البطالة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2007م-2008م، ص111.

<sup>3</sup> الطاهر بن يعقوب، تقييم نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ملتقى دولي، جامعة سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 11-12 مارس 2013م، ص14..

حيث تلعب الوكالة دورا توجيميا وإعلاميا كبيرا بفضل شبكتها المتكونة من 53 فرع عبر كامل ولايات الوطن<sup>3</sup>.

### 3-وكالة التنمية الاجتماعية:

أنشأت هذه الوكالة سنة 1996م، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 26-223. وكان الهدف من إنشائها القضاء على التهميش، والفقر ومحاربة البطالة، وذلك من خلال إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من المناصب، وحسب إحصائيات وزارة العمل تم إدماج حوالي 344 35 خريجي جامعة في إطار هذه الوكالة إلى غاية سنة 2000م.<sup>1</sup>

4 - صندوق تشغيل الشباب: تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1989م، وقد كان الهدف من إنشائه هو تمكن الشباب من الحصول على عمل من مبادرة محلية، أو بإنشاء ما يسمى بالتعاونيات، حيث يساهم الشباب في هذا الصندوق بنسبة 30 بالمائة فقط، والباقي تساهم به البنوك.<sup>2</sup>

### 5-الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار:

وهي عبارة عن مؤسسة ذات طابع إداري، تتكون من مجموعة من الإدارات والهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم وانجاز مشاريعهم. كما تركز هذه الوكالة أيضا على تقييم ودراسة المشاريع، ومن ثم تقوم باتخاذ القرارات حولها، سواء بالقبول أو الرفض. وتهدف هذه الوكالة إلى تشجيع الاستثمارات واستقطاب رؤوس الأموال الأجنبية والمحلية. وذلك بهدف إحداث وخلق مناصب عمل حقيقية لطالبي العمل.<sup>3</sup>

### 6- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

أنشأت هذه الوكالة هي الأخرى بموجب المرسوم الرئاسي رقم 03-13، المتعلق بجهاز القرض المصغر، وأيضا بموجب المرسوم رقم 04-14، المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، وتحديد قانونه الأساسي المؤرخ في 22 جانفي 2004م.

يوجه هذا القرض للفئات الذين لا يملكون دخل كالنساء الماكثات في البيت مثلا، أو الأشخاص الذين لديهم مدا خيل غير مستقرة وغير منتظمة، وذلك بهدف القيام بأنشطة منتجة للسلع والخدمات. كما تسمح هذه الوكالة باقتناء قرض صغير ومواد أولية للانطلاق في ممارسة نشاط، أو خدمة معينة، وتحدد

<sup>1</sup> المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، التقرير الوطني حول التنمية الاجتماعية. 2006م، ص55.

<sup>2</sup> عمار علوني، دور هيئات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة. ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة مسيلة، 15مايين -16-15 نوفمبر 2001م، ص50.

<sup>3</sup> المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، تقرير حول البرامج الاقتصادية والاجتماعية للفصل الأول، الجزائر، 2004م، ص118.

قيمة هذا القرض الذي تمنحه بمبلغ يقدر بحوالي 50000 دج ، كحد ادني ولا يمكنه أن يكون يفوق 4 00 000 دج.<sup>1</sup>

#### 7 - صندوق الزكاة:

كذلك يعتبر هذا الصندوق من بين الأجهزة المدعمة للتشغيل، حيث تم إنشائه سنة 2003م، كان ينشط عن طريق اللجان المركزية والولائية القاعدية، وبعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005م، وذلك بموجب مرسوم تنفيذي، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف، حيث نصت المادة الثالثة من هذا المرسوم على إنشاء مديرية الزكاة. وهذه المديرية هي التي تقوم وتتكلف بالإشراف على جميع موارد الزكاة وتوزيعها، وتحديد طرق صرفها.

ومن أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق انه يتكفل بتقديم قرض مصغر يمنح للقادرين على العمل من الجنسين ، ويسدد في اجل لا يتعدى أربع سنوات.<sup>2</sup>

#### 8-الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

كذلك يعتبر هذا الصندوق من بين الأجهزة التي اعتمدها الدولة الجزائرية من اجل تطوير قطاع التشغيل، تم إنشاء هذا الصندوق بموجب المادة 30 من المرسوم التشريعي رقم 94-11، المؤرخ في 26 ماي 1994م، والذي يقتضي التعهد على إدارة النظام للتأمين عن البطالة، وتسييرها في صندوق وطني مستقل، حيث يحدد القانون الأساسي للصندوق ومهامه وسيره بالمرسوم التنفيذي، أي بمعنى كل شيء يتعلق بهذا الصندوق منصوص عليه في هذا المرسوم التنفيذي. وطبقا لهذا النص أصدرت السلطة التنفيذية المرسوم التنفيذي رقم 94-188، المؤرخ في 6 جويلية 1994م، والمتعلق بالقانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، كما يتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهو موضوع تحت وصاية وزارة العمل والحماية الاجتماعية. ومن بين صلاحياته التي منحها له هذا المرسوم: ا- انه يقوم بدعم السياسات الوطنية المتعلقة بالتشغيل.

- كذلك يقوم بالعمل على إعادة إدماج البطالين ، وتتم هذه المساهمة من خلال تمويل جزئي للدراسات المتعلقة بتحديد الشغل والنشاطات الممكنة، كذلك يقوم بالتكفل بأعباء الدراسات التقنية والاقتصادية التي تساهم بدورها في خلق مناصب عمل جديدة لفائدة البطالين.

<sup>1</sup> عمار علوني ، مرجع سابق، ص6.

<sup>2</sup> سميرة درني، صندوق الزكاة بين الواقع والأفاق، أجهزة التشغيل، رسالة ماجستير جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2009م-

2010م، ص114.

- كذلك يقوم بتقديم يد المساعدة للمؤسسات التي تعاني من العجز بغرض مساعدتها للانخراط في مناصب شغل وذلك بواسطة صندوق خاص بالتشغيل.<sup>1</sup>

10- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تعتبر هذه المؤسسات هي الأخرى من بين الأجهزة التي تعتمد عليها الدولة لتوفير مناصب الشغل لطالبي العمل. حيث ظهرت هذه المؤسسات وتنامت أكثر في الفترة التي عرفت فيها الدولة انفتاح اقتصادي، وكان الهدف من إنشاء هذه المؤسسات هو مكافحة الفقر وامتصاص نسب البطالة، وكذا المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وكما انه يختلف تعريف هذه المؤسسات، فحسب البنك الدولي للعمل عرفها "بأنها عبارة عن مؤسسات يعمل فيها اقل من عشرة عمال في المؤسسة المصغرة، وهي أيضا تحتوي على المؤسسات التي يعمل بها ما بين عشرة إلى خمسون عامل، وهي أيضا تشمل على المؤسسات التي تحتوي على عدد العاملين يتراوح عددهم ما بين خمسون إلى مائة عامل، وهذه المؤسسات تعرف بالمؤسسات المتوسطة".<sup>3</sup>

أما حسب المشرع الجزائري فيعرف هذه المؤسسات "بأنها تلك المؤسسات التي تقوم بإنتاج السلع والخدمات التي تتكون من واحد إلى 250 عامل، ورقم أعمالها السنوي لا يتجاوز واحد مليار دينار جزائري، أو أن الميزانية السنوية لها تتراوح ما بين مائة إلى 500 مليون دينار جزائري". وعليه يمكن القول من خلال هذا المطلب بان هناك العديد من الأجهزة التي وضعتها الدولة الجزائرية من اجل تطوير قطاع التشغيل ومنه توفير فرص العمل للأفراد البطالين . حيث اشتملت هذه الأجهزة على وكالات، وصناديق ومؤسسات وطنية التي تساهم بدورها في توفير فرص العمل، وخاصة أهم جهاز اعتمده كوسيلة لتوفير مناصب العمال هو وكالة التشغيل الوطنية، وذلك باعتبارها الوسيط الذي يربط طالب العمل مع أصحاب المؤسسات، أو أصحاب المصلحة، وذلك نظرا لما توفره مشاريعهم من مناصب عمل معتبرة. حيث نلاحظ أنّ أغلبية الشباب البطالين يلجئون إلى التسجيل في هذه الوكالة، وذلك من اجل أن توفر لهم فرص العمل، وأيضا هناك جهاز آخر يعتبر أيضا مساعد للشباب البطالين في توفير مناصب عمل لهم وهو وكالات القرض التي تساهم بدورها في منح قروض للشباب أصحاب المشاريع في تطوير أفكارهم ومشاريعهم، والتي يترتب عنها بالمقابل توفير مناصب عمل للشباب الآخرين.

<sup>1</sup>الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 1998م، ص285.


<sup>2</sup> الطاهر بن يعقوب، مصدر سابق، ص20

### خلاصة الفصل الأول:

وكخلاصة لما توصلت إليه من خلال دراستي لهذا الفصل، يمكن القول بان التشغيل كان من بين الأولويات التي اهتمت بها الدولة الجزائرية بهدف مواجهة ومكافحة مشكلة البطالة التي أصبحت تشكل عائقا أمام تحقيق التنمية الشاملة للدولة، وتطوير اقتصادها والحفاظ على امن الدولة. فجزء تحقيق هذه الأهداف عملت الدولة على وضع مجموعة من البرامج التنموية لتحسين المستوى المعيشي للأفراد، حيث قامت كذلك بالاعتماد على مجموعة من الأجهزة لتطوير قطاع التشغيل بهدف توفير مناصب الشغل، وخاصة لفئة الشباب والتقليل من حدة البطالة. حيث صاغت العديد من الأجهزة تمثلت في مجموعة من الوكالات الوطنية والصناديق التشغيلية، واهم جهاز اعتمدت عليه بكثرة هو وكالة التشغيل الوطنية باعتبارها الوسيط الذي يربط بين طالبي العمل وسوق الشغل، فبواسطتها يتم توفير مناصب العمل للشباب والتقليل من حدة البطالة. وأيضا وكالة دعم الشباب التي تمنح بدورها قروض للشباب من اجل تطبيق مشاريعهم وأفكارهم، وأيضا اعتمدت على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم قطاع التشغيل، وذلك باعتبار أن هذه المؤسسات تسمح بتشغيل الشباب، وتوفير لهم مناصب عمل، وأيضا باعتبار أن لديها دخول مالية عالية يمكن أن تمول أصحاب المشاريع لتطبيق مشاريعهم، وبالتالي التقليل من نسبة البطالة.

كما يمكن القول من خلال تناولي لهذا الفصل بان هناك العديد من الأسباب التي أدت إلى انتشار ظاهرة البطالة في الجزائر، منها ما هو سياسي، ومنها ما هو اقتصادي، ومنها ما هو اجتماعي. حيث نلاحظ بان أهم سبب أدى إلى انتشارها هو ما شهدته الجزائر من أزمات أمنية ومالية واقتصادية التي ساهمت بدورها في تدهور المستوى المعيشي للأفراد، وانهيار الاقتصاد الوطني للدولة، والذي أدى بدوره إلى تقليص فرص العمل التي تساعد بدورها في تلبية حاجيات الضرورية. كما انه يوجد هناك سبب آخر وهو مهم أدى بدوره في زيادة نسبة البطالة، والذي لازال قائما إلى حد اليوم ألا وهو عدم الموازنة والتوازن بين مخرجات التعليم والتكوين ومتطلبات سوق العمل، وخاصة بالنسبة لخريجي الجامعات مما نتج عنها العديد من النتائج والآثار السلبية والمتمثلة في عدم حصول هؤلاء المتخرجين على مناصب عمل كافية لهم، وما يتناسب مع خبراتهم وكفاءاتهم. كما توصلت أيضا من خلال دراستي لهذا الفصل، بان معظم البرامج التي قامت بصياغتها ووضعها الدولة من اجل تطوير الاقتصاد وتحقيق التنمية، وبالرغم مما حققته من نتائج ايجابية إلا أنها لم تصل إلى المستوى المرغوب فيه، وذلك نظرا

لأنّها جاءت سريعة وغير مدروسة ممّا جعلها غير فعّالة، وبالتالي لم تقلّص أكثر من معدلات البطالة. وعليه لكي تحقق الدولة تشغيل كامل وتقلّل من نسبة البطالة، لابد أن تساهم كل الأطراف المعنية، بمعنى لابد أن يكون هناك تناسق وتكامل بين جميع القطاعات، وأيضا تشجيع المشاريع وفتح المجال أمامها، والتي بدورها تساهم في توفير مناصب العمل للأفراد، وخاصة ربط مخرجات التعليم مع سوق العمل. فهذا كل ما تم استخلاصه بشأن هذا الفصل، فقد خصصت هذا الفصل لتبيان أهم الأسباب التي أدّت إلى انتشار البطالة في الجزائر، وأهم البرامج التي وضعتها الدولة للاهتمام بقطاع التشغيل وتطوير اقتصاد الدولة، مع اختتامى لهذا الفصل بذكر أهم الأجهزة التي اعتمدها الدولة بالنسبة لقطاع التشغيل من اجل توفير فرص العمل. وذلك باعتبار أن وكالة التشغيل الوطنية التي تشكل الإطار التطبيقي للدراسة تعتبر كجهاز من بين الأجهزة التشغيل المهمة التي اعتمدها الدولة .



## الفصل الثاني

### مقدمة الفصل الثاني :

يبحث هذا الفصل في دور الوكالة الوطنية للتشغيل (Anem) ومدى مساهمتها في امتصاص ظاهرة البطالة في الجزائر، حيث يستهل هذا الفصل بالتعريف بوكالة التشغيل وذكر أهم القوانين التي نظمتها، مع التطرق إلى أهم هياكلها وأهم الأدوار والخدمات التي تقوم بها في إطار التقليل من حدة البطالة وتوفير مناصب العمل. ثم ينتقل هذا الفصل في الأخير إلى تقييم دور ومدى مساهمة هذه الوكالة في امتصاص البطالة، وذلك من خلال تقييم أهم الآليات والبرامج التي انتهجتها بغرض توفير مناصب العمل للشباب، وأيضا تقييم أهم الانجازات التي قامت بها.

### المبحث الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل (Anem):

لقد تنوعت الصيغ والبرامج التشغيلية التي اعتمدها الدولة الجزائرية في سياساتها التشغيلية، ومن بين هذه الصيغ نجد الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث تم استحداث هذه الهيئة في خضم سلسلة الإصلاحات التي قامت بها الجزائر، وخاصة عندما تم التحول من النظام الاشتراكي إلى نظام اقتصاد السوق حيث تعتبر وكالة التشغيل الوطنية إحدى الآليات والأجهزة التشغيلية الموجهة لامتصاص البطالة في أوساط الشباب البطال والباحث عن العمل لأول مرة، حيث أنّها بغرض أداء مهامها وتسيير شؤونها تعتمد وتتبع هيكل تنظيمي وتشريعي يحدد اختصاصاتها وسير عملها. وهذا ما سنتطرق إليه بالتفصيل في هذا المبحث، وذلك من خلال التعريف بهذه الوكالة، ومعرفة أهم القوانين والمراسيم التي نظمتها، ومع التطرق أيضا إلى أهم المهام والأدوار المنوط والموكل إليها القيام بها.

### المطلب الأول: نشأة وتعريف الوكالة الوطنية للتشغيل (Anem):

تعتبر وكالة التشغيل الوطنية كما أشرت سابقا في بداية الفصل من بين الأجهزة التي الجديدة التي استحدثتها الدولة الجزائرية من اجل مواجهة مشكلة البطالة وتفاقمها المتزايد وإدماج الشباب ومساعدتهم ودعمهم. باعتبار أن مسألة إدماج الشباب تعتبر من أهم الأولويات للسلطات العمومية، وعليه سأتطرق في هذا المطلب إلى التعريف بوكالة التشغيل الوطنية ونشأتها، حيث قسّمت هذا المطلب إلى فرعين هما: الفرع الأول قمت فيه بتقديم نبذة تاريخية عن نشأة هذه الوكالة، أمّا الفرع الثاني فتطرق فيه إلى التعريف بوكالة التشغيل الوطنية.

### الفرع الأول: نبذة تاريخية حول نشأة الوكالة الوطنية للتشغيل في الجزائر

تعتبر إدارة وتنظيم السوق العمل من اختصاصات ومهام الدولة، وهذا ما يثبته الواقع المعاش اليوم، حيث نرى بان خدمة التوظيف العامة ظهرت في أواخر القرن التاسع عشر، وهذا بالنسبة للبلدان والدول الصناعية الكبرى والمتقدمة. حيث كانت هذه الدول متخوفة من الآثار السلبية التي قد تلحق بهم جراء انتشار ظاهرة البطالة، باعتبارها تمس كافة ميادين الحياة سواء من الناحية الاقتصادية أو من الناحية الاجتماعية.

أما بالنسبة لدولة الجزائر خاصة، فالخدمة الوطنية للتشغيل، تعتبر فيها كفاءة وطنية وتمثلت في جهاز الوكالة الوطنية للتشغيل .

فبعد استقلالها عام 1962م، قامت بإنشاء مرفق عمومي للتشغيل عرف بالمكتب الوطني للعمل، الذي كان يلعب دورا أساسيا كمرفق (oeuvre'office national de la maind) عمومي للتشغيل إلى غاية سنة 1990م، أين تم إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل، والتي أخذت محلها، حيث كلفت هذه الوكالة بمهمة تنظيم سوق العمل إلى غاية 2004م، أين تم إصدار القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل. حيث تم في هذه السنة تغيير طابع الوكالة الوطنية للتشغيل من هيئة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص.<sup>1</sup> وعليه فقد كانت هذه الوكالة تسمى سابقا بالمكتب الوطني لليد العاملة، و قد جاء المرسوم التنفيذي رقم 259-90 المؤرخ في 80 سبتمبر 1990م المعدل والمتمم للأمر رقم 42-71 المؤرخ في 17 جوان 1971م والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، ليؤكد على تغيير تسمية هذا المكتب، وذلك في نص المادة الأولى من هذا المرسوم التي تنص على: "تغيير تسمية المكتب الوطني لليد العاملة المحدث بالمرسوم رقم 99-62 المؤرخ في 29 نوفمبر سنة 1962م المذكور أعلاه، فتصبح "الوكالة الوطنية للتشغيل ويدعى الوكالة الوطنية".<sup>2</sup>

وعليه نستنتج من خلال هذه المادة بان هذا المرسوم غير من تسمية المكتب بالوكالة وأعطائها صلاحية ومهام تولي شؤون التشغيل. كما كانت وكالة التشغيل تأخذ طابعا إداريا عموميا عند تأسيس ذلك المكتب، لكن بصدور القانون رقم 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004م، والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل،

<sup>1</sup> انظر: موقع الوكالة الوطنية للتشغيل [www.anem.dz](http://www.anem.dz). وأيضا: عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، مذكرة نهاية الدراسة، 2006م، ص 07

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 295-90 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990م، المعدل والمتمم للأمر رقم 42-71 المؤرخ في 42-71، والمؤرخ في 17 يونيو 1971م، والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته.

غير من طبيعتها وأصبحت مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص. وهذا ما أثبتته المادة 07 في الفقرة الثانية من هذا المرسوم، والتي تنص كالتالي :

"الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تخضع لأحكام هذا المرسوم وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي".<sup>1</sup>

وكذلك نصت المادة من هذا المرسوم على أن هذه الوكالة تخضع وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، وهذا بعد أن كانت تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي سابقا. وعليه يمكن القول بان تأسيس هذه الوكالة مرّ عبر إصدار قوانين ومراسيم تنفيذية تسيير شؤونها ومهامها، ومن خلال هذه القوانين والمراسيم التشريعية أصبح لها دور فعّال في سوق الشغل. فمن خلالها يتم توفير مناصب العمل للشباب البطال، والذي بحاجة إلى مناصب عمل مناسبة له تضمن له تلبية حاجياته المختلفة.

### الفرع الثاني: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل (Anem)

بعد انتقال الجزائر إلى نظام اقتصادي جديد وهو نظام اقتصاد السوق، وتزايد معدلات البطالة في الجزائر، كان لابد من الخروج من هذه المشكلة والتقليل من حدتها، ومن خلال ذلك ظهرت الحاجة إلى وجود هيئات وأجهزة تساهم بدورها في تنظيم سوق العمل، وذلك عبر توفير مناصب شغل للشباب البطال الذي بحاجة ماسة إلى عمل مناسب له، ويلبي به مختلف حاجياته الضرورية، بحيث تلعب هذه الأجهزة دور الوسيط بين المؤسسات التي تمثل أصحاب العمل والتي توفر بدورها مناصب العمل وبين الشباب طالبي العمل. ومنه لجأت الدولة إلى تأسيس وكالة تهتم بالقيام بتنظيم سوق العمل، وذلك عبر إصدار العديد من القوانين والمراسيم التي تحدد مهامها وتسيير شؤونها.

وعليه أصبحت وكالة التشغيل الوطنية (ANEM) بعد ضبطها بهذه القوانين والتشريعات، بمثابة الهيئة الأمثل التي تلعب الدور الأساسي في تنظيم سوق الشغل، وبالتالي عرّفت هذه الوكالة بأنّها مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تأسست في عام 1990م، والتي كانت تعرف بالمكتب الوطني لليد العاملة كما سبق وان أشرنا إلى ذلك ثم تم تغيير تسميتها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-295، المتضمن لتنظيم المكتب وتغيير تسميته، كما تخضع هذه الوكالة إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-

<sup>1</sup> القانون رقم 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004م المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، المادة 7، ص 5.

77 المؤرخ في 18 فيفري 2006م، وذلك وفقا لما نصت عليه المادة الثانية من هذا المرسوم كالتالي:<sup>1</sup>  
"الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تخضع لأحكام هذا المرسوم وتتمتع  
بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي". كما نصت المادة الثالثة من هذا المرسوم أيضا على من يتولى  
تسيير مهامها وتولي وصايتها في النص الآتي:

"توضع الوكالة تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل".

أما بالنسبة لمقر تواجدها، فقد تم تحديده هو الآخر في المادة الرابعة من نفس المرسوم والتي نصت  
على: "يحدد مقر الوكالة بمدينة الجزائر، ويمكن نقله لأي مكان من آخر من التراب الوطني بموجب  
مرسوم تنفيذي آخر يتخذ بناء على تقرير من طرف الوزير المكلف بالعمل".<sup>2</sup>

وعليه يمكن القول بأنه من اجل أن تقوم هذه الوكالة بأداء مهامها وتسيير شؤونها على أكمل  
وجه، قامت الدولة بمنحها وتزويدها بمديريات جهوية خاصة بتسيير متطلبات التشغيل، حيث تمتد  
اختصاصاتها الإقليمية إلى حدود الولاية، كما أنها أيضا قامت بتزويدها بوكالات محلية تهتم بقطاع  
التشغيل هي الأخرى، وكما تمتد اختصاصاتها أيضا إلى عدة بلديات وهذا من اجل تفادي الاكتظاظ  
المستمر لعدد طالبي العمل على الوكالة أو المديرية العامة للتشغيل، وأيضا من اجل تسهيل المعاملات  
من جهة أخرى. كما لعبت هذه الوكالة هي الأخرى دورا هاما في تسيير قطاع التشغيل، وذلك من خلال  
اعتبارها الوسيط بين عروض العمل التي تتلقاها من مختلف مؤسسات العمل في الدولة، والتي ترغب  
في توفير مناصب عمل للشباب البطالين وبين الطالبين المسجلين على مستوى هذه الوكالة. كما تقوم  
هذه الوكالة أيضا بتنفيذ مختلف البرامج والسياسات المتعلقة بقطاع التشغيل التي تصدرها  
الدولة. وذلك بهدف مكافحة مشكلة البطالة والتقليل من حدتها عبر توفير مناصب العمل.

وعليه يمكن القول من خلال ما تم التوصل إليه من خلال دراستي لهذا المطلب بان وكالة  
التشغيل الوطنية (ANEM) هي أهم جهاز اعتمده الدولة الجزائرية لتنظيم سوق العمل وتوفير مناصب  
شغل للشباب البطالين، وذلك من خلال ضبطها بعدة قوانين ومراسيم تشريعية تلتزم من خلالها  
القيام وأداء مهامها على أكمل وأحسن وجه، ومن خلال ذلك أصبح الشاب البطال يقصدها أولا  
لإيجاد منصب عمل، وذلك عبر العروض التي تتلقاها من المؤسسات التي تكون بحاجة ماسة إلى  
موظفين أصحاب خبرات وكفاءات عالية لتسيير أعمالها. فقد تم تأسيسها خلفا للمكتب الوطني للعمل

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 06-77، المؤرخ في 18 فيفري 2006م، المتضمن والمحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتسيير مهامها.

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09، ص 23.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 06-77، المرجع السابق، ص 23، 24.

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 77-06 المؤرخ في 18 فيفري 2006م، الذي يتضمن تسيير مهامها وشؤونها الخاصة، وبذلك منحها صلاحيات هامة وواسعة.

### المطلب الثاني: أهم المراسيم والنصوص التنظيمية والتشريعية التي نظمت هذه الوكالة

من اجل تنظيم سوق العمل والتشغيل، لجأت الدولة الجزائرية إلى تأسيس جهاز يتولى القيام بذلك والذي تمثل في وكالة التشغيل الوطنية، والتي قامت بتسييرها وتنظيمها عبر إلزامها بالعديد من القوانين التي تبين كيفية تسييرها، والتي جاءت في شكل مراسيم ونصوص تنظيمية. ومن بين هاته المراسيم والنصوص ما يلي:

1- جاءت وكالة التشغيل الوطنية كامتداد للمكتب الوطني للعمل، وذلك من خلال تغيير تسميته ليصبح تسمية الوكالة، والذي تم تنظيمه بموجب الأمر رقم 42-71، حيث تدخل المشرع الجزائري من خلال ذلك بإصدار مرسوم تنفيذي رقم 259-90 ليعدل ويتمم من خلاله النص السابق أي الأمر رقم 42-71، وذلك عبر تغيير تسمية الهيئة المكلفة بضبط وتسيير سوق العمل إلى وكالة التشغيل، حيث نصت من خلال هذين المرسومين بان هذه الوكالة عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي .

2- حيث نظرا للتغييرات التي عرفتها الجزائر في العشرية الأخيرة، كان لها انعكاسات حادة على سوق العمل، ما فرض ذلك وجوب تدخل المشرع الجزائري لإعادة تنظيم وسائل تدخل الدولة .

كما عرفت هذه الهيئة أي الوكالة تغييرا ملحوظا في النظام القانوني عليها، فبموجب المادة السابعة من القانون رقم 19-04 أصبحت هذه الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، أي بمعنى أن هذا القانون حوّلها من الطابع العمومي إلى الطابع الخاص وأعطاه صلاحيات قانونية، ولكن بالرغم من تحويلها إلى الطابع الخاص، إلا انه استمر العمل القديم لها والمتمثل في كونها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وذلك إلى غاية سنة 2006م، أين تم إصدار المرسوم رقم 77-06 المتضمن تحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وتسييرها. حيث قام هذا المرسوم بإلغاء جميع الأحكام المخالفة لها لاسيما أحكام الأمر 42-71 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 90-259، وذلك حسب ما جاء في نص المادة الثالثة منه.<sup>1</sup>

- نصت هذه المادة كذلك على ضرورة إنماء حصة الوكالة من عروض التشغيل في سوق العمل.

<sup>1</sup> انظر: المادة السابعة من القانون رقم 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004م، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، EM وأيضاً: المرسوم التنفيذي رقم 77-06، مرجع سابق، والمرسوم التنفيذي رقم 259-90، مرجع سابق.

- رفع نسبة الاستجابة للعروض التي تجمعها الوكالة.
  - أيضا نصت على تقليل أجال الاستجابة للعروض وتخفيضها إلى اقل من 21 يوم.
  - تمكين المتعاملين من الوصول إلى المعلومة والتسجيل والاطلاع على عروض العمل، بالإضافة إلى الاستشارة والتوجيه، بالإضافة إلى تحسين نسبة التاثير للعاملين والبطالين .
  - كذلك وجوب تحسين ظروف استقبال الباحثين عن العمل .
- وعليه نستنتج من خلال هذا بان وكالة التشغيل الوطنية (ANEM) منذ بداية تأسيسها، خضعت لعدة قوانين والتي جاءت في شكل مراسيم تنفيذية وأوامر تشريعية ، فهذه المراسيم منحتمها صلاحيات واسعة للقيام بمهامها وتسيير شؤونها.

### المطلب الثالث: أهم الخدمات المقدمة من طرف وكالة التشغيل الوطنية

- في هذا المطلب سنقوم بالتطرق وذكر أهم الخدمات والمزايا التي تقدمها وكالة التشغيل لطالبي العمل أصحاب شهادات معينة، فهذه الخدمات تمنحها لهم من اجل تسهيل شؤونهم، إلى جانب الأدوار والمهام العامة التي تقوم بها. ومن بين هذه الخدمات والمزايا الممنوحة لهم ما يلي:<sup>1</sup>
- تقوم وكالة التشغيل الوطنية بتشغيل طالبي العمل الذين ليس لديهم عمل يقومون به، وذلك في إطار ما يعرف بالمساعدة على الإدماج المهني. أي أنها تقوم بمساعدة أصحاب الشهادات التكوينية في البحث لهم عن عمل مقابل إدماجهم في هذا العمل .
  - كذلك يمكن لطالب العمل أي كان أن يستفيد من خدمات هذه الوكالة، وذلك من خلال الاستفادة من التكفل التام بالأجرة الشهرية والاشتراكات في الضمان الاجتماعي.
  - الاستفادة من القيام ببرامج تكوينية لفائدة طالبي العمل ، وذلك لتكثيف مؤهلاتهم مع مناصب العمل عن طريق التكفل بنسبة 60%<sup>°</sup> من تكاليف التكوين .
  - تقوم أيضا هذه الوكالة بتشغيل الشباب البطال في إطار عقد العمل المدعم، وكذلك مقابل الاستفادة من مساهمة الدولة في من أجرة المنصب:
- \* تقوم بمنح 12000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي .
- \* 10000 دج بالنسبة للتقنيين الساميين.

<sup>1</sup> الموقع الرسمي لوكالة التشغيل:

<http://www.anem.dz/ar/pages/avantage.aux-employeurs-ar.html>. تاريخ الاطلاع يوم :

\*8000 دج بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي والتكوين المهني.

\*6000 دج بالنسبة للأشخاص عديمي التكوين.

- كذلك يمكن لطالب العمل أن يستفيد من تخفيض في حصة الاشتراك ، حيث قامت بتخصيص حصص لهم حسب مستويات كل شخص كالآتي:

\* الاستفادة بنسبة 15 بالمائة عند تشغيل طالب عمل له عمل سابق قام به.

\* الاستفادة بنسبة 5% عند تشغيل طالب عمل مبتدئ .

\* الاستفادة بنسبة 2,5% لكل تشغيل في ولايات الهضاب العليا والجنوب .

- كذلك يمكن لطالب العمل أن يستفيد من إعانة شهرية قدرها 1000 دج لمدة أقصاها ثلاث سنوات ، عند التوظيف بعقد عمل لمدة غير محدودة.

- كذلك يمكن أن توظف هذه الوكالة طالبي العمل في مؤسسات مصغرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وذلك في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني .

وعليه يمكن القول بان هذه الوكالة تقوم بمنح خدمات ومزايا كثيرة ومتعددة لطالبي العمل المسجلين في هذه الوكالة، وذلك في إطار ما يعرف بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، أي يتم إدماجهم وتوظيفهم بشكل دائم بمجرد انخراطهم وتسجيلهم في هذا الجهاز.

#### المطلب الرابع: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

يتناول هذا المطلب أهم المهام والأدوار التي تقوم بها وكالة التشغيل الوطنية، حيث تم تحديد هذه المهام الموكلة إليها ضمن المرسوم التنفيذي رقم 77-06 السالف الذكر والذي سبق وان أشرنا إليه، الذي جاء بغرض تسهيل أداء هذه الوكالة للقيام بتسيير شؤونها الخاصة .

حيث تطرقت في هذا المطلب إلى ذكر أهم المهام المنوط والموكل إليها القيام بها حسب ما جاء في نص هذا المرسوم .

إن الغرض الأساسي والمتعارف عليه، والذي أنشئت من اجله هذه الوكالة هو تنظيم سوق العمل وتسيير العرض والطلب، وذلك من خلال محاولة التقريب بين أصحاب العمل والراغبين فيه. بحيث اعتبرت أنها الوسيط الذي يجمع بينهما، ولكن بمجيء المرسوم التنفيذي رقم 77-06 أعطاهم مهام وصلاحيات أخرى تقوم بها أضيفت إلى مهام الوسيط في تنظيم سوق العمل . ومن بين هذه المهام التي نص عليها هذا المرسوم نجد:

## 1-متابعة تطور وضعية سوق الشغل واليد العاملة:

يتلخص هذا الدور أو المهام في كون أن هذه الوكالة تقوم بوضع منظومة صحيحة من اجل الاطلاع على تقلبات سوق التشغيل، وأيضاً تقوم بتطوير أهم الآليات والأدوات التي من خلالها تتم تنمية وظيفة رصد سوق العمل .

وهذا ما نجده في نص الفقرة الأولى من المادة الخامسة من المرسوم رقم 77-06 التي تنص على:  
"تتولى الوكالة القيام بالمهام الآتية:<sup>1</sup>

1- تنظيم ومعرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها وضمان ذلك. وتكلف بهذه الصفة على الخصوص بما يأتي:

\* وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.

\* القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.

\* القيام بكل دراسة وتحقيق لهما صفة بأداء مهمتها.

\* تطوير أدوات واليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها.

2- تحصيل عروض العمل ووضع علاقة بين عرض وطلب العمل:

فحسب هذا الدور أن وكالة التشغيل الوطنية تعتبر الوسيط بين عارضي وطالبي العمل ،حيث تقوم بمساعدة الشباب البطالين على إيجاد فرصة عمل من جهة ،ومن جهة أخرى تساعد عارضي العمل على إيجاد اليد العاملة المؤهلة لتولي منصب العمل المطلوب.

كما تقوم هذه الوكالة بدورها أيضا باستقبال طالبي العمل وتوجيههم حسب مؤهلاتهم وخبراتهم العلمية،وكما سبق وان أشرنا إلى أنها تقوم بهذه الخدمات بصفة مجانية، بمعنى أنها تقوم بإيجاد مناصب عمل للشباب البطال بدون أي مقابل وراء ذلك،كما أنها ملزمة أيضا بالحفاظ على سرية المعلومات التي يقدمها طالب العمل.وفي هذا الصدد نجد الفقرة الثانية من نفس هذا المرسوم ومن نفس المادة (المادة 05) التي تنص على هذا الدور كالأتي:

"ب- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها،وتكلف بهذه الصفة بما يأتي:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 77-06، المادة 05، مرجع سابق، ص23.

<sup>2</sup> المرسوم رقم 77-06، المرجع نفسه، ص24

- \* ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم .
  - \* القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
  - \* تنظيم المقابلة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.
  - \* تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطلبي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة وذلك طبقا للتنظيم المعمول به ، وبالمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.
  - \* المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة أعلاه وانجازها.
  - \* البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج .
  - \* تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل وأدوات التدخل على عرض وطلب التشغيل وتقييدها.
  - \* ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل .
  - \* إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب."
- وعليه حسب ماجاء في نص هذه المادة من المرسوم ،لابد على وكالة التشغيل أن تقوم بالمساواة والمعادلة بين عروض العمل وعدد طالبي العمل، أي بمعنى أنها لا بد أن توظف عدد الطالبين على حسب ما تحتاجه الهيئات الطالبة لموظفين، وأيضاً لا بد أن تقوم هذه الوكالة بحسن استقبال طالبي العمل، وان تبحث لهم عن مناصب عمل مناسبة لهم، كما ألزمتها هذا المرسوم أيضاً أن تقوم بالمشاركة وتنظيم البرامج المتعلقة بقطاع التشغيل التي تقررها وتضعها الدولة. وأيضاً لا بد لها أن تبحث عن مناصب عمل للشباب الجزائريين في الخارج. وان تقوم بتسيير مناهج تسيير سوق العمل. فهذا المرسوم منحها عدة صلاحيات ألزمتها بالقيام بها وأي مخالفة لها تتعرض لعقوبات قانونية.

### 3- تسيير البطاقة الوطنية لليد العاملة الأجنبية:

فحسب هذه المهمة التي نص عليها هذا المرسوم، نرى بان مراقبة وتسيير اليد العاملة الأجنبية في الجزائر تعتبر من بين أهم المهام التي وكلت إلي هذه الوكالة القيام بها، والأمر هنا يتعلق بالأجانب المقيمين على التراب الجزائري ولكن بطريقة غير شرعية ، الأمر الذي يستوجب عليهم التقدم من اقرب مديرية للتشغيل في منطقة إقامتهم ، وذلك من اجل تسجيلهم في البطاقة الوطنية للعمال الأجانب. ومن جهة أخرى لا بد على كل مؤسسة أو مديرية تشغيل أن تقوم بتوظيفهم بالخارج ، وذلك من خلال

تقديم لهم أهم المعلومات اللازمة مثلا: كعدد الموظفين الأجانب المستخدمين، خبراتهم والمناصب التي يشتغلون بها. كما لا بد أن تقوم هذه الوكالة بشأن هذا الخصوص، أن تضمن حسن تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل والتي تكون طرفا فيها. كما ألزمت بإرسال جميع الوثائق اللازمة والخاصة باليد العاملة الأجنبية في الجزائر. وهذا ما أكدت عليه المادة الخامسة من المرسوم السابق للذكر كالتالي:<sup>1</sup>

"ج- وجوب متابعة هذه الوكالة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقية الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها".  
"ضمان تطبيق تدابير الناجمة عن الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها"  
4- تنصيب العمال ومراقبة التشغيل:

من بين كذلك المهام التي منحها هذا المرسوم للوكالة نجد مهمة تنصيب العمال ومراقبتهم، حيث يكمن الهدف من هذه المهمة هو إقامة علاقة بين طالبي العمل والعرضين له، وذلك بغية إبرام عقود العمل وفق التشغيل دون أن يضطر طالب العمل إلى تحمل أية أعباء وأتعاب قد توجد .

فمثلا نجد هناك بعض المناطق النائية والبعيدة، لا تحتوي على هياكل تشغيلية تابعة لوكالة التشغيل الوطنية، وذلك راجع لبعدها ووقوعها في مناطق نائية مما يصعب على الشباب البطالين في الحصول على فرصة التسجيل في هذه الوكالة. من اجل إيجاد لهم عمل مناسب يلي لهم مختلف حاجياتهم الضرورية. و باعتبار انه يمكن للبلدية هي الأخرى أن تقوم باستقبال عروض وطلبات العمل، و أيضا يمكنها أن تقوم بعمليات التنصيب وذلك وفقا لشروط تحددها اتفاقيات ملزمة من الوكالة. ولكن يمكن أن تفسخ هذه الاتفاقيات في حال إذا ما خالفت الالتزامات التشريعية والتنظيمية، أو في حالة عدم احترامها للبنود المنصوص عليها. وهذا ما أكدت عليه المادة الخامسة من نفس المرسوم المتعلق بتحديد مهام هذه الوكالة، والتي نصت على:

"ه- ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004م المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل فيما يخصها".<sup>2</sup>

فمن خلال هذا النص يتضح بان الوكالة ألزمت بمهمة تنصيب العمال ومراقبتهم وضرورة إيجاد

<sup>1</sup> المادة 05 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 77-06، مرجع سابق ص 24.

<sup>2</sup> نفس المادة من المرسوم التنفيذي رقم 77-06، مرجع سابق

مناصب عمل لهم، وذلك عبر إقامة علاقات عمل مع أصحاب العروض. ويتضح من خلالها كذلك أنه على وكالة التشغيل الالتزام بأحكام قانون العمل رقم 04-19، والذي ينص على أهم الإجراءات والالتزامات التي يجب على هذه الوكالة أن تتقيد بها.

وعليه نستنتج من خلال هذا المطلب الذي تم تناوله، بان هناك العديد من المهام والصلاحيات التي أسندت إلى وكالة التشغيل الوطنية الالتزام والقيام بها من اجل ضمان مناصب عمل للشباب البطالين، وان تخفض في المقابل من نسب البطالة التي أصبحت تشكل اليوم عائقا كبيرا أمام ازدهار وتطور قطاع التشغيل، وأيضا نجاح اقتصاد الدولة هو الآخر والاهم.

### المبحث الثاني : تسيير وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل

تناولنا في هذا المبحث كيفية تسيير وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل من خلال التعرف على هيكلها التنظيمي والإداري أولا، ثم تطرقت بعد ذلك إلى أهم آليات عملها وأيضا أهم الأجهزة التي تقوم بتسييرها، وفي الأخير قمت باختتام هذا المبحث بذكر أهم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها هذه الوكالة .

#### المطلب الأول: التنظيم الهيكلي والإداري للوكالة الوطنية للتشغيل

تسيير الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) بموجب مرسوم خاص يحدد كيفية تنظيمها وسير عملها، وذلك بغرض أداء مختلف مهامها والتي تتعلق خاصة بتنظيم سوق العمل وتوفير مناصب العمل للشباب البطالين .

كما يتوزع هذا الجهاز وفق تسلسل هرمي بدءا من المديرية العامة إلى المكاتب المحلية، مع ضبط اختصاصات كل وكالة من هذه الوكالات المحلية أو الولائية. حيث تم تحديد كيفية عمل وتسيير هذه الوكالة في المرسوم التنفيذي رقم 77-06 المؤرخ في 18 فيفري 2004م، والمتضمن مهام وتسيير هذه الوكالة. حيث منح هذا المرسوم صلاحيات واسعة لهذه الوكالة إلى جانب انه حدد كيفية عملها وسيرها وهذا ما سنتعرف عليه من خلال هذا المطلب، حيث قمت بتقسيمه إلى فرعين أساسيين هما: الفرع الأول تناولت فيه التنظيم الهيكلي لوكالة التشغيل من خلال ذكر أهم هياكلها العامة، ثم تطرقت في الفرع الثاني إلى تنظيمها الإداري وذلك من خلال المقابلات التي أجريتها في هذه الوكالة والتعرف على تنظيمها الإداري .

### الفرع الأول: التنظيم الهيكلي لوكالة التشغيل الوطنية

لقد شكل اعتبار الوكالة الوطنية للتشغيل الوسيلة الأساسية في سياسة التشغيل أهم الأسباب التي ساهمت في تحديد مهامها. فهذه الوكالة لم توجد لتكون مؤسسة تفكير فقط وإنما وجدت من أجل تنفيذ أهم البرامج التي تضعها سياسة التشغيل والقيام بتقييمها، وذلك من خلال التدخل النشط الذي لا يجب أن ينحصر في المهام الإدارية الخالصة والمتعلقة بتسجيل عروض وطلبات العمل، حيث يسمح التدخل النشط للوكالة من تحقيق التحكم في سوق التشغيل، وهو الهدف الذي يسعى مخطط العمل الهادف إلى ترقية الشغل ومحاربة البطالة المعتمد من قبل الوزارة المكلفة بالتشغيل تحقيقه.

أدى تنوع المهام التي كلفت بها الوكالة التشغيلية موازاة مع الإصلاحات الهيكلية والنوعية التي شهدتها المصالح المختلفة على مستوى الإدارة المكلفة بالتشغيل، بضرورة إتباع تنظيم يتماشى مع مستوى المصالح الخارجية عموماً ووكالة التشغيل بالدرجة الأولى، إضافة إلى أن مهمة تدخل هذه الوكالة من أجل تنفيذ سياسة التشغيل المسطرة، تستدعي منها وجوب إيجاد هيكل ينظم هذه الوكالة بالشكل الذي يسمح بالتواجد عبر كامل التراب الوطني .

لقد حدد الهيكل التنظيمي لهذه الوكالة في المرسوم التنفيذي رقم 77-06 السالف للذكر، حيث نصت المادة 27 منه على مايلي:<sup>1</sup>

"يحدد التنظيم الداخلي للوكالة وكذا عدد المديريات الجهوية والوكالات الولائية والوكالات المحلية بقرار من الوزير المكلف بالعمل."

وعملاً بأحكام هذه المادة صدر القرار الوزاري المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل، والذي نص في مادته الثانية على أنه يتم تنظيم هذه الوكالة بالاعتماد على هيكل مركزي وهيكل محلية، تكون موضوعة تحت السلطة المباشرة للمدير العام الذي يساعده المدير العام المساعد. كما يعبر التنظيم المركزي للوكالة الوطنية للتشغيل عن المحاور الكبرى المسطرة على مستوى الوزارة الهادفة إلى جعلها وسيلة فعلية ونشيطة في تنفيذ برامج وسياسة القطاع .

كما تتوفر هذه الوكالة على : 48 وكالة ولائية، يوجد أكثر من 157 وكالة محلية، 11 وكالة جهوية وتمتد اختصاصاتها إلى عدة ولايات من الوطن ، منتشرة عبر كامل التراب الوطني. وهذا ما أكدت عليه المادة 26 من المرسوم رقم 77-06 والتي نصت على :

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 77-06، المادة 27 منه، مرجع سابق، ص25.

"تزود الوكالة من اجل أداء مهامها بما يأتي:<sup>1</sup>

- مديريات جهوية يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة ولايات.

- وكالات ولائية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى حدود الولاية.

- وكالات محلية يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة بلديات. "

كما توجد أيضا مكاتب للوكالة على مستوى معظم الدوائر، أين تقوم مكاتب المساعدة الاجتماعية والمكاتب البلدية بتوجيه طالبي العمل نحو هذه المراكز لدراسة ملفاتهم والتكفل بها.

إن هذه الهيئة مهيكلية ومنظمة بطريقة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن، وهي تتوزع

كالآتي:

1- المديرية العامة أو الوطنية: وهي تعتبر بمثابة رأس الوكالة والمسؤول الأول عن عملها ويتواجد مقرها بالجزائر العاصمة، حيث يتلخص دورها في ممارسة الرقابة الإدارية والفنية على كافة الوحدات والفروع والتنسيق بينها. كما تهتم أيضا بجمع المعلومات المتعلقة بسوق الشغل وإعداد التقارير والدراسات والتحليلات بشكل يضمن السير الحسن للمصالح التابعة لها.

2- المديريات الجهوية: وتعتبر هذه المديريات كمحور وصلة الوصل بين مديريات الإدارة المركزية المكلفة بالتشغيل وبين الفروع التابعة لها، أي الوكالات الولائية والمحلية للتشغيل. ومن بين المهام التي تقوم بها ما يلي:

-أنها تقوم بتقديم الدعم الفني والتسييري للوكالات المحلية والولائية، وذلك من خلال تنشيط وتوجيه هذه الوكالات وتنسيق العمل بينها، وذلك في إطار تنفيذ سياسة القطاع على المستوى المحلي، كما تقوم أيضا بمراقبتها وتنظيم عملها وهذا ما يظهر جليا في توزيع مصالحها والمهام المسندة لهذه المصالح.

- تقوم أيضا بتأمين التسيير المركزي للوظائف، وإتاحة المجال لمشاركة كل الفواعل والأطراف المعنية بغرض تقاسم الأعباء والمسؤوليات.

- تقديم الدعم الفني والتسييري للوكالات المحلية والولائية.

- كما تقوم بالتنسيق بين الوكالات المحلية والمديرية العامة، وذلك من خلال القيام بعدة لقاءات منتظمة مع مدراء المكاتب، وتقييم حصيلة أهم نشاطاتها التي قامت بها هذه الوكالات، وتقوم بتبليغهم

<sup>1</sup>المواد 1-2 من القرار المؤرخ في 25 يناير 2007م، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32، المؤرخة في 16 ماي

2007م، ص3، ص4

بمختلف القرارات والتعليمات التي تم إصدارها بخصوصها.

كما يثير التنظيم الجديد للوكالة الوطنية للتشغيل على المستوى الجهوي التساؤل حول الاستقلالية الممنوحة لها والشكل المعتمد في تسييرها، خاصة وان هذه المديرية عرفت في شكل وكالات جهوية عندما كانت الوكالة الوطنية للتشغيل تعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، إلا أن مهام الربط والتنسيق والمراقبة التي تقوم بها المديرية الجهوية في علاقاتها مع الإدارة المركزية والوكالات الولائية والمحلية، من شأنه أن يفسر جانبا من طابع التسيير الخاص الذي طبعت به الوكالة الوطنية للتشغيل ابتداء من 2004م.<sup>1</sup> كما تتكون هذه المديرية الجهوية من عدة مصالح والتي نص عليها القرار المؤرخ في 25 يناير 2007م المتعلقة بمديريات الوكالة الوطنية للتشغيل، ومن بين هذه المصالح نجد:<sup>2</sup>

\* مصلحة الإدارة والوسائل، والتي تكون مكلفة بتنظيم المديرية والوسائل التي تستخدم في تسييرها.

\* مصلحة الإعلام والتسيير المعلوماتي، والتي تختص بتسيير أجهزة المديرية من اجل تنفيذ مهامها .

\* كذلك تحتوي هذه المديرية على مصلحة مكلفة بتنشيط الوكالات الولائية والمحلية للتشغيل وتنسيقها ومراقبتها، وذلك باعتبار أن هذه المديرية تعتبر كهمزة وصل بين مديرية الإدارة المركزية للتشغيل وبين الوكالات الولائية والمحلية. أي أن هذه المديرية هي التي تقوم بتنظيم مختلف الوكالات المحلية والولائية وتسهر على مراقبتها وأدائها لمهامها.

حيث يمكن القول بأنه من خلال هذه المصالح التي تقوم عليها، يتم أداء مختلف المهام التي تتكلف بها، فمثلا كالقيام بتسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية، وأيضا تقوم من خلالها بتسيير الشبكة المعلوماتية الجهوية وتسيير الإعلام على مستوى السوق الشغل الجهوي، وأيضا تقوم بتقديم الدعم التقني لمختلف الوكالات الولائية والمحلية لأدائها لنشاطاتها المختلفة.

### 3 - الوكالات الولائية:

أنشئت هذه الوكالات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 50-02 المؤرخ في 22 جانفي 2002م، والمتضمن تحديد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، وهي موجودة في كل ولاية من ولايات الجزائر وعبر كامل التراب الوطني .

كما تتوسط الوكالات الولائية للتشغيل الهرم المكون للهيكل المحلية للتشغيل، فهي عبارة

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 259-90، مرجع سابق.

<sup>2</sup> المادة 12 من القرار المؤرخ في 25 يناير 2007م، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32، المؤرخة في 16 ماي 2007م، ص 8

عن تنظيم جديد أضيف بموجب المرسوم التنفيذي رقم 77-06، المتضمن مهام وكالة التشغيل وتنظيمها وتسييرها، حيث نجد أن كل ولايات من ولايات الوطن تتوفر على وكالة ولائية خاصة بالتشغيل، يمتد اختصاصها الإقليمي إلى حدود الولاية.<sup>1</sup>

حيث تتمثل المهمة الأساسية لهذه الوكالات، وذلك حسب ما نصت عليه المادة الثالثة من مرسوم إنشائها، أي المرسوم رقم 50-02 في تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه ووضعها حيز التنفيذ، كما أنها تحتوي على موظفين متخصصين بغرض تقديم الدعم والاستشارة وتوجيه طالبي العمل. كما تحتوي هذه الوكالات على مصالح تقوم هي الأخرى بتنظيم سوق الشغل المحلية من خلال التقريب بين عروض وطلبات التشغيل وتسييرها، والمشاركة في تنفيذ أجهزة وبرامج التشغيل في الولاية. ومن بين هذه المصالح نجد:

\* مصلحة طالبي الشغل والتي تتكفل بشؤون طالبي العمل وذلك من خلال تسجيلهم وتنظيم ملفاتهم من اجل توظيفهم.

\* مصلحة المستخدمين والمتعلقة ب تسيير شؤون موظفي هذه الوكالة .

\* مصلحة التدخل في سوق الشغل المحلية ومتابعتها والتي من أهم مهامها: أنها تقوم بمتابعة ومراقبة سوق العمل المحلية، وذلك من خلال التكفل بإدارة شؤونهم وإلزامهم بتطبيق القوانين التي أصدرت بخصوص سوق الشغل. كما وگلت إلى هذه الوكالات الولائية القيام بالعديد من المهام والوظائف والتي من بينها نجد:<sup>2</sup>

- تقوم بتقديم كل المعطيات والمعلومات الخاصة بسوق التشغيل المحلية إلى المديرية العامة للتشغيل، وإعداد بعض التقارير عن أهم النشاطات التي تقوم بها وذلك بصفة شهرية .

- تقوم هذه الوكالات أيضا بتنظيم سوق العمل وضمان التحكم فيه على مستوى الولاية.

- تقوم أيضا بالبحث عن عروض العمل وجمعها لدى الهيئات المستخدمة بهدف توظيف الأشخاص البطالين على مستوى الولاية .

- كذلك تقوم باستقبال طالبي العمل وتوجيههم.

- كما يكلف رئيس هذه الوكالات بمهمة تسيير شؤون الإدارة التي تسمح له بالمقابل بتنسيق نشاطات

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 259-90، مرجع سابق.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 295-90، المؤرخ في 6 أكتوبر 1990م، المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب والمحدد للقانون الأساسي لمدوب التشغيل، الجريدة الرسمية، العدد 43، المؤرخة في سنة 1990م، مرجع سابق، وأيضا القانون رقم 04-19 المتضمن تنصيب العمال ومراقبة التشغيل .

الوكالة المحلية ومتابعتها، بالإضافة إلى مساعدة هذه الوكالة المحلية في تسيير علاقاتها مع المستخدمين ومختلف الشركاء مع دعم جميع المعلومات التي تقدمها.

وعليه يمكن القول بان تنظيم سوق التشغيل على مستوى الولاية يعتبر من بين أهم المهام التي كلفت بها وكالة التشغيل الوطنية بادائها.

كما يمكننا القول بان الوكالة الولائية هي الأنسب والأقرب لتنظيم سوق العمل بالنسبة لعمال الولاية، وأيضاً توظيف طالبي العمل وذلك من خلال التقريب بين عروض وطلبات العمل، وتنفيذ أهم برامج التشغيل المنوط إليها القيام بها على مستوى الولاية.

#### 4- الوكالات المحلية:

تعتبر هذه الوكالات هي الأخرى امتداد للتنظيم الهيكلي الذي ظهرت به وكالة التشغيل الوطنية منذ إنشائها، حيث حدّد القرار المؤرخ في 25 يناير 2007م حوالي مائة وتسعون وكالة محلية موزعة كامل التراب الوطني، ويمتد اختصاصها الإقليمي لكل وكالة إلى بلدية، بحيث اعتمد في هذا التوزيع على عدة معايير منها: معيار الكثافة السكانية للبلدية، الأنشطة والخدمات المتوفرة في تلك البلدية ومع مراعاة في ذلك المسافة بين الوكالة والبلدية. كما تعتبر هذه الوكالات أيضاً بمثابة الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث تقوم بدورها باستقبال المتعاملين معها سواء من طالبي العمل الذين بحاجة إلى مناصب عمل أو أصحاب الأعمال أو المؤسسات. كما تكلف هذه الوكالات هي الأخرى بدورها بالقيام بالعديد من المهام والتي تتلخص في:<sup>1</sup>

- تقوم هذه الوكالات باستقبال طالبي العمل وتسجيلهم بعد الجلسات الحوارية التي تقوم بها معهم، والتي في الغالب تكون متعلقة بأهم المؤهلات التي يمتلكونها للتوظيف وأهم رغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه، ثم القيام بتوجيههم وفق استعداداتهم وإمكانياتهم.

- كما تتلقى هذه الوكالة أيضاً البعض من عروض العمل والتي تعمل في المقابل على ربطها بطلبات العمل، وذلك وفق بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات، أي بمعنى تقوم بعرض أهم المناصب الشاغرة وفق المؤهلات والإمكانيات المتاحة من قبل أصحاب العروض وذلك في ملصقات أو بطاقات توزع على كل شخص قدم طلب للعمل.

- كما تقوم هذه الوكالة أيضاً باستقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية من اجل

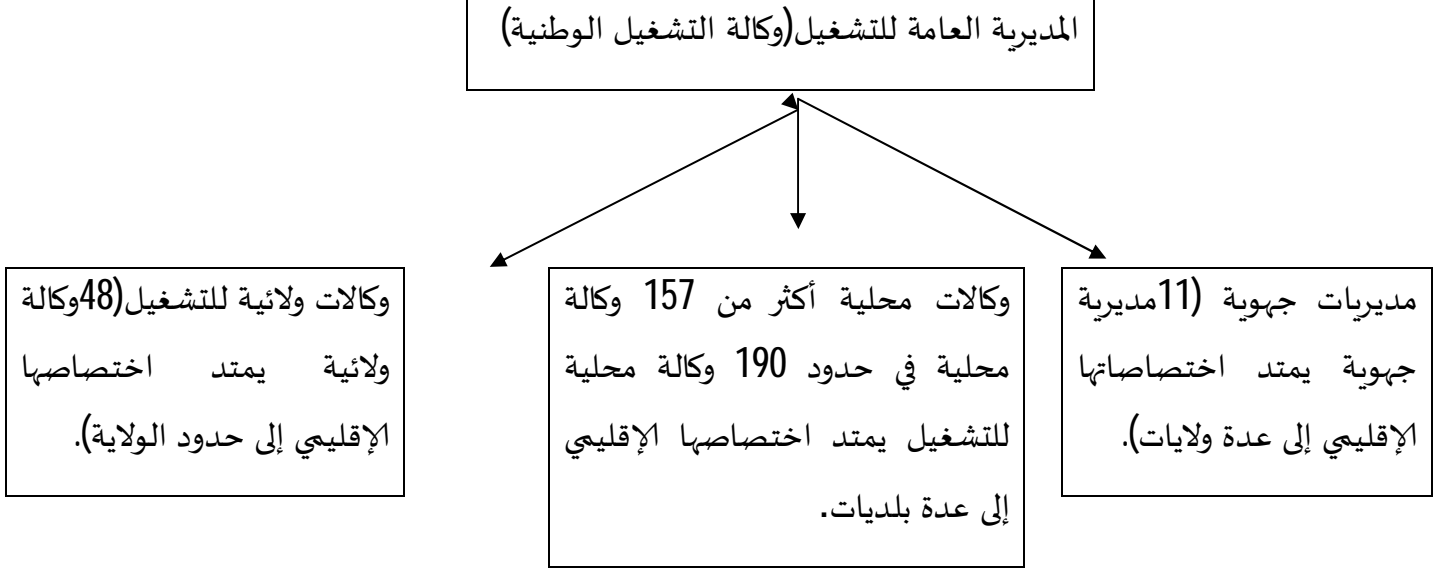
<sup>1</sup> المواد 12-14-15 من القرار المؤرخ في 25 يناير 2007م، المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32، المؤرخة في 2007م، وأيضاً المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77، مرجع سابق.

تسجيلهم في برامج التشغيل التي تسعى الدولة إلى تحقيقها، وذلك يكون في إطار ما يعرف بجهاز أو برنامج المساعدة على الإدماج المهني أو عقود ما قبل التشغيل. بحيث أصبحت تعرف هذه الوكالات اليوم بمكاتب التشغيل، والتي تكون موزعة على مختلف بلديات الولاية. فهي تلعب دورا كبيرا مقارنة بالدور الذي تلعبه الوكالة الولائية وذلك نظرا لاتصالها المباشر بطالبي الشغل أو المستخدمين، أي بمعنى أن طالبي العمل يقصدونها أولا بغرض توفير لهم مناصب العمل ثم بعد ذلك يلجئون إلى الوكالة الولائية وخاصة أنها قريبة من مقر تواجدهم. حيث يكون استقبال كل طالب عمل على مستوى الوكالة المحلية عن طريق مستشار للتشغيل، يقوم بدوره هو الآخر بتقديم كل المعلومات لطالب العمل التي يريد أن يستفسر عليها، وأيضا يقوم بتقديم فرص التشغيل المتوفرة لطالبي العمل كل حسب قدراته ومؤهلاته الذاتية.

وعليه يمكن القول بأن للوكالة المحلية للتشغيل دور كبير في التنظيم الهيكلي لوكالة التشغيل، وذلك من خلال المهام القيمة التي تقوم بها، وخاصة أنها تعتبر كمرفق للوكالات الولائية وخاصة الولايات التي تتميز بنسبة عالية من السكان والأنشطة العملية، فهي التي تقوم بتنفيذ مختلف البرامج التي ترسلها الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) على مستوى البلديات. كما أنها مسخرة أيضا لتوجيه أنشطتها إلى السكان المقيمين.

وعليه كحوصلة لهذا الفرع المتعلق بالتنظيم الهيكلي لوكالة التشغيل الوطنية، يمكن القول بان لهذه الوكالة العديد من الهياكل التي تقوم هي الأخرى بمساعدتها في أدائها لمهامها، وخاصة في تنفيذ أهم البرامج التشغيلية المتعلقة بالتشغيل، فهي التي تقوم بدورها بتوزيع مناصب العمل لكل طالب عمل حسب مؤهلاته وقدراته، فهذه الهياكل تمثلت في مديريات جهوية، وكالات محلية ووكالات ولائية، والتي حددها ونظّمها المرسوم التنفيذي رقم 77-06 والمتضمن تنظيم مهام الوكالة وتسيير شؤونها.

الشكل رقم 01: يوضح الهيكل التنظيمي لوكالة التشغيل الوطنية  
الهيكل التنظيمي لوكالة التشغيل الوطنية



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل

الفرع الثاني: التنظيم الإداري لوكالة التشغيل الوطنية:

بالنسبة للتنظيم الإداري لوكالة التشغيل الوطنية (ANEM) فهي تسير من قبل مجلس الإدارة والذي يديره المدير العام، وهذا حسب ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 06-77، وأيضا المقابلات التي أجريته مع مدير وموظفي هذه الوكالة. وعليه يمكن القول بان تنظيم وتشكيل هذه الوكالة وتحديد برنامج عملها والأولويات المطلوب منها تحقيقها من قبل هيكلين أساسيين هما: مجلس الإدارة والمدير العام. واللذان لهما عدة ادوار ومهام يقومان بها، وذلك وفقا لقانون منشى لها الذي يقوم بدوره تحديد طريقة تسييرها وكيفية التنسيق. ومن بين هذه المهام نجد:

1- مجلس الإدارة:

يتشكل هذا المجلس من الأعضاء الآتية:<sup>1</sup>

- ممثل الوزير المكلف بالعمل والذي يعتبر رئيس هذا المجلس.
- ممثل الوزير المكلف بالمالية، أي الذي يتكلف بتوزيع ميزانية الوكالة.
- ممثل الوزير المكلف بالتشغيل.

1 المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77، مرجع سابق، ص.24

- ممثل الوزير المكلف بالتكوين المهني.
- ممثل الوزير المكلف بالمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
- وأيضا ممثل السلطة المكلفة بالتخطيط والوظيفة العمومية.
- المدير العام للديوان الوطني للإحصاء أو ممثله.
- ثلاثة ممثلين للمنظمات المهنية للمستخدمين العموميين والخواص الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني.

-ثلاثة ممثلين عن للمنظمة النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني.  
-ممثل واحد يكون منتخب عن مستخدمي الوكالة، أي بمعنى هو الذي يمثل جميع المستخدمين الآخرين العاملين في الوكالة.

كما يمكن لهذا المجلس أن يقوم باستدعاء أي شخص يكون ذات كفاءة، ومن شأنه أن يساعد في تسيير أعمال هذا المجلس. كما يقوم المدير العام لهذه الوكالة هو الآخر بدوره في المشاركة في أشغال هذا المجلس من خلال الإدلاء بصوته الاستشاري. كما يعتبر مجلس الإدارة هو الآخر بمثابة الهيئة المكلفة بتسيير شؤون الوكالة الوطنية للتشغيل، وذلك من خلال اعتماده على برنامج عمل يضمن تنفيذ المهام المسطرة من قبل السلطة الوصية على مستوى الهياكل المركزية والمحلية للوكالة. كما تمثل هذه الأعضاء التي سبق وان اشرت إليها السلطة الوصية والوزارات المعنية بتنفيذ سياسة التشغيل، وبعض الإدارات وعدد من ممثلي العمال والمستخدمين.

كما يتم تعيين أعضاء هذا المجلس لعهد مدتها ثلاث سنوات قابلة للتجديد، وذلك بقرار من الوزير المكلف بالعمل، وأيضا بناء على اقتراح من السلطة أو المنظمة التي ينتمون إليها.<sup>1</sup>  
كما يساعد رئيس مجلس الإدارة نائب رئيس ينتخبه نظراؤه لنفس المدة، كما يمارس أعضاء هذا المجلس وظائفهم مجانا ويتقاضون تعويضات عن المصاريف المنفقة، وذلك طبقا للتنظيم المعمول به. كما يجتمع أعضاء هذا المجلس مرتين في السنة في دورة عادية، وذلك بناء على استدعاء من قبل رئيس هذا المجلس، ومن بين المهام التي يقوم بها هذا المجلس تتلخص فيما يلي:<sup>2</sup>

- يتعين على مجلس الإدارة التداول على مجموعة من البرامج والنشاطات التي تخص الوكالة، بالإضافة إلى مناقشة عمليات توظيف أموالها وبرنامج إقامة هياكلها ومشاريع اقتناء الأموال المنقولة

المادة 08 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 77-06، مرجع سابق.

<sup>2</sup>المواد 12-13-14-15 من المرسوم التنفيذي رقم 77-06، مرجع سابق، ص 25-26

العقارية، والتصرف فيها وتبادلها وقبول الهبات والوصايا وكل مشاريع اقتناء الاتفاقيات مع البلديات والهيئات التي ترغب النشاط في مجال التنصيب. كما يضمن هذا المجلس أيضا من خلال مداولاته التي لا تصح إلا بحضور أغلبية الأعضاء على الأقل، الموافقة أو عدم الموافقة على مختلف النقاط المتعلقة ببرامج الوكالة. كما يتم تحرير هذه المداولات في شكل محاضر تدون في سجل مرقم ويكون مؤشر عليه من قبل رئيس المجلس، وليتولى في المقابل المدير العام للوكالة إرساله في حال الموافقة عليها إلى السلطة الوصية أي الوزير المكلف بالعمل، وذلك خلال خمسة عشر (15) يوما التي تلي المصادقة عليه ليتم الموافقة عليها. لذلك لا تكون مداولات المجلس نافذة إلا بعد الموافقة النهائية والصرحة عليها من قبل الوزير المكلف بالعمل، أو بعد انتهاء مهلة ثلاثين يوما التي تلي إرسال المحاضر إذا ما لم يصدر اعتراض صريح خلال نفس هذه الأجل .

كما يتداول مجلس إدارة الوكالة على الخصوص بما يلي:<sup>1</sup>

\* تحديد برنامج نشاط الوكالة.

\* المناقشة والمداولة على مشروع ميزانية الوكالة.

\* كما يتم المناقشة في هذا المجلس حول برنامج إقامة هياكل الوكالة (مديريات جهوية، وكالات ولائية، وكالات محلية).

\* يتم المداولة كذلك على وضع تقرير سنوي حول نشاط الوكالة.

\* مناقشة عمليات توظيف أموال الوكالة، وأيضا المناقشة حول مشاريع اقتناء الأملاك العقارية والمنقولة وكيفية التصرف فيعلا وتبادلها.

\* أيضا يتم التداول على مشاريع الاتفاقيات التي تكون مع البلديات والهيئات التي ترغب في النشاط في مجال التنصيب. بالإضافة إلى التناقش حول أهم مشاريع الصفقات والاتفاقيات التي عقدها هذه الوكالة.

\* وأخيرا يتم النقاش حول تعيين محافظ الحسابات المتكفل بدراسة ميزانية الوكالة.

وعليه يمكننا القول بان مجلس إدارة الوكالة هو الهيئة المكلفة بتسيير وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، وذلك من خلال تسييره لبرامج عمل هذه الوكالة، والتي تهدف إلى تنفيذ المهام الموكلة إليها من قبل السلطات الوصية على مستوى الهياكل المركزية والمحلية للوكالة.

حيث يتشكل هذا المجلس من عدة أعضاء يمثلون بدورهم السلطة الوصية والوزارات المعنية

<sup>3</sup> المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 77-06، المرجع نفسه.

بتنفيذ برامج سياسة التشغيل، حيث تقوم هذه الأعضاء بعدة مهام وخصوصيات من أجل ضمان السير الحسن لنشاط الوكالة الوطنية للتشغيل في تحقيقها لأهدافها التي تسعى إليها وأداء مختلف المهام الموجهة بها.

2- المدير العام: يعتبر هو الآخر من بين الهيئات المكلفة بتسيير شؤون الإدارة على مستوى وكالة التشغيل الوطنية، كما يعين بموجب مرسوم رئاسي بناء على اقتراح الوزير المكلف بالعمل. حيث يساعده في ممارسة وأداء مهامه مدير عام مساعد ومدراء يعينون أيضا بقرار من قبل الوزير المكلف بالعمل. حيث تدفع مرتبات وظائف المدير العام والمدير العام المساعد بالاستناد إلى الوظائف العليا في الدولة لرئيس الديوان والمفتش العام ومدير بالإدارة المركزية في الوزارة.<sup>1</sup> ومن بين أهم المهام التي كلفت إليه القيام بها ما يلي:<sup>2</sup>

- ضمان تنفيذ قرارات مجلس الإدارة والسهرة على تحقيق الأهداف المحددة للوكالة الوطنية للتشغيل. مع تمثيلها أمام العدالة وفي كل أعمال الحياة المهنية.

- ضمان التسيير الحسن وممارسة السلطة السلمية على جميع مستخدمي الوكالة.

- يقوم بإعداد النظام الداخلي للوكالة الذي يلزم عليه عرضه أمام مجلس الإدارة للمصادقة عليه.  
- يتولى كذلك أمانة مجلس الإدارة، وهو الأمر بالصرف لنفقات الوكالة سواء المتعلقة بنشاطاتها الداخلية أي التسيير وتجهيز الوكالة، أو تلك المرتبطة بنشاطات تدعيم التشغيل، والتي تعد وتقدم بصفة منفصلة عن الأولى.

- يقوم بإبرام كل الصفقات والعقود التي والاتفاقيات التي والاتفاقيات في إطار التنظيم المعمول به.

- يقوم بإرسال محاضر مجلس إدارة الوكالة إلى الوزير المكلف بالعمل ليتم الموافقة والمصادقة عليه.

- يقوم بإعداد الحصائل وحساب نتائج الوكالة وعرضها على مجلس الإدارة ليتم الموافقة عليه، كما يقوم أيضا بالإدلاء بصوته كمحور استشارة خلال اجتماع مجلس الإدارة.

وعليه يمكننا القول بان هذه المهام التي يقوم بها المدير العام للوكالة تساهم في التسيير الحسن لأداء نشاطات ومهام الوكالة. حيث نرى بان هذه المهام التي وكلت إليه القيام بها راجعة إلى المرسوم التنفيذي رقم 77-06 المتعلق بتسيير شؤون ومهام الوكالة الذي ألزمه على القيام بأدائها وذلك في إطار

<sup>1</sup> المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 77-06، نفس الصفحة.

<sup>2</sup> انظر: المقابلة التي أجريتها مع المدير العام لإدارة الوكالة الوطنية للتشغيل، يوم 20 مارس 2023م، على الساعة 14:15، والذي تحدث لي

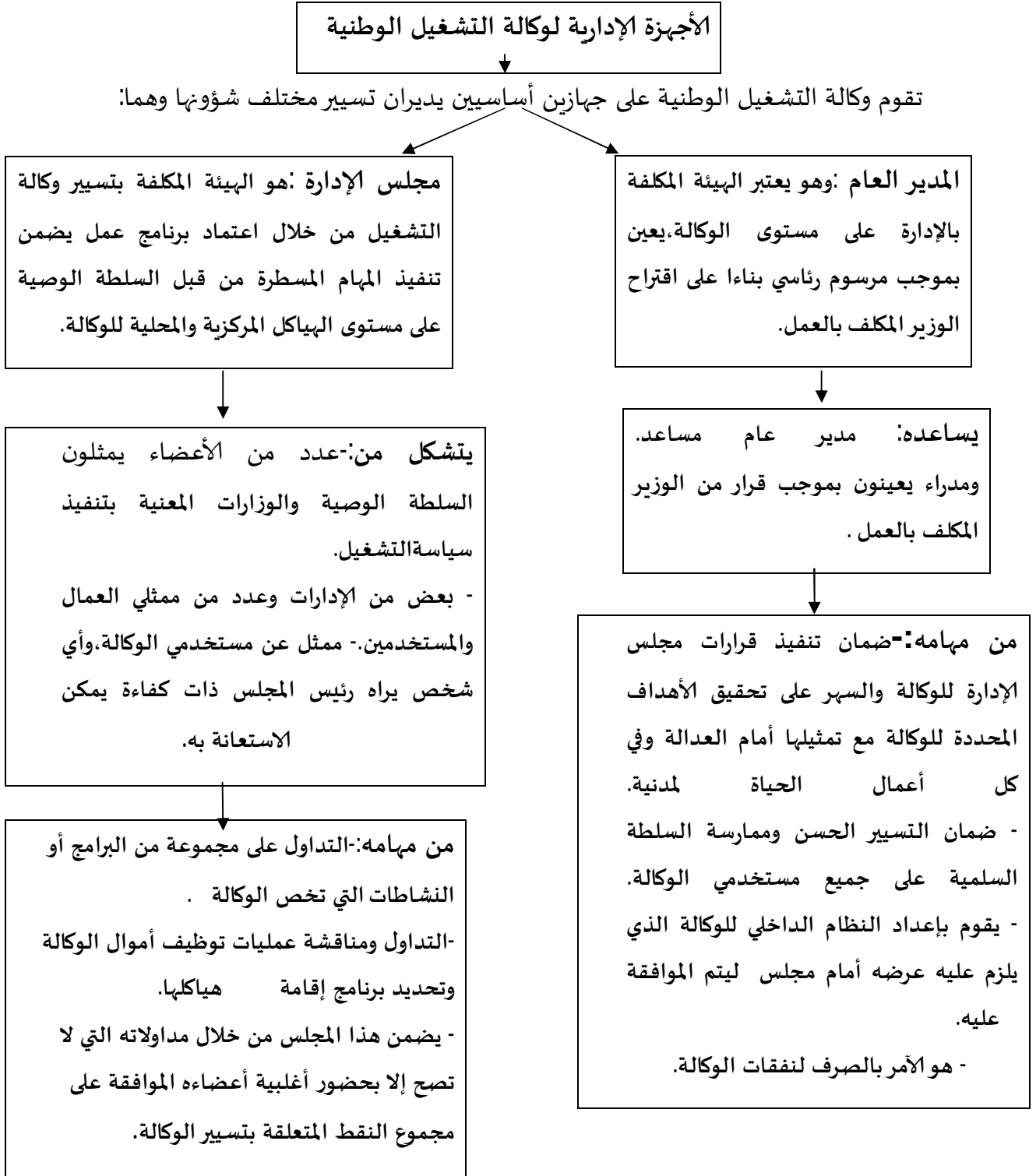
عن أهم المهام الموكلة إليه القيام بها وأهم المهام التي تقوم بها وكالة التشغيل، وأيضا: المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 06-

77، مرجع سابق، ص 25-26.

قانوني.

كما أن هذه الأجهزة أو الهياكل التنظيمية التي حددها المرسوم السالف للذكر، والمتمثلة في المدير العام لإدارة الوكالة ومجلس الإدارة تساهم بدورها في تسيير شؤون الوكالة، وذلك بطريقة تسمح بعدم احتكار سلطة القرار في يد جهة واحدة، وإشراك كل الفاعلين في تنظيم طريقة عمل هذه الوكالة، وهذا ما يثبت لنا عدم تمركز توزيع السلطات والصلاحيات والتي تؤدي بدورها إلى عدم التركيز الإداري الذي تسيير به وكالة التشغيل، والذي يؤدي هو الآخر إلى وجوب التشاور والمبادرة لكل الأطراف المعنية في اتخاذ القرار المتعلق بتسيير شؤون هذه الوكالة. ولكن بالرغم من ذلك وقيامها على التسيير الإداري المركزي، إلا أنه يوجد هناك العديد من المشاكل والعراقيل التي تتعرض لها، وخاصة من ناحية تنظيمها وتسييرها والتي تقود بالمقابل إلى عجز هذه الوكالة عن القيام بأداء مهامها على أكمل وجه، مما يتطلب ذلك وجوب الالتزام واتخاذ التدابير الكافية لاتخاذ القرارات. والشكل التالي يوضح التنظيم الإداري لهذه الوكالة وأهم مهامها:

الشكل 02: يوضح التنظيم الإداري لوكالة التشغيل الوطنية



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على المقابلة التي أجرتها مع المدير العام لوكالة التشغيل بالجزائر العاصمة، وبالاعتماد أيضا على المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المتعلق بمهام وكالة التشغيل وتسييره.

### المطلب الثاني: أهم شروط سير عمل وكالة التشغيل الوطنية :

في هذا المطلب سأقوم بالتحدث عن أهم الشروط الواجب توفرها في طالب العمل لكي يتم قبول من بين الأشخاص البطالين الذين بحاجة إلى منصب عمل في وكالة التشغيل الوطنية. إن التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل يكون انطلاقاً من المكاتب المحلية للوكالة، والتي تعرف أيضاً بوكالات التشغيل المحلية، والتي تقوم بدورها بإصدار بطاقة طالب العمل والتي تتضمن كافة المعلومات والبيانات التي عن المعني، حيث أنه بدون هذه البطاقة يتعذر توظيف أي طالب عمل. كما يشترط في إصدار هذه البطاقة تقديم ملف يضم نسخة من بطاقة التعريف الوطنية، وشهادة إثبات المستوى أو المرجعيات المهنية، وصورتين شمسيتين، ووثيقة إثبات وضعية المعني اتجاه الخدمة الوطنية. كما يشترط التسجيل في هذه الوكالة من خلال الاستفادة من خدماتها الممنوحة جملة من الشروط والتي يمكن إجمالها في مايلي:<sup>1</sup>

- أن يكون طالب العمل مقدم بطلبه لأول مرة. أي بمعنى أنه لم يقوم بممارسة أي وظيفة من قبل.
- أن يكون سنه ما بين 18 سنة إلى 35 سنة.
- أن يكون طالب العمل مسجلاً على مستوى الوكالة المحلية للتشغيل.
- حيازة شهادة أو تقديم إثبات للمستوى الدراسي والتاهيلي أو خبرات مهنية.
- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.

فمنذ نشأة وكالة التشغيل قامت بدورها بتسهيل إجراءات التوظيف بالنسبة للشباب البطالين، وذلك في إطار نظام ما قبل التشغيل. غير أن هذه الصيغة لم تحقق نتائج معتبرة بقدر ما أنها ساعدت على توفير مناصب عمل غير ثابتة. ثم بعد ذلك شرعت الدولة إلى تبني نظام آخر جديد بداية من سنة 2008م، والذي يساهم هو الآخر في توفير مناصب عمل في إطار وكالة التشغيل وهو ما عرف بجهاز المساعدة على الإدماج المهني والمسير بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في ابريل 2008م، والذي يهدف إلى تشجيع التكوين والتوظيف وزيادة فرص الإدماج في سوق العمل، وذلك من خلال تمديد مدة العقد وزيادة في الأجور. كما يقوم بمنح عدة امتيازات لطالب العمل في إطار وكالة التشغيل الوطنية، والتي سنتعرف عليها لاحقاً في أهم آليات عمل وكالة التشغيل، إلى جانب أجهزة واليات أخرى والتي تدخل ضمن آليات عمل الوكالة. وعليه يمكن القول بان هناك جملة من الشروط التي يجب توفرها في طالب العمل عند تقدمه للتسجيل في وكالة

<sup>1</sup> صليحة بوهلال، وكالات تشغيل الشباب، النتائج والعوائق، دراسة وكالة الولائية للتشغيل بورقلة، مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة قاصدي مرباح، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012م-2013م، ص 36.

التشغيل بغرض أن توفر له منصب عمل مناسب له، فأى إخلال بهذه الشروط لا يمكن قبول ملفه وبالتالي عدم حصوله على منصب عمل .

### المطلب الثالث: أهم آليات عمل وكالة التشغيل الوطنية

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى ذكر أهم الآليات التي اعتمدها وكالة التشغيل الوطنية بغرض توفير مناصب العمل للشباب البطالين، والتي تتلخص في آليتين أساسيتين هما: الآلية الكلاسيكية والمتمثلة في النظام التقليدي الذي كانت تعمل به هذه الوكالة، والآلية الحديثة ومستحدثة والتي تظهر في جهاز المساعدة على الإدماج المهني وجهاز العقد المدعم. حيث قمت بتقسيمه إلى فرعين هما: الفرع الأول تناولت فيه الآلية الكلاسيكية، والفرع الثاني تناولت فيه الآليات الحديثة .

#### الفرع الأول: الآليات الكلاسيكية لعمل الوكالة

تمحورت هذه الآليات التقليدية في النظام التقليدي الذي كانت تعمل به هذه الوكالة سابقا، حيث يعتمد هذا النظام على مراحل أساسية في التوظيف وهي: العرض، الطلب، التوجيه والتنصيب.

أي بمعنى أن هذا النظام التي كانت تعمل به يقوم على استقبال أهم العروض التي تتلقاها من قبل أصحاب الأعمال ثم تقوم بعد ذلك باستقبال طالبي العمل مع اختيار أصحاب الكفاءات والشهادات، ثم بعد ذلك تقوم بتوجيههم كل حسب المنصب الذي يتناسب مع خبراته وكفاءاته، وأخيرا يتم تنصيبهم. كما يقوم هذا النظام على نوعان من العقود والتي تعالجها وكالة التشغيل عن طريق وكالاتها المحلية المنتشرة عبر كامل التراب الوطني، والمتمثلة في عقود محددة المدة وعقود غير محدد المدة.

#### - بالنسبة لعقود العمل غير محدد المدة :

يعتبر هذا النوع من العقود من أشهر العقود التي تبرمها المؤسسات مع طالبي العمل عن طريق الوساطة التي تلعبها وكالة التشغيل، والتي تتسلم العروض من طرف المؤسسات العاملة المحتاجة إلى موظفين وبعد معالجتها و طالبي العمل وفقا لهذه العروض المتوفرة، وبعد إجراء الفحوص والمسابقات الانتقائية يتمكن كل طالب من إبرام العقد مباشرة مع صاحب العمل. أي بمعنى أن هذا النوع من العقد غير محدد المدة، فبمجرد استقبال الوكالة لعروض العمل وإجراء مسابقات

بين طالبي العمل وتوجيههم كل حسب رغباته وإمكانياته يتم توظيفهم. وبالمقابل يتم إجراء عقد بينه وبين صاحب العمل والذي يكون على حسب ما يختاره صاحب العمل وما يتماشى مع متطلباته.<sup>1</sup> حيث شهد هذا النوع من العقود عند بدايته إقبال كبير من قبل طالبي العمل لما له من مميزات باعتباره يحفظ حقوق العامل من التعسف الذي يمارسه أرباب العمل وذلك نظرا لقيامه على تعهد من قبل صاحب العمل وطالب العمل.

### - بالنسبة لعقود محددة المدة:

بالنسبة لهذا النوع من العقود يعتبر هو الآخر من بين العقود التي يبرمها طالب العمل مع صاحب العمل، وهنا تكون محدودة المدة وقابلة للتجديد عكس النوع الأول من العقود. ونظرا للطابع المميز لهذا النوع من عقود العمل، بكونه نظام استثنائي في مجال علاقات العمل، فقد تدخل المشرع ووضع أحكاما خاصة بهذا العقد، وذلك بغرض عدم فتح المجال للجوء إلى هذه الطريقة من التعاقد مما في ذلك تكريس لبعض الضمانات المعطاة لفئة العمال وأيضا من أجل أن لا يصبح ذلك وسيلة في يد المستخدم يستعملها كيفما يشاء. فمن خلال ذلك قام المشرع الجزائري بإصدار أحكام تقر بضرورة كتابة مدة تحديد العقد وأسبابها.<sup>2</sup>

وهذا ما جاء في نص المادة الثانية عشر من القانون رقم 11-90 المتعلق بعقود العمل وتنصيب العمال والتي نصت على: "...يبين بدقة في عقد العمل في جميع الحالات مدة علاقة العمل وأسبابها". ويتضح لنا من خلال نص هذه المادة بإلزام هذا القانون بكتابة مدة عقد العمل وأسبابها وذلك لضمان حقوق الموظف. كما اعتمدت وكالة التشغيل الوطنية على النظام الكلاسيكي في معالجة عروض وطلبات العمل وذلك باعتباره كان الوسيلة الوحيدة المتاحة، وذلك قبل أن تأتي أنظمة الإعلام الآلي في هذا المجال. حيث كانت تسجل كل الطلبات بطريقة بسيطة وبواسطة بطاقات تسمى بطاقة طالب العمل، والتي كانت تملأ يدويا وتسجل في سجل خاص يسمى سجل الطلبات يتبع بنظام ترقيم في توجيه طالبي العمل ويتم نشر أسماء طالبي العمل الموجهين على لوحات اشهارية داخل مكاتب ووكالات التشغيل هذا من جهة عدد الطلبات، أما من ناحية العروض فقد

<sup>1</sup> لغواطي ياسمين، سياسة عقود ما قبل التشغيل وتأثيرها على نوعية الخدمة العمومية في الجماعات المحلية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2015م، 2016م.

<sup>2</sup> قانون العمل رقم 11-90 المؤرخ في 21 ابريل 1990م، المتعلق بعلاقات العمل، والمعدل والمتمم إلى غاية الأمر رقم 02-97 المؤرخ في 11 جانفي 1997م، الجريدة الرسمية.

كانت تودع لدى الوكالات بطريقة تقليدية، وذلك لإيداعها من طرف ممثل عن مؤسسة أو عن طريق البحث والتنقيب الذي يقوم به المكلفون من قبل طرف الوكالة، حيث كانوا يقومون بزيارات إلى المؤسسة الناشطة في قطاع التشغيل وتفيد كل العروض في سجلات خاصة تسمى بسجل العروض لدى مصلحة العروض بوكالة التشغيل إما الولائية أو المحلية، وتقوم هذه الوكالات بدورها بالتفاوض مع المؤسسة حول الشروط المتعلقة بقدرات وإمكانيات وكفاءات طالب العمل المسجلين من قبل الوكالة.<sup>1</sup> ثم بعد ذلك يتم توجيه طالبي العمل كل حسب قدراته، وكان يتم ذلك التوجيه بواسطة مستشاري التشغيل الذين يقومون بمقاربة عدد العروض المتاحة وعدد الطلبات ليتم اختيار صاحب الكفاءات والخبرات العالية، ثم بعد ذلك يسلم بيان التوجيه لطالب العمل الذي تم اختياره للتوجه نحو المؤسسة الموجه إليها. أما بالنسبة للطلبات فقد كانت تعالجها الوكالة وفق للنظام الكلاسيكي، وذلك من خلال تسجيل طالب العمل في سجلات خاصة بطالبي العمل لدى الوكالات المحلية وفقا لملف بسيط يتم إيداعها، حيث يسلم لطالب العمل بطاقة طالب العمل، وفقا لترقيم تسلسلي يتم إتباعه لتوجيه طالب العمل.

وعليه يمكن القول بخصوص هذا النظام أو الآلية التي اعتمدها وكالة التشغيل سابقا من اجل توفير مناصب العمل، كانت طريقة غير مجدية من ناحية عروض وطلبات العمل، وذلك راجع لكون هذا النظام الكلاسيكي لم يتحكم في نوعية الطلبات وفقا للشروط المدرجة ضمن العروض والتي كانت في الغالب لا تتناسب مع مؤهلات طالب العمل، وخاصة من ناحية الكفاءة والخبرة، وذلك نظرا لعدم توفر الوظائف التي تتناسب مع مؤهلاته، وذلك بسبب بطئ وضعف عملية معالجة الطلبات والعروض، والذي يعود إلى اعتماد هذه الوكالة على الطابع أو النظام التقليدي الكلاسيكي.

### الفرع الثاني: الآليات المستحدثة لعمل وكالة التشغيل

اعتمدت وكالة التشغيل الوطنية (ANEM) على عدة آليات حديثة ومستحدثة، وذلك من اجل مساندة التطورات التي يشهدها العالم في شتى ميادين الحياة، لاسيما نظام الانترنت الذي أصبح ضرورة تفرض نفسها ولا يمكن الاستغناء عنها في أي مجال من المجالات. حيث انه من اجل مساعدة الشباب البطالين في إيجاد مناصب عمل لهم، عملت وكالة التشغيل

<sup>1</sup> عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، مذكرة نهاية الدراسة، سعيده 2006م، ص30، وأيضا موقع وكالة التشغيل:

الوطنية على توفير آليتين أو نظامين مستحدثين في إطار مساعدة طالبي العمل في حصولهم على مناصب عمل، ويتمثل هذين النظامين أو الآليتين في: جهاز المساعدة على الإدماج المهني وعقد العمل المدعم إلى جانب نظام الوسيط الذي أصبحت تعتمد عليه بكثرة في إطار توفير مناصب العمل للشباب البطالين، والذي سنتعرف عليهم أكثر من خلال ذكر ميزات وخصائص كل جهاز .

1- جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني من بين أهم الآليات والأجهزة التي اعتمدت عليها وكالة التشغيل الوطنية في إطار توفير مناصب العمل للشباب البطالين، حيث قامت وكالة التشغيل باستحداثه استجابة لضرورة فرضها الواقع الاقتصادي الجزائري .

فهذا الجهاز يندرج في إطار تنفيذ مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة ظاهرة البطالة، حيث تم المصادقة عليه من طرف الحكومة في 19 أفريل 2008م ضمن المرسوم التنفيذي رقم 126-08 والذي يحدد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني وكيفية تطبيقه. وباعتبار أن ترقية الشباب كان من بين أهم مخططات عمل الدولة، وذلك باعتبار أن قطاع التشغيل كان من بين المواضيع التي المهمة التي اهتمت بها، وذلك بغرض توفير مناصب العمل للشباب والتقليل من حدة البطالة<sup>1</sup> حيث يهدف هذا الجهاز الذي قامت بتسييره وكالة التشغيل، وبالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل إلى تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين، وكذلك تشجيع كافة أشكال النشاطات الرامية إلى ترقية الشباب وتوظيفهم، لاسيما عبر برامج التكوين. حيث كان الهدف الأسمى من وضع هذا الجهاز والعمل به هو زيادة نسب التوظيف، وأيضا الاهتمام بأصحاب الشهادات الذين لا يمارسون أية وظيفة. كما يسمح هذا الجهاز أيضا للشباب المدمجين ضمنه من تجديد معارفهم وتحسين مستواهم من اجل تكيفهم مع منصب عملهم الذي تم الحصول عليه من طرف هذه الوكالة، وذلك يكون إما في هياكل التكوين العمومية أو الخاصة، وذلك يكون على مستوى المؤسسات العمومية أو المؤسسات الخاصة. وهذا ما تم التأكيد عليه من خلال ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 126-08 إلى<sup>2</sup>:

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين .
- يهدف كذلك إلى تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب

<sup>1</sup>مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009م، ص92

<sup>2</sup>انظر: المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008م، المتعلق بإنشاء جهاز المساعدة على الإدماج، تاريخ الاطلاع: 28

المهني، وأيضا الموقع الرسمي لوكالة www.anem.dz فيفري 2023م، على الساعة 16:35.

لاسيما عبر برامج التكوين والتشغيل والتوظيف، وقد وضع تحت تصرف وكالة التشغيل الوطنية من اجل تسييره وذلك بالتنسيق مع مديرية التشغيل لكل ولاية.

- يهدف إلى تحسين معارف ومؤهلات الشباب خلال فترة إدماجهم، خاصة بالنسبة للوظائف التي تعاني عجزا في سوق الشغل. كما يتضمن هذا الجهاز بدوره على ثلاثة عقود إدماج والتي يتم إبرامها بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة للمستفيد من هذا الجهاز، ومن بين هذه العقود نجد:<sup>1</sup>

\* عقود إدماج حاملي الشهادات أو ما تعرف ب(CID):

وهذا النوع من العقود يتم توجيهه إلى خريجي التعليم العالي وكذا التقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، حيث يستفيدون هؤلاء من هذا الجهاز وذلك من خلال متابعتهم لهم التي تساهم بدورها في تحفيز إدماجهم الدائم أي يتم إدماجهم كليا في مناصبهم، ويكون هذا الإدماج ضمن المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة إلى جانب هيئات الإدارة العمومية، وذلك يتم على أساس عقد إدماج.

\* عقود الإدماج المهني (CIP):

ويستفيد من هذا النوع من العقود طالبي العمل المبتدئين ولأول مرة، ويضم خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربيصا مهنيا. أي بمعنى انه يمكن لأصحاب الطور الثانوي وأصحاب الشهادات التكوين المهني، أو الذين قاموا بإجراء تربيصات مهنية وذوي شهادات أن يستفيدوا من مزايا وخدمات هذا الجهاز ضمن هذا العقد.

\* عقود التكوين (CEF):

ويستفيد من هذا العقد طالبي الشغل الذين ليس لديهم أية خبرات أو كفاءات أو أي تأهيل أو تكوين في مختلف ورشات العمل التابعة للجماعات المحلية، أو في مختلف قطاعات النشاط أو التكوين لدى الحرفيين المؤطرين. أي بمعنى انه يمكن للأشخاص الذين لا يملكون أية شهادات أو تكوينات أن يستفيدوا من مزايا هذا الجهاز ولكن ضمن هذا العقد فقط دون الاستفادة من العقود الأخرى. أي انه يتم توجيه كل شخص حسب شهادته وإمكانياته الذاتية والمعرفية، وهذه العقود يتم إبرامها هي الأخرى كما سبق وان أشرت إليها في البداية بين المصالح التابعة

<sup>1</sup> عمرة مهديد، تحليل سياسة التشغيل في الجزائر، دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني، المجلة الجزائرية للسياسات العامة، العدد 09، 2016م، ص 45-47.

للإدارة المكلفة بالتشغيل، أي بين المديرية الولائية للتشغيل والهيئة المكونة أو المستخدم بالإضافة إلى أنه تم تحديد مدة هذه العقود والتي تكون كالتالي:

- ثلاث سنوات قابلة للتجديد والتي تكون بالنسبة للمدمجين في المؤسسات والإدارات العمومية.
- سنة واحدة قابلة للتجديد بالنسبة للمدمجين في القطاع الاقتصادي.
- سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.
- ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم وذلك بالنسبة للمدمجين في الورشات ذات المنفعة العمومية.

- سنة واحدة قابلة للتجديد أيضا في مؤسسات الإنتاج.

كما يشترط جهاز المساعدة على الإدماج المهني جملة من الشروط الواجب توفرها في طالب العمل المبتدئ لكي يستفيد من هذه العقود، والتي تتلخص فيما يلي:<sup>1</sup>

\* الجنسية الجزائرية: أي أن يكونوا يتمتعون بالجنسية الجزائرية وجميع الحقوق المدنية. فلا يحق لأجنبي الجنسية أن يستفيد من عقود هذا الجهاز.

\* أن يتراوح سنهم ما بين 18-35 سنة .

\* إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية وذلك بالنسبة للشباب.

\* أن يكونوا ذوي شهادات ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي ومختلف المؤهلات المهنية.

\* أن يكونوا مسجلين كطالبي عمل لدى وكالة التشغيل المحلية، أي أنهم لا يمكنهم الاستفادة من هذا العقود، إلا بعد أن يقوموا بإجراءات التسجيل التي تتم على مستوى الوكالة المحلية للتشغيل وبعد ذلك يمكن منحهم هذه العقود.

كما قام القانون بتحديد حصة الأجر بالنسبة للفئات المستفيدة من هذه الجهاز، والتي لا تتجاوز 15000 دينار جزائري بالنسبة لحاملي الشهادات التعليم العالي، و100000 دينار جزائري بالنسبة للتقنيين السامين، و12000 دج بالنسبة للشباب المدمجين في إطار الورشات المبادر بها من طرف القطاعات والبلديات، وكذلك يتضمن اجر منصب العمل المشغول مساهمة الدولة ب6000 دج عندما يتم تنصيبهم في المؤسسات الاقتصادية التي من شأنها أن تقوم بانجاز مشاريع ذات منفعة عمومية، أما الشباب المدمجين ضمن مؤسسات الإنتاج فيتم حصولهم على منحة

<sup>1</sup> رشيد شباح، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر

بلقايد بتلمسان، 2011م-2012م، ص150

شهرية من طرف الدولة تقدر بقيمة 4000 دج لمدة سنة كاملة.<sup>1</sup> وهذا ما يعني أن هذه القيم المالية هي عبارة

عن منح مقدمة للعمال المبتدئين المدمجين ضمن هذا الجهاز مقابل عملهم أو تكوينهم، وذلك بغرض اكتساب خبرات ومهارات مهنية. حيث يمكننا القول بأن هذا الجهاز عبارة عن مرحلة تمهيدية للإدماج الفعلي، أي يعتبر بالنسبة لطالب العمل كمرحلة أولية لتجريب كفاءته وخبراته قبل أن يتم إدماجه وتوظيفه الفعلي. فمهمة هذا الجهاز انه يقوم بدعم وتشجيع المبتدئين للعمل أن يقوموا بتطوير كفاءاتهم وخبراتهم، وأيضا انه يجب على القائمين على عقود هذا الجهاز أن يعملوا على إيجاد مخرجات جديدة، تدفع بالمقابل هؤلاء المستخدمين إلى ضرورة المساهمة الفعلية في بلوغ الأهداف المرجوة تحقيقها. كما يقدم هذا الجهاز العديد من المزايا إلى الشباب المستفيدين منه، ومن بين هذه المزايا نجد:<sup>2</sup>

\* إمكانية إدماج طالبي العمل المبتدئين على مستوى المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية.

\* كما يقدم هذا الجهاز للشباب المبتدئين القيام ببرامج تكوينية، والتي تكون في صيغتين وهي عقود تكوين تشغيلية، وأيضا يقوم بمنحهم منحة مالية من اجل البحث عن التكوين المناسب لهم \* أيضا يقدم لهم منح مالية تشجيعية، وذلك بعد إدماجهم والتي سبق وان اشرت إليها في أهم المنح التي يقدمها جهاز المساعدة على الإدماج المهني .

\* وأيضا يمكن للشباب المنخرطين في هذا الجهاز أن يستفيدوا من التغطية الاجتماعية عند إدماجهم. أي أنهم بإمكانهم الاستفادة من الضمان الاجتماعي بمجرد أن يتم إدماجهم من قبل هذا الجهاز. والشكل التالي يوضح أهم المستفيدين من عقود هذا الجهاز وأهم المزايا الممنوحة لهم وهو كالاتي:

<sup>1</sup> انظر: المواد 20-21-22-23-24-25 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126، مرجع سابق.

<sup>2</sup> موقع الوكالة الوطنية للتشغيل :

الشكل رقم 03: يوضح مدة العقد واهم المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في إطار وكالة التشغيل الوطنية

عقود الإدماج	المستفيدون من الجهاز	مدة العقد
- عقد إدماج حاملي الشهادات.	- شباب حاملي لشهادات التعليم العالي .	- ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد.
- عقد الإدماج المهني.	- شباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني.	- ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد.
- عقد التكوين في إطار الإدماج.	- شباب بدون تكوين ولا تأهيل.	- سنة واحدة غير قابلة للتجديد.

#### المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل

والشكل الموالي يمثل أهم المزايا المقدمة من طرف وكالة التشغيل لطالبي العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

الشكل رقم 04: يوضح التدابير التحفيزية للمستفيد من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في إطار التسجيل ضمن وكالة التشغيل الوطنية.



المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل، التدابير التحفيزية للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

2- عقد العمل المدعم : يعتبر هذا العقد هو الآخر من بين الآليات التي تستخدمها وكالة التشغيل الوطنية بغرض توفير مناصب العمل، حيث يعرف هذا العقد بأنه عبارة عن عقد عمل بموجب القانون رقم 11-90 والمؤرخ في 21 افريل 1990م، والمتعلق بعلاقات العمل. حيث يقوم هذا العقد بتشجيع الشباب طالبي العمل، ويتم إبرامه بين طالب العمل المستفيد والمستخدم ووكالة التشغيل الوطنية وذلك لمدة ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد.<sup>1</sup> كما يتقاضى الشباب بالمقابل أجور من خلال إبرامه وذلك وفقا لسلم الأجور المهنية المستخدمة. وحسب فئة عقد العمل المبرم بين طالب العمل والمستخدم. ويدخل هذا العقد في إطار ما يعرف بتشغيل الشباب بالدمج لدى المؤسسات العمومية والخاصة. ومن بين أهم المنح التي تقدمها الدولة للمستفيدين أو المبرمين لهذا العقد والمبتدئين نجد:<sup>2</sup> \* تقدم الدولة منحة 12.000 دج شهريا للجامعيين أصحاب الشهادات، وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

\* 10.000 دج شهريا للتقنيين الساميين ، وذلك لعقد مدته ثلاث سنوات قابلة للتجديد.  
\* تمنح 8000 دج شهريا بالنسبة للحاصلين على عقود العمل المساعد المبرمة في إطار عقد الإدماج المهني، وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد. كما يترتب على المستفيدين من هذا العقد عدة التزامات وشروط. حيث يترتب عن كل فسخ عقد إدماج من طرف الشباب المدمجين دون أية أسباب تكون مبررة قانونا فقدان حق الاستفادة من خدمات هذا الجهاز أو العقد ، كما يلتزم الشباب المدمجين ويكونون مجبرين في المقابل بإنهاء مدة الإدماج المحدد في العقد ، وأما في حالة فسخ هذا العقد لأسباب تكون مبررة قانونا، يمكن لهم أن يستفيدوا من عقد جديد يتماشى وفقا لشروطهم وشروط المستخدم. كما يتعين على الشاب المدمج ضمن عقد العمل المدعم أن يحترم النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، وان لا يخالفه لان أي إخلال به يعرضه إلى فسخ العقد.

أما بالنسبة للمستخدم أو صاحب العمل فهو الآخر يترتب عليه شروط والتي من بينها:

انه إذا تم فسخ العقد من طرف المستخدم ويكون غير مبرر قانونيا يفقد حقه في الاستفادة من مزايا هذا العقد. أما إذا أراد هو بذاته أن يفسخ العقد مع طالب العمل، فيتعين عليه في المقابل أن يقوم بإخطار المستفيد ومصالح وكالة التشغيل الوطنية المختصة كتابيا عن فسخه للعقد، وذلك لمدة لا تتجاوز سبعة أيام على الأقل قبل تاريخ الفسخ، ويكون ذلك عن طريق توضيح كتابي يبين أسباب

<sup>1</sup> موقع الوكالة الوطنية للتشغيل :

[http://www.anem.dz/ar/pages/contrat\\_de\\_travail\\_aide-ar.html](http://www.anem.dz/ar/pages/contrat_de_travail_aide-ar.html). تاريخ الاطلاع: 15-3-2023م.

<sup>2</sup> المرجع نفسه.

هذا الفسخ، وبالمقابل يتم توقيف دفع الأجرة أو المنحة المقدمة له.

كما قامت الدولة بتخصيص جملة من التدابير التحفيزية لصالح المستخدم والتي من بينها:

يستطيع للمستخدم في قطاعات السياحة والصناعة التقليدية، والثقافة والفلاحة والبناء والأشغال العمومية والري أو في المؤسسات الخدمائية، وقام بتوظيف طالب شغل من ستة أشهر (6) إلى اثني عشر شهرا (12) يمكنه أن يستفيد من تخفيضات في اشتراكات الضمان الاجتماعي وذلك لمدة ثلاث سنوات. ومن بين هذه التخفيضات نجد: تخفيض نسبة 40 %، إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل أي توظيف شخص غير مبتدئ في العمل .

أيضا يمكنه الاستفادة من تخفيض بنسبة 80 %، إذا قام بتوظيف طالب شغل مبتدئ أي لم يسبق له أن عمل من قبل في أية مؤسسة. وأيضا يمكنه أن يستفيد من تخفيض اشتراكات الضمان الاجتماعي في حالة إذا قام بتوظيف 95 %، إذا كان هذا التوظيف في ولايات الجنوب أو الهضاب العليا. كما انه إذا قام بتوظيف طالب العمل ما بين مدة ستة أشهر واثني عشر شهرا، أن يستفيد بالمقابل من حصة اشتراك الضمان الاجتماعي ب: 20 % إذا قام بتوظيف طالب شغل سبق له العمل، 18 % إذا قام هذا المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ خلال هذه المدة. وأيضا يمكنه الاستفادة من نسبة 16 %، إذا قام بتوظيف طالبي عمال في ولايات الهضاب أو الجنوب خلال هذه المدة.

وعليه يمكننا القول، بان عقد العمل المدعم هو آلية حديثة استخدمتها وكالة التشغيل بغرض توفير مناصب عمل للشباب الطالبين للعمل، حيث يتم إبرام هذا العقد بين صاحب العمل وطالب العمل لمدة ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد، وقد خُصّ هذا النوع من العقود بالمقابل من نسبة بطالة الشباب إلى حد معتبر، حيث يلجا إليه الشباب نظرا لأنه يتم إدماجهم من خلال إبرامه بينهم وبين المستخدم أو أرباب العمل، وذلك وفقا لشروط معينة يتفق عليها الطرفان. حيث نرى بأنه نظرا للتحفيز التي اقرها المشرع الجزائري للاستفادة من مزايا هذا العقد بالنسبة لطالبي العمل الذين يتم إدماجهم، يتضح لنا مدى حرصه على توفير كل المستلزمات الضرورية من اجل تفعيل هذا العقد، وذلك لغرض تحقيق أكبر نسبة ممكنة من التنسيبات والتي تساهم بدورها في التقليل من حدة البطالة والتي أصبحت اليوم تشكل أكبر عائق أمام نمو الدولة، وأيضا عائقا أمام تلبية حاجيات الأفراد الضرورية. حيث نرى بأنه من خلال هذه العقود المدعمة منحت الدولة عدة امتيازات لطالبي العمل كل حسب شهادته، وأيضا بالنسبة لأرباب العمل وخاصة بالنسبة للتوظيف في مناطق الهضاب العليا

والجنوب. فقد منحت لهم عدة امتيازات وذلك بغرض دفع المستثمرين وأرباب العمل إلى الاستثمار في هذه المناطق من أجل خلق عدة نشاطات، والتي تساهم بدورها في فك العزلة عن هذه المناطق وتنميتها، وخلق مناصب شغل بها والتي تساعد بدورها في امتصاص البطالة إلى حد معتبر. وذلك راجع لكون هذه المناطق تعاني كثيرا من مختلف الضروريات المعيشية وخاصة بالنسبة لقلّة الموارد فيها.

### 3- نظام الوسيط:

يعتبر هذا النظام هو الآخر من بين الأنظمة والآليات الحديثة التي اعتمدها وكالة التشغيل الوطنية في توفير مناصب العمل للشباب البطالين والمبتدئين. ويعرّف هذا النظام على أنه عبارة عن قاعدة سجل بيانات لجميع المعلومات المتعلقة بطلب العمل، أي بمعنى أنها تقوم بتسجيل كل المعلومات التي يتوفر عليها طالب العمل (سنه، شهادته، إماكنياته.... الخ). كما يحتوي أيضا على رقم هوية وحيد خاص عبر كامل التراب الوطني<sup>1</sup>. كما تتمتع هذه القاعدة بنظام يفرز حسب طلبات الشركات، بمعنى أنه بمجرد أن تقوم المؤسسة أو الشركة المحتاجة إلى موظفين بتقديم عرضها للوكالة، يتم تسجيل طالب العمل تلقائيا في الشركة وذلك حسب عدد العروض المقدمة. بمعنى أنه عندما تقوم هذه المؤسسة بعرض عليها عدد طالبي العمل الذين تم تسجيلهم وتحديد إماكنيات كل طالب حسب كفاءته وشهادته تقوم هذه المؤسسة في المقابل باختيار الأنسب والاكفء.

ويقوم هذا النظام بدوره بتسجيله ضمن هذه المؤسسة، وذلك بعد أن تقوم وكالة التشغيل بالاتصال بطلب العمل عبر وضع إعلانات من أجل أن يختار أحد المؤسسات التي يريد أن يعمل بها، وهذا عكس ما كان معمول به مسبقا، أين كانت هذه المؤسسات أو الشركات تجد الموظف في المؤسسة ولكنه لا يحمل شهادة متخصصة ضمن تخصص هذه المؤسسة، وما يتماشى ويتناسب مع عملها. كما قامت وكالة التشغيل بدورها بوضع نظام الوسيط كنظام حديث والذي تم إطلاقه رسميا في 1 مارس 2015م بالوكالة الولائية للتشغيل بالبلدية، ثم واصل انتشاره بعد ذلك عبر مختلف وكالات التشغيل في الوطن وأصبح معمما. كما يهدف هذا النظام المعلوماتي الجديد إلى ضمان الشفافية في معالجة عروض العمل وضمان أكثر سرعة وفعالية في استقبال الطلبات، وكذا توفير خدمات تكون ذات نوعية أفضل لفائدة طالبي العمل والمستخدمين. وذلك من خلال<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> زايد مراد وبن سالم محمد عبد الرؤوف، دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، ص 56

<sup>2</sup> موقع الوكالة الوطنية للتشغيل :

www.anem.dz/ar /pages/dispositifs-ar.html، تاريخ الاطلاع: 2023-3-22م

- انه يصبح لطالبي العمل بطاقة وطنية موحدة.
- كذلك قاعدة بيانات موحدة.
- وكذلك سهّل من إمكانية التسجيل بالنسبة لطلّبي العمل في الوكالات التي تكون قريبة من مقر سكنهم.
- وكذلك قيام هذا النظام على المدونة الوطنية للمهن والوظائف، والتي نعني بها مرجع وطني للوظائف والمهن والذي يتم من خلالها إمكانية تحديد أية وظيفة موجودة في الجزائر، والتي ساهم في إنشائها مختلف الشركاء من مختلف المؤسسات الاقتصادية ومؤسسات التكوين والتعليم وغيرها من المؤسسات التي تهتم بقطاع التشغيل، حيث يسهل هذا المرجع أو المدونة لكل المستخدمين والباحثين عن العمل بتحديد كفاءاتهم لكل وظيفة، وعليه يسهل إمكانية التوظيف والبحث عن وظائف أخرى .
- في حين يقوم نظام الوسيط أيضا من القيام بإجراء مقاربات بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني. أي أن هذا النظام قام بتسهيل عملية الوساطة بين عروض التشغيل التي تمنح لوكالة التشغيل والطلبات الخاصة من قبل طالبي العمل، وذلك وفقا لتقنيات المقاربة التي تتم من خلال معطيات وعبر مرجعيات المدونة الجزائرية للمهن والوظائف .
- فقد أعدت هذه المدونة من قبل وكالة التشغيل إلى جانب المؤسسات التي ذكرتها سابقا، من أجل التعرف على احتياجات التكوين لتلبية تطلعات سوق العمل، وأيضا توسيع التخصصات المهنية لفائدة الأشخاص المجبرين على التنقل المهني. فقد مكن هذا النظام من ضبط عدد تسجيلات طالبي العمل عكس النظام الكلاسيكي السابق. وعليه أصبحت عمليات المقاربة بين العروض والطلبات تتم إلكترونيا، وأصبحت أكثر احترافية وأكثر نجاعة عكس ما كانت عليه سابقا، وخاصة من ناحية توجيه طالبي العمل كل حسب إمكانياته وشهاداته المعرفية، وأيضا قلّص من مدة الانتظار التي كانت تستغرق وقتا كثيرا ليتم وصول العروض وتسجيل الطلبات. كما انه قام بضبط ومعالجة الإحصائيات المتعلقة بعروض وطلبات العمل بطريقة أكثر موثوقية ودقة.
- وعليه ما يمكنه القول بخصوص هذا النظام الذي اعتمده وكالة التشغيل الوطنية (ANEM) غرض تسهيل إمكانية عملها وتوفير في المقابل فرص عمل للطالبين، انه نظام عصري وحديث جاء بغرض التكفل بالشباب طالبي العمل وتلبية احتياجات المستخدمين في مجال اليد العاملة المؤهلة بشكل أحسن. وأيضا جاء بهدف تسهيل عملية الوساطة بين عروض وطلبات التشغيل، وذلك

باعتباره أنه يقوم بتوحيد بيانات طالبي العمل وهذا ما يجعل عمليات التسجيل والتوظيف تكون أكثر شفافية وأيضاً أكثر دقة وموثوقية في الإحصائيات المتعلقة بعدد العروض والطلبات المتوفرة. ولكن بالرغم من إيجابيات هذا النظام، إلا أننا نلاحظ بأنه هناك غياب رقابة في تسييره وذلك لراجع لكون انه لم تعد هناك شفافية في التوظيف، حيث نجد هناك طالبي عمل مدمجين في إطاره ليس لديهم شهادات مناسبة لتولي المنصب وذلك يعود لسوء طريقة تسييره من قبل الميسرين والقائمين على العمل به.

وكحوصلة لما توصلت إليه الدراسة حول هذا المطلب المتعلق بآليات عمل وكالة التشغيل الوطنية، يمكن القول بان هذه الآليات التي استخدمتها وكالة التشغيل الوطنية بغرض توفير مناصب العمل للشباب البطالين، وأيضاً تسهيل أداء مهامها قلّصت إلى حد معتبر من نسبة البطالة بالرغم من انه هناك خلل وسوء في تطبيقها وتسييرها، وذلك باعتبار انه هناك عدة عوامل داخلية ومالية واقتصادية تتحكم في تطبيقها، وخاصة جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي جاء بغرض إدماج الشباب والفئات التي حددها القانون كل حسب شهاداته ونوعية العقود التي أدرج ضمنها، إلا أننا نلاحظ بان المستخدمين في غالب الأحيان لا يقومون بإدماج كل المعنيين في المناصب التي يشغلونها ويستحقونها وخاصة بعد انتهاء مدة العقود، مما ألزم ذلك الدولة بالمقابل إلى ضرورة تجديد العقود لفترات متعددة، وهذا ما عزّقل من نشاط وعمل هذه الوكالة، إلا انه بالرغم من ذلك فقد تمكنت هذه الوكالة من خلال اعتمادها على نظام الوسيط من إثبات فاعليتها، الذي ساهم بدوره في إعطاء هذه الوكالة دفعا قويا لأداء مهامها، سواء من ناحية سرعة معالجة العروض والطلبات أو من ناحية التحكم في الإحصائيات، والتي تتعلق بعدد طالبي العمل أو عدد الذين تم توظيفهم، وأيضاً مكّنها من التكيف مع متغيرات سوق الشغل. وبذلك أصبحت هذه الوكالة من خلال آلياتها التي تعمل بها من بين أهم الأجهزة التي اعتمدها الدولة الجزائرية بغرض تنظيم سوق التشغيل وتوفير مناصب العمل والحد من انتشار ظاهرة البطالة، وخاصة عند فئة الشباب التي أصبحت منتشرة بنسب عالية جداً.

### المطلب الرابع: أهداف وكالة التشغيل الوطنية

يمكن القول بأنه هناك العديد من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وكالة التشغيل الوطنية في إطار أنها تعتبر الوسيط بين عروض وطلبات الشغل. وذلك من خلال سعيها لتشغيل أكبر عدد ممكن من الشباب البطالين مما تساهم بدورها في التقليل من حدة البطالة، وغيرها من الأهداف والتي سنتعرف عليها خلال هذا المطلب. وعليه من بين هذه الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها هذه الوكالة

نجد:

- التشغيل باجر: ويكمن هذا الهدف في كون أن هذه الوكالة تسعى إلى توفير فرص عمل مناسبة لهم من الشباب البطالين الطالبين للعمل، وذلك من خلال قيامها بخلق وتوفير فرص عمل مناسبة لهم، مما يؤدي ذلك إلى التقليل من حدة البطالة، كما ترمي أيضا إلى إبرام عقود عمل مع الهيئات والمؤسسات والتي سبق وان أشرنا إليها في آليات عمل وكالة التشغيل، وذلك من اجل الحصول بالمقابل على عدد معتبر من المناصب، وخاصة مع الركود الاقتصادي الذي جعل معظم المستخدمين ينفرون من العقود الكلاسيكية، والتي تجبرهم بالمقابل على دفع الأجرة وبالتالي أصبحوا يلجئون إلى وكالة التشغيل من اجل ضمان الكفاءة، وأيضا ضمان التزام الدولة بدفع أجرته.<sup>1</sup> وعليه يمكن أن نقول بان وكالة التشغيل تسعى إلى جذب أكبر عدد ممكن من العروض، وذلك من خلال قيامها بإبرام عقود مع أصحاب العمل أو المؤسسات، وذلك من اجل توفير فرص عمل كافية ومناسبة لعدد طالبي العمل المسجلين.

- التشغيل الذاتي: حيث نرى انه بتوفر الشبكة المعلوماتية أصبح الشباب، وكذلك المستخدمين غير مجبرين على الانتقال إلى مقر الوكالة من اجل الاستفسار، بل يمكنهم البحث ذاتيا عن طريق موقع الوكالة على الانترنت وتسجيل المعلومات الخاصة بهم وتلقي النتائج مباشرة. ومن هنا يتضح أن هدف وكالة التشغيل من خلال أنها تسعى إلى تسهيل إجراءات التسجيل بالنسبة لطالبي العمل أو المستخدمين، فعن طريق موقعها تسعى إلى جذب أكبر عدد ممكن من طالبي العمل.

- تنمية الكفاءات: تعتبر تنمية الكفاءات من بين الأهداف الأخرى التي تسعى إلى تحقيقها وكالة التشغيل، وذلك من خلال المهام التي تقوم بها في إطار تنصيب كل طالب عمل في مكانها المناسب وما يتماشى ويتلاءم مع إمكانياته وقدراته الذاتية والمعرفية والعلمية، حيث أن تكوينهم في هذا الإطار يساهم بدوره في تنمية قدراتهم المهنية مما يجعلهم أكثر قدرة على الإنتاج.

وعليه يمكننا القول بان هذه أهم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وكالة التشغيل الوطنية، وخاصة أنها تهدف إلى توفير عدد هائل من طالبي العمل بغرض التقليل من حدة البطالة، وأيضا تسعى إلى تحسين تشغيل اليد العاملة من اجل تأدية دورها بشكل فعال. كما أنها تعمل على تسيير برامج تهدف من خلالها إلى عصرنه خدماتها، وذلك من خلال منح جميع الوكالات

<sup>1</sup> انظر: باطا نبيل، الوكالة الوطنية للتشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون التنمية الاجتماعية، 2017م، ص 44-45 وأيضاً عبد القادر شلال، دور إدارة الموارد البشرية في صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية، مداخلة مقدمة للمشاركة في الملتقى العلمي الدولي، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 14-15-16 افريل 2009م، ص 12

بشبكة المعلومات ووسائل إعلام عصرية تتواكب مع متطلبات الواقع والعصر الذي نعيشه اليوم، وتكون هذه العصرية قادرة على تلبية احتياجات المرفق وتقديم خدمات أفضل للعملاء، وبحيث تكون هذه المعلومات متوفرة وفي متناول الجميع والخاصة طبعا بسوق الشغل. واهم هدف تسعى إلى تحقيقه وكالة التشغيل هو القيام بتسيير وأداء مهامها على أحسن وأكمل وجه، وخاصة تطبيق نظام الوساطة في سوق الشغل الذي يعتبر هو الآخر ضروري من اجل توفير مناصب العمل للشباب البطالين وبالتالي التقليل من معدلات البطالة. فبواسطة الآليات التي اعتمدها هذه الوكالة تمكنت من توفير مناصب عمل إلى حد معتبر، وخاصة الآليات المستحدثة كنظام الوسيط و عقود الإدماج التي سهلت عملية التوظيف مقارنة بالآليات التقليدية التي تمثلت في العقود الكلاسيكية، فبواسطة التطورات التكنولوجية التي شهدتها العالم من تطور وسائل الإعلام والاتصال والانترنت ساهمت بدورها في تسهيل للوكالة القيام بأداء مهامها، وخاصة أن هذه التكنولوجيات قرّبت طالب العمل من هذه الوكالة، وذلك من خلال أهم الإعلانات التي تقوم بإصدارها بخصوص التوظيف على مواقعها الالكترونية، فأصبح باستطاعة الفرد أن يطلع على أهم إعلاناتها، وأيضا سهّلت عليه إمكانية التسجيل من خلال تقرب الوكالة من مقر سكنه وعليه أصبحت هذه الوكالة أهم جهاز تقصده الدولة في إطار توفير مناصب عمل للشباب المبتدئين لتقلل من حدة البطالة، وذلك نظرا لأهم المهام والعمليات التي تقوم بها في إطار التوظيف.

المبحث الثالث: تقييم دور الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير مناصب العمل و امتصاص البطالة في الجزائر (2000م-2022م)

تطرقنا في هذا المبحث إلى إجراء تقييم حول مدى مساهمة وكالة التشغيل الوطنية في امتصاص البطالة في الجزائر، وذلك من خلال تقييمنا لأهم الانجازات التي حققتها في إطار توفير مناصب العمل للشباب البطالين والتقليل بالمقابل من معدلات البطالة من فترة 2000م إلى غاية 2022م مع منحة البطالة، ثم تطرقنا بعد ذلك إلى تقييم هذه الوكالة من ناحية نمط وطريقة تسييرها وتنظيمها، ثم في المطلب الثالث تعرضنا إلى أهم النقائص التي تواجهها هذه الوكالة في إطار توفير مناصب العمل، وأيضا أهم المشاكل التي تواجهها في إطار تسييرها لمهامها، ثم في الأخير قمت بعرض نتائج استمارة الاستبيان التي قمت بها والمتعلقة بمهام و مشاكل ومساهمة وكالة التشغيل في امتصاص ظاهرة البطالة في إطار توفير مناصب العمل. حيث قمت بتوزيع هذه الاستمارة على موظفي الوكالة الوطنية للتشغيل بالجزائر العاصمة، وذلك من اجل الحصول على إجابات متعلقة

بدور ومساهمة وكالة التشغيل الوطنية في توفير مناصب العمل لذوي الشهادات الجامعية، وذلك باعتبار أن هذه الاستثمارة ستفيدنا في هذه الدراسة من ناحية التقييم. وهذا ما سنتعرف عليه في هذا المبحث.

**المطلب الأول: تقييم أهم الانجازات التي حققتها وكالة التشغيل في إطار توفير مناصب العمل**  
إن استحداث الوكالة الوطنية للتشغيل من طرف الدولة الجزائرية كآلية من آليات محاربة ظاهرة البطالة عن طريق توفير مناصب العمل للشباب البطالين، وذلك من خلال نظام الوساطة الذي تقوم عليه، وأيضا من اجل تنفيذ مختلف البرامج المتعلقة بالسياسة التشغيلية وخاصة من ناحية تنظيم سوق العمل. وعليه قامت هذه الوكالة بتخصيص عدة آليات من اجل توفير مناصب العمل للشباب البطالين وخاصة ذوي الشهادات والكفاءات العلمية والمعرفية، حيث أنها تمكنت إلى حد معتبر من التقليل من ظاهرة البطالة في أوساط هؤلاء الشباب، لكن بالرغم مما حققت من نتائج ايجابية في هذا الإطار، إلا أن مساهمتها في الحد من هذه الظاهرة تظل دون الطموحات المنشودة، وذلك راجع إلى ما تتعرض إليه من عوائق وصعوبات ونقائص المتعلقة بهذا الخصوص.

وعليه من خلال تقييمنا لأهم انجازات هذه الوكالة اعتمدنا على بعض المؤشرات التي ساعدتنا كثيرا في تقييمها، والخروج بنتائج عامة حول إمكانياتها ومساهماتها في توفير مناصب العمل للشباب.

ومن بين هذه المؤشرات التي اعتمدها نجد:

\* مؤشر تطورات العرض والطلب والتوظيف في سوق الشغل .

\* مؤشر تطورات معدل رضا الشباب البطالين اتجاه عمليات التوظيف التي قامت بها وكالة التشغيل الوطنية.

\* مؤشر تطورات العرض والطلب والتوظيف حسب متغيرات الجنس (الإناث، الذكور) في إطار وكالة التشغيل الوطنية .

\* مؤشر منحة البطالة.

**المؤشر الأول: مؤشر العرض والطلب والتوظيف في سوق الشغل**

حيث نرى بأنه منذ انطلاق أشغال وكالة التشغيل الوطنية في سوق الشغل كمسير ووسيط فعال بين عروض أصحاب المؤسسات المحتاجة لموظفين وطالبي العمل، عملت جاهدة على توفير اكبر

عدد ممكن من المناصب، حيث تمكنت من توظيف عدد محدود من الفئات الشابة ولكنها لم تصل إلى الهدف المرغوب فيه. وهذا استنادا لما أثبتته الإحصائيات المتعلقة بعدد العروض والطلبات وعدد الذين تم إدماجهم وتوظيفهم، وذلك ما بين سنة 2002م إلى غاية 2011م. أي من بداية انطلاق عمليات عمل هذه الوكالة، باعتبار أنه سابقا كان المكتب الوطني لليد العاملة هو الذي يقوم بتسيير عروض وطلبات العمل، لكن بعد تغيير تسميته إلى وكالة التشغيل الوطنية بموجب مرسوم تنفيذي أصبحت هي المسيّر لها وذلك بمساعدة الوكالات المتفرعة عنها، وأيضا ذلك راجع لخروج الجزائر من فترة العشرية السوداء وما لحق بها من آثار وخيمة وخاصة من الجانب التشغيل، حيث ارتفعت معدلات البطالة جراء ما حدث لذلك لجأت الدولة إلى خلق هذه الوكالة كآلية لمحاربة مشكلة البطالة والتقليل من نسبها، وذلك من خلال توفير مناصب عمل للشباب البطالين ومنحها مهمة الوساطة بين عروض وطلبات الشغل. وعليه بدأت تستقبل عروض العمل من مختلف المؤسسات التي تكون بحاجة إلى موظفين، وتقوم بوضع إعلانات لطالبي العمل الذين بحاجة إلى توظيف ثم بدأت نشاطاتها العملية والإدارية تزداد وتنتشر. حيث تلقت إقبال كبير من طرف الشباب البطالين الذين كانوا بحاجة ماسة إلى منصب عمل مناسب لهم من أجل تلبية حاجاتهم الضرورية. وبالمقابل تلقت بدورها عدد كبير من العروض مما ساهم ذلك في توظيف فئة كبيرة من طالبي العمل. وهذا ما يثبته الجدول التالي:

الجدول رقم 04: يوضح تطورات الطلب والعرض والتوظيف خلال الفترة الممتدة من 2002-2011م:

المتغيرات / السنوات	طلب الشغل	تطور الطلب (%)	عرض الشغل	تطور العرض (%)	التوظيف	تطور التوظيف (%)
2002م	182678 طلب	/	عرض 31358	/	موظف 27047	/
2003م	234093	28,15	47075	50,06°	39205	44,59
2004م	572600	144,6	73448	56,08	57198	45,89
2005م	505287	11,76	86067	17,18	64092	12,05
2006م	712136	40,94	132117	53,50	96850	51,11
2007م	887097	24,57	168950	27,88	125641	29,73
2008م	1176156	32,58	213194	26,19	155272	23,85
2009م	963016	18	235606	11	170858	10
2010م	109693	13	234666	0.3-	177050	4
2011م	1199762	10	243706	3,8	184132	4

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل: التقارير السنوية لسوق العمل 2008م، 2009م، 2010م، 2011م.

#### تحليل الجدول:

من خلال قراءتي وتحليلي للجدول تبين لي بان وكالة التشغيل الوطنية خلال الفترة الممتدة من 2002م إلى غاية سنة 2011م، قد عرفت ارتفاعا لا بأس بها وذلك بنسب متفاوتة، حيث تبين لنا بان طلب العمل خلال سنة 2003م، شهد ارتفاع ملحوظ حيث وصل حوالي 234093 طلب مسجل عكس سنة 2002م بنسبة تقدر ب  $28,15^\circ$ ، ثم نلاحظ انه واصل هذا الطلب في الارتفاع سنة 2004م، وذلك راجع إلى رغبة الشباب في الحصول على مناصب عمل من اجل تلبية حاجياتهم الضرورية من اجل الخروج من مخلفات الأزمة الأمنية التي عصفت بالبلاد جزاء فترة العشرية السوداء، لذلك كان من الضروري إيجاد مناصب العمل من اجل التقليل من نسبة البطالة. حيث

ارتفعت نسبة الطلب خلال هذه الفترة بنسبة  $144,6^{\circ}$  مقارنة بنسبة الطلب في سنة 2003م، أي ارتفع من  $28^{\circ}$  إلى  $144^{\circ}$ ، وهذا ما يدل على أن عدد طالبي العمل ازداد عددهم وهذه الزيادة كانت بغرض أن توفر لهم وكالة التشغيل مناصب عمل باعتبارها الوسيط الذي يربط بينهم وبين أصحاب الأعمال. أي زاد الطلب خلال هذه الفترة حوالي 572600 طلب مسجل. كما نلاحظ بأن عدد طالبي العمل بدأ في الانخفاض بداية من سنة 2005م، حيث بلغت نسبة انخفاضه بـ 11,76 بالمائة مقارنة بسنة 2004م، وذلك يعود لأسباب عدة منها عدم توفر مناصب عمل كافية لطالبي العمل لذلك وجب على وكالة التشغيل اخذ عدد معين من الطلبات وفقا ما يتماشى مع عدد العروض المتوفرة، وكذلك راجع إلى الأزمة المالية التي كانت تسود في البلاد والمتمثلة في انخفاض أسعار البترول، لذلك كانت الميزانية المخصصة لهذه الوكالة محدودة، وكان لابد عليها أن تخفض في عدد طالبي العمل حسب عدد المناصب المتوفرة لهم. ثم نلاحظ انه في بداية سنة 2006م ارتفع الطلب مجددا، حيث وصل إلى 206849 طلب، وذلك بنسبة 40,9 بالمائة. وذلك راجع إلى حصول وكالة التشغيل على عروض مرتفعة عكس العروض التي تلقتها في سنة 2005م، ثم نلاحظ أن عدد طالبي العمل واصل عددهم في الارتفاع من سنة 2007م إلى غاية 2009م، حيث بلغ ارتفاعهم في سنة 2007م حوالي 887097 طلب مسجل بنسبة 24,57 بالمائة، أما في سنة 2008م، فنلاحظ بان عدد هم بلغ حوالي 1176156 طالب مسجل بنسبة قدرها 32,58 بالمائة، وهذا ما يدل على أنه خلال تلك الفترة لم تكن هناك مناصب عمل متوفرة للشباب، مما ساهم ذلك في زيادة من معدلات البطالة خلال تلك الفترة، حيث بلغت نسبة 10 بالمائة. كما نلاحظ أيضا بان الطلب بدأ في الانخفاض مجددا من سنة 2009م، حيث بلغ حوالي 963016 طلب مسجل بمعدل  $18^{\circ}$  وذلك مقارنة بسنة 2008م، والتي شهد فيها عدد طالبي العمل ارتفاعا ملحوظا، وذلك يعود دائما لعدد العروض المتوفرة وعلى حسبما تحتاجه المؤسسات المستخدمة، باعتبار أن الاختيار والتوظيف يتم على حسب التخصصات والشهادات المطلوبة من قبل هذه المؤسسات المحتاجة إلى موظفين. ثم عاد هذا الطلب مجددا إلى الارتفاع حيث بلغ عدد طالبي العمل خلال هذه الفترة حوالي 1090693 طلب مسجل وبمعدل 31 بالمائة، وذلك راجع لزيادة عدد العروض الموجهة إلى هذه الوكالة من جهة، ومن جهة أخرى تحسن أوضاع الدولة الجزائرية وارتفاع أسعار البترول خلال هذه الفترة، باعتبارها هو المتحكم في كل قطاعات الدولة وكل المؤسسات من ناحية الميزانية والدخل. ثم واصل ارتفاع عدد الطلبات إلى غاية 2011م، حيث بلغ مقدار هذا الارتفاع حوالي 1199762 طلب بمعدل ارتفاع قدره 10 بالمائة مقارنة بالسنة التي سبقتها.

أما بالنسبة لمؤشر حجم العروض المستقبلية ضمن مجموعة الوكالات المحلية للتشغيل والمديرية العامة هو الآخر شهد ارتفاعا ملحوظا، إلا أننا نلاحظ أنها لم ترق إلى حد عدد الطلبات المسجلة، حيث نرى بأنه خلال سنة 2002م قامت بتسجيل حوالي 31358 عرض عمل، وواصل الارتفاع في هذه العروض من سنة 2003م، والتي قدرت بـ 47057 منصب وذلك بنسبة 50 بالمائة عكس سنة 2002م. أما في سنة 2004م، فنلاحظ بان عدد العروض ازداد بنسبة 56 بالمائة، أي زاد عن عدد العروض المقدمة لسنة 2002م بنسبة 6 بالمائة، أما في سنة 2005م، فنلاحظ بان وكالة التشغيل قد سجلت حوالي 86067 عرض عمل بمعدل  $17,18^\circ$  فقط مقارنة بسنة 2004م، أي انخفضت نسبة عدد العروض المتوفرة. ثم سجلت في سنة 2006م ارتفاعا ملحوظا بالنسبة لعدد هذه العروض، حيث قدر معدل هذه العروض بنسبة  $53,50^\circ$  مقارنة بالسنة التي سبقتها، أي يتبين لنا من خلال ذلك أن عدد العروض في انخفاض وارتفاع مستمر خلال الفترة الممتدة من 2002م إلى غاية 2011م. كما نلاحظ انه في سنة 2008م، قامت هذه الوكالة بتسجيل حوالي 213194 منصب، أما في سنة 2009م قامت بتسجيل 235606 منصب شاغر بنسبة قدرها  $11^\circ$  عكس سنة التي سبقتها، ثم انخفضت هذه العروض في سنة 2010م بمعدل  $0.3^\circ$ ، حيث نلاحظ هنا انه هناك انخفاض كبير في عدد العروض. وذلك راجع انه لم يكن هناك أية مؤسسة بحاجة إلى موظفين، وأيضا لم يكن هناك أي استثمارات من قبل الشركات الكبرى التي تساهم بدورها في خلق مناصب جديدة. أما في سنة 2011م، فقد قدر معدل التسجيل بنسبة 3,8 بالمائة، أي نلاحظ بأنه عدد العروض زادت خلال هذه الفترة عكس الفترة التي سبقتها وهذا نجده مرتبط دائما بإمكانيات المؤسسات المحتاجة إلى موظفين، وعلى حسب ما يتماشى مع متطلبات الدولة فكل نجده مترابط ومتداخل مع بعضه البعض.

وعليه توصلنا من خلال تحليلنا لعدد العروض المتوفرة والطلبات المسجلة من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل، اتضح لي بأنه هناك فجوة كبيرة بين عدد المناصب المتوفرة وعدد طالبي العمل المسجلين، باعتبار أن هذه العروض غير كافية لتنصيب كل الفئات المسجلة، وهذا ما ساهم بدوره في زيادة من معدلات البطالة خلال الفترة الممتدة من 2002م - 2011م، وأيضا راجع إلى عدم وجود استثمارات من قبل أصحاب المؤسسات المستخدمة، باعتبار أن الاستثمار يساهم بدوره في خلق مناصب عمل جديدة تؤدي بدورها إلى توظيف عدد كبير من الفئات الشابة العاطلة عن العمل، وأيضا نجد بان هذا التفاوت الحاصل راجع كذلك إلى الأوضاع التي ألت إليها الجزائر خلال تلك الفترات

باعتبار أن الأوضاع الداخلية للدولة تساهم وتأثر كثيرا على جميع قطاعاتها وحتى قطاع التشغيل . و باعتبار أن استثمار الدولة هو الذي يساهم بدوره في توفير مناصب العمل .وبالتالي هذا ما أدى إلى حدوث هذه الفجوة بين عدد العروض وعدد الطلبات المسجلة.

أما من ناحية مؤشر التوظيف المحقق من قبل وكالة التشغيل الوطنية، فيتبين لنا بأن هذا المؤشر في ارتفاع هو الآخر حسب عدد العروض المسجلة من قبل هذه الوكالة، إلا أن ذلك لم يساهم في حصول كل طالب عمل مسجل على منصب عمل، حيث نلاحظ انه في سنة 2002م، قد تم توظيف حوالي 27047 طالب عمل، أي لم يتم توظيف كل الذين تم تسجيلهم من قبل هذه الوكالة مع العلم أن عدد العروض كانت في ارتفاع خلال هذه الفترة، وذلك ما يثبت لنا بأنه لم يكن هناك توافق بين مؤهلات وكفاءات هذه الفئات التي لم تحصل على منصب عمل مع متطلبات المؤسسات المستخدمة، كما يدل كذلك على عدم اعتماد هذه الوكالة على مبدأ الموازنة والشفافية في الاختيار خلال التسجيل. حيث نرى بأنه معظم الذين تم توجيههم وتوظيفهم من قبل هذه المؤسسات لا يمتلكون كل المؤهلات والشهادات الضرورية للتنصيب، بالرغم من أنهم يمتلكون شهادات علمية وهذا ما أدى بدوره إلى عدم حصول كل الفئات على مناصب العمل، وأيضا نجد أن ارتفاع عدد طالبي العمل المتزايد هو الآخر هو الذي أدى كذلك بدوره إلى عدم توظيفهم نظرا لعدددهم الزائد وقلة عدد العروض المتوفرة. مما جعل هذه الوكالة عاجزة عن توظيفهم ككل. حيث نلاحظ بأنه خلال سنتي 2003م و2004م كانت نسبة التوظيف ثابتة بمعدل 44,59%، أي قدر عدد الذين تم توظيفهم حوالي 39250 منصب، أما بالنسبة لسنة 2004م فقد مر معدل التوظيف 45,89% وقدر عدد الطلبات الذين تم توظيفهم 51798 طالب، ومن خلال هذا يتبين لنا بان هذه الوكالة خلال هذه السنتين سجلت ارتفاعا بالنسبة عدد الموظفين، وذلك راجع إلى ارتفاع عدد العروض المقدمة من طرف أصحاب المؤسسات المحتاجة إلى موظفين . مما سمح ذلك بتوظيف أغلبية الفئات الذين تم تسجيلهم خلال هاتين الفترتين . وذلك ما ساهم بدوره إلى التخفيض من معدلات البطالة خلال سنتي 2003م و2004م، حيث انخفضت معدلات البطالة خلال هاتين السنتين من 23,7% إلى 17,7%، وهذا ما يثبت لنا بان وكالة التشغيل خلال هاتين السنتين ساهمت إلى حد معتبر من التخفيض من نسبة البطالة التي كانت جد مرتفعة آنذاك بسبب العوائق والمشاكل التي واجهتها الدولة الجزائرية، جراء الأزمة الأمنية والمالية التي شهدتها خلال فترة الألفية. كما نلاحظ انه خلال سنة 2005م وصل حجم التوظيف وفقا للعروض المتوفرة خلال هذه السنة حوالي 64092 موظف بنسبة زيادة قدرها 12%،

بحيث نجد بأن عدد العروض التي كانت متوفرة خلال تلك الفترة حوالي 86067 عرض شغل. أما بالنسبة لعدد الطلبات المسجلة فقد بلغت 505287 طالب مسجل. وهذا ما يثبت لنا بان هذه الوكالة قد قامت بتوظيف أغلبية المسجلين لكن ليس بالمستوى المطلوب، أي لم يتم توظيف هذه الفئات على حسب عدد العروض المتوفرة خلال هذه السنة. وذلك راجع إلى عدم الموازنة بين الكفاءات والمؤهلات المطلوبة لتولي المناصب من قبل أصحاب العروض، وهذا ما يتضح لنا في كل مرة بأنه يوجد هناك فجوة بين عدد العروض والطلبات والتوظيف. أما بالنسبة لسنة 2006م فقد زاد خلالها حجم التوظيف بنسبة قدرها 51.11%، أي نلاحظ بأن في هذه السنة ازدادت عدد العروض التي تحسّلت عليها وكالة التشغيل ممّا أدّى ذلك بها إلى توظيف أغلبية طالبي العمل المسجلين، وذلك راجع إلى ارتفاع إمكانيات المؤسسات المحتاجة إلى موظفين وتزايد إنتاجياتها، وهذه الزيادة دفعت بها إلى ضرورة توظيف عدد آخر من الموظفين بغرض المحافظة على هذه الزيادة التي حصلت عليها. وأيضا نرى بان تحسن الأوضاع المادية والاقتصادية للجزائر خلال تلك الفترة، سمح ذلك بالزيادة في التوظيف. كما نلاحظ أيضا بان معدل التوظيف واصل ارتفاعه نسبيا خلال سنتي 2007م و2008م، وبنسب زيادة تراوحت بين 23,58% و 29,73% مقارنة بالسنة التي سبقتهما، بحيث قدر عدد الموظفين خلال سنة 2007م حوالي 125641 موظف. أما بالنسبة لسنة 2008م فقد بلغ عدد الموظفين 155272 موظف، وهذا ما يدل على تمكن وكالة التشغيل من توفير مناصب عمل لأغلبية الشباب البطّالين الذين تم تسجيلهم. وعليه يمكننا القول بأن هذه الوكالة لعبت دور الوساطة بشكل فعّال خلال هذه السنوات، كما نرى بأنه في سنة 2009م تمكنت من توظيف حوالي 170858 طالب مسجل بنسبة زيادة قدرها 10%، ونفس الحال بالنسبة لسنتي 2010م و2011م بحيث بلغت نسبة الزيادة في سنة 2010م بمعدل تطور قدره 4% وبلغ عدد الموظفين 177050 منصب شاغر، في حين بلغت نسبة الزيادة في سنة 2011م بمعدل تطور قدره 4%، بحيث بلغ عدد المدمجين من قبل هذه الوكالة حوالي 184132 موظف، وهذا ما يقودنا إلى القول بان وكالة التشغيل الوطنية لعبت دور الوسيط خلال الفترة الممتدة من (2002م-2011م) بين أصحاب وطالبي العمل في إطار توفير مناصب العمل، بالرغم من انه الأوضاع الداخلية للدولة خلال تلك الفترة كانت متدهورة نوعا ما، وهذا ما يدل على أن للوكالة أهمية ودور فعّال في تنظيم سوق العمل والتقليل من نسب البطالة، باعتبارها جهاز أساسي استندت عليه الدولة. حيث تمكنت خلال هذه الفترة من التخفيض من معدلات البطالة إلى حد معتبر لكن ليس بالمستوى المطلوب. حيث تبين لي بالرغم ممّا حققتة في إطار قيامها بتوظيف

أغلبية طالبي العمل المسجلين لكنها لم تتمكن من التوظيف الشامل، باعتبار أنه هناك فجوات كبيرة بين عدد العروض المتوفرة وعدد الطلبات. وذلك عائد إلى عدم توافق مؤهلات وإمكانيات الفئات المسجلة مع متطلبات أصحاب العروض. بالإضافة كذلك إلى عدم تمكن هذه الوكالة من الموازنة بين عدد طالبي العمل المسجلين وبين عدد المناصب المتوفرة، وذلك راجع إلى أهم الآليات التي اعتمدها خلال هذه الفترة في إطار استقطاب عروض العمل المتاحة، فلم تتمكن هذه الآليات المعتمدة من طرفها على جذب عروض أكثر تناسب مع عدد طالبي العمل المسجلين. كما أن الارتفاع المتزايد في طلبات العمل هو الآخر أدى بها إلى العجز عن توظيفهم بشكل كامل. وذلك كله يعود إلى عدم موازنة السلطات الوصية المعنية بالتشغيل بين مخرجات التعليم وسوق الشغل. وهو ما ساهم بدوره في عجز هذه الوكالة عن توفير مناصب عمل كافية لهم، مما زاد ذلك من نسب البطالة. ولكن هذا لا ينفي الدور الفعال الذي قامت به وكالة التشغيل الوطنية خلال هذه الفترة. فقد استطاعت أن تخفّض من معدلات البطالة وإلى حد معتبر، بالرغم ما شهدته الدولة الجزائرية من تزايد كبير في معدلات البطالة جزاء ما آلت إليه آنذاك، ولكن هذه الوكالة لم تتمكن من الوصول إلى المستوى المرغوب فيه من ناحية الوساطة في التوظيف، وبالتالي الحد أكثر من الارتفاع المتزايد في نسب البطالة.

وعليه نستنتج من خلال تحليلنا لهذه المؤشرات، بأنه هناك تفاوت جد كبير بين عروض وطلبات العمل بالرغم من أنه شاهدنا نسبة توظيف محدودة، ولكن هذه النسبة لم ترق إلى المستوى المطلوب نتيجة عجز هذه الوكالة عن توفير مناصب أكبر للشباب البطالين، وذلك بسبب قلة العروض، إضافة إلى غياب التنسيق والموازنة وأيضا الارتفاع الهائل للطلبات مما اثر بدوره على معدلات البطالة.

تقييم انجازات الوكالة وفقا لمؤشر العرض والطلب والتوظيف خلال فترة الممتدة من (2015م-2020م):

فوفقا لمؤشرات سوق العمل: الطلب، العرض، والتوظيف، فقد عرفت وكالة التشغيل الوطنية (ANEM) خلال هذه الفترة ارتفاعا لا بأس به في إطار توفير مناصب العمل، وخاصة من ناحية اعتمادها على آليات وبرامج عمل حديثة، سهّلت عليها بالمقابل تسيير شؤونها و المساهمة بدورها في التخفيض من معدلات البطالة، وخاصة آلية العقود المدعمة وجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الذي ساهم بدوره كثيرا في التقليل من معدلات البطالة، وخاصة عند فئة الشباب حاملي الشهادات

وهذا ما يثبته الجدول التالي:

الجدول رقم 05: يوضح عدد المدمجين من قبل وكالة التشغيل الوطنية في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني خلال الفترة الممتدة من (2008م-2018م)

السنوات	عدد المدمجين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني
2008م	164296 مدمج
2009م	277618 مدمج
2010م	273141
2011م	660810
2012م	241993
2013م	138973
2014م	95084
2015م	113417
2016م	68287
2017م	54634
2018م	838 53

المصدر: من إعداد الطالبة، بالاعتماد على المعطيات التي تم الحصول عليها خلال فترة إجراء المقابلة مع المدير العام لوكالة التشغيل الوطنية للتشغيل بالجزائر العاصمة، يوم 20 مارس 2023م.

### تحليل معطيات الجدول:

من خلال الجدول يتبين لنا بأنه هناك ارتفاع معتبر في عدد المدمجين طرف وكالة التشغيل الوطنية في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، حيث نلاحظ من خلال الجدول بأنه خلال سنة 2008م كان عدد المدمجين في إطار هذا الجهاز في ارتفاع نوعا ما بحيث قدر عدد المدمجين خلال هذه السنة حوالي 164296 موظف تم إدماجه من طرف جهاز المساعدة على الإدماج المهني. حيث نلاحظ بان هذا الإدماج واصل ارتفاعه، بحيث اتضح لنا أن عدد المدمجين خلال سنة 2009م، زاد عددهم حيث وصل إلى 277618 مدمج مقارنة بالسنة التي سبقتها، وهذا ما يدل على أن وكالة التشغيل الوطنية تمكنت من توظيف أغلبية الفئات المسجلة والمستفيدة من مزايا جهاز المساعدة على الإدماج المهني .

أما بالنسبة لسنة 2010م، فنلاحظ كذلك بان هناك انخفاض في عدد المدمجين، حيث بلغ عددهم حوالي 2731441 مدمج. فهنا يتبين لنا انه خلال هذه السنة نقص عدد المدمجين مقارنة بسنة 2009م، وذلك راجع إلى قلة عدد العروض وأيضا ارتفاع في عدد طالبي العمل كما سبق وان أشرنا إليهم سابقا، بالإضافة إلى نقص تدعيم الدولة لهذا الجهاز من ناحية زيادة المنح الموجهة لطالبي العمل المستفيدين منه. أما بالنسبة لسنة 2011م، فنلاحظ من خلال الجدول الموضح أمامنا، بأنه هناك ارتفاع جد ملحوظ في عدد المدمجين، بحيث قدر عددهم حوالي 660810 مدمج، وذلك مقارنة بسنة 2010م، حيث يتضح لنا بأنهم في هذه السنة زاد عدد المدمجين عكس السنة التي سبقتها وذلك راجع إلى زيادة العروض المقدمة للوكالة في إطار جهاز الإدماج، وكذلك تحسن الأوضاع الداخلية للدولة مما أدى بها إلى الزيادة في تقديم الدعم لهذا الجهاز من اجل توفير مناصب عمل ومساعدة الشباب ذوي الكفاءات والخبرات على تنمية قدراتهم الفكرية والمعرفية. كما نلاحظ كذلك بأنه خلال سنة 2012م، تراجع عدد المدمجين في هذا الإطار مقارنة بالسنة السالفة الذكر، بحيث وصل عدد الذين تم إدماجهم حوالي 241993 مدمج. فهنا يتضح لنا بأنه هناك تراجع كبير لدور جهاز الإدماج، وذلك من ناحية عدم قدرته على إدماج وتوظيف اكبر عدد ممكن من الشباب البطالين، وذلك عائد إلى الارتفاع المستمر في عدد طالبي العمل المسجلين وعدم توائم كفاءاتهم مع مناصب العمل. بالإضافة إلى قلة العروض مع قلة المزايا الممنوحة لدعم هذا الجهاز. كما نلاحظ كذلك نفس الشيء بالنسبة لسنة 2013م، بحيث انخفض عدد المدمجين ضمن هذا الجهاز فقد بلغ عددهم حوالي 138937 مدمج، وهذه نسبة ضئيلة مقارنة بعدد المدمجين خلال سنة 2012م، وذلك دائما يعود

إلى ارتفاع عدد المسجلين، وكذلك قلة العروض ونقص الكفاءات بالنسبة للمسجلين، وذلك نظرا لغياب مراكز التكوين التي تساعد على تنمية مهاراتهم العملية . وأيضا حالة الأوضاع الداخلية للدولة التي تعتبر بدورها عامل أساسي في تنمية وتطوير أي قطاع أو أية برنامج وذلك من خلال المزايا المقدمة لهذا الجهاز. أما بالنسبة لسنوات 2014م، 2016، 2015م، 2017م، 2018م، فيلاحظ كذلك بأنه هناك انخفاض في عدد المدمجين المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في إطار وكالة التشغيل الوطنية . بحيث قدر عدد المدمجين خلال سنة 2014م حوالي 113417 مدمج، فيتبين لنا من خلال هذه العدد بأنه هناك تراجع طفيف نوعا ما مقارنة بسنة 2013م، أما بالنسبة لسنة 2015م فقد وصل عددهم إلى 95084 مدمج. أي يلاحظ كذلك بأنه هناك تراجع مستمر، وكذلك نفس الأمر بالنسبة لسنتي 2017م، بحيث قدر عدد المدمجين حوالي 54634 مدمج، فخلال هذه السنة تراجع عددهم بنسبة ضئيلة نوعا ما مقارنة بالسنة التي سبقتها. أما بالنسبة لسنة 2018م فقد ارتفع عددهم نوعا ما ولكن بنسبة قليلة، حيث زاد عددهم حوالي 83853 مدمج. ومن خلال هذا الانخفاض المتفاوت بين عدد المدمجين خلال السنوات، يوضح لنا بأنه هناك تراجع ملحوظ بالنسبة لدور وكالة التشغيل وعدم قدرتها على تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وعدم تمكنها من تقديم دعم للفئات الشابة البطالة . وعليه يمكن القول بان هذا العجز عائد كما سبق وان أشرت إليه إلى الارتفاع المتزايد في عدد طالبي العمل المسجلين، وكذلك قلة العروض الممنوحة للتوظيف وأيضا لم تكن هناك ميزانية كافية موجهة لدعم هذا الجهاز، وخاصة المزايا والمنح التي يقدمها للشباب حاملي الشهادات فهي نسب ضئيلة نوعا ما . وبالتالي فهي غير قادرة على مساعدة الشباب في تنمية قدراتهم ومهاراتهم، وخاصة بالنسبة لمراكز التكوين التي تعتبر عامل ضروري لإدماجهم، بالإضافة إلى أن هذا الجهاز لم يتمكن من توظيف أغلبية المسجلين، نظرا لارتفاع عددهم وأيضا نقص المزايا التي يقدمها لهم من خلال حجم الاستفادة، والتي كانت غير قادرة على تكوين معارفهم من اجل إيجاد مناصب عمل مناسبة لهم .

وعليه يمكننا القول، انه بالرغم من أن جهاز المساعدة على الإدماج المهني لم يتمكن من إدماج وتوظيف أغلبية المسجلين ضمنه، إلا انه استطاع أن يوظف فئات معينة وذلك من خلال المزايا التي يمنحها لطالبي العمل، وخاصة الفئات الذين لا يملكون أية مؤهلات علمية ومعرفية . فقد قدم لهم منح مالية محدودة نوعا ما تساعد على تنمية معارفهم من خلال البحث عن مراكز تكوينية تمكنهم من إيجاد مناصب عمل مناسبة لهم . وعليه يمكن القول كذلك بان وكالة التشغيل من خلال

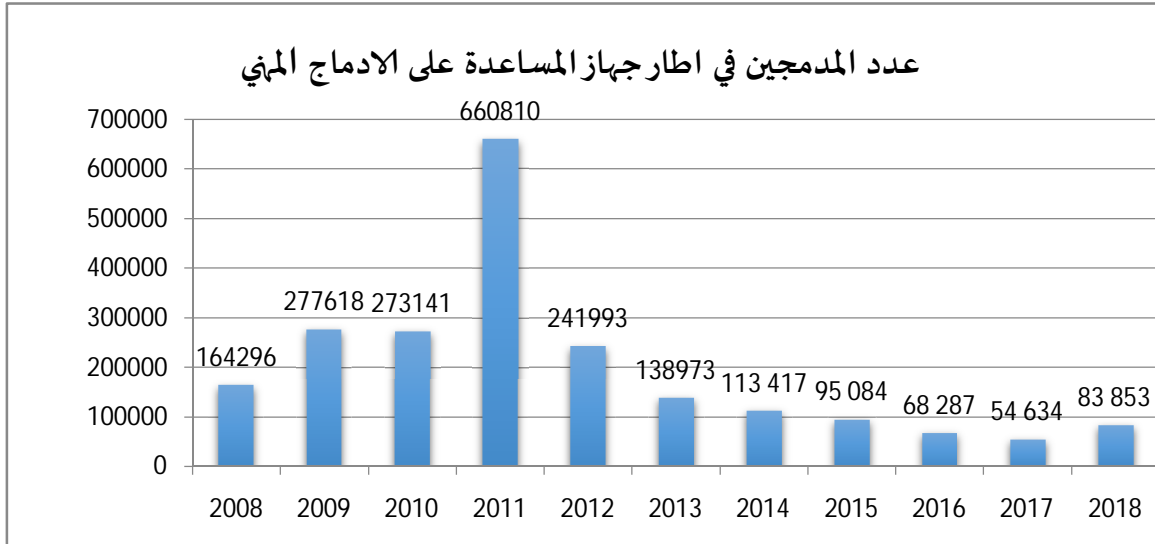
اعتمادها على جهاز الإدماج المهني، تمكنت من مساعدة وإيجاد مناصب عمل لبعض الفئات المسجلة والمستفيدة من مزايا هذا الجهاز، وخاصة ما أثبتته الإحصائيات والتي سبق وان رأيناها و المتعلقة بعدد المدمجين بالنسبة لسنة 2011م، حيث خلال هذه السنة تمكنت من إدماج أغلبية المسجلين مقارنة بالسنوات الأخرى. وهذا ما أدى بدوره إلى التقليل من حدة البطالة خلال هذه السنة، بحيث قدرت نسبة البطالة آنذاك بمعدل 10%، بعد أن بلغت خلال سنة 2010م نسبة 11,3%، وهذا ما يدل على أن وكالة التشغيل خلال هذه السنة تمكنت من التخفيض من معدل البطالة إلى حد معتبر، وذلك راجع إلى تحسن الأوضاع الداخلية للدولة، وخاصة البرامج التنموية التي قامت بتطبيقها خلال هذه السنة، والتي ساهمت بدورها في توفير مناصب عمل للشباب البطالين من خلال دعمها لمختلف القطاعات ومن بينها قطاع التشغيل .

وعليه يمكننا القول كحوصلة لما سبق، بأنه كان هناك دور فعال لوكالة التشغيل في توفير مناصب عمل للشباب البطالين من خلال اعتمادها على جهاز أو برنامج المساعدة على الإدماج المهني . لكن بالرغم من الدور الفعال الذي قامت به في إطار توفير مناصب العمل والتقليل من حدة البطالة ورغم ايجابيات هذا الجهاز، إلا أنها لم تتمكن من توظيف أغلبية الفئات البطالة وذلك وفقا لما أثبتته الإحصائيات بعد سنوات 2011م، بحيث لاحظنا بأنه هناك انخفاض و تفاوت مستمر بين هذه السنوات، من ناحية عدد المدمجين ضمن جهاز الإدماج المهني . فقد تراجع أداءه نظرا لارتفاع عدد طالبي العمل المسجلين وكذلك قلة العروض المتوفرة، بالإضافة إلى نقص الإمكانيات الموجهة لدعمه من اجل مساعدة الشباب على إيجاد مناصب عمل مناسبة لهم والتي تساهم بدورها في التقليل من معدلات البطالة التي كانت اكبر عائقا يهدد اقتصاد ونمو الدولة.

وعليه فقد قمت بتلخيص أهم عدد المدمجين الذين قام بتوظيفهم جهاز المساعدة على الإدماج

المهني وفقا للشكل التالي:

الشكل رقم 5: منحى أعمدة يمثل عدد المدمجين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني من قبل وكالة التشغيل الوطنية خلال الفترة الممتدة من 2008م-2018م.



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات الجدول المتعلق بعدد المدمجين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

من خلال هذا المنحنى يتضح لنا بأنه عدد المدمجين ضمن هذا الجهاز في تفاوت مستمر، بحيث نلاحظ انه خلال السنوات الأولى من بداية 2008م إلى غاية 2010م، بدأ في ارتفاع ضئيل نوعا ما ثم زاد هذا الارتفاع بحيث سجل أكبر قيمة لعدد المدمجين خلال سنة 2011م، حيث بلغ عددهم حوالي 660810 مدمج. وهنا يتبين لنا بان هذا الجهاز ساهم بدور فعال في توفير مناصب عمل للشباب البطالين المسجلين ضمنه، وهذا الارتفاع راجع إلى زيادة عروض العمل بالإضافة إلى زيادة الإمكانيات الموجهة لدعمه من طرف الدولة، والتي ساهمت بدورها في دعم الشباب على تنمية مهاراتهم وكفاءاتهم العلمية والعملية من اجل إيجاد مناصب عمل مناسبة لهم، وذلك من خلال أهم المزايا التي منحها لهمة هذا الجهاز والمتمثلة في المنح المالية الموجهة لدعمهم وخاصة بالنسبة للفئات التي لا تملك أية مؤهلات أو شهادات علمية التي تساهم بدورها في توظيفهم. ولكن بالرغم من هذا الارتفاع الملاحظ

في إدماج أغلبية المسجلين خلال هذه الفترة، إلا انه تراجع عددهم بعد هذه السنة أي بدأ في التراجع من بداية سنة 2012م إلى غاية سنة 2018م، وذلك راجع إلى الارتفاع المتزايد في عدد طالبي ناحية

العمل المسجلين، وكذلك نقص إمكانيات دعم هذا الجهاز، وخاصة من ناحية المبالغ المالية الموجهة للمستفيدين من هذا الجهاز. وبالتالي لم تكفي هذه المبالغ من تنمية قدرات الأفراد ومساعدتهم على إيجاد مناصب عمل، وخاصة من ناحية نقص مراكز التكوين التي تلعب دور أساسي في تنمية مهاراتهم العملية والمعرفية .

وعليه يمكننا القول بأنه بالرغم من عجز جهاز المساعدة على الإدماج في توظيف أغلبية الفئات البطالة المسجلة، إلا أنه ساهم في دعم وتوفير مناصب عمل لبعض الفئات وهذا ما رأيناه خلال سنة 2012م . بحيث استطاع أن يوفر مناصب عمل لغالبية المسجلين، وهذا ما يدل على أن هذا الجهاز لعب دورا فعال وأساسي في مساعدة هؤلاء الشباب، وبالتالي يمكننا القول بان وكالة التشغيل قد ساهمت وبنسب معتبرة في توفير مناصب عمل للشباب البطالين من خلال اعتمادها وتوجيهها لهؤلاء نحو جهاز المساعدة على الإدماج . حيث قلصت من معدلات البطالة خلال هذه الفترة فنلاحظ بان معدلات البطالة خلال سنة 2010م، قد بلغت حوالي 11.3% ثم في سنة 2011م، انخفضت إلى معدل 10% وهذا ما يثبت بان هذا الجهاز قلّص من نسبة البطالة نوعا ما، ولكن بالرغم من ذلك فلم تستطع هذه الوكالة من الوصول إلى المستوى المرغوب فيه من ناحية توظيف وإدماج أكبر عدد ممكن من الشباب البطالين المسجلين ضمن جهاز الإدماج. وهذا كله راجع إلى الارتفاع المتزايد لطالبي العمل، وكذلك قلة الإمكانيات الموجهة لدعم الشباب من خلال المزايا التي يمنحها لهم هذا الجهاز، وأيضا غياب الاستقلالية التامة لهذه الوكالة في تسيير هذا الجهاز باعتباره كان كآلية أساسية اعتمدها آنذاك من أجل توفير مناصب عمل. وذلك راجع إلى أن السلطات الوصية هي المحكمة في تسيير وتنظيم أداء هذا الجهاز، بالإضافة إلى نقص إمكانيات ومؤهلات هذه الوكالة من ناحية التسيير والتنظيم، ولكن بالرغم من ذلك لا يمكننا تجاهل الدور الفعال الذي قامت به في إطار هذا الجهاز. كما قامت وكالة التشغيل الوطنية أيضا من توفير مناصب عمل للشباب من خلال اعتمادها على آلية العقد المدعم، والذي ساهم بدوره إلى حد كبير في توفير مناصب عمل للشباب البطالين والتقليل من معدلات البطالة من خلال أهم العقود التي يتم إبرامها بين أصحاب وطلبي العمل . فمن خلال إبرام هذه العقود والتي تتم على أساس موافقة الطرفين على بعض الشروط تتم عملية الإدماج، ولكن بالرغم من نجاح وكالة التشغيل في الربط بين أصحاب وطلبي العمل في إبرام هذه العقود إلى حد معتبر إلا أنها لم تتمكن من توظيف أغلبية طالبي العمل وخاصة ذوي الشهادات وخريجي الجامعات، وذلك عائد إلى ارتفاع عددهم بنسب كبيرة، وأيضا عدم توافق إمكانياتهم المعرفية

مع متطلبات أصحاب العمل . وكذلك نظرا لأن هذه العقود لم تتمكن من توظيف طالبي العمل الذين تم إدماجهم بشكل دائم، فغالبا ما يتم فسخ هذه العقود وذلك نظرا لعدم توافق الطرفين على شروط العقد، نظرا لأسباب مختلفة . وعليه فرغم كل هذه المشاكل الموجودة في إطار إبرام العقود، إلا أن هذه العقود قلّصت وبطريقة معتبرة من معدلات البطالة، وخاصة ما نلاحظه حاليا من خلال لجوء أغلبية الشباب البطالين إلى وكالة التشغيل من اجل إيجاد لهم مناصب عمل تقوم على إبرام عقود. وذلك من خلال ضمان إدماجهم وتوظيفهم بشكل دائم، وهذا ما لاحظته خلال إجرائي لمقابلات مع المدير العام وموظفي وكالة التشغيل، حيث لاحظت هناك بعض الشباب خريجي الجامعات جاءوا إلى مدير وكالة التشغيل من اجل الفصل في بعض الأمور المتعلقة بعقد الذي أبرموه مع أصحاب المؤسسات التي يشتغلون فيها . فعندما استفسرت من احد الشباب خريجي جامعة حول إذا قامت فعلا وكالة التشغيل بتوفير فرص عمل لهم من خلال برنامج العقود مع أصحاب مؤسسات المحتاجة إلى موظفين، فكان ردهم بان هذه الوكالة وفرت لهم مناصب عمل لبعض الفئات من خلال برنامج العقود، ولكن هذه العقود التي يتم إبرامها بين طالب العمل وصاحب المؤسسة بناءا على ربط من قبل وكالة التشغيل غير دائمة فتكون على حسب عمل صاحب المؤسسة الممول بها ، فأحيانا يتم الإدماج والتوظيف بشكل دائم وأحيانا يكون الإدماج مؤقت فقط لفترة محدودة .ولكن في غالبية الأحيان تكون العقود المبرمة بين طالب العمل وصاحب المؤسسة في إطار وكالة التشغيل الوطنية محدودة المدة ، وذلك نظرا لعدد مناصب العمل المتوفرة عند صاحب المؤسسة. وعليه توصلنا من خلال هذه الإجابة إلى أن هناك العديد من المشاكل التي تواجه الإدماج في إطار عقود التشغيل، وذلك نظرا لعدم استمرار هذه العقود بين طالب وصاحب العمل، وذلك لعدم الموافقة على شروط إبرام العقد وأيضا عدم توافق مؤهلات طالب العمل مع متطلبات صاحب العمل.

وعليه يمكننا القول، بأنه بالرغم من عدم تمكن وكالة التشغيل الوطنية من توفير مناصب عمل لأغلبية الشباب في إطار إبرام عقود التشغيل، إلا أنها تمكنت من توظيف بعض الفئات ذوي شهادات وكفاءات التي لم يتم توظيفها من قبل الدولة نظرا لعدم حصولها على شهادات عليا بشكل دائم، وبالتالي خفضت من معدل البطالة بنسب معتبرة، ولكنها لم تصل إلى المستوى المرغوب فيه وذلك نظرا لارتفاع في عدد طالبي العمل وقلة العروض اللذان جعلها عاجزة أمام توفير مناصب العمل لأغلبية الفئات البطالة. وأيضا جعلها عاجزة عن التقليل وبنسب كبيرة من حدة البطالة بالإضافة إلى بعض المشاكل الإدارية التي تتعرض لها، وخاصة من ناحية غياب الاستقلالية التامة لها

## الفصل الثاني: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في امتصاص البطالة في الجزائر

في تسيير شؤونها المختلفة، ولكن هذا لا ينفى الدور الفعال الذي قامت به في إطار توفير مناصب العمل ضمن التوظيف في إطار العقود. لقد استطاعت وكالة التشغيل الوطنية من التقليل من نسب البطالة وينسب معتبرة جدا من خلال توفير مناصب عمل للشباب البطالين وذلك وفقا لما أثبتته مؤشرات سوق العمل المتعلقة بالطلب والعرض والتوظيف، وذلك خلال الفترة الممتدة ما بين 2015م-2021م، وهذا استنادا للجدول التالي:

الجدول رقم 06: يوضح تطورات الطلب والعرض والتوظيف في إطار وكالة التشغيل خلال الفترة الممتدة من (2015م-2021م)

		عروض العمل	طلبات العمل	التوظيف
2015	Août	35717	69688	25288
	Sept	32560	73613	23977
	Oct	35493	66879	28287
	Nov	46494	73080	34121
	Déc	39142	58382	34320
2016	Janv	39879	59292	30945
	Févr	47311	58271	35446
	Mars	41148	50660	33519
	Avr	50449	54397	38363
	Mai	43383	102525	35185
	Juin	35420	31782	27299
	Juil	29807	44194	22208
	Août	34923	54671	26303

الفصل الثاني: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في امتصاص البطالة في الجزائر

	Sept	28264	53512	24391
	Oct	39671	68128	31874
	Nov	40880	61531	33956
	Déc	33380	69681	29537
2017	Janv	38263	70895	29830
	Févr	38222	75730	31149
	Mars	40131	71976	31415
	Avr	43505	70476	32158
	Mai	35662	57894	28132
	Juin	30579	31252	24191
	Juil	35900	71707	26554
	Août	32473	57660	24888
	Sept	34885	83619	26247
	Oct	44734	89624	30938
	Nov	39782	65362	31343
	Déc	38708	72302	34022
2018	Janv	41416	73349	34661
	Févr	40968	73524	37326
	Mars	48377	76884	33604
	Avr	44007	76502	33581

	Mai	40992	69330	30790
	Juin	37289	63564	25980
	Juil	44005	77562	33640
	Août	29563	50096	22655
	Sept	39834	67743	28953
	Oct	47884	81966	37454
	Nov	40525	69506	33266
	Déc	42565	72388	34707
2019	Janv	45348	87104	33734
	Févr	41128	91367	30797
	Mars	38068	83456	29558
	Avr	37632	67293	27933
	Mai	32939	55714	25750
	Juin	33817	59334	24267
	Juil	38228	68493	29990
	Août	23683	44759	20313
	Sept	36035	69491	26728
	Oct	43982	86357	32953
	Nov	33711	62792	26232
	Déc	32267	62766	27056

الفصل الثاني: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في امتصاص البطالة في الجزائر

2020	Janv	35890	67462	25969
	Févr	34485	65959	25845
	Mars	24083	49174	18736
	Avr	5423	8579	4383
	Mai	9542	14509	6445
	Juin	25068	44051	17835
	Juil	21137	41011	17821
	Août	22223	44394	15573
	Sept	30620	66007	21355
	Oct	32088		22628
	Nov	33860	71786	26808
	Déc	31816	69687	27223
2021	Janv	29950	60434	23205
	Févr	31780	70356	24846
	Mars	37596	78961	27902
	Avr	30551	59978	25710
	Mai			
	Juin	37708	77790	28174

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل، تطورات العرض والطلب والتوظيف في سوق العمل  
الفترة (2015م-2021م)

في

من خلال الجدول يتضح لنا بأنه هناك تفاوت مستمر بين طلبات وعروض العمل والتوظيف خلال كل السنوات. حيث يتبين لنا انه خلال سنة 2015م بلغ عدد طالبي العمل المسجلين ضمن وكالة التشغيل الوطنية حوالي 69688 طالب مسجل خلال شهر أوت، في حين كانت عدد العروض المتوفرة 35717 منصب شاغر. أما من ناحية الإدماج والتوظيف فقد تم توظيف حوالي 25288 موظف. وهذا يدل على أن هناك فجوة كبيرة بين عدد المسجلين وعدد المناصب المتوفرة وعدد المدمجين، بحيث يتضح لنا بان هناك اختلال من ناحية التوظيف وذلك نظرا لعدم تلاءم الطلبات مع عدد العروض المتوفرة، وكذلك عدم تلاءم عدد العروض مع عدد الموظفين. حيث لا يوجد هناك تنسيق على حسب العروض المتوفرة. أي لم تقم وكالة التشغيل بتوظيف طالبي العمل على حسب عدد العروض المتوفرة، وهذا راجع إلى عدم موازنتها بين الطلبات وسوق الشغل، أي عدم التوجيه والإرشاد على حسب كفاءات ومؤهلات كل طالب عمل على حسب ما يتلاءم مع متطلبات أصحاب العروض، ونفس الشيء بالنسبة لطلبات العمل خلال شهر سبتمبر، أكتوبر، نوفمبر وديسمبر. أي تميزت هذه الأشهر كذلك بارتفاع عدد الطلبات مقارنة بعدد العروض المتوفرة، وإدماج فئة قليلة من طالبي العمل مقارنة بعدد المناصب المتوفرة. أما بالنسبة لسنة 2016م، فنلاحظ كذلك أن عدد الطلبات في ارتفاع مقارنة بعدد العروض المتوفرة مما اثر ذلك على التوظيف، حيث بلغ عدد طالبي العمل خلال هذه السنة حوالي 59292 طالب مسجل خلال شهر جانفي، في حين بلغت عدد المناصب المتوفرة حوالي 39879 منصب شاغر، في حين تمكنت وكالة التشغيل من توظيف حوالي 30945 طالب مسجل، أي تمكنت من توظيف أغلبية المسجلين ولكن ليس بالمستوى المطلوب بلوغه، وذلك راجع أيضا إلى الارتفاع المتزايد في عدد طالبي العمل وكذلك قلة عدد المناصب المتوفرة. بالإضافة إلى عدم موازنة السلطات الوصية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق الشغل، وهذا ما ساهم بطبيعة الحال في ارتفاع معدلات البطالة. حيث نلاحظ انه خلال هذه السنة زادت عدد طلبات العمل خلال كل أشهر السنة مقارنة بسنة 2015م، حيث وصلت عدد الطلبات خلال شهر ديسمبر حوالي 69681 طالب عمل، في حين بلغت العروض المتوفرة 33380 أي نلاحظ بأنه هناك تفاوت كبير بين هذه الطلبات وعدد المناصب المتوفرة، بحيث تمكنت وكالة التشغيل من توظيف حوالي 29537 طالب مسجل. وهذه النسبة طفيفة نوعا ما مقارنة بعدد العروض المتوفرة أي لم تتمكن من توظيف أغلبية المسجلين، وذلك نظرا لارتفاع عددهم وكذلك غياب المرونة والتنسيق في الاختيار وعدم توافق مؤهلاتهم مع متطلبات أصحاب

العروض. ولكن بالرغم من كل ذلك إلا أنها تمكنت من توظيف بعض الفئات المسجلة، وبالتالي قلّصت من معدل البطالة خلال هذه السنة، في حين بلغت نسبة البطالة خلال سنة 2016م حوالي 10.5%، بعد أن كانت تقدر خلال سنة 2015م حوالي 11,21%. أي يمكننا القول من خلال هذه النسبة بان وكالة التشغيل الوطنية قد ساهمت من خلال دور الوساطة بين أصحاب العروض وطالبي العمل من امتصاص البطالة خلال هذه السنة وبمعدل معتبر نوعا ما، ولكن لا يرقى إلى المستوى المطلوب، وذلك كله راجع إلى تحكم الأوضاع الداخلية للدولة في قطاع التشغيل. أي بمعنى أن استقرار أوضاع الدولة وخاصة من الناحية المادية هو المتحكم في جميع القطاعات ومن بينها قطاع التشغيل، وذلك من خلال الميزانية الموجهة للاهتمام به من اجل التخفيض من معدلات البطالة. أما بالنسبة لسنة 2017م، فنلاحظ كذلك انه هناك تفاوت ملحوظ ومستمر بين عدد الطلبات والعروض والتوظيف. حيث قدر عدد الطلبات المسجلة خلال هذه السنة وبالتحديد خلال شهر جانفي حوالي 70895 طلب، في حين كانت العروض المتوفرة خلال هذا الشهر حوالي 38263 منصب شاغر، أي يتضح انه هناك فجوة كبيرة بينهما مما أثر ذلك على جانب التوظيف. حيث تم توظيف حوالي 29830 طالب مسجل، وهذا ما يدل على أن وكالة التشغيل لم تقم بتوظيف أغلبية المسجلين نظرا لارتفاع عددهم وقلة عدد المناصب الشاغرة. أي بمعنى تمكنت من توظيف فئة قليلة جدا مقارنة بأغلبية الفئات الأخرى. وهنا يمكننا القول بأنها لم تتمكن من الوصول إلى المستوى المرغوب الوصول إليه. ونفس الأمر لبقية الأشهر الأخرى بحيث تميزت هي الأخرى كذلك بتفاوت مستمر، وعدم التنسيق بين عروض وطلبات العمل. أما بالنسبة لسنة 2018م فلنلاحظ بان هناك أيضا تفاوت وعدم الموازنة بين عروض وطلبات العمل والتوظيف. حيث بلغ عدد طالبي العمل خلال هذه السنة في شهر جانفي حوالي 73349 طلب، في حين كانت تقدر عدد المناصب المتوفرة 411416 منصب شاغر، أي هناك فجوة كبيرة بينهما، حيث تم توظيف حوالي 34661 شخص، وهذا العدد يدل على انه لم يكن هناك توازن بين عدد العروض وعدد المدمجين. أي لم يتم التوظيف على حسب عدد المناصب المتوفرة، بالرغم من أن عدد العروض كانت معتبرة نوعا ما ولكن ليس بالمستوى المطلوب. وهذا دائما يعود إلى متطلبات وإمكانيات أصحاب العروض على حسب ما تحتاجه بالإضافة إلى غياب عنصر الاستثمار للدولة خلال هذه السنة الذي يعتبر أساس توفير مناصب العمل. كما نلاحظ كذلك أن عدد الطلبات واصل ارتفاعه خلال الأشهر الأخرى، ودائما نلاحظ أن عدد العروض لا يتلاءم مع عدد طالبي العمل وأيضا لا يتلاءم مع عدد الذين تم توظيفهم. حيث وصل عدد الطلبات خلال شهر ديسمبر من سنة 2018م

إلى 72388 طلب مسجل في حين تم توظيف 34707 طالب مقارنة بعدد العروض المتوفرة، والتي بلغت حوالي 42565 منصب شاغر، فهنا أيضا لم تتمكن وكالة التشغيل من توظيف أغلبية المسجلين على حسب عدد العروض المتوفرة. فدائما نلاحظ نفس الأمر بأنه هناك فجوات كبيرة بين الطلبات وعدد العروض والتوظيف. أما بالنسبة لسنة 2019م، فتبين لنا كذلك أن عدد الطلبات زاد وبنسب كبيرة جدا عكس السنوات السالفة للذكر، بحيث بلغ عدد الطلبات حوالي 91367 طلب مسجل خلال شهر فيفري، في حين كانت عدد المناصب الشاغرة تقدر 41128 منصب. أما بالنسبة لعدد الذين تم توظيفهم فقد قدر حوالي 30797 موظف. وهنا يتبين لنا بأنه هناك تفاوت جد كبير من ناحية العروض المتوفرة وعدد الطلبات، فقد تمكنت وكالة التشغيل من توظيف بعض الفئات نظرا لقلة عروض العمل وكذلك الارتفاع المتزايد من ناحية عدد الطلبات. أما بالنسبة للأشهر الأخرى فقد تميزت هي الأخرى بانخفاض في عدد الموظفين مقارنة بعدد العروض المتوفرة وعدد الطلبات، وذلك راجع إلى تدهور الأوضاع الداخلية التي كانت تعيشها الدولة الجزائرية آنذاك، والمتمثلة في الأزمة الصحية- أزمة الكوفيد19- التي أثرت كثيرا على اقتصاد الدولة وكل القطاعات وخاصة قطاع التشغيل، بحيث زادت نسب البطالة آنذاك نظرا لتوقف أغلبية نشاطات الدولة جراء ما أحدثته هذه الأزمة من آثار سلبية وخيمة. وحسب ما أثبتته الإحصائيات المتعلقة بعدد الطلبات والعروض والتوظيف خلال سنوات أزمة الكوفيد، انه هناك تراجع كبير في عدد العروض التي تحصلت عليها وكالة التشغيل، نظرا لقلة إمكانيات أصحاب العروض جراء هذه الأزمة مما اثر ذلك بدوره على التوظيف. حيث نلاحظ انه خلال شهر جانفي من سنة 2020م، وصل عدد طالبي العمل المسجلين حوالي 67162 طلب، في حين بلغت عدد العروض 35890 منصب شاغر، أما بالنسبة لعدد الذين تم إدماجهم فقد بلغ حوالي 2596 موظف. أي يتبين لنا من خلال هذا انه هناك تفاوت كبير بين عدد الطلبات وعدد الموظفين، وذلك راجع إلى قلة عدد العروض المتحصل عليها وكذلك مخلفات الأزمة مما ساهم ذلك في ارتفاع معدلات البطالة، وذلك نظرا لبقاء أغلبية الشباب ذوي الشهادات والكفاءات بدون عمل نظرا لقلة عدد المناصب الشاغرة، وأيضا تراجع إمكانيات ومساهمات الدولة لتنمية قطاع التشغيل نظرا لاهتمامها الكلي خلال هذه السنة بقطاع الصحة الذي كان جدا متدهور نتيجة ما لحق بالدولة من آثار وخيمة جراء أزمة الكوفيد. فقد تراجعت جميع قطاعات الدولة بالإضافة إلى انخفاض أسعار البترول نتيجة هذه الأزمة، والذي اثر بدوره على اقتصاد الدولة مما ألزم ذلك الدولة بضرورة التقليل من الميزانية المالية الموجهة لكل قطاع، وذلك بهدف الاهتمام بالقطاع الصحي. أي بمعنى تم توجيه

أكبر ميزانية إلى قطاع الصحة من أجل التقليل من آثار هذه الأزمة التي لحقت بالبلاد. أما بالنسبة لسنة 2021م، فنلاحظ أن عدد طالبي العمل المسجلين في إطار وكالة التشغيل وصل إلى 60434 طلب مسجل، في حين كانت العروض المتوفرة آنذاك حوالي 29950 منصب عمل شاغر، أما بالنسبة لعدد الموظفين فقد بلغ 23205 موظف. وعليه يمكن القول بان هناك أيضا تفاوت بين الطلبات والعروض مما اثار ذلك كثيرا على نسبة التوظيف. وهذا الارتفاع المتزايد في عدد طالبي العمل كان جزاء الأزمة الصحية التي أثرت كثيرا على الشباب البطالين . بحيث تم توقيف معظم النشاطات جزاء هذه الأزمة من خلال عملية الحجر التي قامت الدولة بوضعها، مما اثار ذلك على فئة الشباب البطالين، وعليه كان لابد لهم من البحث عن مناصب عمل مناسبة لهم من أجل توفير مختلف حاجياتهم الضرورية . لذلك لجئوا إلى وكالة التشغيل باعتبارها الوسيط الذي يمكنه أن يوفر لهم مناصب عمل تتناسب مع مؤهلاتهم المعرفية والعملية . ولكن نرى بان عدد العروض التي كانت متوفرة خلال هذه السنة لم تتمكن من توظيف أغلبية الفئات المسجلة، نظرا لارتفاعهم المتزايد، وأيضا قلة عددها وهذا ما ساهم في الزيادة من نسبة البطالة بالرغم من انه خلال هذه الفترة نقصت آثار الأزمة إلى مستوى محدود مقارنة بالسنوات السابقة. وعليه من خلال تحليلي لمعطيات الجدول توصلنا إلى أن هناك تفاوت كبير ومستمر بين طلبات وعروض العمل والتوظيف . وذلك راجع إلى عدم قدرة وكالة التشغيل على التنسيق والموازنة بين عدد طالبي العمل وعدد المناصب الشاغرة، مما اثار ذلك على معدلات التوظيف والتي شهدت انخفاضا ملحوظا مقارنة بعدد المناصب المتوفرة، بحيث تبين لي انه خلال السنوات الأولى من بداية سنة 2015م إلى غاية 2018م، كان هناك توظيف معتبر نوعا ما من قبل وكالة التشغيل ولكن ليس بالمستوى المرغوب فيه . ولكن بالرغم من ذلك استطاعت أن توفر مناصب عمل لبعض الفئات المسجلة . في حين نرى بأنه هناك تراجع لأداء ودور وكالة التشغيل في إطار توفير مناصب العمل والتقليص من معدلات البطالة، وذلك خلال سنوات 2019م، 2020م، و2021م، وذلك بسبب تدهور الأوضاع الداخلية للدولة الجزائرية آنذاك جزاء ما أحدثته مخلفات الأزمة الصحية كوفيد-19- بحيث تراجع اقتصاد الدولة كثيرا، مما اثار ذلك على مختلف القطاعات . بحيث لجأت الدولة إلى التقليل والتخفيض من الميزانيات المالية الموجهة لكل قطاع . وذلك كله بهدف الاهتمام بقطاع الصحة الذي شهد تدهورا كبيرا خلال هذه السنوات، حيث أن معظم الفئات العاملة توقفت عن العمل جزاء هذه الأزمة. بالإضافة إلى تراجع إمكانيات أصحاب العروض والتي لم توجه عروض كافية لمعظم الفئات المسجلة في إطار وكالة التشغيل الوطنية، وأيضا

تراجع نسبة استثمارات الدولة خلال تلك الفترة جرّاء مخلفات الأزمة، وباعتبارها الأساس لتوفير وخلق فرص عمل جديدة للشباب. ولكن بالرغم من كل ذلك فقد لعبت وكالة التشغيل دورا فعّالا خلال هذه الأزمة فقد وفّرت مناصب عمل لبعض الفئات على حسب العروض التي استقطبتها، ولكن نرى بان هذه العروض لم تكن كافية لأغلبية المسجلين، نظرا لتقلص نشاطات أصحاب العروض جرّاء تلك الأزمة. كما نلاحظ انه بالرغم من كل ذلك فقد استطاعت وكالة التشغيل أن تقلص من معدلات البطالة خلال الفترة الممتدة من 2015م إلى غاية 2021م مقارنة بالسنوات السابقة. وذلك وفقا لما أثبتته الإحصائيات المتعلقة بمعدلات البطالة خلال هذه الفترة، والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم: 07 يوضح تطورات معدل البطالة خلال الفترة الممتدة من (2015م-2021م)

السنوات	2014	2015	2016م	2017	2018	2019	2020م	2021م
تطورات معدلات البطالة	9,82%	11,21%	10,50%	11,71%	11,09%	11,38%	14,90%	14,50%

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، تطورات معدلات البطالة خلال الفترة (2015م-2021م)

من خلال الجدول يتبين لنا بان معدلات البطالة عرفت تفاوت مستمر تراوح بين الارتفاع والانخفاض، حيث نلاحظ بان نسبة البطالة خلال سنة 2014 م كانت منخفضة نوعا ما بحيث بلغت معدل 9%، في حين ارتفعت خلال سنة 2015م إلى 11,21%، وذلك راجع إلى عدم تمكن وكالة التشغيل من توظيف أغلبية المسجلين خلال هذه السنة نظرا لارتفاعهم المتزايد كما سبق وان أشرت إليها سابقا في إطار ما تعلق بعدد الطلبات المسجلة خلال سنة 2015م ضمن وكالة التشغيل، وأيضا راجع إلى عدم الموازنة والتنسيق بين مؤهلات طالبي العمل ومتطلبات أصحاب العروض. بالإضافة إلى قلة العروض التي تحصلت عليها هذه الوكالة، وبالتالي لم تتمكن من توظيف أغلبية المسجلين. كما نلاحظ خلال سنة 2016م تراجعت نسبة البطالة، بحيث وصلت إلى معدل 10%، وهذا ما يدل على أن وكالة التشغيل تمكنت خلال هذه السنة من توظيف عدد معتبر من طالبي العمل. وذلك راجع إلى تحسن الأوضاع الداخلية للدولة وزيادة مساهماتها في إطار توفير مناصب العمل للشباب البطالين، وأيضا زيادة عدد العروض من قبل أصحاب المؤسسات المحتاجة إلى موظفين ذوي كفاءات وخبرات.

ولكن هذه النسبة لم تصل إلى المستوى المرغوب فيه، ولكن هذا لا ينفي أهم النتائج الايجابية التي حققتها هذه الوكالة من خلال نظام الوساطة الذي تقوم عليه في إطار الربط بين طالب وصاحب العمل .

كما نلاحظ كذلك انه خلال سنة 2017م، بان هناك ارتفاع طفيف في معدل البطالة، بحيث بلغت نسبتها حوالي 11,71° مقارنة بسنة 2016م، وهذا الارتفاع راجع إلى عجز وكالة التشغيل الوطنية من توفير مناصب عمل لأغلبية الفئات المسجلة خلال هذه السنة، وكذلك راجع إلى عدم موازنتها بين طلبات وعروض العمل ونسبة التوظيف. مما أدى ذلك بدوره إلى بقاء أغلبية المسجلين بدون وظائف نظرا لقلّة عدد العروض، والتي كانت سببا رئيسيا في ارتفاع معدل البطالة خلال هذه السنة، وذلك نظرا لتراجع نشاطات أصحاب المؤسسات. وبالتالي العروض التي تم توجيهها إلى وكالة التشغيل كانت على حسب متطلبات وإمكانيات أصحاب هذه العروض وعلى حسب ما يحتاجونه وخاصة من ناحية الشهادات المطلوبة للتوظيف. أما بالنسبة لسنة 2018 فقد تراجع معدل البطالة بنسب ضئيلة جدا، حيث قدرت نسبتها 11,09°، أي تمكنت وكالة التشغيل من توظيف فئة قليلة من الشباب البطالين خلال هذه السنة ولكن لم تتمكن من تخفيضها إلى المستوى المرغوب فيه مقارنة بسنة 2017م. أي نلاحظ انه هناك انخفاض طفيف لنسبة البطالة خلال هذين السنتين أي لم تتمكن من امتصاص البطالة بنسب معتبرة خلال الفترة الممتدة ما بين 2016م-2017م، وذلك يعود إلى عدم موازنة الدولة بين مخرجات التعليم وسوق الشغل الذي أصبح اكبر عائق أمام توفير مناصب العمل، والذي ساهم بطبيعة الحال إلى الزيادة في معدلات البطالة في الدولة وخاصة بطالة خريجي الجامعات بالإضافة إلى قلة عروض العمل. أما بالنسبة لسنة 2019م، فقد زاد فيها معدل البطالة ولكن بنسبة ضئيلة نوعا ما، حيث قدرت نسبتها حوالي 11,38 بالمائة مقارنة بسنة 2018م، مما يثبت ذلك أن وكالة التشغيل خلال هذه الفترة لم تتمكن أيضا بدورها في توفير مناصب معتبرة لأغلبية الفئات المسجلة. ونلاحظ أن السبب في ذلك دائما يعود إلى قلة العروض وعدم الموازنة والتنسيق بين هذه العروض وعدد الطلبات. بالإضافة انه خلال هذه السنة شهدت الجزائر أوضاعا داخلية جد مزرية والتي أثرت بدورها كثيرا على قطاع التشغيل ومختلف القطاعات الأخرى، والتي تمثلت في بداية انتشار أزمة الكوفيد التي كانت سببا رئيسيا أمام تراجع عروض العمل الموجهة لوكالة التشغيل. أما بالنسبة لسنتي 2020م و2021م فنلاحظ أن معدلات البطالة زادت كثيرا، حيث بلغت 14,90 بالمائة خلال سنة 2020م، و14,50 بالمائة خلال سنة 2021م، وهذا الارتفاع كان بسبب الأزمة الداخلية التي عرفتها الجزائر

آنذاك، والمتمثلة في الأزمة الصحية والتي أثرت كثيرا على أداء جميع قطاعات الدولة، مما دفع ذلك بالدولة إلى اللجوء نحو الاهتمام بقطاع الصحة أكثر، فقد خصصت له إمكانيات مالية مرتفعة مقارنة بالقطاعات الأخرى. وذلك بهدف تحسين وضعية المصابين بهذا الكوفيد، وبالتالي سعيها للخروج من الأزمة والتي نجم عنها آثار سلبية وخيمة أثرت على اقتصاد ونمو الدولة، كما تراجعت أسعار البترول خلال سنوات الكوفيد مما أثر ذلك كثيرا على ميزانية الدولة، وهذا ما دفعها إلى التقليل من الميزانيات الموجهة إلى مختلف القطاعات والتركيز على القطاع الصحي بالدرجة الأولى للتقليل من نتائج تلك الأزمة، بالإضافة إلى أن أغلبية الفئات العاملة فقدت وظيفتها خلال فترة الكوفيد نتيجة لتدهور وضعيتها الصحية. كما ساهمت عملية الحجر التي وضعتها السلطات الوصية من انخفاض أغلبية نشاطات الدولة، وخاصة نشاطات المؤسسات التي تساهم بدورها في توفير مناصب عمل للفئات البطالة. فنتيجة لهذه الأزمة تراجع عدد العروض المقدمة لوكالة التشغيل نتيجة لتراجع استثمارات الدولة نتيجة لتوقف معظم نشاطاتها مع الدول بسبب جائحة كورونا التي شهدها كل العالم خلال تلك الفترة، وذلك التراجع في نشاط الاستثمارات قلص وبنسب معتبرة جدا من مناصب العمل، وذلك نظرا لغياب المشاريع التي تساهم بدورها في خلق فرص عمل جديدة، مما أثر ذلك على نشاط وكالة التشغيل من خلال عجزها عن توفير مناصب عمل لأغلبية طالبي العمل المسجلين. مما أدى ذلك بها إلى توظيف فئة قليلة جدا مقارنة بمجموع الطلبات التي كانت متوفرة خلال تلك الفترة، ولكن بالرغم من ذلك كله فقد لعبت وكالة التشغيل دورا فعالا في إطار توفير مناصب العمل، ولكن هذا الدور الذي قامت به لم يصل إلى المستوى المرغوب فيه، خاصة من ناحية امتصاص حجم البطالة فلم تتمكن من التخفيض من معدلاتها بنسب معتبرة.

وعليه يمكننا القول من خلال تقييمنا لمؤشرات سوق العمل المتمثلة في الطلب، العرض والتوظيف خلال الفترة الممتدة من (2002م-2011م) ( وأيضاً الفترة الممتدة من (2015م-2020م)، تبين لنا بان وكالة التشغيل الوطنية ساهمت بنسبة معتبرة في إطار توفير مناصب عمل للشباب البطالين ذوي الشهادات والكفاءات، وخاصة ما لاحظناه خلال سنة 2011م حيث تمكنت من توظيف أغلبية المسجلين من خلال توجيههم نحو جهاز المساعدة على الإدماج المهني. حيث وصل عدد المدمجين خلال هذه السنة حوالي 660810 مدمج، مقارنة بالسنوات السابقة وذلك نظرا للإمكانيات والمساهمات التي قدمتها الدولة للأفراد المسجلين ضمن هذا الجهاز والتي ساعدتهم إلى حد ما في تنمية قدراتهم ومهاراتهم، ولكن بالرغم من كل المساهمات التي قامت بها وكالة التشغيل في إطار توفير مناصب

العمل، إلا أنها لم تصل إلى المستوى المرغوب فيه وذلك راجع إلى عدم الموازنة والتنسيق بين عدد الطلبات وعدد العروض المتوفرة. بالإضافة إلى ضعف قدرتها على التوجيه والإرشاد على حسب مؤهلات كل طالب عمل، وأيضا الارتفاع المتزايد لعدد طالبي العمل الذي لم يتناسب مع عدد العروض المتوفرة نظرا لقلّة عدد المناصب. وأيضا أثرت الأوضاع المادية للدولة كثيرا على خلق فرص العمل وذلك نظرا للتذبذب الذي شهدته أسعار البترول التي تراوحت بين الارتفاع والانخفاض، والذي يعتبر بدوره المؤثر الأول والمتحكم في كل قطاعات الدولة. وخاصة ما لاحظناه من خلال التفاوت الكبير بين عدد الطلبات والعروض خلال فترة أزمة الكوفيد التي شهدتها الدولة، والتي أثرت كثيرا على الأوضاع الداخلية للبلاد. حيث نجم عن ذلك ارتفاع كبير لنسبة البطالة نظرا لتوقف أغلبية الفئات عن ممارسة نشاطاتهم وأيضا المؤسسات، بالإضافة إلى أنه لم تكن هناك استثمارات جد معتبرة والتي تؤدي بدورها إلى خلق فرص العمل، فخلال تلك الأزمة رأينا أن أغلبية الفئات العاملة، فقدت وظيفتها جراء الإصابة بهذا الكوفيد. وبالتالي لم تكن هناك ميزانية كافية موجّهة لقطاع التشغيل نظرا للاهتمام الكلي للدولة بتحسين أوضاع القطاع الصحي الذي كان متدهورا جدا، بالإضافة إلى عملية الغلق والحجر التي قامت بها الدولة فقد ساهمت بدورها في الزيادة من معدلات البطالة والارتفاع في عدد الطلبات، وعليه لم تتمكن وكالة التشغيل الوطنية خلال فترة الأزمة الصحية أن توظف أغلبية المسجلين، وذلك نظرا لقلّة عدد العروض التي استقطبتها من طرف أصحاب المؤسسات العاملة نظرا لنقص إمكانياتهم المادية بسبب جائحة كورونا، وهذا ما أدى إلى تراجع دور هذه الوكالة في توفير مناصب عمل أكبر. حيث وصلت نسبة البطالة وخاصة بطالة الشباب حوالي 14,90 بالمائة عكس السنوات السابقة، حيث كانت خلال سنة 2019م تبلغ حوالي 11% فقط ولكن مع بداية انتشار هذه الأزمة الصحية ارتفعت نسبتها بنسب كبيرة، وهذا ما أدى إلى بقاء أغلبية الشباب بدون أية وظيفة. وعليه يمكننا القول، بأنه وكالة التشغيل الوطنية خلال الفترة الممتدة من (2001م-2020م) لعبت دور الوساطة بشكل فعال في إطار توفير مناصب العمل للشباب البطالين. حيث تمكنت من توظيف معظم الطلبات التي كانت مسجلة، ولكن بالرغم من تلك المساهمة التي قامت بها إلا أنها لم ترق إلى المستوى المطلوب من التوظيف نظرا لوجود عدة مشاكل وعوائق تعرضت لها، وخاصة من ناحية الارتفاع المتزايد لعدد طالبي العمل، وأيضا من ناحية قلّة عدد العروض التي لم تكن كافية على سد الثغرات والتفاوت الذي كان موجود بين هذه الطلبات والعروض. مما أدى ذلك بها إلى عدم إمكانية الموازنة والتنسيق بينهما، نظرا لعجز وضعف تسييرها الإداري وخاصة أنها لم تكن لها كل

الاستقلالية التامة في التصرف في شؤونها الخاصة، وخاصة خلال فترة جائحة كورونا، فلم تستطع أن تستقطب أكبر قدر ممكن من عروض العمل نظرا لتوجه لقلّة استثمارات أصحاب العروض، وأيضا توجه أغلبية المؤسسات لمساندة القطاع الصحي. بالإضافة إلى أن الدولة لم تقم بتوجيه ميزانية كافية لقطاع التشغيل مقارنة بالقطاعات الأخرى وخاصة القطاع الصحي، وذلك باعتبار أن كل تصرف أو أداء كانت تقوم به وكالة التشغيل خلال فترة الكوفيد كان راجع لتصرف السلطات المعنية بذلك وخاصة ما تعلق بنسب التوظيف، ولكن هذا لا ينفي المساهمة التي قامت بها في إطار امتصاص البطالة خلال هذه الفترة والتقليل من معدلاتها إلى حد معتبر، وهذا ما لاحظناه سابقا من خلال مؤشرات معدل البطالة خلال هذه الفترة فقد تمكنت من التقليل من نسبها بالرغم من الارتفاع المتزايد لعدد الطلبات، والذي كان موجودا خلال هذه الفترة. وعليه يمكننا القول بان وكالة التشغيل أصبحت هي الوسيط الوحيد الذي يلجأ إليه كل طالب عمل من أجل أن توفر له منصب عمل مناسب له، وذلك من خلال قصد مختلف الفروع التابعة لها والتي تقوم بدورها بتسيير مختلف شؤونها والتي تكون كوسيط بين طالب العمل وبين وكالة التشغيل.

**المؤشر الثاني: مؤشر تطورات معدل رضا الشباب البطالين اتجاه عمليات التوظيف التي قامت بها وكالة التشغيل الوطنية.**

بالنسبة لمؤشر تطورات معدل رضا الشباب البطالين سواء عند الإناث أو الذكور، نرى بان معظم العمليات التي قامت بها وكالة التشغيل الوطنية في إطار توفير مناصب العمل للشباب البطالين نجحت إلى حد معتبر ولكن ليس بالمستوى المطلوب. وذلك نظرا لقلّة العروض من قبل أصحاب المؤسسات العامة والخاصة وخاصة خلال الفترة الممتدة من 2000م-2010م، والتي تزامنت مع برنامج الإنعاش الاقتصادي الذي وضعته الدولة والذي تمكن من خلق مناصب عمل معتبرة نوعا ما مما أدى بدوره إلى التقليل من حجم البطالة التي كانت جد مرتفعة خلال فترة الأزمة الأمنية التي عاشتها الدولة آنذاك. فمن خلال هذا البرنامج وجهت الدولة ميزانيات معتبرة لمختلف القطاعات ومن بينها قطاع التشغيل هو الآخر، وهذا ما اثر بدوره على عمل وكالة التشغيل في إطار توفير مناصب العمل، نظرا لارتفاع عدد العروض التي استقطبتها خلال تلك الفترة وهذا ما ساهم في توظيف معظم الفئات المسجلة وبالتالي نجحت مختلف العمليات الوظيفية التي قامت بها، وهذا ما يثبته الجدول التالي:

الجدول رقم 8: تطورات معدل رضا الشباب البطالين اتجاه عمليات التوظيف التي قامت بها وكالة التشغيل الوطنية خلال الفترة الممتدة من (2000م-2010م).

السنوات/ المتغيرات	2002م	2003م	2004م	2005م	2006م	2007م	2008م	2009م	2010م
العرض	31358 عرض	47057	73448	86067	132117	168950	213194	235606	234666
التوظيف	موظف 27047	39250	57198	64092	98650	125641	155272	170858	177050
معدل الرضا	%86,3	%83,3	%77,8	%74,5	%73,7	%74,4	%72,8	%72,5	%75,4

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل، التقارير السنوية لسوق العمل خلال الفترة الممتدة من 2002م-2010م).

من خلال الجدول نلاحظ بان، وكالة التشغيل الوطنية قد ساهمت بمعدلات معتبرة في إطار توظيف الشباب البطالين من خلال العروض التي قامت باستقطابها من قبل أصحاب الأعمال، وهذا ما يثبتته الجدول أعلاه مما أدى ذلك بدوره إلى ارتفاع نسبة رضا طالبي العمل، وخاصة خلال سنتي 2002م-2003م. فمن خلال الجدول نلاحظ بأن عروض العمل كانت معتبرة نوعا ما مقارنة بعدد الطلبات التي كانت مسجلة خلال سنة 2002م، بحيث بلغت عدد العروض حوالي 31358 منصب شاغر.

أما بالنسبة لعدد الطلبات المسجلة فقد وصلت إلى 182678 طلب مسجل، وعليه فقد تمكنت وكالة التشغيل خلال هذه السنة من خلال العروض التي تحصلت عليها من توظيف 27047 موظف. وهذا العدد معتبر مقارنة بعدد العروض التي كانت متوفرة خلال هذه السنة، حيث بلغ معدل رضا الشباب البطالين سواء فئة الذكور أو الإناث خلال هذه السنة حوالي 86,3 بالمائة، وهذا يثبت لنا بان أغلبية الفئات البطالة كانت راضية عن العمليات التي قامت بها وكالة التشغيل الوطنية. وذلك كان راجع إلى توفير مناصب معتبرة عمل لأغلبهم، أي بمعنى تم توظيف معظمهم بالمقارنة مع عدد العروض، أي تمكنت من توظيف 27 ألف طلب مسجل مقارنة بـ 31 ألف منصب شاغر. مما أدى ذلك إلى الارتفاع في نسبة الرضا وهذا العدد المعتبر من التوظيف الذي قامت به وكالة التشغيل كان راجع لتحسن أوضاع الدولة الجزائرية آنذاك بعد خروجها من الأزمة الأمنية، التي تعرضت إليها

بالإضافة إلى مساهمة البرامج التنموية التي قامت بها، والتي خلقت بدورها مناصب عمل وخاصة برنامج الإنعاش الاقتصادي، الذي ساهم بدوره في خلق عدة مناصب عمل من خلال استحداث عدة مؤسسات إنتاجية وعمومية ساهمت بدورها في توظيف أغلبية الفئات البطالة. وأيضاً قامت الدولة من خلال هذا البرنامج بتوجيه ميزانيات معتبرة لمختلف القطاعات ومن بينها قطاع التشغيل، مما ساهم ذلك في زيادة عروض العمل، وبالتالي زيادة نسبة التوظيف مما نجم عن ذلك تراجع معدل البطالة. كما نلاحظ أيضاً أنه خلال سنة 2003م، قامت وكالة التشغيل بتوظيف حوالي 39250 موظف مقارنة بعدد العروض المتوفرة، والتي بلغت حوالي 47057 منصب شاغر. أي تمكنت من توظيف عدد معتبر من الطلبات والتي كانت تقدر خلال هذه السنة حوالي 234093 طلب عمل. وهذا ما يدل على أن نسبة التوظيف لم ترق إلى المستوى المرغوب فيه مقارنة بعدد الطلبات المسجلة، مما نتج عن ذلك تراجع في معدل رضا الفئات البطالة بحيث بلغ 83,3 بالمائة، أي هناك تراجع ملحوظ مقارنة بسنة 2002م. وهذا ما يدل على الارتفاع المتزايد في عدد الطلبات بالإضافة إلى قلة عدد العروض، وأيضاً عدم قدرة وكالة التشغيل على التنسيق والموازنة بين هذه الطلبات المسجلة وبين عدد العروض المتوفرة مما أثر ذلك بدوره على نسبة التوظيف. فمن خلال ذلك نستنتج بأن وكالة التشغيل الوطنية خلال الفترة الممتدة من (2002م-2003م) استطاعت أن تقوم بتوظيف حوالي أربعون (40) ألف طالب مسجل مقارنة بعدد العروض التي كانت متوفرة والتي بلغت خلال هذه الفترة حوالي خمسون (50) ألف عرض شغل، مما ساهم ذلك في ارتفاع معدل رضا الفئات البطالة وهذا ما يثبت لنا بان وكالة التشغيل لعبت دوراً فعالاً في إطار توفير مناصب العمل والتقليل من حدة البطالة خلال هذين السنتين. حيث بلغت نسبة البطالة خلال سنة 2002م نسبة 23,77 بالمائة ثم انخفضت سنة 2003م إلى نسبة 17,65 بالمائة. وهذا ما يقودنا إلى القول بان وكالة التشغيل استطاعت فعلاً أن تخفض من نسبة البطالة خلال هذه الفترة، وذلك نظراً لارتفاع عدد العروض وتحسن الوضعية الداخلية للدولة .

أما بالنسبة لسنوات 2004م، 2005م، 2006م، 2007م، 2008م، 2009م، 2010م، فنلاحظ بأنه هناك تراجع ملحوظ لمعدل رضا الشباب البطالين اتجاه عمليات التوظيف التي قامت بها وكالة التشغيل الوطنية. حيث يتضح لنا بأن عدد العروض في ارتفاع مستمر، حيث بلغ سنة 2004م حوالي 73448 عرض شغل مقارنة بسنة 2003م، ونفس الشيء لسنة 2005م وبقيّة السنوات الأخرى . وهذا الارتفاع راجع إلى تزايد إمكانيات ونشاطات أصحاب المؤسسات العمومية والخاصة نظراً لتحسن

الأوضاع الداخلية للدولة، وباعتبار أن هذا التزايد في عروض العمل تزامن مع بداية البرامج التنموية التي قامت بها الدولة ولكن بالرغم من الارتفاع الملاحظ في عدد العروض إلا أن نسبة التوظيف لم ترق إلى المستوى المطلوب مقارنة بعدد المناصب المتوفرة، مما انعكس ذلك الأمر على نسبة رضا الفئات المسجلة . فنلاحظ انه تراجعت النسبة كثيرا فبعدما كانت تقدر بـ 86.3 بالمائة انخفضت تدريجيا بحيث وصلت إلى 72 بالمائة، وهذا الانخفاض الملاحظ يعود إلى الارتفاع المتزايد في نسبة عدد البطالين وخاصة ذوي الشهادات والكفاءات، مما أدى ذلك إلى عجز وكالة التشغيل عن توظيف أغلبية الطلبات المسجلة، وذلك نظرا لقلة عدد العروض باعتبارها لم تتناسب مع عدد هذه الطلبات . كما استمر معدل الرضا للفئات المسجلة في التراجع بعد سنة 2010م، حيث وصل سنة 2012م إلى 69 بالمائة، وذلك راجع لمحدودية الوظائف وقلّة عدد العروض المتوفرة، وأيضا تنوع الصيغ والآليات التي اعتمدها وكالة التشغيل في إطار توفير مناصب العمل. كما نلاحظ انه خلال سنوات أزمة الكوفيد التي تعرضت إليها الدولة الجزائرية تراجع كثيرا معدل رضا الفئات البطالة، حيث وصل ما بين 59 بالمائة و60 بالمائة، وذلك كان راجع لقلة عدد عروض العمل آنذاك وانخفاض نسبة التوظيف، مما ساهم ذلك في ارتفاع عدد الطلبات، وذلك بسبب انخفاض إمكانيات ونشاطات أصحاب المؤسسات العمومية والخاصة نتيجة مخلفات الأزمة الصحية وغياب نشاطات الاستثمار، حيث توقفت معظم نشاطات هذه المؤسسات بسبب تلك الجائحة. بالإضافة إلى انخفاض الميزانية الموجهة لقطاع التشغيل نظرا لاعتبار أن الميزانية الأكبر كانت موجهة لقطاع الصحة، وذلك بهدف تحسين وضعيته المتدهورة وذلك ما أدى إلى التزايد في عدد الطلبات، وبالتالي كانت نسب العروض قليلة لا تتناسب مع عددهم الهائل . وهذا ما أدى بوكالة التشغيل إلى العجز عن توفير مناصب عمل لأغلبية الطلبات المسجلة، وهذا ما جعل نسبة رضا هذه الفئات تتراجع تدريجيا بمعدل لا يصل إلى المستوى المطلوب، وذلك كله بسبب الأوضاع الداخلية التي عرفتها البلاد خلال هذه السنوات . وعليه يمكن القول من خلال تقييمي وتحليلي لمؤشر معدل رضا الفئات البطالة اتجاه عمليات التوظيف بان وكالة التشغيل الوطنية قد ساهمت إلى حد معتبر في توفير مناصب عمل لمعظم الفئات المسجلة وتوظيفهم، وخاصة ما لاحظناه خلال الفترة الممتدة من (2002م-2003م)، بحيث كان هناك ارتفاع كبير في نسب التوظيف مقارنة بعدد العروض المقدمة وهذا ما جعل معدل رضا هذه الفئات المسجلة يرتفع والذي وصل في حدود 86 بالمائة، ولكن هذه المساهمة لم ترق إلى المستوى المطلوب نظرا لوجود تراجع كبير بعد هذه السنوات في نسبة التوظيف بالرغم من أن عدد العروض كان في ارتفاع، وهذا ما ساهم بدوره في انخفاض

معدلات الرضا إلى 69 بالمائة سنة 2010م، والذي استمر بدوره في الانخفاض إلى غاية 2012م بحيث وصل إلى معدل 62 بالمائة، وذلك نظرا لعدم موازنة وتنسيق وكالة التشغيل الوطنية بين عدد هذه العروض وعدد الطلبات ونسبة التوظيف، وأيضا الارتفاع المتزايد لعدد طالبي العمل الذي كان أكبر مشكل تواجهه وكالة التشغيل ومشكل قلة عدد العروض وتنوع آليات وبرامج عمل هذه الوكالة. ولكن نلاحظ انه بالرغم من الارتفاع الملحوظ في عدد العروض، إلا أنها لم تكن كافية لتوظيف الأغلبية لذلك بقيت نسبة التوظيف دون المستوى المطلوب. حيث تراجع معدل رضا الشباب البطالين كثيرا خلال سنوات أزمة جائحة كورونا التي عرفت البلاد، والذي وصل في حدود 59 بالمائة، وهذا الانخفاض كان راجع لقلّة نسبة التوظيف بسبب قلة عدد العروض العمل، ممّا اثر ذلك على زيادة معدلات البطالة والتي بلغت معدل 14,90 بالمائة خلال سنة 2020م، نظرا لبقاء أغلبية الفئات حاملي الشهادات بدون وظائف بالرغم من تحصيلهم على شهادات وامتلاكهم لكفاءات ومهارات علمية ومهنية عالية المستوى. وذلك كله راجع إلى تدهور الأوضاع الداخلية للدولة والتي أثرت على جميع قطاعات الدولة، وذلك من خلال نقص الميزانيات المالية الموجهة لقطاع التشغيل ممّا اثر ذلك على ضعف أداء وكالة التشغيل في إطار توفير مناصب العمل وتسيير شؤونها، وأيضا عدم قدرتها على استقطاب أكبر عدد ممكن من عروض العمل. ولكن بالرغم من انخفاض معدل رضا الشباب البطالين اتجاه عمليات التوظيف التي قامت بها وكالة التشغيل الوطنية من خلال نظام الوساطة الذي تقوم عليه، إلا أن ذلك لا ينفي الدور الفعّال والمساهمة التي قامت بها هذه الوكالة في إطار توفير مناصب العمل، وخاصة ما لاحظناه خلال سنتي 2002م-2003م، فقد تمكنت خلال هذه السنوات من توظيف أغلبية الفئات المسجلة على حسب عدد العروض التي استقطبتها ممّا اثر ذلك على ارتفاع معدل رضا هذه الفئات وبنسب معتبرة جدا.

وعليه يمكننا القول من خلال كل ما تم التطرق إليه، بان لوكالة التشغيل الوطنية (ANEM) دور فعّال من ناحية توفير مناصب العمل فهي مجرد وسيط فقط يربط بين طالب وصاحب العمل. فهذا الاختلال الذي رأيناه من خلال التفاوت الحاصل بين نسب التوظيف وعدد الطلبات راجع إلى قلة عدد العروض، والتي تعتبر بدورها من بين العوائق والمشاكل التي تتعرض إليها وكالة التشغيل إلى جانب الارتفاع المتزايد للطلبات وضعف إمكانيات التوجيه والإرشاد من قبل هذه الوكالة لطالبي العمل، وخاصة من ناحية الكفاءات والشهادات وما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل أي متطلبات أصحاب العروض. لذلك لا بد على وكالة التشغيل أن تأخذ بعين الاعتبار معيار العدالة والمساواة

والموازنة في عمليات التوظيف، وذلك كله بغرض أن تكون هناك شفافية ومرونة في التسيير والتوظيف وأيضا حتى يكون هناك ارتفاع في معدلات رضا الفئات البطالة، والذي يساهم بدوره في الأخير من امتصاص معدلات البطالة والتقليل من حدتها وتحقيق التنمية للبلاد .

**المؤشر الثالث: تطورات العرض والطلب والتوظيف حسب متغيرات الجنس (إناث، ذكور).**  
فمن خلال ما صرحت به وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بان معظم عمليات التوظيف التي قامت بها وكالة التشغيل الوطنية في عالم الشغل والمتعلقة بجنس الذكور والإناث ارتفعت إلى 50159 موظف بالنسبة لفئة الإناث، وذلك خلال سنة 2019م. أي ما يعادل 14,96 بالمائة من العدد الإجمالي لقبول طلبات العمل التشغيل المسجلة من طرف وكالة التشغيل الوطنية . حيث بلغ عدد توظيف النساء حوالي 47730 موظفة بنسبة 12,71 بالمائة في سنة 2018م، و 8936 موظفة خلال الشهرين الأولين من سنة 2019م بنسبة 17,23 بالمائة. أما فيما يتعلق بطالبي العمل ذوي الاحتياجات الخاصة فأشارت حصيلة وكالة التشغيل الوطنية إلى تسجيل حوالي 646 طلب من مختلف أنواع الإعاقة تم توظيفهم خلال سنة 2018م، وكان من بينهم 71 امرأة، علما أن وكالة التشغيل أحصت مجموع 6920 طلب تشغيل من ذوي الاحتياجات الخاصة عبر كامل التراب الوطني خلال سنة 2018م أما بالنسبة للسنوات الماضية أي من بداية سنة 2014م إلى غاية سنة 2018م، شهد التوظيف الكلاسيكي لطالبي العمل المسجلين ضمن وكالة التشغيل الوطنية ارتفاعا جد معتبرا، إذ انتقل معدل عدد الموظفين من 27103 موظف خلال سنة 2014م إلى 50159 موظف خلال سنة 2018م، أي بزيادة قدرت نسبتها حوالي 85 بالمائة، وذلك كان راجع إلى تحسن الأوضاع الداخلية للدولة خلال تلك الفترة والتي أثرت بدورها على عمل وكالة التشغيل الوطنية من ناحية الميزانية المعتبرة التي كانت مخصصة لها . بالإضافة إلى ارتفاع عروض العمل هو الآخر الذي ساهم بدوره في ارتفاع معدل التوظيف.<sup>1</sup>

أما بالنسبة للآليات التي اعتمدها وكالة التشغيل الوطنية في إطار توفير مناصب العمل للشباب البطالين، والمتمثلة في جهاز المساعدة على الإدماج المهني وعقد العمل المدعم . فقد تمكنت هي الأخرى من توظيف عدد معتبر من طالبي العمل على اختلاف أجناسهم، فبالنسبة لجهاز المساعدة على الإدماج

<sup>1</sup> موقع وكالة التشغيل: [www.anem.dz](http://www.anem.dz)، معطيات مؤشرات سوق العمل المتعلقة بالتوظيف، وأيضا موقع وكالة الأبناء الجزائرية: ملخص حول عمليات التوظيف المسجلة من طرف وكالة التشغيل الوطنية حسب مصدر وزارة العمل والتشغيل والضمان [asp.dz](http://asp.dz) اجتماعي، تاريخ الاطلاع: يوم 8 ماي 2023م على الساعة 13:45 والساعة 14:20..

المهني فقد تم من خلاله إدماج وتوظيف حوالي 243478 امرأة خلال الفترة الممتدة من (2014م- 2019م)، من بينهم 4962 موظفة خلال سنة 2019م وحوالي 113802 امرأة أو طالبة عمل أخرى تم توظيفهن في إطار عقود التشغيل المدعومة خلال سنة 2014م، حيث كان من بينهم 8261 موظفة خلال سنة 2019 في إطار عقد العمل المساعد . كما تم التصريح أيضا من قبل وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بأنه في مجال تشجيع المقاولاتية عند فئة النساء من طرف وكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، بلغ عدد النساء اللواتي استفدن من الجهازين العموميين لدعم إنشاء المؤسسات الصغيرة عرف تطورا ملحوظا خلال الفترة الممتدة من (2014م- 2019م). حيث بلغت نسبة المستفيدين من تمويل المشاريع حوالي 17,22 بالمائة، في حين قدرت عدد المشاريع التي أنجزتها فئة الإناث حوالي 1964 مشروع سنة 2019م، حسب ما أقرت به وزارة العمل والتشغيل. حيث جاء في تقرير وزارة العمل والتشغيل بأنه بالرغم من ولوج فئة الإناث إلى جميع قطاعات الدولة، غير أن تحليل بنية المشاريع التي قامت بها كانت معظمها موجهة إلى قطاع الخدمات بنسبة 15,43 بالمائة من المشاريع المستحدثة، مقابل 19,15 بالمائة في قطاع الصناعات التقليدية و7 بالمائة في قطاع الفلاحة و17,22 بالمائة في قطاع الصناعة، 48,30 بالمائة في المهن الحرة و2,31 بالمائة في قطاع البناء والأشغال العمومية .وعليه نستنتج من خلال ذلك أن المرأة أصبحت تحتل جميع قطاعات الدولة مقارنة بنسبة عدد الرجال. وقد أشارت معطيات الديوان الوطني للإحصائيات المنبثقة عن التحقيق حول الشغل والبطالة الذي أنجز سنة 2019م بأن نسبة 61,1 بالمائة من تشغيل النساء اللواتي تم تسجيلهم من طرف وكالة التشغيل الوطنية يتركز في الإدارات العمومية مضافا انه على أساس مجموعات 8 بالمائة المهن يمتص تشغيل النساء نسبة 56,9 بالمائة من التشغيل العام للموظفين الإداريين، ونسبة 54 في المهن الثقافية و16,3 بالمائة في المهن المؤهلة لقطاعي الصناعة والصناعات التقليدية. ففي هذا الإطار ابرز مدير العمل والتشغيل بوزارة العمل والتشغيل بأن مساهمة المرأة في سوق العمل قد حققت تقدما بفضل العديد من الإصلاحات المؤسساتية التي تضمنها المزيد من الحقوق وتسهيل إدماجها في سوق العمل. ففي مجال الحصول على مناصب العمل أكد مسؤول التشغيل بان سياسة التشغيل الجديدة قد ساهمت في إعادة إحياء سوق العمل بشكل عام والنشاط النسوي بشكل خاص . كما أن القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 ابريل 1990م، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم كرس مبدأ عدم التمييز بين الجنسين في إتاحة فرص العمل . كما يمنع جميع أشكال التمييز بين العمال فيما يخص المناصب والأجور أو ظروف العمل . كما أكد كذلك بان مسالة التشغيل

ومكافحة البطالة تعتبر من إحدى الأولويات المسجلة ببرنامج عمل الحكومة، حيث ذكر بأن تطبيق مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في مجال التشغيل والتوظيف تم تجسيده، وفقا لما نص عليه التشريع، كما أضاف كذلك بقوله بان الحكومة قد قامت بإدراج مسألة الإدماج الاقتصادي للنساء ضمن محاور مخطط عملها وطالبي العمل المقيمين بالمناطق التي لا تتوفر فيها فرص العمل، وذلك من خلال وضع آليات تحفيزية جديدة. كما ابرز كذلك بان مساهمة قطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في مجال ترقية التشغيل، تتم لا سيما من خلال مهام الوساطة في سوق العمل التي أسندت إلى وكالة التشغيل الوطنية. بالإضافة إلى دعم وتشجيع المقاولاتية لدى الشباب عبر وكالة دعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .

وعليه نستنتج من خلال ما أبرزه مدير التشغيل بوزارة العمل والتشغيل وأيضا ما أوضحه الديوان الوطني للإحصائيات بان المرأة أصبح لها دور كبير في مجال الشغل مقارنة ما كانت عليه سابقا، ووفقا لما أثبتته المؤشرات المتعلقة بنسبة التوظيف رأينا بان أغلبية الموظفين الذين تم إدماجهم من قبل وكالة التشغيل الوطنية يمثلون فئة الإناث مقارنة بفئة الذكور، وخاصة حاملي الشهادات الجامعية حيث نجد أن أغلبية الفئات المتخرجة تمثل فئة الإناث، وهذا ما جعل الدولة بدورها تلزم على ضرورة العدل والمساواة بين الرجل والمرأة في مجال الشغل وفقا لما نص عليه التشريع. فحسب المعلومات الإحصائية لفائدة الموقع الرسمي لوكالة التشغيل الوطنية أكدت على أن عدد طالبي العمل بالنسبة لفئة الذكور كان اكبر من عدد طلبات الإناث في مجال الوساطة الكلاسيكية خلال سنة 2017م، حيث بلغ عدد طلبات الذكور الطالبين للعمل أول مرة حوالي 24719 طلب مقابل 16722 طلب عند الإناث . أما بالنسبة لعدد طلبات الذين سبق وان عملوا، فبلغت حوالي 6231 طلب عند الذكور مقابل 750 طلب عند الإناث . حيث تمكنت وكالة التشغيل في هذا الإطار بتوظيف عدد محدود من الفئات سواء الذكور أو الإناث وفقا للعدد العروض التي كانت متوفرة خلال هذه السنة والتي بلغت حوالي 38263 عرض شغل . أما بالنسبة لمؤشر التوظيف الإجمالي فقد قامت وكالة التشغيل بدورها بتوظيف حوالي 29830 موظف لكلا الفئتين، غير أن فئة الذكور وخاصة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19-25 سنة كانت اكبر من فئة الإناث حيث بلغت نسبة الذكور حوالي 65 بالمائة مقابل 40 بالمائة من الإناث . وهذا ما يدل على أن فئة الذكور كانت تشكل اكبر فئة بطالة خلال سنة 2017م . كما أثبتت مؤشرات سوق العمل كذلك، والمتعلقة بعروض وطلبات وعمليات التوظيف في إطار وكالة التشغيل الوطنية خلال الفترة الممتدة ما بين (2019م-2021م)، بأن العمليات الوظيفية التي قامت بها

## الفصل الثاني: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في امتصاص البطالة في الجزائر

وكالة التشغيل الوطنية من خلال نظام الوساطة، ساهمت إلى حد معتبر في توفير مناصب العمل والتقليص من نسب البطالة مقارنة ما كانت عليه سابقا، ولكن ليس بالمستوى المطلوب بسبب انتشار أزمة كورونا في البلاد خلال هذه الفترة وهو ما اثر على عملية التوظيف من ناحية قلة عدد عروض العمل، ولكن بالرغم من ذلك استطاعت أن توظف عدد معتبر نوعا ما من طالبي العمل، حيث بلغت أعلى نسبة للتوظيف عند فئة الذكور مقارنة بفئة الإناث، ولكن بالرغم من ذلك فقد ارتفعت نسبة التوظيف عند فئة الإناث مقارنة ما كانت عليه سابقا وخاصة حاملي الشهادات الجامعية وذلك باعتبار أن المرأة أصبحت اليوم متواجدة في جميع قطاعات الدولة، فأصبح لها حقوق مثلها مثل الرجل في مجال الشغل من ناحية الأجور والامتيازات وخاصة في قطاع الخدمات، والجدول التالي يبين نسبة التوظيف عند فئة الإناث وفئة الذكور خلال هذه الفترة حسب ما صرحت به وكالة التشغيل. الجدول رقم 9: يوضح عدد الموظفين في إطار وكالة التشغيل الوطنية حسب متغير الجنس خلال الفترة الممتدة ما بين 2019م-2021م.

السنوات	2019م	2020م	2021م
متغير الجنس	الثلاثي 1/الثلاثي 2	الثلاثي 1/الثلاثي 2/الثلاثي 3 /الثلاثي 4	الثلاثي 1/الثلاثي 2/الثلاثي 3
ذكور	2603 موظف (ث1)، 2615 (ث2)	2615 موظف (ث1)، 2512 (ث2)، 2581 (ث3)، 2524 (ث4)	2418 موظف (ث1)، 2416 (ث2)، 2401 (ث3)
إناث	940 موظفة (ث1)، 952 (ث2)	950 موظفة (ث1)، 891 (ث2)، 929 (ث3)، 908 (ث4)	1010 موظف (ث1)، 990 (ث2)، 977 (ث3)
المجموع (إناث+ذكور)	(ث1) 3543 موظف، (ث2) 3566 موظف	(ث1) 3565، (ث2) 3404، (ث3) 3433، 3511 (ث4)	(ث1) 3428، (ث2) 3406، (ث3) 3378

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل، إحصائيات عدد الموظفين خلال الفترة الممتدة من (2019م-2021م) حسب متغير الجنس

من خلال الجدول نلاحظ بان وكالة التشغيل الوطنية خلال الفترة الممتدة من (2019م-2021م)، ساهمت إلى حد معتبر في توفير مناصب العمل للشباب البطالين الطالبين للعمل لأول مرة

بالرغم من الأوضاع الداخلية المزرية التي تعرضت إليها الدولة الجزائرية آنذاك، نتيجة جائحة كورونا والتي أثرت بدورها بشكل سلبي على اقتصاد الدولة وعلى مختلف قطاعاتها وخاصة قطاع الصحة، بالإضافة إلى قطاع التشغيل الذي شهد تزايداً ملحوظاً في معدلات البطالة مقارنة بالسنوات السابقة حيث وصل معدل البطالة إلى 14,9 بالمائة، بعد أن كان خلال سنة 2018م يبلغ نسبة 11 بالمائة، وهذا ما يثبت لنا بأنه فعلاً تراجعت معدلات التوظيف بسبب مخلفات تلك الأزمة . حيث نجم عنها انخفاض في عدد عروض العمل نتيجة تقلص نشاطات أصحاب المؤسسات أو العروض، مما أثر على عدد طلبات العمل المسجلين ضمن وكالة التشغيل، فلم تتمكن هذه الوكالة بدورها من توظيف طلبات أكبر مقارنة بالسنوات السابقة . ولكن بالرغم من كل ذلك، إلا أنها استطاعت خلال سنة 2021م أن تسرع من عمليات التوظيف مقارنة بالسنوات الأولى للأزمة (أي سنة 2019م وسنة 2020م والأشهر الأولى من سنة 2021م)، حيث أنه بعد تحسن الأوضاع الصحية للدولة وبنسب متوسطة مقارنة ما كانت عليه في بداية انتشار الأزمة ارتفعت عدد عروض العمل نتيجة ازدياد نشاطات المؤسسات سواء العمومية أو الخاصة مقارنة ما كانت عليه سابقاً بنسب معتبرة نوعاً ما . وعليه قامت وكالة التشغيل من خلال ذلك بتوظيف فئات محدودة من طالبي العمل وفقاً لعدد العروض التي قامت باستقطابها سواء إناث أو ذكور . فمن خلال الجدول الموضح أعلاه والذي يمثل عدد الموظفين في إطار وكالة التشغيل الوطنية بالنسبة لفئة الإناث وفئة الذكور، اتضح لنا بأن فئة الذكور شكلت أكبر نسبة مقارنة بفئة الإناث ولكن بنسب متقاربة نوعاً ما. وذلك باعتبار أن المرأة صبحت اليوم متواجدة بكثرة في عالم الشغل وخاصة حاملي الشهادات الجامعية، حيث يتبين لنا بأنه خلال سنة 2019م بلغ عدد الموظفين الذكور حوالي 2603 موظف خلال الثلاثي الأول من نفس السنة، مقابل تسجيل حوالي 940 موظفة من فئة الإناث. أي نلاحظ هنا بأن نسبة التوظيف لفئة الذكور أكبر من نسبة التوظيف للإناث وخاصة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20 إلى 25 سنة، في حين بلغ المعدل الإجمالي للتوظيف لكلا الفئتين 3543 موظف . وعليه يمكننا القول بشأن هذا الخصوص بأن وكالة التشغيل خلال هذا الثلاثي تمكنت من توظيف عدد معتبر من طالبي العمل . أما بالنسبة للثلاثي الثاني من نفس السنة فنلاحظ بأن عدد الموظفين الذكور بلغ حوالي 2613 موظف مقابل 952 موظفة، وكذلك نرى بأنه عدد الموظفين الذكور أكبر من عدد الموظفين الإناث، فهنا يتضح بأن نسبة التوظيف ارتفعت بمعدلات طفيفة نوعاً ما مقارنة بالثلاثي الأول. أي يتضح لنا بأن وكالة التشغيل تمكنت من استقطاب عدد معتبر من العروض مقارنة بالثلاثي الأول، وهذا ما أثر بدوره على زيادة معدل التوظيف والذي بلغ

حوالي 3566 موظف لكلا الفئتين . أما بالنسبة لسنة 2020م فنلاحظ بان عدد الموظفين لكلا الفئتين واصل ارتفاعه بحيث بلغ عدد الموظفين الذكور 2615موظف مقابل 950موظفة . فيتضح هنا بان نسبة التوظيف للإناث بقيت على حالها مقارنة بالثلاثي الثاني لسنة 2019م، في حين تمكنت وكالة التشغيل خلال هذا الثلاثي من توظيف حوالي 3565 موظف لكلا الفئتين . ثم نلاحظ بان معدل التوظيف الإجمالي بقي في نفس المستوى ولكن بنسب متفاوتة، حيث واصل عدد الموظفين في الارتفاع مقارنة بعدد الموظفين الإناث ولكن بنسب محدودة. أي يتضح لنا بان عدد الموظفين في كلا الفئتين شهد تراجعاً ملحوظاً، وذلك راجع إلى الأوضاع الداخلية للدولة الجزائرية التي أثرت بدورها كثيراً على معدلات التوظيف، وبالتالي الزيادة في معدلات البطالة وذلك كله راجع إلى الأزمة الصحية التي عصفت بالبلاد . أما بالنسبة لسنة 2021م فنلاحظ بان عدد الموظفين الذكور أكبر من عدد الموظفين الإناث، ولكن بنسب متقاربة وخاصة خلال الثلاثي الأول من سنة 2021م . حيث بلغ عدد الموظفين الإناث حوالي 1010موظفة، فيتضح هنا بان نسبة التوظيف للإناث ارتفعت مقارنة ما كانت عليه في السنوات السابقة، أما بالنسبة لفئة الذكور فقد بلغ عدد الذين تم توظيفهم حوالي 2418موظف . أي نلاحظ بان عددهم انخفض نوعاً ما مقابل نسبة الإناث، وهذا ما يدل على أن عدد طلبات الإناث ارتفعت مقارنة بالسنوات السابقة وخاصة حاملي الشهادات الجامعية، بحيث أصبحت فئة الإناث هي الفئة الأكبر المتخرجة والحاملة للشهادة مقارنة بفئة الذكور وهذا ما أثر على نسبة الطلبات مقارنة بفئة الذكور. حيث نلاحظ كذلك بأن معدل التوظيف الإجمالي لكلا الفئتين بقي على نفس الوتيرة، نظراً لعدد العروض المتوفرة والتي لم تكن كافية لتوظيف أغلبية الشباب المسجلين، وبالتالي لم تتمكن وكالة التشغيل الوطنية من الوصول إلى المستوى المرغوب فيه من التوظيف بسبب مخلفات جائحة كورونا والتي أثرت بدورها على عروض العمل، ولكن هذا لا ينفي الدور الذي قامت به بحيث أنها ساهمت في زيادة وتسريع عمليات التوظيف بالرغم من الارتفاع المتزايد والهائل لطالبي العمل، وخاصة بالنسبة للفئات الطالبة للعمل لأول مرة حيث تمكنت من خلال نظام الوساطة الذي تقوم عليه من توظيف عدد معتبر من طلبات العمل بالنسبة لفئة الإناث التي شهدت ارتفاعاً في معدلات توظيفها مقارنة مع السنوات السابقة. وعليه فمن خلال تحليلي لمؤشر التوظيف والطلب والعرض لفئات الذكور والإناث في إطار وكالة التشغيل الوطنية خلال الفترة الممتدة من (2014م-2021م)، ووفقاً للإحصائيات والمعطيات التي تمكنت من الحصول عليها، وأيضاً تصريحات المدير العام لوكالة التشغيل حول تطورات نسبة التوظيف عند فئة الإناث وفئة الذكور، توصلنا إلى أن هذه الوكالة ساهمت

وبشكل فعال في توفير مناصب العمل لكلا الفئتين، إلا أن نسبة فئة الذكور كانت أكبر من نسبة فئة الإناث ولكن بنسب متقاربة نوعا ما، لكن بالرغم من كل ما حققته في هذا الإطار إلا أنها لم ترق إلى المستوى المطلوب من ناحية توفير مناصب العمل وامتصاص البطالة، نظرا لأنها لم تتمكن من توظيف أغلبية المسجلين لكلا الفئتين، وذلك كله كان عائدا إلى قلة عدد عروض العمل وخاصة خلال سنوات جائحة كورونا وما خلفته وأيضا بسبب الارتفاع الهائل لعدد الطلبات، والذي لم يتناسب مع تلك العروض التي استقطبتها وبالتالي أثر ذلك على معدل البطالة هو الآخر. فوفقا لما نشاهده حاليا مع إصدار منحة البطالة بان عدد طلبات العمل زادت مقارنة بالسنوات السابقة لكلا الفئتين وخاصة فئة الإناث، والتي شكلت بدورها النسبة الأكبر الطالبة للعمل مقارنة بفئة الذكور وخاصة حاملي الشهادات الجامعية. وذلك باعتبار أن أغلبية الفئات المتخرجة هي فئة الإناث مقارنة بفئة الذكور، وهذا ما أدى بدوره إلى تزايد عدد طلبات هذه الفئة من أجل الحصول على مناصب عمل. وعليه توصلنا في الأخير من خلال تحليلنا لهذه المعطيات بان وكالة التشغيل الوطنية ساهمت إلى حد معتبر في توفير مناصب العمل لكلا الفئتين سواء ذكور أو إناث، ولكن كان هناك تفاوت ملحوظ بين هذين الفئتين وفقا لما أثبتته المعطيات والإحصائيات المتعلقة بتوظيف هذه الفئات، بحيث شكلت فئة الذكور النسبة الأكبر مقارنة بفئة الإناث وخاصة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20 إلى 25 سنة، أي الفئات الشابة ولكن كان هذا التفاوت متقارب نوعا ما، ولكن بالرغم من كل ما حققته إلا أن ذلك لا ينفي عجزها وخاصة من ناحية التنسيق والموازنة بين هذين الفئتين بخصوص ما تعلق بعدد الطلبات والعروض والتوظيف، حيث لاحظت بان عدد الطلبات لكلا الفئتين في ارتفاع إلا أن نسبة التوظيف كانت محدودة. وذلك كله يعود إلى متغير عروض العمل والذي يؤثر بدوره بشكل سلبي على نسبة التوظيف، والذي يعتبر من أهم العوائق التي تتعرض إليها وكالة التشغيل إلى جانب الارتفاع المتزايد للطلبات. ولكن بالرغم من كل هذا التفاوت الملحوظ بين هذه المؤشرات والعوائق الموجودة لا يمكننا تجاهل أهم الجهود والمساهمات التي قامت بها هذه الوكالة في إطار توظيف هذه الفئات سواء ذكور أو إناث والتقليل من معدلات البطالة، بالرغم من المعوقات التي تعترضها وخاصة خلال الفترة الممتدة من (2014م - 2019م)، نتيجة ارتفاع عروض العمل وأيضا تحسن الأحوال الداخلية للبلاد. وعليه لابد على هذه الوكالة أن تأخذ بعين الاعتبار عنصر الموازنة بين كلا الفئتين من ناحية توفير مناصب العمل حتى تكون هناك شفافية ومرونة في التسيير والأداء، والذي يؤدي في الأخير إلى التقليل وبنسب

جد معتبرة من معدلات البطالة، والتي أصبحت اليوم تعتبر أهم مشكل يهدد استقرار واقتصاد الدولة ككل .

### المؤشر الرابع: مؤشر منحة البطالة

لقد أحدثت منحة البطالة رواجاً كبيراً على مستوى قطاع التشغيل، وخاصة على مستوى وكالات التشغيل الوطنية . وذلك باعتبار أن عملية تسيير هذه المنحة كانت من بين المهام والأعمال التي وجهت إلى وكالة التشغيل الوطنية وكلفت بالقيام بها . فهذه المنحة تم إصدارها سنة 2020م وكانت من بين القرارات التي أصدرها رئيس الجمهورية "عبد المجيد تبون" والتي تناسبت مع فترة أزمة الكوفيد، والتي لم يشرع في انجازها إلا غاية سنة 2022م، وكان ذلك نتيجة الارتفاع المتزايد لمعدلات البطالة وخاصة بطالة حاملي الشهادات وذلك بسبب مخلفات جائحة كورونا التي انجر عنها ارتفاع كبير في معدلات البطالة نتيجة قلة عدد عروض العمل وبسبب تراجع نشاطات أغلبية المؤسسات العمومية والخاصة، وأيضا تراجع أسعار البترول التي أثرت بدورها على ميزانية الدولة، مما ساهم ذلك في لجوء الدولة إلى ضرورة التخفيض من الميزانيات الموجهة لكل القطاعات والاهتمام بقطاع الصحة، ولكن بعد خروج الدولة الجزائرية من مخلفات تلك الأزمة وتحسن أوضاعها الداخلية وخاصة الارتفاع الملحوظ في أسعار البترول، لجأت في المقابل إلى التخفيض من معدلات البطالة من خلال الشروع في انجاز وتطبيق برنامج منحة البطالة والموجه للفئات البطالة، وخاصة حاملي الشهادات وذلك لسد الفجوة التي كانت قائمة بين عدد الطلبات و عدد العروض ونسب التوظيف. فإصدار هذه المنحة كان له عدة أبعاد والتي تمثلت في الأبعاد الاجتماعية، والتي كان الغرض من إصدار هذه المنحة هو تحسين المستوى المعيشي للأفراد وخاصة الأفراد الذين لا يملكون أي دخل أو أية وظيفة . بالإضافة إلى الأبعاد الاقتصادية، والتي تمثلت في ضرورة التقليل وامتصاص معدلات البطالة التي كانت مرتفعة جدا بسبب آثار الأزمة الصحية، وأيضا سعي الدولة إلى تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية. أما بالنسبة للأبعاد السياسية لهذه المنحة فقد كان غرض الدولة من إصدارها هو تجنب الفوضى واحتجاجات الفئات الشابة البطالة، وخاصة الفئات حاملي الشهادات الجامعية . فقد قامت الدولة بإصدار هذه المنحة بصفة مؤقتة وغير دائمة، فبمجرد حصول هذه الفئات على وظيفة مناسبة لهم يتم سحب منهم هذه المنحة، فكانت هذه المنحة عبارة عن مساعدات مالية منحها الدولة بغرض مساعدة الفئات ذوي الشهادات والكفاءات على تنمية قدراتهم المعرفية والعملية من خلال القيام بعمليات تكوينية بمجرد

أن يتم إيجاد مناصب عمل مناسبة لهم، وأيضا تحسين مستواهم المعيشي في تلبية مختلف حاجياتهم الضرورية. وعليه قامت وكالة التشغيل الوطنية بتسيير برنامج هذه المنحة عبر مختلف الوكالات والمديريات الفرعية التابعة لها عبر كامل التراب الوطني. حيث واجهتها عدة مشاكل من ناحية تسيير هذه المنحة بالرغم من أن شروط الحصول على هذه المنحة والاستفادة منها كانت واضحة والتي اقراها رئيس الجمهورية "السيد عبد المجيد تبون" والتي تمثلت في:<sup>1</sup>

- السن والذي يتراوح ما بين 19-40 سنة .

- أن يكون طلب العمل الخاص بكل مسجل في هذه المنحة مفعّل على مستوى الوكالات المحلية للتشغيل .

- كذلك من بين الشروط للاستفادة من هذه المنحة أن لا يكون هناك نشاط في حساب المسجل . أي بمعنى لا يمارس أية وظيفة أخرى في إطار الدولة وأن لا يكون مستفيد من أية برامج وضعتها الدولة في إطار تقديم المساعدات .

- أن يكون الشخص المسجل غير مستفيد من مزايا الصندوق الوطني للتقاعد .

- ويجب أن يكون الزوج (ة) غير مستفيد من أية دخل اجري أو دخل للحساب الخاص . أي بمعنى لا يمكن للشخص المسجل الحصول على هذه المنحة إذا كان احد الزوجين يعمل في وظيفة تكون في إطار الدولة. وأيضا أن يكون الشخص المسجل طالب للعمل لأول مرة . أي بمعنى انه لم يعمل من قبل وليس طالب في الجامعة في طور التكوين والدراسة ، أي بمعنى أن الطالب الذي لم يكمل دراسته بعد ولم يتحصل على شهادة لا يحق له الاستفادة من منحة البطالة.

- وأيضا كشرط أخير للاستفادة من هذه المنحة وهو إثبات الموقف اتجاه أداء الخدمة الوطنية بالنسبة لفئة الشباب الذين لم يقوموا بأداء هذه الخدمة .

وعليه هذه هي أهم الشروط التي تم وضعها من قبل السلطات الوصية والمعنية بذلك من اجل الاستفادة من منحة البطالة. حيث تولّت وكالة التشغيل الوطنية مهمة تسيير عملية منحة البطالة وفقا للشروط التي أقرتها السلطات الوصية، في حين واجهتها عدة مشاكل من ناحية التسيير، وخاصة من ناحية الشروط التي تم وضعها فمعظم الفئات التي تم تسجيلها على مستوى الوكالات المحلية للتشغيل، لم تتمكن من حصولها على هذه المنحة بالرغم من أنها ذات شهادات ومستوفية للشروط المنصوص عليها والتي تم إقرارها . بالإضافة إلى زيادة عدد الطلبات المسجلة ضمن الاستفادة من هذه

<sup>1</sup> موقع وكالة التشغيل الوطنية: [www.minha.anem.dz](http://www.minha.anem.dz)، شروط الاستفادة من منحة البطالة. تاريخ الاطلاع: 18 افريل 2023م.

المنحة، مما أدى ذلك بالسلطات الوصية بضرورة إعادة صياغة الشروط المتعلقة بالاستفادة من هذه المنحة، وخاصة بالنسبة للأشخاص الذين لا يملكون شهادات جامعية أو تكوينية فقد تم إجبارهم بالقيام بتكوينات والحصول على شهادات تثبت بأنهم طالبي عمل لأول مرة، ولم يتمكنوا من إيجاد مناصب عمل مناسبة لهم. فمن خلال مساهمة وكالة التشغيل الوطنية في تسيير برنامج منحة البطالة تلقت ارتفاع هائل في عدد طلبات العمل الذين بحاجة إلى مناصب عمل وخاصة حاملي الشهادات الجامعية. فقد تمكنت وكالة التشغيل الوطنية من توظيف بعض الفئات المسجلة والتي استفادت من منحة البطالة بعد أن تم سحب منها هذه المنحة، فقد كانت الطلبات مرتفعة مقارنة بعدد العروض المتوفرة، وهذا ما اثر بدوره على نسبة التوظيف وهذا ما أثبتته مؤشرات سوق العمل المتعلقة بالتوظيف في إطار وكالة التشغيل الوطنية. وهذا ما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم 10: يوضح تطورات مؤشرات سوق العمل (الطلب، العرض، التوظيف) خلال سنة 2022م في إطار وكالة التشغيل الوطنية.

		عدد العروض	عدد الطلبات	التوظيف
2022	Janv	32 812	229464	23514
	Févr	31 838	57 360	22 964
	Mars	32 460	60 748	20 603
	Avr	23 443	46 626	17 446
	Mai	33 836	68 540	21 076
	Juin	35 990	76 727	25 377
	Juil			
	Août			

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل، التقارير السنوية لسوق العمل خلال سنة 2022م.

من خلال الجدول نلاحظ، بان وكالة التشغيل الوطنية خلال سنة 2022م في الأشهر الأولى من هذه السنة، ساهمت في توظيف فئات معينة من الشباب البطالين ذوي الشهادات مقارنة بعدد العروض التي استقطبتها. حيث نلاحظ بان عدد الطلبات زاد بنسبة كبيرة جدا والذي وصل إلى 229464 طلب مسجل خلال شهر جانفي فقط، مقارنة بسنة 2021م، والتي وصل فيها عدد طالبي العمل إلى 6043 طلب مسجل، فنلاحظ من خلال هذا العدد أن عدد الطلبات زاد بعد خروج الدولة من أزمة كورونا، وخاصة مع إصدار منحة البطالة والتي تم منحها في أواخر شهر فيفري من سنة 2022م. حيث تمكنت هذه الوكالة من توظيف حوالي 23514 طالب مسجل خلال شهر جانفي، مقارنة بعدد العروض التي كانت متوفرة خلال هذا الشهر، والتي بلغت حوالي 32812 منصب شاغر. أي نلاحظ من خلال عدد هذه العروض وعدد الطلبات في تفاوت كبير نوعا ما، حيث لم تتمكن وكالة التشغيل من توظيف أغلبية المسجلين وفقا للعروض المتواجدة وهذا راجع إلى عدم موازنتها بين عدد الطلبات، وأيضا الاختلال الحاصل من ناحية التوجيه والإرشاد، بالإضافة إلى أن هذه العروض لم تكن كافية لأغليبيتهم باعتبار أن عددهم كان في ارتفاع كبير جدا، وبالتالي لم يتناسب مع عدد هذه العروض. أما بالنسبة لشهر فيفري من هذه السنة، فقد شهد تراجع طفيف في عدد طالبي العمل مقارنة بشهر جانفي، حيث وصل عددهم إلى 57360 طالب مسجل، في حين بلغ عدد العروض حوالي 31833 منصب شاغر، أما بالنسبة لعدد الذين تم إدماجهم فقد وصل إلى 22514 موظف. أي نلاحظ كذلك انه في تفاوت بين عدد المناصب المتوفرة وبين عدد المدمجين، وذلك دائما يعود إلى غياب التنسيق والموازنة بين عدد الطلبات وبين عدد العروض، بالرغم من انه عدد العروض في ارتفاع محدود ولكن تبقى نسبة التوظيف دون المستوى، مما اثر ذلك على ارتفاع معدلات البطالة. وعليه يمكننا القول بان منحة البطالة ساهمت إلى حد معتبر في التقليل من حدة البطالة مقارنة بالسنوات السابقة، وخاصة في فترة أزمة جائحة كورونا، وهذا وفقا لما أثبتته الإحصائيات المتعلقة بمنحة البطالة، وهذا ما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم 11: يوضح عدد المستفيدين من منحة البطالة وقيمة الميزانية المالية التي تم تخصيصها لهذه المنحة خلال الفصل الأول لسنة 2022م

	المتغيرات	Unité de	2022
		mesure	الفصل الأول
المنحة البطالة (allocation chômage)	عدد المسجلين في المنحة	Nombre	1 303 900
	عدد الملفات المقبولة	Nombre	640 977
	عدد المستفيدين من المنحة	Nombre	636 717
	عدد غير المقبولين	Nombre	19 249
	Montant global octroyé	DA	79 433 .000. 000
	Montant estimé au 31 décembre 2022	DA	316 178 251 122

المصدر: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، إحصائيات الفصل الأول لمنحة البطالة 2022م

من خلال الجدول نلاحظ، بان هناك ارتفاع كبير في عدد المسجلين في منحة البطالة وخاصة حاملي الشهادات الجامعية. حيث وصل عددهم خلال الفصل الأول من بداية التسجيل في المنحة حوالي 1303900 طالب مسجل، وهذا ما يدل على أن كان هناك ارتفاع كبير في نسبة البطالة نتيجة مخلفات أزمة كورونا، والتي أثرت كثيرا على اقتصاد ونشاطات الدولة وأيضا المستوى المعيشي للأفراد. باعتبار أن أغلبية الأفراد كانوا بدون وظيفة نتيجة قلة عدد عروض العمل، وأيضا نتيجة عملية الحجر التي قامت بها الدولة خلال فترة الكوفيد فمعظم الفئات العاملة فقدت وظيفتها بسبب هذه الجائحة، مما زاد ذلك من نسبة البطالة والتي بلغت كما سبق وان أشرت إليها نسبة 14,90 بالمائة مقارنة بالسنوات ما قبل الأزمة. فمن خلال إصدار هذه المنحة تراجعت معدلات البطالة ولكن ليس بالمستوى المطلوب، باعتبار أن هذه المنحة غير دائمة، فتم إصدارها لفترة مؤقتة فقط، فبمجرد إيجاد مناصب عمل مناسبة لكل طالب مسجل وذوي شهادة يتم سحب منه هذه المنحة، فهناك بعض الفئات لم تحصل

على هذه المنحة بالرغم من أنها تحمل شهادات وليس لها أية وظيفة من قبل، وذلك بسبب ممارسة احد الزوجين لوظيفة في الدولة. فمن خلال ما أثبتته الإحصائيات نلاحظ بأنه هناك تفاوت بين عدد المسجلين وبين عدد الملفات التي تم قبولها والمتعلقة بالفئات المسجلة. حيث وصلت عدد الملفات المقبولة حوالي 640977 ملف مقبول مقارنة بعدد المسجلين، فيبين لنا من خلال ذلك بان أغلبية المسجلين لم يتمكنوا من الاستفادة من هذه المنحة، نظرا لعدم استفاء أغليتهم على الشروط المنصوص عليها من قبل السلطات الوصية. أما بالنسبة لعدد الملفات التي تم رفضها على مستوى وكالات التشغيل المحلية عبر كامل ولايات الوطن فقد بلغت حوالي 19249 ملف مرفوض، مقارنة بعدد الملفات التي تم قبولها. أما بالنسبة للميزانية التي خصصتها الدولة للاستفادة من هذه المنحة فقد كانت مرتفعة جدا والتي بلغت حوالي 79.433.000.000 مليار دينار جزائري. حيث وصلت الميزانية الإجمالية التي تم صرفها من خلال تقديم هذه المنحة خلال الفصل الأول من بداية صب المنحة حوالي 316178.251.122 مليار دينار جزائري خلال نهاية شهر ديسمبر من سنة 2022م. وهذا ما يدل على أن معظم الفئات المسجلة تمكنوا من الحصول على هذه المنحة، إلا بعض الفئات التي لم تحصل عليها نظرا لعدم استيفائها على شروط هذه المنحة. وعليه يمكننا القول من خلال قيمة الميزانية الإجمالية التي تم توزيعها على فئة الشباب البطالين وخاصة حاملي الشهادات، بان الدولة تمكنت إلى حد كبير من التقليل من نسبة البطالة مقارنة بسنة 2021م، والتي كانت نسبة البطالة خلالها تقدر بحوالي 14,50°، أي انخفضت خلال سنة 2022م حوالي 12 بالمائة. وهذا ما يثبت لنا بان منحة البطالة فعلا قلصت إلى حد معتبر من نسبة البطالة وخاصة بطالة خريجي الجامعات، وذلك باعتبار أن بعض الفئات التي تحصلت على هذه المنحة تم توظيفها من قبل وكالة التشغيل الوطنية من خلال العروض التي استقطبتها ولكن ليس بالمستوى المطلوب، أي تم توظيف عدد محدود جدا من المستفيدين من منحة البطالة نظرا لقلّة عدد مناصب العمل. كما نلاحظ بان الارتفاع في قيمة الميزانية المخصصة للمستفيدين من منحة البطالة كان راجع إلى ارتفاع أسعار البترول بعد خروج الدولة الجزائرية من أزمة كورونا، الذي اثر على ارتفاع قيمة دخلها الإجمالي ممّا دفع ذلك بالدولة ضرورة تحسين اقتصاد الدولة والتخفيض من معدلات البطالة، وذلك من خلال تخصيص منحة مالية لكل طالب عمل لم يتمكن من إيجاد وظيفة مناسبة له لفترة محدودة فقط، بغرض تلبية حاجاتهم الضرورية والتقليل من الارتفاع المتزايد لمعدلات البطالة التي عرفتها الدولة جرّاء جائحة كورونا وما خلفته. كما قامت السلطات الوصية بتوكيل وكالة التشغيل الوطنية للقيام بتسيير عملية منحة

البطالة وذلك بمساعدة مختلف الفروع التابعة لها، ووكلت من خلال ذلك بإيجاد مناصب عمل للفئات المستفيدة من هذه المنحة والتي تحمل شهادات تؤهلها لتقلد الوظيفة المناسبة. حيث قامت وكالة التشغيل من خلال هذه المهمة الموكلة إليها بتنظيم ملفات الفئات المسجلة، وأيضاً قامت بتوظيف البعض من هذه الفئات وفقاً للعروض المتوفرة بالرغم من أنه واجهتها عدة مشاكل من ناحية تسيير ملفات المسجلين وخاصة ما تعلق بعدم حصول بعضهم على هذه المنحة بالرغم من أنهم مستوفين على كامل شروط التسجيل. وهذا ما يبينه الجدول التالي :

الجدول رقم 12: يوضح تطورات مؤشرات سوق العمل (الطلب، العرض، التوظيف) خلال الفصل الأول من بداية توزيع منحة البطالة لسنة 2022م في إطار وكالة التشغيل الوطنية.

الفصل الأول لبداية توزيع منحة البطالة لسنة 2022م	عدد الطلبات	عدد العروض	التوظيف
شهر جانفي	58000 طلب	32812 عرض شغل	23514 موظف
شهر فيفري	57360	31838	22964
شهر مارس	60748	32460	20603
المجموع الإجمالي	/	97110 عرض شغل	67087 موظف

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل، تطورات الطلب، العرض، التوظيف خلال الفصل الأول من التسجيل في منحة البطالة لسنة 2022م

من خلال الجدول نلاحظ، بأن وكالة التشغيل الوطنية ساهمت بمعدلات معتبرة في إطار توفير مناصب عمل للشباب البطالين المستفيدين من منحة البطالة لسنة 2022م، بعدما تم سحب منهم هذه المنحة، حيث يبين لنا الجدول أعلاه بأنه هناك ارتفاع في عدد طالبي العمل بعد حصولهم على منحة البطالة، حيث وصل عددهم خلال شهر جانفي حوالي 58000 طلب، فخلال هذا الشهر بلغت عدد العروض المتحصل عليها حوالي 32812 منصب شاغر، في حين تم إدماج وتوظيف حوالي 23514 موظف.

وعليه نستنتج من خلال هذا، بان وكالة التشغيل تمكنت من توظيف فئة قليلة من طالبي العمل المستفيدين من منحة البطالة مقارنة بعدد العروض المتوفرة، وهذا ما يدل على أن هناك تفاوت كبير من ناحية التوظيف وذلك بالاستناد إلى عدد العروض المتوفرة، مما يثبت ذلك بأنه يوجد هناك غياب لعنصر الموازنة والشفافية في التوجيه والإرشاد، من ناحية الكفاءات والشهادات وعلى حسب متطلبات أصحاب المؤسسات العمومية والخاصة. كما نلاحظ كذلك انه خلال شهر فيفري انخفض عدد طالبي العمل بنسبة قليلة مقارنة مع شهر جانفي، بحيث وصل عدد طالبي العمل الى 57360 طلب مسجل، في حين بلغت عدد العروض حوالي 31838 عرض شغل. أما من ناحية التوظيف فقد تمكنت هذه الوكالة من توظيف حوالي 22964 موظف، أي تمكنت من توظيف عدد محدود مقارنة بعدد المناصب المتوفرة. أما بالنسبة لشهر مارس فنلاحظ بان عدد طالبي العمل قد وصل إلى 60748 طلب مسجل، وهذا يدل على أن عدد المسجلين ارتفع بنسبة كبيرة جدا مقارنة بالأشهر السابقة فهذا الارتفاع عائد إلى استفادة أغلبية المسجلين للحصول على المنحة. أما بالنسبة لحجم التوظيف فقد بلغ حوالي 20603 موظف استنادا لعدد المناصب التي تحصلت عليها وكالة التشغيل من خلال نظام الوساطة والتي بلغت حوالي 32460 عرض شغل. وهذا ما يؤكد بأنه هناك تفاوت مستمر بين عدد العروض ونسبة التوظيف، وهذا التفاوت راجع إلى عدم موازنة وكالة التشغيل بين الفئات المسجلة وبين متطلبات أصحاب العروض، وكذلك عدم تناسب مؤهلاتهم مع متطلبات سوق الشغل، بالإضافة إلى قلة عدد عروض العمل والتي لم تكن كافية لتوظيف أغلبية المسجلين والمستفيدين من منحة البطالة وخاصة حاملي الشهادات الجامعية. كما نلاحظ في الأخير أن المعدل الإجمالي لعدد العروض التي تمكنت وكالة التشغيل من استقطابها خلال الأشهر الثلاثة بلغ حوالي 97110 عرض شغل مقارنة بعدد طالبي العمل الإجمالي والذي قدر حوالي 176108 طالب مسجل للحصول على منصب عمل مقابل التخلي عن منحة البطالة. أما بالنسبة لعدد الموظفين الإجمالي فقد وصل إلى 67081 موظف. فهنا يتبين لنا بان وكالة التشغيل استطاعت من توظيف عدد معتبر من طالبي العمل المستفيدين من منحة البطالة، ولكن هذا العدد لم يصل إلى المستوى المطلوب مقارنة بعدد طالبي العمل المسجلين وعدد العروض المتوفرة بالرغم من انه لاحظنا أن عدد العروض في ارتفاع مستمر نوعا ما إلا أن نسبة التوظيف بقيت دون المستوى. وهذا راجع إلى الارتفاع المتزايد لعدد الطلبات بالإضافة إلى غياب عنصر التنسيق والموازنة وأيضا قلة عدد العروض بالرغم من الارتفاع الملاحظ لعددتها، إلا أنها لم ترق إلى المستوى المطلوب الذي يتلاءم مع عدد الطلبات. وعليه يمكننا القول بأنه بالرغم من أن وكالة

التشغيل الوطنية لم تتمكن من توظيف أغلبية المستفيدين من منحة البطالة، إلا أنها استطاعت أن توظف عدد محدود منهم وهذا ما يدل على أنها لعبت دور الوساطة بشكل فعال في إطار توفير مناصب العمل وامتصاص البطالة مقارنة بالسنوات السابقة، وخاصة في سنوات الكوفيد، حيث لم تستطع أن تحقق نتائج معتبرة من التوظيف نتيجة الأوضاع الداخلية التي شهدتها البلاد مما اثار ذلك على استقطاب عروض العمل . وعليه تمكنت وكالة التشغيل من تسيير وتنفيذ برنامج منحة البطالة، فحسب ما أدلى به المدير العام لوكالة التشغيل وما صرّح به بتاريخ 1 مارس 2022م، حول حصول عدد كبير من الشباب البطالين على منحة البطالة. حيث أكد من خلال تصريحاته التي أدلى بها بأنه تمت الموافقة على أزيد من 5500 ملف، والذي تقدم به أزيد من 413 ألف طلب للاستفادة من منحة البطالة عبر المنصة الرقمية للتسجيل "منحة البطالة"، والتي تم إطلاقها في 25 فيفري من سنة 2022م. حيث أوضح مدير وكالة التشغيل من خلال التصريح الذي قام به على مستوى القناة الأولى بان عدد طالبي العمل الذين تمكنوا من حجز موعد للتسجيل في منحة البطالة بلغ عددهم حوالي 13 ألف طالب عمل، كما صرّح كذلك بأنه هناك انتظار لاستقبال أزيد من 92400 طالب عمل عبر جميع وكالات التشغيل.<sup>1</sup> كما أدلى كذلك بان وزارة العمل عملت على تنسيق خليتين من قطاعات مختلفة بغرض التنسيق والسهل على إنجاز عملية الاستفادة من منحة البطالة .

فوفقا لما صرح به رئيس الجمهورية "السيد عبد المجيد تبون" بتاريخ 15 فيفري 2022م، بأنه سيتم الاستفادة أغلبية الشباب البطالين حاملي الشهادات من منحة البطالة، والتي سيتم صرفها بداية من شهر مارس من سنة 2022م، والتي تكون على شكل راتب شهري لكل طالب مسجل والتي تقدر بقيمة 13 ألف دينار جزائري، والتي سيستفيد منها حوالي 620 ألف بطل مسجل لدى مكاتب التشغيل. فصّح كذلك وفقا للقاءه مع وسائل الإعلام الوطنية أن الشباب البطالين ثلاثة أصناف وهم كالاتي:

- \* الصنف الأول وهو خليط بين الشباب والكهول تتكفل بهم وزارة التضامن الوطني .
- \* الصنف الثاني وهم الشباب الذين ينتظرون الإدماج وخاصة حاملي الشهادات الجامعية .

<sup>1</sup> موقع الإذاعة الجزائرية:

<http://nwes.radio Algérie .dz/ar/node/5537/>، تصريح المدير العام لوكالة التشغيل الوطنية حول

الاستفادة من منحة البطالة لسنة 2022م، تاريخ النشر: 1-3-2022م، على الساعة: 14:50، تاريخ الاطلاع: 28 افريل 2023م، على

الساعة 10:45.

\*الصف الثالث والأخير وهم البطالين الذين سيستفيدون من منحة البطالة، والتي ستكون شبه راتب بمبلغ 13 ألف دينار جزائري وذلك من بداية شهر مارس من سنة 2022م وذلك لصون كرامتهم وتلبية حاجياتهم الضرورية. كما أكد رئيس الجمهورية كذلك من خلال هذا اللقاء والتصريح الذي أدلى به بأنه سيتم حصول المستفيدين من منحة البطالة على التغطية الصحية أي بطاقة الشفاء كبقية الموظفين. وأكد كذلك على أن صب منحة البطالة سيبقى إلى غاية حصول المستفيد أي الشاب البطال على منصب شغل.

وعليه يمكن القول، بأنه فعلا تم تطبيق ما تم التأكيد عليه من قبل رئيس الجمهورية "السيد عبد المجيد تبون" في تصريحاته التي أدلى بها، حيث نجد أن أغلبية الفئات البطالة تمكنت من الحصول على هذه المنحة بالإضافة إلى أنها استفادت من بطاقة الشفاء. حيث تم رفع هذه المنحة إلى قيمة 15 ألف دينار جزائري مع بداية سنة 2023م، وبذلك قد ساهمت هذه المنحة إلى حد كبير في التقليل من منحة البطالة ولكن ليس بالمستوى المطلوب. وذلك استنادا إلى أن معظم الفئات المستفيدة من منحة البطالة وذات شهادات لم يتم توظيفها بعد وفقا لما نصت عليه هذه المنحة، نظرا لقلّة عروض العمل بسبب غياب عنصر الاستثمار، والذي يساهم بدوره في خلق فرص عمل جديدة، وكذلك عدم تشجيع الدولة لبرامج المقاولاتية للشباب أصحاب المشاريع التي بدورها تخلق كذلك فرص عمل للشباب البطالين الآخرين في مختلف القطاعات. بالإضافة إلى الارتفاع المتزايد لعدد طالبي العمل وذلك نتيجة لعدم موازنة السلطات الوصية بين مخرجات التعليم وسوق الشغل، وهذا ما أثر على تزايد معدلات البطالة عند فئة الشباب حاملي الشهادات. كما قام المدير العام لوكالة التشغيل الوطنية "عبد القادر جابر" من خلال المقابلات التي أجراها مع وسائل الإعلام والاتصال لجريدة الحوار بالكشف عن إستراتيجية الوكالة التي وضعتها من أجل مساندة مخطط عمل الحكومة الرامي إلى تحقيق إقلاع اقتصادي حقيقي لسنة 2022م، وذلك من خلال وضع سياسة تشغيل محكمة ومدروسة تهدف هي الأخرى بدورها إلى تحقيق وساطة ومرافقة دائمة لعارضي وطالبي العمل في آن واحد، كما أشار كذلك من خلال مقابلاته التي أجراها بان معدل النمو الاقتصادي المتوقع للسنة الجارية، أي سنة 2023م، سيسمح بتوفير مزيد من نصف مليون منصب شغل جديد مؤكدا في ذلك بان الدولة لن تتخلى عن إدماج أصحاب عقود ما قبل التشغيل وبالفعل تم ادماجهم خلال سنة 2022م. كما صرح كذلك بان الإستراتيجية التي وضعتها وكالة التشغيل الوطنية في إطار توفير مناصب العمل والتي تتماشى مع خطة وبرنامج الحكومة والرامية إلى امتصاص البطالة وخلق مناصب

الشغل، حيث تركز هذه الإستراتيجية على مقارنة اقتصادية محضة وذلك من خلال تجنيد أكثر من أربعة آلاف مستشار في التشغيل موزعين عبر 273 هيكل على المستوى المحلي وبعض الهياكل المركزية، حيث أكد على أن هذه الإستراتيجية التي تم وضعها تركز على عنصرين أساسيين هما: التكوين الأساسي للمورد البشري لمسيرة الإستراتيجية التي سطرته الحكومة والعنصر الثاني هو العمل على توفير كافة الوسائل اللازمة لتحسين الأداء العام للوكالة. كما أكد كذلك بان وكالة التشغيل قامت بدورها على تفعيل اتفاقيات تعاون مع مختلف الأجهزة والهيئات الأجنبية المختصة في مجال التشغيل، وذلك من اجل الاستعانة بالتجارب والخبرات الدولية لما لها من دور هام من ناحية التكفل الجيد بطالبي العمل على مسايرة احتياجات المؤسسات من اليد العاملة المؤهلة. بالإضافة إلى انه أكد كذلك بان الوكالة عملت تجديد الهياكل المحلية من اجل التكفل الجيد بالفئات الطالبة للعمل، وأيضا قامت بالعمل على التوجه نحو رقمنة أعمالها وذلك بهدف تحقيق مرافقة فعالة لمرفقيها سواء طالبي أو عارضي العمل. كما أكد كذلك بان وكالة التشغيل قامت بدورها باستحداث عدد كبير من الخدمات الرقمية على غرار برنامج أو خدمة "وكالتي" وبرنامج "عرضي" والحسابات الكبرى والمدونة الوطنية للوظائف والمهن، حيث يمكن لأي طالب عمل أن يقوم بتحميل هذه التطبيقات على الهواتف الذكية وذلك باعتبار أن وكالة التشغيل الوطنية anem موجهة لكافة شرائح المجتمع سواء حاملي الشهادات الجامعية أو الحائزين على شهادات في التكوين المهني غيرها من الفئات الطالبة للعمل لأول مرة. حيث تسعى هذه الوكالة أيضا إلى مرافقة مختلف المؤسسات لإعداد توقعاتها ومخططات التوظيف السنوي. كما صرح كذلك بان وكالة التشغيل الوطنية كانت من بين الأجهزة السبابة على غرار مختلف الهيئات والأجهزة الأخرى التي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي إلى العمل على إنجاح ومتابعة تنفيذ برامج سياسة التشغيل، وذلك نظرا أن 90° من الخدمات التي تقدمها هذه الوكالة مرقمنة، حيث قامت بدورها بإبرام أول اتفاقية مع مجمع سوناطراك كمستخدم نموذجي وكانت هذه التجربة أو الاتفاقية ناجحة. كما أكد أيضا بان هذه الوكالة في طريق التواصل مع المؤسسات العمومية والخاصة من اجل حثهم على استخدام تطبيق وخدمة الوكالة، حيث أنها تمكنت في هذا الإطار أي استخدامها الأولي سمح بتقديم عروض ساهمت بدورها في توظيف حوالي 300 عامل على مستوى الولايات النموذجية، مما أدى ذلك إلى تحقيق نتائج ايجابية من خلال هذا المشروع.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> موقع الحوار: [www.Elhiwar.Dz](http://www.Elhiwar.Dz). تصريحات المدير العام لوكالة التشغيل الوطنية حول عمليات التوظيف والرقمنة خلال سنة 2021 م. واهم آرائه حول مخلفات جائحة كورونا على عمل وكالة التشغيل. تاريخ النشر: من طرف سعيد باتول يوم 20-3-2021 م، على الساعة 13:55. تاريخ الاطلاع: يوم 4 ماي 2023 م، على الساعة 17:10.

حيث أكد كذلك بان الهدف الأول من رقمنة خدمات هذه الوكالة، يكمن في الوصول إلى تحقيق عنصر الشفافية وبنسب اكبر، وذلك باعتبار انه كلما كانت الآلية التي تعتمد عليها وكالة التشغيل تتسم بالدقة والشفافية كلما لاقى ارتياحا كبيرا وقبولاً من طرف طالبي العم. كما أكد بان خدمة "المرسال" التي تقدمها هذه الوكالة ساهمت إلى حد كبير في تعزيز عنصر الشفافية. وذلك من خلال استدعاء طالبي العمل قبل انتهاء صلاحية بطاقتهم المتعلقة بطلب العمل. بالإضافة إلى اختصار الوقت عن طريق إرسال رسائل نصية وخاصة بالنسبة لطالبي العمل في المناطق الجنوبية، حيث تبعد الوكالات المحلية التشغيلية عنهم بمسافات بعيدة جدا وذلك كله بهدف تقريب الإدارة من المواطن . كما صرح كذلك بان جائحة كورونا التي أصابت البلاد خلال سنوات 2019م، 2020م و2021م، والتي آثرت بشكل سلبى على قطاع التشغيل بعد تعطل الحركة الاقتصادية للدولة، مما اثر ذلك بدوره على عمل وكالة التشغيل هي الأخرى. حيث صرح بان خلال تلك الفترة تراجعت عدد عروض العمل مقارنة بالسنوات السابقة حيث قدرت نسبة التراجع بـ 30°، وذلك باعتبار انه كلما كان انخفاض في عدد عروض العمل سيترتب عليه لا محالة انخفاض في عدد الموجهين والتنصيبات المتعلقة بطلبات العمل. فأدلى بأنه خلال سنة 2021م تمكنت وكالة التشغيل الوطنية من اكتساب مكانة مرموقة من قبل طالبي العمل، وذلك من خلال تحسن المناخ الاقتصادي للدولة عقب القرارات تم اتخاذها من قبل رئيس الدولة، مما سمح ذلك بوجود مؤشرات جد ايجابية ساهمت بدورها في عودة الحركة الاقتصادية بشكل فعال مقارنة بالسنوات الأولى للازمة، حيث شهدت معظم وكالات التشغيل المحلية خلال سنة 2021م توافد عدد كبير من طالبي العمل نحوها، حيث أدلى بأنه تم إحصاء أكثر من 2 مليون طالب عمل إلى غاية 30 نوفمبر 2021م، حيث قفزت عروض العمل بنسبة 40° مقارنة بسنة 2020م التي تميزت بانخفاض كبير في عدد عروض العمل بسبب مخلفات الأزمة وتراجع اقتصاد الدولة . حيث أدلى بأنه خلال سنة 2021م سجلت وكالة التشغيل حوالي 346 ألف عرض عمل إلى غاية 30 نوفمبر 2021م، كما تم توجيه أو توظيف حوالي 750 ألف طالب عمل. كما صرح انه خلال سنة 2022م تم توفير أزيد من 500 ألف عرض عمل، وأكد كذلك بان وكالة التشغيل قامت بتسجيل حوالي 41° من العروض في قطاع الخدمات مقارنة بالسنوات الماضية التي كان فيه قطاع الأشغال العمومية والبناء هو المهيمن بنسبة 45° من العروض، أي بمعنى أن معظم العروض التي تمكنت وكالة التشغيل من استقطابها كانت من طرف قطاع الأشغال العمومية والبناء ولكن مع بداية سنة 2022م، عادت عروض قطاع الخدمات. كما صرح كذلك من خلال مقابلاته بان معظم طالبي العمل الذين تم توظيفهم من خلال

برنامج العقود، والذي بلغ عددهم حوالي 346 ألف عامل كانت لهم المساهمة الفعلية في تنشيط الإدارات والمصالح العمومية التي عرفت اعتمادا شبه كلي للمؤسسات على هذه الفئة، حيث شرعت الدولة في إدماجهم بصفة نهائية بعقود العمل. فكما هو معلوم أن العقود المؤقتة التي كانوا يعملون وفقها عبارة فكما هو معلوم أن العقود المؤقتة التي كانوا يعملون وفقها عبارة عن مساعدة من طرف الدولة للمساهمة في إدماجهم، فيصدر المرسوم التنفيذي المتعلق بإدماج هذه الفئة في عالم الشغل قامت وكالة التشغيل بدورها بتسريع وتيرة تنصيب هذه الفئ، ولكن تأثيرات الأزمة الصحية التي شهدتها الدولة أثرت على سيرورة العملية وادمجهم عطل عمل اللجان الولائية من الاجتماع بصفة دورية. بالإضافة إلى انه حالت بعض المشاكل المتعلقة بعدم توفر مناصب مالية دون تحقيق النتائج المرجوة وصرح بأنه رغم العقوبات التي شهدتها وكالة التشغيل خلال سنة 2021م، إلا انه كان هناك تسريع لعمليات التوظيف بفضل الجهود المبذولة من طرف القطاع، وذلك من خلال اللقاءات التي أجريت بين مختلف قطاعات الدولة لتسريع وتيرة الإنتاج، حيث ارتفع معدل الإنتاج من 25°/سنة 2019م، إلى 38°/سنة 2021م. حيث تم إدماج حوالي 123 ألف موظف خلال سنة 2021م والمتوقع إدماج أكثر من 50°/سنة 2022م مع إصدار منحة البطالة التي سيتم انجازها مع حلول هذه السنة. فمن خلال التصريحات التي أدلى بها المدير العام لوكالة التشغيل الوطنية، اتضح لنا بأنه كان هناك دور فعال لوكالة التشغيل في إطار توفير مناصب العمل وامتصاص البطالة وخاصة من ناحية الخدمات التي قدمتها عبر البرامج التي وضعتها.

وعليه يمكننا القول وفقا لما تم استخلاصه من خلال تقييمنا لمؤشر منحة البطالة ومدى مساهمة وكالة التشغيل الوطنية في تسيير وتنفيذ برنامج هذه المنحة، بأنه من خلال إصدار الدولة لهذه المنحة ساهمت إلى حد كبير في التقليل من معدلات البطالة مقارنة بالسنوات السابقة، وخاصة في سنوات جائحة كورونا التي تميزت بارتفاع كبير لمعدل البطالة، نتيجة قلة عروض العمل بسبب توقف معظم نشاطات الدولة بسبب نقص برامج الاستثمار التي تساهم بدورها في توفير مناصب العمل. فمن خلال اهتمام وكالة التشغيل بتسيير هذه المنحة قامت بتوظيف بعض الفئات المستفيدة من هذه المنحة، نظرا لارتفاع عدد العروض المقدمة إليها مقارنة مما كانت عليه سابقا، ولكن بالرغم من الارتفاع في عدد هذه العروض إلا أن هذه الوكالة لم تتمكن من توظيف عدد الطلبات على حسب العروض المتوفرة. وعليه بقيت نسبة التوظيف دون المستوى وهذا راجع كما سبق وان أشرنا إليه إلى غياب عنصر التنسيق والموازنة بين عدد الطلبات وعدد العروض المسجلة، بسبب قلة عدد هذه

العروض والارتفاع المتزايد للطلبات، وذلك نتيجة لعدم موازنة الدولة بين مخرجات التعليم وسوق الشغل مما اثر على عملية التوظيف. فمن خلال تحليلنا لمؤشر تطورات العرض والطلب والتوظيف في إطار وكالة التشغيل من خلال منحة البطالة، توصلنا إلى أن هناك تفاوت كبير بين هذه المؤشرات وبالتالي لم ترق إلى المستوى المطلوب من ناحية التوظيف، بالرغم مما حققته من نتائج ايجابية في إطار نظام الوساطة التي تقوم عليه من خلال ربطها بين أصحاب الأعمال، سواء من طرف المؤسسات العمومية أو الخاصة وبين طالب العمل. وأيضاً بسبب المشاكل التي تتعرض إليها من ناحية تسيير هذه المنحة وخاصة المتعلقة بملفات طالبي العمل المسجلين، وهذا استناداً لما لاحظته خلال فترة قيامي بإجراء مقابلات مع المدير العام لوكالة التشغيل وموظفيه، حيث شاهدت هناك ارتفاع كبير في عدد طالبي العمل المسجلين في منحة البطالة وخاصة حاملي الشهادات الجامعية الذين تم سحب منهم المنحة، بالرغم من أنهم يحملون شهادات ولا يمارسون أية نشاطات أخرى، فجاءوا إلى وكالة التشغيل من أجل الفصل في ملفاتهم. ولكن بالرغم من كل هذه المشاكل التي تعترضها، إلا أن ذلك لا ينفي الدور الذي قامت به من ناحية تسيير المنحة والذي لازالت قائمة عليه إلى غاية اليوم من السنة الجارية لسنة 2023م.

ومن بين أهم الاستنتاجات التي توصلنا إليها من خلال تقييمنا لأهم انجازات وكالة التشغيل الوطنية خلال الفترة الممتدة من (2000م-2022م) والتي كان مفادها كالاتي:

- ساهمت وكالة التشغيل الوطنية إلى حد كبير في توفير مناصب العمل للشباب البطالين ذوي الشهادات من خلال برنامج الوساطة الذي تقوم عليه.
- من خلال تقييمنا لمؤشرات تطورات سوق العمل والمتمثلة في الطلب والعرض والتوظيف توصلت إلى أن هناك تفاوت كبير بين هذه المؤشرات، وخاصة من ناحية عدد الطلبات وعدد العروض المتحصل عليها مما اثر ذلك سلباً على نسبة التوظيف. حيث لاحظنا أنه بالرغم من الارتفاع الحاصل في عدد العروض، والذي كان محدود نوعاً ما إلا أن نسبة التوظيف بقيت دون المستوى، وذلك كله راجع إلى عدم موازنة وتنسيق هذه الوكالة من ناحية الاختيار وفقاً للشهادات المطلوبة من قبل أصحاب العروض، وأيضاً تنوع الآليات والبرامج التي اعتمدها وكالة التشغيل في إطار توفير مناصب العمل مما اثر ذلك على نسبة التوظيف.

- استنتجنا كذلك بأن قلة العروض والارتفاع المتزايد لعدد طالبي العمل، هو العائق الأول الذي واجهته وكالة التشغيل من خلال عجزها عن توفير أكبر عدد ممكن من مناصب عمل للشباب البطالين

خلال هذه الفترة. وذلك باعتبار انه لم تكن هناك نشاطات وإمكانيات كافية من قبل الدولة ساعدت على استقطاب اكبر عدد ممكن من المناصب، والذي كان عائدا للحالة الأوضاع الداخلية للدولة وخاصة من ناحية انخفاض أسعار البترول الذي يؤثر على ميزانية العامة للدولة. وبالتالي أدى بدوره إلى تقليص الدولة من حجم الميزانية الموجهة لكل قطاع والتي لم تكن كافية لتسيير شؤونه الخاصة. بالإضافة كذلك إلى ما شهدته الدولة من آثار سلبية بسبب الأزمة الصحية التي تعرضت إليها خلال الفترة الممتدة من (2019م-2021م)، والتي تمثلت في جائحة كورونا والتي أثرت بدورها كثيرا على جميع قطاعات ونشاطات الدولة. وخاصة قطاع الصحة، الذي شهد أوضاعا جد مزرية وهذا ما دفع بالدولة إلى توجيه كل الاهتمام به للخروج من مخلفات هذه الجائحة. كما أثرت كذلك على قطاع التشغيل من خلال زيادة معدلات البطالة جراء نقص عروض العمل، بسبب تقلص معظم نشاطات المؤسسات العمومية والخاصة، وأيضا غياب برامج الاستثمار نتيجة تمديد عملية الغلق التي وضعتها الدولة نظرا لأن أغلبية الدول كانت تعاني من هذه الأزمة الصحية. ولم تكن لها إمكانيات كافية للاستثمار في مشاريع مع الجزائر فقد تم غلق معظم الحدود بغرض منع زيادة تفشي هذا الجائحة. وعليه نتيجة لمخلفات هذه الأزمة عجزت وكالة التشغيل الوطنية بدورها عن توظيف أغلبية الفئات المسجلة نظرا لقلّة عروض العمل، وهذا ما أدى بدوره إلى زيادة معدلات البطالة خلال تلك الفترة حيث بلغ نسبة البطالة خلال سنة 2020م حوالي 14,90 بالمائة مقارنة بسنوات ما قبل الأزمة.

- تم التوصل كذلك إلى أن بعد خروج الجزائر من أزمة الكوفيد وتحسن أوضاعها الداخلية وارتفاع أسعار البترول، زادت عدد طلبات العمل مقارنة ما كانت عليه سابقا خلال فترة هذه الأزمة. وعليه لجأت الدولة إلى ضرورة التقليل من معدلات البطالة من خلال توفير مناصب العمل للشباب البطالين، حيث قامت بإصدار منحة البطالة بداية من سنة 2022م، والتي وجهتها للفئات البطالة الطالبة للعمل لأول مرة وخاصة حاملي الشهادات الجامعية، وذلك بغرض سد الثغرات والفجوات التي كانت موجودة بين مخرجات التعليم وسوق الشغل. حيث وضعت مجموعة من الشروط للاستفادة منها كما تم توجيه مهمة تنفيذ برنامج هذه المنحة إلى وكالة التشغيل الوطنية، وذلك بمساعدة الوكالات المحلية والجهوية التابعة لها عبر كامل التراب الوطني. حيث لعبت هذه الوكالة دورا فعّالا في إطار تسيير وتنفيذ برنامج السلطات الوصية والمتمثل في منحة البطالة، وذلك من خلال تنظيم ملفات الفئات المسجلة وإحصائهم وتحديد الفئات المقبولة المستوفاة لشروط الاستفادة ورفض الفئات التي لا تستوفي على هذه الشروط.

- قامت وكالة التشغيل أيضا بتوظيف عدد معتبر من الفئات المستفاد من منحة البطالة، باعتبار أن هذه المنحة جاءت بصفة مؤقتة فقط، فبمجرد أن يتم إيجاد مناصب عمل مناسبة لهم تسحب منهم هذه المنحة وذلك وفقا لعدد العروض التي استقطبتها .

- استطاعت وكالة التشغيل كذلك من خلال نظام الوساطة، الذي تقوم عليه أن تمتص وتقلص من نسبة البطالة من خلال توفير مناصب عمل، سواء عند فئة الذكور أو فئة الإناث الطالبين للعمل لأول مرة وخاصة خلال سنة 2017م. حيث ارتفعت فيما معدل الطلبات في مجال الوساطة الكلاسيكية عند فئة الذكور أكثر، فقد وصلت إلى 24719 طلب مسجل، وخاصة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16-24 سنة مقابل 16722 طلب مسجل عند الإناث. أما بالنسبة لعدد طلبات الفئات التي سبق لها وان عملت فقد بلغت حوالي 6231 طلب عند فئة الذكور مقابل 750 طلب عند الإناث. ومن خلال ذلك فقد تمكنت وكالة التشغيل من توظيف أغلبية الفئات المسجلة والطالبة للعمل لأول مرة وخاصة عند فئة الذكور. وكان ذلك راجع إلى ارتفاع عدد العروض خلال هذه السنة وخاصة العروض التي استقطبتها من طرف المؤسسات العمومية والتي بلغت حوالي 8137 عرض شغل على غرار المؤسسات الوطنية الخاصة، وكذا المؤسسات الأجنبية والتي بلغت حوالي 3382 منصب شاغر. ومن خلال هذا نستنتج بان وكالة التشغيل الوطنية خلال سنة 2017م تمكنت من توظيف معظم الطلبات المسجلة، والذي كان نتيجة تحسن الأوضاع الداخلية للدولة بسبب ارتفاع أسعار البترول وأيضا قيام الدولة باستكمال مشاريع برنامج الخماسي الأول (2015م-2019م)، والذي تمكن بدوره من خلق فرص عمل من خلال استحداث مؤسسات جديدة ساهمت بدورها في زيادة عروض العمل مما نتج عن ذلك توظيف معظم الفئات البطالة .

- وكنتيجة أخيرة توصلنا إليها من خلال تقييمنا لأهم انجازات وكالة التشغيل الوطنية خلال الفترة الممتدة من (2000م-2020م)، بأنه بالرغم من النتائج التي حققتها هذه الوكالة خلال هذه الفترة من خلال توفير مناصب عمل لمعظم الشباب البطالين وامتصاص وتقليص معدلات البطالة، إلا أنها لم ترق إلى المستوى المطلوب بلوغه من ناحية التوظيف، نظرا أنها مازالت تعاني من بعض النقائص التي تحول دون تحقيق أهدافها بشكل كامل والقيام بدورها على أحسن وجه، وخاصة من ناحية ضعف الموارد المالية والميزانية المخصصة لها مما يجعلها ذلك تتراجع تدريجيا في أداء وظائفها، بالإضافة إلى ضعف شراكات الدولة مع القطاع الخاص الذي يساهم بدوره في خلق مناصب العمل وأيضا نقص إمكانياتها البشرية والكفاءات المتخصصة لتسيير شؤونها، مما اثر ذلك على عدم موازنتها بين طلبات

وعروض العمل نظرا لغياب حسن التوجيه والإرشاد وفقا لمتطلبات وكفاءات كل طالب. لذلك لا بد على هذه الوكالة أن تعمل على خلق برامج تكوين لها لكي تكون هناك مرونة في التسيير، وان تعمل على خلق شراكات مع القطاع الخاص لكي تتمكن من استقطاب عروض اكبر و بالتالي التخفيض من انتشار ظاهرة البطالة . وذلك باعتبار أن من بين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها هذه الوكالة هي تطوير مهارات وكفاءات الشباب البطالين ، وذلك من خلال تدريبهم وتأهيلهم للحصول على فرص عمل تتناسب مع هذه المؤهلات . وكنتيجة لما سبق يمكننا القول بان وكالة التشغيل الوطنية كان لها دور جد فعال في إطار توفير مناصب العمل والتقليص من حدة البطالة من خلال نظام الوساطة الذي تقوم عليه خلال الفترة الممتدة من (2000م-2022م).

**المطلب الثاني : تقييم دور وكالة التشغيل الوطنية من خلال طريقة ونمط تنظيمها وتسييرها**

**الإداري:**

تطرقنا في هذا المطلب إلى عرض تقييم حول طريقة ونمط تسيير وكالة التشغيل الوطنية. وذلك من خلال قيامي بتقييم الكيفية أو الطريقة التي تسيير وتعمل بها، وفقا لما حدده لها القانون و ما هو معمول به حاليا .وباعتبار أن وكالة التشغيل الوطنية من بين أهم الأجهزة التي استخدمتها الدولة الجزائرية في إطار التشغيل من اجل محاربة البطالة من خلال توفيرها لمناصب العمل، وبذلك أصبحت تعتبر الوسيط بين طالبي العمل المبتدئين وسوق الشغل، فقد قام القانون بتحديد مهامها وألزمها بالقيام بها دون أي تقصير، وذلك ما يتضح لنا انه لا يوجد لهذه الوكالة استقلالية في التصرف الإداري، بالرغم من أن القانون منح لها الاستقلال المالي والإداري، وذلك وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 77-06 المؤرخ في 18 فيفري 2008م، المتعلق بتسيير وأداء مهامها .فهذا المرسوم عرفها على أنها مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، فهنا نلاحظ أن هذا القانون منح لها صلاحيات التسيير المالي والإداري وأعطاهها الاستقلالية في ذلك.<sup>1</sup> لكن عندما نأتي من ناحية التطبيق نلاحظ بان هذه الوكالة لا يوجد لها الاستقلالية التامة في تسيير شؤونها، بالرغم من أنها ذات طابع خاص فكل عمل تقوم به راجع إلى تسيير السلطات المعنية بذلك ولا يوجد لها أيضا حرية

<sup>1</sup>المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 77-06، مرجع سابق.

التصرف المالي في إدارتها، بالرغم من انه القانون نص على ذلك. لكن عندما نأتي من ناحية التطبيق نرى بأنه هناك تعارض كبير، كما نلاحظ أيضا بأنه نظرا للتطورات والتغيرات التي شهدتها الدولة بسبب المرحلة الانتقالية التي مست الاقتصاد الوطني أي الانتقال من النظام الاشتراكي إلى نظام اقتصاد السوق، ونظرا ما اثر عليها من خلال التخلي عن بعض الضمانات التي كانت تعمل بها سابقا خلال المرحلة الاشتراكية، مما ساهم هذا بدوره في حدوث اختلالات في جميع القطاعات ومن بينها نجد قطاع التشغيل، فلم يبقى سوق الشغل جزاء ذلك التغير الذي حصل من المحافظة على توازنه الكامل فطرات عليه هو الأخر تغييرات واختلالات، مما أدى ذلك بالدولة إلى ضرورة إيجاد الوسائل اللازمة للتحكم فيه والتقليل من حدة البطالة التي كانت منتشرة آنذاك، حيث نرى انه من بين تلك التغيرات والتعديلات التي أدخلتها الدولة على قطاع التشغيل نجد المرونة في التسيير، وعليه ما أدى إلى عجز وكالة التشغيل عن الوصول إلى المرونة المطلوبة نظرا لإتباعها الطابع الخاص في التسيير والذي لم يكن له كامل الاستقلالية في التنظيم الإداري، بالرغم من أنها تحتوي على مجلس إدارة يقوم بتسيير شؤونها هو الأخ، والذي سبق وان تطرقنا إليه في آليات عمل وكالة التشغيل و له تمثيل متعدد من مختلف الجهات الوصية، وأيضا قيامها على مدير عام يعتبر كمصدر استشارة في تولي إدارتها، إلا أننا نلاحظ بأنه لا يملك الاستقلالية في تعيين أعضائه، فالكل راجع إلى سلطة الوزير المكلف بالعمل والتشغيل باعتباره هو المسؤول عن تعيينهم أو بناء على اقتراح منه، كما نجد بان القرارات التي يتم اتخاذها بخصوص شؤون عمل هذه الوكالة، لا تتم إلا من طرف الوزير المكلف بالعمل باعتباره هو المصادق على مداوالات مجلس إدارة هذه الوكالة والتوظيف الذي يتم على مستواها، وأيضا نجد بأنه لا يوجد لهذه الوكالة سلطة التوقيع على مختلف الاتفاقيات أو العقود المتعلقة بالتنصيب والتوظيف، الذي يتم على مستواها من خلال العروض التي يتم إرسالها إليها، بالرغم من انه القانون المنظم لها حسب ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 77-06، الذي منح لها إمكانية الحصول على إيرادات تخص نشاطاتها، وهذا ما يجعلنا نتساءل إذا كان نمط التسيير الخاص لوكالة التشغيل إمكانية خروجها عن القيام بأداء مهامها في إطار تحقيق المنفعة العامة، أو لجوءها إلى تحقيق الربح المادي دون مراعاة متطلبات طالبي الشغل، مع العلم أنها لا تقوم بتسيير أية برامج نشطة ومريحة ماعدا برنامج المساعدة على الإدماج المهني الذي سبق وان تطرقنا إليه الذي قامت بتولي مهمة تسيير وصرف نفقاته من الناحية العملية، وذلك من قبل مدير التشغيل على مستوى الولاية، وبذلك يمكننا القول بأنه حصلت هذه الوكالة على نوع من الاستقلالية خلال أدائها لمهمة هذا البرنامج. لكن هذا

لا ينفي عدم حصولها على الاستقلالية المالية والتامة في قيامها بتسيير مختلف البرامج الأخرى. وعليه يمكننا القول، بأنه نظرا للتداخلات المتشابكة بين ما هو قانوني وما هو تطبيقي أو واقعي، أي انه نظرا لغياب الاستقلالية التامة للتصرف من قبل وكالة التشغيل في تسيير شؤونها والقيام بأداء مهامها، مما أثر ذلك بدوره على عدم تحقيقها لنتائج ايجابية بخصوص توفير مناصب العمل والحد من ظاهرة البطالة بالرغم من أنها ساهمت في خفض معدلات البطالة عن طريق توفير مناصب عمل باعتبارها وسيط بين عروض وطلبات العمل، لكن ذلك لا ينفي عجزها الشامل عن توفير اكبر عدد ممكن من المناصب، وخاصة ما أثبتته الواقع وما أثبتته الإحصائيات التي سجلتها بخصوص عدد الموظفين من قبل المقارنة بين عدد العروض المتوفرة، وعدد الطلبات المسجلة على مدار السنوات. وذلك بطبيعة الحال راجع إلى عدم استقلاليتها وأيضا راجع إلى عرقلتها هي الأخرى في التسيير من خلال عدم اعتمادها على مقاييس واضحة وشفافة في التسيير، كما نرى كذلك بأنه لا يمكن لهذه الوكالة من تحقيق المرونة في التسيير الخاص الذي تقوم عليه حاليا، وذلك راجع إلى عدم التركيز الإداري والمتمثل في عدم تمتع هذه الوكالة بالاستقلالية وحرية التصرف في تولي القيام بمهامها، وذلك باعتبار انه كل عمل تقوم به راجع إلى السلطات الوصية بذلك، وعليه يمكن لهذه الوكالة أن تحقق نتائج معتبرة في إطار التشغيل من خلال قيام الجهات المعنية بالتشغيل منحها حرية التصرف والاستقلالية إلى حد ما من اجل القيام بمهامها. وبالتالي تحقيق نتائج معتبرة في إطار توفير مناصب العمل والتقليل من حدة البطالة، وأيضا تقوم هي بدورها من الاعتماد على مقاييس الشفافية والمساواة والعدالة في إطار توفير مناصب العمل للشباب طالبي العمل، والموازنة بين هذه العروض والطلبات التي يتم إرسالها إليها، وعليه يمكن القول بأنه عجز هذه الوكالة عن التقليل من نسبة البطالة راجع إلى طريقة تسييرها بالدرجة الأولى والسلطات الوصية بالدرجة الثانية. وذلك من خلال سوء تسييرها لمهامها وعجزها عن مواجهة مختلف المشاكل التي تعترضها، وأيضا من جهة أخرى عائد للسلطات الوصية من خلال عدم منحها الاستقلالية التامة، وأيضا غياب الرقابة التي تعتبر عنصرا مهما في تسيير أية مؤسسة كانت فإذا غابت ضعف أداء المؤسسة مهما كان أداؤها. وأيضا افتقار هذه الوكالة لوسائل التقييم والقياس الإحصائي الكفيل بتقديم حقائق حول نسب البطالة التي تعاني منها شريحة الشباب بالدرجة الأولى، وذلك ما أدى بالسلطات إلى ضرورة تحسين خدماتها، وذلك من خلال تكوين إطارات عن طريق الاستفادة من الدول الرائدة في هذا المجال، وخاصة ما تعلق بتقنيات تسيير العرض والطلب، حيث قامت الدولة بتوقيع بروتوكول اتفاق مع المصلحة العمومية للتشغيل

السويدية بتاريخ 21-9-2010م، بمقر وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، يهدف لمدة سنتين إلى تطوير مناهج تحليل معطيات سوق العمل وطر الوساطة التي يجب أن توفرها المصالح العمومية للتشغيل، وتدعيم ذلك من خلال تنظيم الملتقيات والدورات التكوينية المتعلقة بتقنيات التقويم والإحصاء لتسيير العروض والطلبات.<sup>1</sup>

كما نرى أنها بالرغم مما حققته من نتائج ايجابية في إطار تسيير سوق الشغل من خلال عدد الطلبات والعروض، إلا أنها تبقى غير كافية لتحقيق الأهداف المرسومة التي قامت بتسطينها، وخاصة ما يعترضها ويعرقل نشاطها من مختلف المشاكل الإدارية والعملية. وبذلك يضعف دورها كآلية مهمة في تنفيذ مختلف البرامج التي سطرها الدولة في إطار السياسة التشغيلية.

وعليه كنتيجة لما سبق يمكننا القول بأنه لم يكن هناك تنظيم إداري محكم لأداء وكالة التشغيل الوطنية، وذلك نظرا لقيامها على عدم التركيز الإداري، وبالتالي عدم حصولها على الاستقلالية التامة في تسيير شؤونها والقيام بأداء مهامها بكل حرية، بالرغم من أن القانون منحها الصلاحية في ذلك إلا أننا عندما نأتي من ناحية التطبيق نجد انه هناك غياب تام لهذه الاستقلالية، وهذا ما عرقل نشاطها، وبالتالي لم تحقق نتائج محكمة في إطار التوظيف ومحاربة البطالة .

### المطلب الثالث: أهم العوائق والنقائص التي تتعرض لها وكالة التشغيل الوطنية

إن حجم النقائص والمعوقات التي تواجه عمل وكالة التشغيل كبيرة ومعقدة، وذلك باعتبار أن الدولة الجزائرية من أكبر المجتمعات الفتية أي تشكل فيها فئة الشباب أكبر شريحة، مما صعب على الدولة توفير مناصب شغل كافية ودائمة لها، وذلك مما أدى إلى صعوبة هذه الوكالة في معالجة إشكالية التشغيل لدى هذه الفئة، وذلك باعتبار أن وكالة التشغيل من بين أهم الأجهزة التي اعتمدها الدولة بغرض تنظيم سوق الشغل وتوفير مناصب عمل للشباب. ومن بين هذه المشاكل والعوائق والتحديات التي تواجهها هذه الوكالة نجد:

- انعدام الشفافية والنزاهة في تعاملات هذه الوكالة مع البطالين وسيادة المحسوبية والموالة في التوظيف والإدماج.

- غياب الحوار والمرافقة للتأكد من استفادة المتعاقدين من الخبرة اللازمة والتعامل بلغة الأرقام، حيث نرى من خلال هذا انه هناك تهاون من قبل موظفي وكالة التشغيل، وخاصة من ناحية متابعة الذين تم توظيفهم إذا كان بإمكانهم العمل في تلك المؤسسات التي تم توجيههم إليها، بحيث نرى بأنه معظم

<sup>1</sup> محمد بن سعيد، دور وكالة الوطنية للتشغيل في عقد العمل، مذكرة نهاية الدراسة، 2017م، 2018م، ص50.

طالبى العمل الذين تم توجيههم وإدماجهم لا تتواءم خبراتهم مع المنصب الذي يتولون تسييره، وذلك راجع إلى عدم قدرة هذه الوكالة في المساواة بين الكفاءات.

- التهاون والتأخير في تقديم الخدمات نظرا للإجراءات البيروقراطية المعقدة، حيث نرى بان هناك عجز كبير من قبل وكالة التشغيل في تسيير شؤون ومتطلبات طالبي العمل، بالرغم من انه هناك سهولة من الناحية التكنولوجية، التي سهّلت عليهم أداء مهامهم وأيضا غياب الرقابة التي تساهم بدورها بشكل كبير في تسيير شؤون الإدارات والأفراد عامة.<sup>1</sup>

- كذلك من بين النقائص التي تتعرض إليها وكالة التشغيل انه لا يوجد هناك تنسيق ومساواة في توجيه وإرشاد طالبي العمل نحو الوظائف، ووفقا لما يتناسب ويتوافق مع مؤهلاتهم وقدراتهم المعرفية والعلمية، مما أدى ذلك إلى ضعف في الأداء والتسيير. كما نرى كذلك انه هناك تهاون في اختيار عدد الطلبات حسب عدد العروض أو عدد المناصب المتوفرة، بحيث نجد هناك مسجلين لا يملكون شهادات تؤهلهم لتقلد المنصب في حين أشخاص يملكون شهادات وكفاءات ولكن لا يتم اختيارهم، وهذا ما ساهم بدوره في الزيادة من نسب البطالة .

- كذلك من بين النقائص التي تحتوي عليها هذه الوكالة، انه هناك صعوبة في الحصول على المعلومات الكافية عن عروض العمل المتوفرة ونوعيتها، وأيضا عدد الطلبات المتوفرة . حيث نجد بان هذه الوكالة لا تقوم بالإفصاح الحقيقي والكامل عن كل العروض المتوفرة من اجل التوظيف، وهذا ما ساهم بدوره في امتناع أغلبية الشباب البطالين إلى اللجوء إليها من اجل إيجاد مناصب عمل لهم، وذلك نظرا أنها لا تعطي أرقام حقيقية عن عدد العروض المتوفرة .

- نجد انه هذه الوكالة بالرغم من تسييرها لمنحة البطالة التي تم إصدارها، إلا انه هناك مشاكل كبيرة تتعرض إليها هذه الوكالة من ناحية تسيير المنحة، وهذا وفقا لما لاحظته من خلال إجرائي لمقابلات مع موظفيها وما لاحظته من مشاكل من ناحية تسيير هذه المنحة، حيث لاحظت انه هناك عدد كبير من الأفراد يلجئون إلى هذه الوكالة بسبب عدم صب هذه المنحة لهم، وهذا ما يدل على أن هذه الوكالة لم تستطع من تسيير هذه المنحة إلى حد معتبر.

- أما بالنسبة للمشاكل التي تواجه هذه الوكالة نجد : انه هناك ارتفاع متزايد في عدد طالبي العمل، مما أدى ذلك إلى عجز هذه الوكالة عن توفير مناصب عمل كافية لهم، وخاصة خريجي الجامعات وذلك

<sup>1</sup>انظر: بن صابر بن عزوز ، الوجيز في شرح القانون العمل الجزائري الكتاب الثاني ،نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عليها ، ط1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر 2010م، ص33-34 ، وأيضا: سلسلة مواضيع الثقافة العامة لاجتياز المسابقات على أساس الشهادات وعلى أساس الاختبار ، الجزء الثاني ، ص07.

راجع إلى انه لا يوجد هناك تنسيق وموازنة بين مخرجات التعليم وسوق الشغل، مما أدى ذلك بدوره إلى زيادة في عدد البطالين وبالتالي زاد من نسبة البطالة.

- عجز هذه الوكالة عن قيامها بشراكات مع المؤسسات التي تساهم بدورها في الاستثمار في هذه الوكالة، مما يساهم ذلك في خلق فرص عمل جديدة لطالبي العمل.

- كذلك نجد انه هناك ضعف في قيامها بمهمة الوساطة في سوق الشغل، مما ساهم ذلك بدوره في وجود اختلالات في إطار تقريب عروض العمل من الطلبات، وكذلك من بين المشاكل التي تواجهها نجد انه هناك انعدام للمرونة في المحيط الإداري والمالي والتي تشكل عائقا كبيرا أمام الاستثمار، حيث نجد أن هناك خلل في تسيير مهام هذه الوكالة وغالبا ما يعود إلى مشكل الميزانية المخصصة لها، والتي تساهم بدورها في تسيير شؤونها، وبالتالي خلق فرص عمل للشباب البطالين، فنجد انه الميزانية الممنوحة لهذه الوكالة تكون حسب الميزانية العامة للدولة، فإذا كانت في ارتفاع فبطبيعة الحال تكون الميزانية الموجهة إليها معتبرة، أما في حال كانت الميزانية العامة للدولة محدودة أو متوسطة، فبطبيعة الحال الميزانية الموجهة إلى هذه الوكالة تكون متوسطة ومحدودة، وبالتالي لا يكون هناك تسيير شامل لأدائها وذلك كله راجع إلى سعر البترول باعتباره هو المتحكم في ميزانية الدولة وفي كل القطاعات، وذلك باعتبار أن الدولة الجزائرية دولة ريعية بالدرجة الأولى . فنجد انه كل الميزانيات التي تخصصها لمختلف قطاعاتها تكون من ميزانية البترول وهذا ما جعله المتحكم في اقتصاد الدولة .

وعليه يمكن القول من خلال تناولنا لهذا المطلب، بأنه هناك العديد من النقائص التي تحتوي عليها وكالة التشغيل الوطنية، وخاصة من جانب معالجتها لعروض وطلبات الشغل بالرغم من انه تمكنت من التقليل من نسبة البطالة عبر توظيف فئات معينة من الشباب البطالين، إلا انه لم تتمكن من توظيف بشكل دائم وشامل وذلك عائد إلى أنها تقدم وظائف قليلة مقارنة مع عدد العروض أو عدد المناصب المتوفرة إلى جانب أنها لم تقم بالتوجيه والإرشاد، حسب ما يتوافق ويتلاءم مع متطلبات ومؤهلات الأفراد مما أدى ذلك على عدم إمكانيتهم من التوظيف الدائم . بالإضافة إلى انه هذه الوكالة لم تركز على عنصر الشفافية والنزاهة في تعاملاتها مع البطالين، أي انه لم يكن هناك مساواة وعدالة في توزيع المناصب المتوفرة بين طالبي العمل البطالين وغيرها من النقائص الأخرى المتعلقة بجانب التسيير والتوزيع، وخاصة ما نشاهده حاليا مع منحة البطالة التي وكلت إليها تسييرها وتوزيعها حسب المستحقين لها، حيث نجد انه هناك مشاكل عديدة تواجهها من ناحية تسييرها، وأنها لم تقم بتوظيف أصحاب هذه المنحة وخاصة ذوي الشهادات، بالرغم من انه هناك بعض العروض

التي تتلقاها، ولكن ذلك لا ينفي ما حققته من خلال تقليلها من نسبة البطالة إلى حد معتبر، كما انه هناك بعض المشاكل التي تتعرض إليها، وخاصة من ناحية ازدياد عدد طلبات العمل من قبل خريجي الجامعات، ممّا أدى ذلك إلى عجزها عن توفير مناصب عمل كافية لهم وذلك راجع إلى انه لا يوجد هناك تنسيق من قبل السلطات الوصية بين مخرجات التعليم وسوق الشغل، وذلك ما زاد من نسبة البطالة وعجز هذه الوكالة بالمقابل عن توفير مناصب عمل لهم، وغيرها من التحديات والمشاكل القانونية والإدارية التي تتعرض لها. ولكن يمكن القضاء على كل هذه المشاكل والعراقيل والنقائص من خلال التنسيق والتشاور والتعاون بين مختلف القطاعات الإنتاجية والتشغيلية التي تقوم بدورها بخلق فرص عمل، وأيضاً لا بد على هذه الوكالة أن تقوم بدورها على أكمل وجه، وذلك بالاعتماد على المرونة والشفافية في التعاملات الإدارية والإجراءات البيروقراطية، وخاصة ما يتعلق بتوجيه طالبي العمل كل حسب مؤهلاته وقدراته المعرفية والعلمية، وأيضاً استعمال الشفافية في الاختيار عند القيام بتسجيلهم حتى يكون هناك عدالة في التوظيف وإقبال كبير نحو هذه الوكالة، وذلك من خلال تسهيل إجراءات الحصول على مناصب عمل من خلال نظام الوساطة الذي تقوم عليه.

### المطلب الرابع: تحليل نتائج استمارة الاستبيان

لقد تم الاعتماد في معالجة هذه الدراسة على أداة رئيسية من اجل البحث وهي استمارة الاستبيان، والتي تكون عن طريق المقابلة، والتي قمت بإجرائها مع مدير وموظفي وكالة التشغيل الوطنية بالجزائر العاصمة أي المديرية العامة للتشغيل، حيث اعتمدت على استمارة الاستبيان في التحليل من اجل الخروج بنتائج محكمة ودقيقة حول إمكانية مساهمة وكالة التشغيل الوطنية في توفير مناصب العمل للشباب البطالين والتقليص من معدلات البطالة، وذلك باعتبار هذه الأداة تتناسب مع المنهج أو الأسلوب الذي اعتمده في الدراسة، وهو المنهج الكمي التحليلي . كما تعرف استمارة الاستبيان بأنها عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة، توجه إلى الأفراد من اجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف معين، والذي يشكل محل الدراسة. كما يتم تنفيذ هذه الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن يتم إرسالها إلى المبحوثين عن طريق البريد الإلكتروني المتعلق بهم.

وعليه من خلال الاستمارة التي قمت بانجازها والتي نفذت عن طريق المقابلات الشخصية التي قمت بها مع المدير العام لوكالة التشغيل الوطنية، وموظفيها الإداريين بالجزائر العاصمة تمكنت

من الوصول إلى نتائج محكمة تتعلق بمدى مساهمة هذه الوكالة في توفير مناصب والتقليل من حدة البطالة. حيث قمت بإعداد هذه الاستمارة بهدف الحصول على المعلومات الكافية من قبل موظفي وكالة التشغيل من أجل معرفة أهم الأدوار والمهام التي تقوم بها هذه الوكالة وكيفية مساهمتها في إطار توفير مناصب العمل للشباب البطالين، وخاصة خريجي الجامعات وخصوصا مع منحة البطالة التي تعمل عليها حاليا. وذلك بعد قيامي بعرضها على الأستاذ المشرف للنظر حولها وبعد التعديل الذي قمت به من ناحية صياغة الأسئلة الموجهة، ثم قمت بتوزيعها على مفردات العينة والمتمثلة في موظفي إدارة وكالة التشغيل بالجزائر العاصمة. وبعد الحصول على مختلف الإجابات المتعلقة بمعرفة دور وكالة التشغيل وأهم مساهماتها التي قامت بها في إطار امتصاص البطالة، قمت بتفريغ أهم البيانات التي تحصلت عليها وتحليلها بنظام SPSS-، وذلك باعتبار أن هذا النظام يقوم بتحليل النتائج بطريقة دقيقة ومتقنة وذلك من خلال تحليل وصفي للبيانات من خلال حساب عدد التكرارات المتعلقة بإجابات المبحوثين حول أسئلة الاستمارة ووضعها في جداول ومخططات للخروج بنتائج عامة لهذه الأسئلة التي تم صياغتها.

\* تحديد العينة: تعتبر العينة بمثابة المجال الذي تجرى فيه الدراسة، فهي عبارة عن جزء من أفراد المجتمع يتم إجراء عليهم هذه الدراسة، وذلك من خلال جمع البيانات المتعلقة بالدراسة ميدانيا من خلال التواصل معهم وتقديم مجموعة من التساؤلات والاستفسارات، للخروج في الأخير بنتائج دقيقة، يتم تعميمها في الأخير على كل أفراد المجتمع الآخرين. حيث يعتبر تحديد العينة خطوة أساسية في البحث العلمي ولا يمكن للباحث أن يتجاوزها. وكتعريف شامل للعينة تعرف بأنها: "عبارة عن عدد محدود من المفردات التي سوف يتعامل معها الباحث منهجيا، ويسجل من خلال هذا التعامل البيانات الأولية المطلوبة من أجل الدراسة، كما يشترط في هذا العدد أيضا أن يكون ممثلا لمجتمع البحث في الخصائص والسمات التي يوصف من خلالها هذا المجتمع".<sup>1</sup>

ومنه فإن موضوع الدراسة يتمحور حول دور الوكالة الوطنية للتشغيل في امتصاص البطالة في الجزائر، ومنه فإن عينة الدراسة أو مجتمع الدراسة هو موظفي الوكالة الوطنية للتشغيل، وبالتحديد الموظفين الإداريين المتكلفين بملفات طالبي العمل بالوكالة في الجزائر العاصمة، ثم قمت بتوزيع الاستمارات عليهم. وعليه فقد كان عدد العينة محدود على حسب عدد موظفي إدارة الوكالة

<sup>1</sup> فضيل دليو، اتجاهات البحث وأسسها وتقنياته في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية (د.ت.ن)، قسنطينة، ص35.

- المكلفين بدراسة وتنظيم ملفات طالبي العمل، وذلك استنادا أني قمت بتوجيه هذه الاستمارة إليهم بالتحديد من اجل معرفة هل فعلا قامت هذه الوكالة بعمليات وظيفية وكان لها دور أم لا، بحيث كان عددهم حوالي 35 موظف في الجانب الإداري فقط، وبذلك حددت العينة المدروسة على حسب هذا العدد. ومنه فقد تضمنت استمارة الاستبيان التي قمت بانجازها لإعداد هذه الدراسة، وبعد قيامي بتوزيعها على موظفي الوكالة وقيامي بتعديلها من خلال حذف بعض الأسئلة التي كانت غير لائقة للإجابة، وبعد ذلك فقد استقرت هذه الاستمارة بدورها على ستة محاور أساسية، والتي بدورها تتضمن على 29 سؤال موجه لمجتمع البحث. وعليه قد تم تصنيفها على الشكل التالي:
- واجهة الاستمارة والتي تم فيها تحديد المعلومات الشخصية المتعلقة بالطالبة والمتمثلة في: اسم الطالبة، ميدان التخصص، الشهادة المحضرة، الأستاذ المشرف على الدراسة، المؤسسة الجامعية، السنة الدراسية الخاصة بتحضير الدراسة.
  - محور البيانات الشخصية والمتعلقة ببيانات المبحوثين أو المجيبين على تساؤلات الاستمارة وبالتحديد موظفي إدارة وكالة التشغيل بالجزائر العاصمة. وقد تضمن هذا المحور خمسة أسئلة (5) تمثلت في: الجنس، المستوى التعليمي، السن، سنوات الخبرة، المنصب الذي يشغله.
  - المحور الأول والذي قمت فيه بصياغة عنوان رئيسي للمحور والمتمثل في مدى مساهمة وكالة التشغيل الوطنية في تحقيق العدالة في الحصول على فرص التشغيل، وقد تضمن هذا المحور على خمسة أسئلة (5 أسئلة).
  - المحور الثاني والذي يتمحور على عنوان رئيسي والذي كان مفاده حول مدى تأثير المعوقات التنظيمية على تحسين خدمة عمل الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير مناصب العمل. والذي تضمن بدوره هو الآخر على خمسة أسئلة (5 أسئلة).
  - المحور الثالث والذي كان عنوانه الرئيسي يتعلق بمدى إمكانية وكالة التشغيل على استخدام تكنولوجيا الإعلام لتحقيق الوساطة الالكترونية في إطار التوظيف. وقد تضمن هذا المحور أيضا على خمسة أسئلة (5 أسئلة).
  - المحور الرابع والذي كان عنوانه الرئيسي يتمحور حول مدى تأثير نقائص الإدارات المتعلقة بالتشغيل على عمل وكالة التشغيل، وقد تضمن أربعة أسئلة (4 أسئلة).
  - المحور الخامس والذي تعلق بدور وكالة التشغيل في الحد من تدخل العلاقات الشخصية، وقد تضمن هذا المحور على سؤالين (2 أسئلة).

- أما المحور السادس والأخير، فقد خصصته للإجابة عن إمكانية ومدى مساهمة وكالة التشغيل في توفير مناصب عمل للشباب بعد منحهم منحة البطالة. وقد تضمن هذا المحور على سبعة أسئلة (7 أسئلة). بحيث حرصت من خلال صياغة وانجاز هذه الاستمارة على ترتيب الأسئلة وتوضيحها وإعطائها الصيغة المباشرة للإجابة (نعم أو لا)، وذلك من أجل عدم وضع الفرد أو المجيب في حالة الغموض وترك المجال مفتوح له .

\* إعداد الاستمارة للتحليل الإحصائي في برنامج SPSS:

لقد تم إعداد استمارة البحث بعد ما تم تحديد أبعاد الموضوع، وإدراك أهمية المعلومات المطلوبة وعلاقتها بالموضوع محل الدراسة. ومن خلال التعرف على مجتمع أو عينة الدراسة، وعليه فمن خلال المقابلات التي أجريتها مع موظفي الوكالة الوطنية للتشغيل ومديرها العام والمعلومات التي تم الحصول عليها من طرفهم، وأيضاً الأسئلة التي قمت بتوزيعها على موظفي الإداريين العاصمة وحصولي على أهم الإجابات المتعلقة بمختلف التساؤلات المحورية التي قمت بصياغتها ومعالجتها حول هذه الوكالة قمت بتفريغ هذه البيانات أو الإجابات المتحصل عليها في جداول وتحليلها إحصائياً. \* عرض وتحليل البيانات:

تعتبر مرحلة تفريغ البيانات والتعليق عليها من أهم مراحل البحث الميداني، إذ على أساسها يبين الباحث نتائجه إذا أراد الموضوعية والمصداقية للبحث، وتأتي هذه المرحلة بعد النزول إلى الميدان وإتمام الدراسة الميدانية بتطبيق الاستمارة على عينة البحث، والتي يجب أن تكون ممثلة لمجتمع البحث. وبالتالي تكون البيانات والمعطيات التي تتضمنها معبرة عن الواقع وتدل بصدق عن المجتمع. وعليه لقد تم تفريغ استمارة الاستبيان باستخدام برنامج SPSS، حيث قسمت استمارة الاستبيان إلى ستة فصول تطبيقية تحتوي كل منها على أسئلة المحاور التي أجاب عنها المبحوثين، حيث تضمنت الاستمارة المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة، ليبحت المحور الأول في مدى مساهمة وكالة التشغيل في تحقيق العدالة في الحصول على فرص التشغيل، بينما خصص المحور الثاني لمعالجة مدى تأثير المعوقات التنظيمية على تحسين خدمة عمل وكالة التشغيل في توفير مناصب العمل، أما في المحور الثالث فتطرق فيه إلى مساهمة وكالة التشغيل في تحقيق الوساطة الالكترونية من خلال استخدامها لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، أما بالنسبة للمحور الرابع فعالج مدى تأثير نقائص الإدارات والمؤسسات الأخرى التي لها علاقة بالتشغيل على عمل هذه الوكالة. أما في المحور الخامس تطرقت فيه إلى دور وكالة التشغيل في الحد من تدخل العلاقات الشخصية، أما في المحور السادس والأخير

فتطرق فيه إلى مدى نجاح وكالة التشغيل في توفير مناصب العمل للشباب البطالين بعد إصدار منحة البطالة .

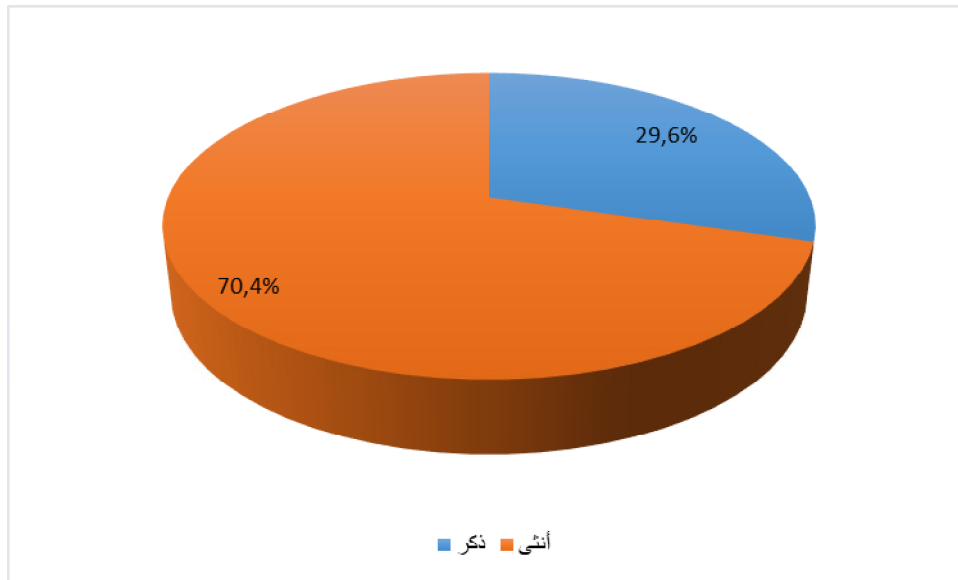
محور البيانات الشخصية:

الجدول رقم 13: توزيع العينة حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية %	التكرار		
29,6	8	ذكر	الجنس
70,4	19	أنثى	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

الشكل رقم 6: يوضح طبيعة توزيع الموظفين في الوكالة الوطنية للتشغيل بالجزائر العاصمة



يمثل الجدول رقم 12 توزيع العينة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ أن عدد المبحوثات الإناث أكبر من عدد المبحوثين الذكور، حيث بلغت نسبة إجابات الإناث 70.4% أما عددهن فكان حوالي 19 فردا، بينما بلغت نسبة الذكور 29.6%. أما بالنسبة لعددهم فقد كان بالتحديد حوالي 08 افراد، ولعل مرد هذه النتيجة يعود إلى انه المرأة أصبحت اليوم تتقلد المناصب الإدارية بنسبة أكبر من الرجال،

وذلك نظرا لاتساع رغباتها في التخصصات الجامعية التي يطلبها العمل الإداري . حيث بلغ العدد الإجمالي للمبحوثين حوالي 27 فرد الذين شاركوا في الإجابة عن الاستمارة لمعرفة مدى رأيهم حول موضوعي دراستي والذي يتمحور حول دور الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير مناصب الشغل وامتصاص البطالة في الجزائر.

أما بالنسبة للشكل الموضح أعلاه فيبين لنا النسبة المئوية الإجمالية لعينة الدراسة، والتي تراوحت بين فئة الذكور وفئة الإناث، حيث نلاحظ أن النسبة الغالبة المجيبة عن تساؤلات الاستمارة، تمثلت في فئة الإناث مقارنة بنسبة فئة الذكور نظرا لأنه أغلبية المشتغلين العاملين في الوكالة إنا

الجدول رقم 14: توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة العمرية.

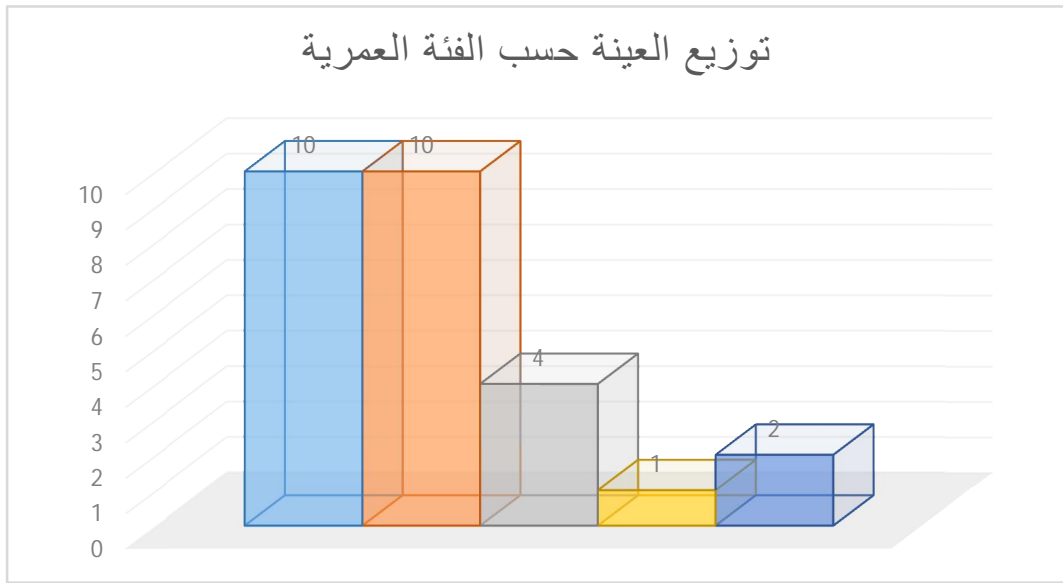
النسبة المئوية %	التكرار	الفئة العمرية	
37%	10	من 30 إلى 35 سنة	الفئة العمرية
37%	10	من 36 إلى 40 سنة	
15%	4	من 41 إلى 45 سنة	
4%	1	من 46 إلى 50 سنة	
7%	2	أكثر من 50 سنة	
100%	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يمثل الجدول الموضح أعلاه، توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئات العمرية لمفردات عينة الدراسة رقم من المبحوثين هم الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 سنة و 40 سنة، حيث بلغت نسبتهم 37%، ثم يليها الفئات التي تتراوح أعمارها ما بين 41 إلى 45 سنة بنسبة 15%، ثم تأتي مفردات العينة التي يتراوح عمرها أكثر من 50 سنة بنسبة 7%. وأخيرا تأتي الفئات التي يتراوح عمرها ما بين 46 إلى 50 سنة، وعليه فمن خلال تحليلي لأعمار هذه الفئات اتضح لي بان أغلبية المشاركين في الاستبيان الخاص هم الفئات الشابة التي يتراوح عمرها ما بين 30 إلى 40 سنة، والتي مثلت اكبر نسبة من ناحية

الإجابة عن أهم محاور الاستمارة . ولعل مرد هذه المعطيات يعود إلى طبيعة العمل بهذه المؤسسة أو الوكالة وسياسة التشغيل الإداري القائم على نوع الشهادة المتحصل عليها من قبل موظفي هذه الوكالة، حيث أن أغلبية المبحوثين هم ذات شهادات وخبرات وكفاءات عالية وذلك استنادا لأعمارهم وهذا ما يبين لنا أن أغلبية المشتغلين في هذه الوكالة هم شباب مقارنة بالفئات البالغة

الشكل رقم7: يوضح سن العينة المدروسة والمتمثلة في موظفي الوكالة الوطنية للتشغيل بالجزائر العاصمة



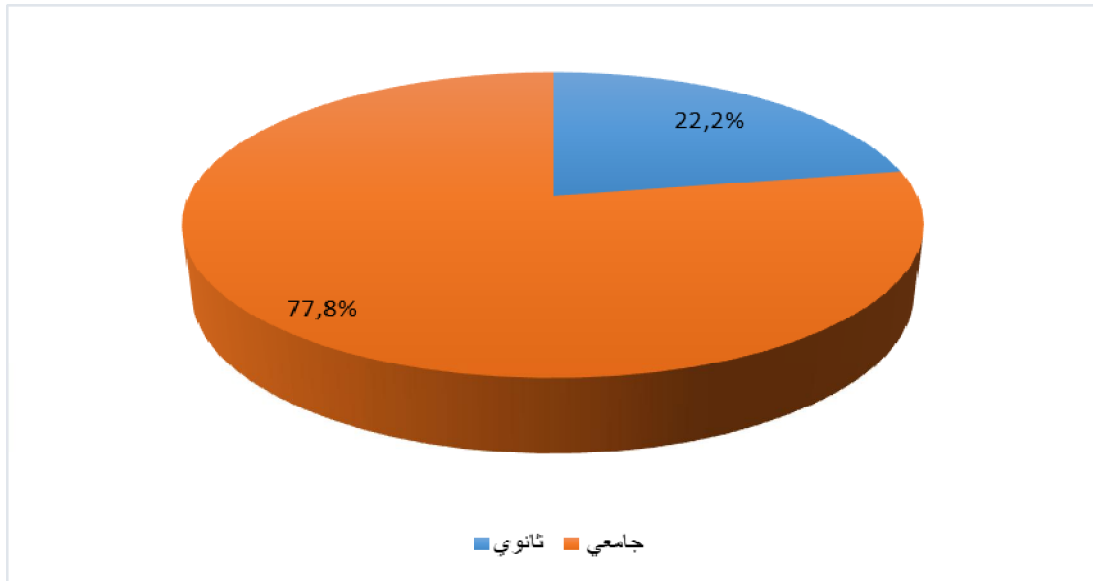
حيث نلاحظ من خلال منحنى الأعمدة الموضح أعلاه، بأن أكبر نسبة مجيبة على محاور استمارة البحث، والتي بلغت معدل 37% كانت للمبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 سنة -40 سنة مقارنة بالفئات العمرية المبحوثة الأخرى .

الجدول رقم 15: توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي .

النسبة المئوية %	التكرار		
22,2	6	ثانوي	المستوى التعليمي
77,8	21	جامعي	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

الشكل رقم 08: دائرة نسبية توضح نسبة المستوى التعليمي لأفراد العينة المدروسة.



من خلال الجدول أعلاه، والذي يمثل توزيع المبحوثين على حسب المستوى التعليمي والشكل الذي يليه، والذي يمثل النسبة المئوية للمستوى التعليمي للمبحوثين، يتضح لنا بان أغلبية أفراد العينة لديهم مستوى جامعي حيث بلغت نسبتهم حوالي 77.8%، أما بالنسبة لعدد المجيبين في هذا الشأن فقد بلغ عددهم حوالي واحد وعشرون (21 فرد). بينما نشهد مشاركة 22.2% من المبحوثين ذوي المستوى الثانوي، والذي بلغ عددهم حوالي ستة (06) أفراد قاموا بالإجابة عن تساؤلات محاور هذه

الاستمارة . أما بخصوص عدد المجيبين عن تساؤلات محاور الاستمارة ذات مستوى تعليمي من شهادات أخرى فلم يكن هناك مبحوثين ضمن هذا المستوى .وعليه نستنتج من خلال ذلك أن معظم مفردات العينة والمتمثلة في موظفي وكالة التشغيل بالجزائر العاصمة تملك ذات مستوى جامعي، وذلك يعود إلى نوعية عمل هذه الوكالة المطلوب و الذي ينبغي أو يتطلب أن يكون الموظف متطلع على اغلب التخصصات الجامعية وما هو اقل منها والمتعلقة بالجانب الإداري .

الجدول رقم 16: توزيع العينة حسب متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية %	التكرار	سنوات الخبرة	
11%	3	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
22%	6	من 5 إلى 10 سنوات	
52%	14	من 11 إلى 15 سنة	
11%	3	من 16 إلى 20 سنة	
4%	1	أكثر من 20 سنة	
100%	27	المجموع	

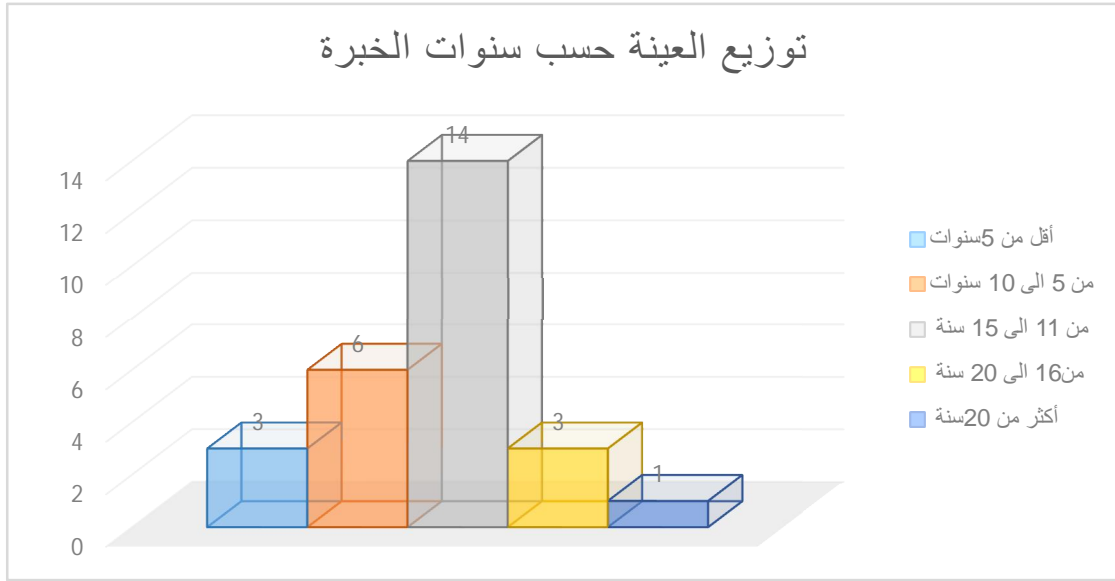
المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه، والذي يمثل توزيع أفراد العينة المدروسة على حسب متغير سنوات الخبرة، حيث نلاحظ من خلال ذلك أن أكبر نسبة من إجابات المبحوثين بلغت حوالي 52%، والتي كانت من طرف الموظفين والعاملين بوكالة التشغيل الذين تراوحت خبراتهم المهنية ما بين 11 سنة إلى 15 سنة. ثم تليهم فئة المبحوثين العاملين بوكالة التشغيل ما بين 5 إلى 10 سنوات بنسبة تقدر بـ 22%، ثم فئة المبحوثين ذوي خبرات تتراوح ما بين 16 إلى 20 سنة بنسبة تقدر بـ 11%، وأخيرا فئة المبحوثين الذين يشغلون مناصبهم أكثر من 20 سنة، بنسبة بلغت حوالي 4%.

وعليه نستنتج من خلال تحليلنا لمعطيات هذا الجدول، بان أغلبية المبحوثين كانوا ذات خبرات وظيفية معتبرة، والتي بلغت ما بين 11 إلى 15 سنة، والتي تشكل أغليتها فئة الشباب وهذا ما يجعلها

تتوافق مع نسبة أعمارهم. وهذا ما يثبت لنا شبابية فريق عمل وكالة التشغيل وخاصة حاملي الشهادات الجامعية مقارنة بالفئات ذات الخبرات العالية وطويلة المدة، والتي كانت نسبتها جد محدودة نظرا لان أغلبية الموظفين الأوائل والكبار تقاعدوا عن العمل نتيجة انتهاء مدة وظيفتهم.

الشكل رقم 09: أعمدة بيانية توضح سنوات الخبرة المهنية لأفراد العينة المدروسة.



فمن خلال هذا الشكل، يتضح لنا بان النسبة الأكبر لعدد سنوات الخبرة بالنسبة للمبحوثين كانت عند فئة الشباب بنسبة 52%، كما سبق وأشارنا إليها في تحليل معطيات الجدول مقارنة بالفئات الأخرى وهذا يدل بدوره على شبابية موظفي وكالة التشغيل.

أما بالنسبة لصفة الوظيفة التي يتقلدها أفراد عينة الدراسة، فكانت أغلبيتها من تصنيف مستشار في التشغيل بنسبة 45,5%، مقارنة بالتصنيفات والوظائف الأخرى التي تراوحت بين تصنيف مستشار مساعد في التشغيل مهندس إحصاء (بنسبة 38% مستشار مساعد في التشغيل) و3% (مهندس إحصاء). ونستنتج من خلال هذا أن أغلبية موظفي وكالة التشغيل ذوي تصنيف مستشار في التشغيل نظرا للأدوار والمهام المعتبرة والفعالة التي يقومون بها تسيير شؤون ومهام الوكالة. والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم 17: يوضح توزيع أفراد العينة المدروسة حسب متغير الصفة أو الوظيفة

الصفة	التكرار	النسبة المئوية
مستشار في التشغيل	22	°/45,5
مستشار مساعد	16	°/30,8
مهندس في الاحصاء	3	°/3,8
المجموع	41	°/10

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

\*محاور استمارة البحث:

لقد تمت الإجابة على معظم تساؤلات محاور استمارة البحث التي قمت بانجازه والتي كانت من قبل موظفي وكالة التشغيل بالجزائر العاصمة والتي كان مفادها كالآتي:

الجدول رقم 18: إمكانية تحقيق وكالة التشغيل الوطنية عدالة ووساطة في حصول طالبي العمل على فرصة عمل.

النسبة المئوية %	التكرار		
96,3	26	نعم	حققت وكالة التشغيل الوطنية عدالة ووساطة في حصول طالبي العمل على فرصة عمل أم لا؟
3,7	1	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يمثل الجدول الموضح أعلاه، إمكانية تحقيق وكالة التشغيل الوطنية عدالة ووساطة في حصول طالبي العمل على فرصة عمل، حيث نلاحظ من خلال تحليل إجابات موظفي وكالة التشغيل أن الأغلبية الساحقة من المبحوثين العاملين بوكالة التشغيل الوطنية، كانوا صريحين جدا فيما يخص هذا السؤال فقط صرحوا جميعهم بوجود وساطة في حصول الشباب البطالين على مناصب عمل، حيث بلغت نسبتهم 96.3% بينما كان عددهم 26 فرد، بينما فرد واحد لا يجد الأمر كذلك أي بمعنى فقط موظف واحد أجاب بأنه لا يوجد هناك وساطة وعدالة في توفير مناصب العمل للشباب البطالين في إطار التسجيل في وكالة التشغيل الوطنية، والذي بلغت نسبته 3%. وعليه فمن خلال تحليل هذه النتائج، نستنتج بان وكالة التشغيل الوطنية ساهمت إلى حد بعيد ومعتبر في إطار توفير مناصب العمل

للشباب البطالين، وذلك من خلال تحقيقها لمبدأ العدالة والوساطة في الاختيار، وذلك راجع إلى اعتماد هذه الوكالة على وسائل واليات مكنتها من تحقيق مبدأ العدالة والمساواة في توفير مناصب العمل. وهذا ما يدل على أن أغلبية الشباب البطالين وخاصة حاملي الشهادات الجامعية، تمكنوا من إيجاد مناصب عمل عن طريق التسجيل في وكالة التشغيل من خلال نظام الوساطة التي تقوم عليه من خلال عدد العروض التي تم الحصول عليها، حيث تمكنت من توظيف أغلبية الطلبات المسجلة وفقا للعروض المتواجدة وهذا ما لاحظناه سابقا مما أدى ذلك بدوره إلى التخفيض من معدلات البطالة خاصة خلال سنة 2011م، كما سبق ورأينا ذلك من خلال تحليل معطيات تطورات مؤشرات سوق العمل، المتعلقة بعدد العروض والطلبات ونسبة التوظيف، حيث لاحظنا بان وكالة التشغيل الوطنية تمكنت من تحقيق مبدأ العدالة والوساطة بين طالبي العمل المسجلين وذلك من خلال توظيف أغليبتهم وفقا لعروض المتواجدة، حيث بلغت نسبة البطالة خلال هذه السنة حوالي 9,69%، عكس ما كانت عليه سابقا وخاصة في سنة 2007م، والتي بلغت نسبة البطالة خلالها معدل 13,79%. كما انه معظم الفئات المسجلة كانت راضية عن عمليات التوظيف التي قامت بها هذه الوكالة وخاصة خلال سنتي 2002م و2003م، والتي بلغ فيها معدل رضا الشباب البطالين اتجاه العمليات التي قامت بها هذه الوكالة نسبة 86,3%. وعليه يتضح لنا من خلال هذا بان وكالة التشغيل تمكنت من تحقيق مبدأ العدالة والوساطة في التوظيف إلى حد معتبر.

الجدول رقم 19: إمكانية اختيار المرشحين المناصب عند وضع الإعلانات على أساس الشهادات لشغل المناصب .

النسبة المئوية %	التكرار		
74,1	20	نعم	على أساس ماذا يتم اختيار المترشحين لشغل المناصب عند وضع الإعلانات هل على أساس الشهادات أم لا؟
25,9	7	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يمثل الجدول أعلاه، أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل حول بند إمكانية اختيار المترشحين لشغل المناصب عند وضع الإعلانات على أساس الشهادات في إطار وكالة التشغيل الوطنية، حيث يتضح لنا من خلال بند هذا المحور بأن الأغلبية الساحقة من المبحوثين العاملين بوكالة التشغيل الوطنية، اقرروا على أن اختيار مرشحهم يتم على أساس شهادتهم التعليمية، حيث بلغت نسبتهم 74.1% أما بالنسبة لعدددهم فقد كان حوالي 20 فرد، وعموما هذا أمر طبيعي كون أن المنصب عموما يتم توليه على حسب درجة تعليم الباحث عن العمل. بينما 07 أفراد آخرين يرون العكس أي يرون بان اختيار المرشحين لتقلد المناصب لا يتم كليا على أساس الشهادات، حيث يرون بان الشهادة أمر ثانوي فيما يخص هذا الأمر، حيث بلغت نسبتهم حوالي 25,9%. وعليه نستنتج من خلال ذلك بان الشهادات تعتبر عنصر أساسي عند اختيار أي طالب عمل من اجل التوظيف، باعتبار هذه الشهادات هي التي تبين مؤهلات وكفاءات كل طالب عمل، وكذلك تثبت بأنه لم يمارس أي وظيفة من قبل وخاصة بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية، بالإضافة إلى أن العروض التي يتم استقطابها من قبل أصحاب الأعمال هي التي تبين متطلبات كل وظيفة، وذلك وفقا للشهادات المؤهلة لشغل هذه المناصب. باعتبار أن الأفراد الذين لا يملكون شهادات تكون متناسقة وموائمة لمتطلبات أصحاب العروض لا يمكنهم الحصول

على منصب عمل بالرغم من أنهم طالبي عمل لأول مرة، وعليه فوكالة التشغيل الوطنية عندما تقوم بوضع إعلانات للتسجيل بخصوص الحصول على وظيفة معينة تشترط عدة شروط وإجراءات

بالنسبة لطالبي العمل المقدمين بملفاتهم ولعل أهم هذه الشروط هي أن يكون ذات شهادة تؤهله لتقلد الوظيفة، وثبت بأنه فعلا طالب عمل لأول مرة ولم يتمكن من الحصول على وظيفة، وعليه توصلنا إلى أن الشهادة هي أساس الاختيار بين طالبي العمل في إطار التسجيل في وكالة التشغيل الوطنية.

الجدول رقم 20: دور وكالة التشغيل الفعال في تحقيق تكافؤ الفرص بين المترشحين للوظائف.

النسبة المئوية %	التكرار		
92,6	25	نعم	هل للوكالة دور فعال في تحقيق تكافؤ الفرص بين المترشحين للوظائف؟
7,4	2	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يمثل الجدول الموضح أمامنا إجابات موظفي الوكالة التشغيل حول البند أو التساؤل المتعلق بدور وكالة التشغيل في تحقيق تكافؤ الفرص بين المترشحين للوظائف، حيث لاحظت من خلال تحليلنا لمعظم إجاباتهم بأن الأغلبية الساحقة أو ربما تقريبا جميع المبحوثين المتمثلين في العاملين بوكالة التشغيل الوطنية، يرون بأنه فعلا هناك دور فعال لوكالة التشغيل من ناحية تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين طالبي العمل عند الاختيار والتوظيف. حيث بلغت نسبتهم حوالي 92,6% وقدر عددهم 25 موظف أو فرد. في حين يرى البعض الأخر من مفردات العينة بأنه لا يوجد هناك مبدأ تحقيق تكافؤ الفرص من ناحية توظيف واختيار المترشحين في إطار وكالة التشغيل، حيث بلغت نسبتهم 7,4%، أما بالنسبة لعددهم فقد كان 2 أفراد أو موظفين. وهذا ما يثبت لنا بان معظم الموظفين أجابوا عن تساؤل المحور بنعم أي انه فعلا يوجد لوكالة التشغيل دور في تحقيق تكافؤ الفرص بين طالبي العمل في التوظيف، ولكن عندما تأتي من ناحية التطبيق نجد بأنه عموما هذا أمر غير واقعي نظرا لما نشهده من تزايد كبير في نسبة البطالة على أرض الواقع، وأيضا تصريحات معظم الشباب البطالين على أن هذه الوكالة لم توظفهم بالرغم من الشهادات العليا التي يملكونها على غرار الكفاءات والمهارات

التي يتمتعون بها . وعليه هذا كله راجع إلى الارتفاع المتزايد لعدد طلبات العمل، وكذلك قلة عروض العمل، بالإضافة إلى غياب عنصر الموازنة والتنسيق بين مخرجات التعليم وسوق الشغل، مما اثر ذلك على أداء وعمل وكالة التشغيل الوطنية.

الجدول رقم 21: إمكانية اعتبار شرط إلزامية التسجيل في الوكالة بالنسبة لطالبي العمل شرطا أساسيا لحصول طالبي العمل على المناصب.

النسبة المئوية %	التكرار		
88,9	24	نعم	هل يعتبر شرط إلزامية التسجيل في الوكالة بالنسبة لطالبي العمل شرطا أساسيا لحصول طالبي العمل على المناصب؟
11,1	3	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يمثل الجدول أعلاه، أهم إجابات مفردات عينة الدراسة حول بند أو تساؤل إمكانية اعتبار شرط إلزامية التسجيل في الوكالة بالنسبة لطالبي العمل شرطا أساسيا لحصول طالبي العمل على المناصب، حيث لاحظت من خلال تحليلنا لإجاباتهم أن الأغلبية الساحقة من المبحوثين أو مفردات العينة، يجدون أن شرط حصول الشاب على عمل هو تسجيله مسبقا على مستوى الوكالة، ليتم بالمقابل توظيفه. حيث بلغت نسبتهم 88.9%، في حين بلغ عددهم حوالي 24 فرد. أما بالنسبة للمبحوثين الآخرين فقد قاموا باختيار إجابة "لا"، أي بمعنى أنهم يرون بأنه يمكن لطالب العمل أن يحصل على منصب عمل دون أن يقوم بالتسجيل على مستوى الوكالة، حيث بلغت نسبتهم 11,1%، بينما بلغ عددهم حوالي 3 أفراد أو موظفين فقط . وعليه نستنتج من خلال ذلك، بان التسجيل في وكالة التشغيل يعتبر شرطا أساسيا من اجل حصول كل طالب عمل على منصب عمل مناسب له، وذلك باعتبار أن من مهام وكالة التشغيل أنها تقوم بإجراء مقابلات مع كل طالب عمل مقدم لوظيفة، وذلك من خلال تسجيله ومعرفة مؤهلاته وإمكانياته العملية والمعرفية من اجل قبول

ملفه أو رفضه، وفقا لما يتناسب مع متطلبات العروض التي قامت باستقطابها من قبل أصحاب المؤسسات العمومية والخاصة. وعليه فطالب العمل الذي لا يقوم بتقديم ملفه أو طلبه إلى وكالة التشغيل لا يمكنه الحصول على وظيفة نظرا لاعتبار أن من شروط الحصول على منصب عمل في إطار وكالة التشغيل لأبد على كل طالب عمل أن يقوم بإجراءات التسجيل على مستوى الوكالة، وأيضا أن يقوم بإجراء مقابلات مع موظفي هذه الوكالة لكي يتم اختياره، وذلك باعتبار أن المقابلة هي شرط أساسي لحصول كل طالب مسجل على وظيفة معينة .

الجدول رقم 22: إمكانية تكريس برنامج نظام الوسيط لهذه الوكالة العدالة والشفافية في معالجة عروض التشغيل.

النسبة المئوية %	التكرار		
96,3	26	نعم	هل كرس برنامج نظام الوسيط لهذه الوكالة العدالة والشفافية في معالجة عروض العمل ؟
3,7	1	لا	
100,00	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول الموضح أعلاه، والذي يمثل نسب إجابات موظفي وكالة التشغيل حول تساؤل أو بند بإمكانية تكريس برنامج نظام الوسيط لهذه الوكالة العدالة والشفافية في معالجة عروض التشغيل. حيث لاحظنا من خلال تحليلنا لأهم إجاباتهم، بأن الأغلبية الساحقة من مفردات العينة أجابوا ب"نعم"، حيث بلغت نسبتهم 96.3% بينما كان عدد المجيبين حوالي 26 فرد، ففي نظرهم يرون بان هذا البرنامج يحل الكثير من مشاكل البطالة والتحاق الشباب بمناصب شغل، من خلال تسهيل هذه الأمور بكل شفافية ومهنية. أما بقية مفردات العينة قاموا بنفي الأمر أي أجابوا ب"لا"، حيث بلغت نسبتهم 3,7%. وعليه نستنتج من خلال هذا التفاوت الحاصل بين إجابات موظفي وكالة التشغيل بأنه من خلال اعتماد وكالة التشغيل الوطنية على برنامج، أو نظام الوسيط في إطار توفير مناصب العمل استطاعت أن تحقق العدالة والشفافية بين طالبي العمل البطالين في حصولهم على وظائف مناسبة لهم، وذلك باعتبار أن هذا النظام هو من بين الآليات الحديثة التي تعمل بها هذه

الوكالة، نظرا لأنه يقوم على قاعدة سجل بيانات لجميع المعلومات لطالب العمل، كما تتمتع هذه القاعدة بنظام فرز حسب طلبات الشركات أو المؤسسات، أي بمعنى انه بمجرد أن يتم عرض طلب لمؤسسة معينة، يتم تسجيل طالب العمل بطريقة تلقائية في تلك المؤسسة حسب العرض المتوفر والمناسب له، ثم بعد ذلك يقوم مكتب التشغيل بالاتصال بطالب العمل من اجل أن يختار المؤسسة أو الشركة التي يريد العمل بها، فهذا النظام سهل من عمل وكالة التشغيل عكس ما كانت عليه سابقا وذلك من خلال ضمان شفافية معالجة عروض العمل وضمان أكثر سرعة وفعالية للأداء. بالإضافة إلى انه قام بتوفير خدمات ذات نوعية أفضل لفائدة طالبي العمل والمستخدمين، وخاصة من ناحية انه جعل قاعدة البيانات المتعلقة بطالبي العمل المسجلين موحدة، وكذلك سهل على طالبي العمل إمكانية التسجيل على مستوى الوكالات المحلية القريبة من مقر إقامتهم.

وعليه نستنتج من خلال ذلك، أن نظام الوسيط قام بتكريس مبدأ العدالة والشفافية في الاختيار بين طالبي العمل من خلال تسجيل العروض المقدمة من قبل أصحاب المؤسسات ومعالجتها أليا، وفقا ما يتناسب مع مؤهلات كل طالب عمل، وأيضا على حسب ما يتلاءم مع أصحاب هذه العروض. وهذا ما أدى بدوره في التقليل من معدلات البطالة، بحيث أصبح لوكالة التشغيل الوطنية دور فعال من ناحية الوساطة بين طالبي العمل وأصحاب العروض .

الجدول رقم 23: إمكانية تأثير ميزانية الدولة على خدمة وعمل الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير مناصب العمل.

النسبة المئوية %	التكرار		
88,9	24	نعم	هل تأثر ميزانية الدولة على خدمة وعمل الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير مناصب العمل؟
11,1	3	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول أعلاه، والممثل لأهم إجابات مفردات العينة حول تساؤل أو بند إمكانية تأثير ميزانية الدولة على خدمة وعمل الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير مناصب العمل . حيث لاحظنا

من خلال تحليلنا لمعطيات الجدول بأن الأغلبية الساحقة من المبحوثين المتمثلين في العاملين بالوكالة الوطنية للتشغيل، اقرروا بأنه يوجد لميزانية الدولة فعلا تأثير على عمل وأداء وكالة التشغيل جراء ما تتكلف به لسيرورة عمل هذه الوكالة، التي تحتاج بدورها إلى المزيد من الدعم المالي لكي تقوم بتسيير شؤونها وأداء مهامها على أكمل وجه، وخاصة من ناحية توفير مناصب العمل للشباب البطالين ودعمهم، حيث بلغت نسبتهم 88,9%، أما بالنسبة لعدد المجيبين فقد بلغ حوالي 24 فرد. أما بالنسبة لبقية مفردات العينة، فقد قاموا باختيار إجابة 'لا'، أي أنهم يرون بان ميزانية الدولة لا تؤثر على عمل وكالة التشغيل، حيث بلغ عدد المجيبين ثلاثة أفراد فقط.

وعليه نستنتج من خلال التفاوت الحاصل بين إجابات مفردات العينة أو موظفي وكالة التشغيل بالجزائر العاصمة، بان هناك تأثير كبير لميزانية الدولة بالنسبة لعمل وكالة التشغيل، وذلك باعتبار أن كل عمل إداري تقوم به وكالة التشغيل يتطلب منها صرف ميزانية معتبرة من اجل تنفيذه على أكمل وأحسن وجه، وخاصة من ناحية تسيير الأجهزة الإدارية . بالإضافة إلى أن هذه الوكالة تعتبر من أهم الآليات التي اعتمدها الدولة من اجل تنفيذ برامجها المتعلقة بسياسة التشغيل وتنظيم سوق الشغل، لذلك لابد على الدولة أن تقوم بمنحها ميزانية معتبرة للقيام بأداء مهامها، فكما سبق وان لاحظنا بان لميزانية الدولة دور في تسيير عمل وكالة التشغيل، وخاصة فيما تعلق بتوفير مناصب العمل، حيث لاحظنا بأنه هناك تراجع في أداء عمل وكالة التشغيل في إطار توفير مناصب العمل للشباب البطالين بسبب قلة عروض العمل، نتيجة الأوضاع الداخلية التي مرت بها الدولة الجزائرية خلال فترات الأزمة الاقتصادية، والمتمثلة في انخفاض أسعار البترول، والتي أثرت بدورها كثيرا على مختلف قطاعات الدولة من ناحية الموارد المالية الموجهة لكل قطاع ومن بينها قطاع التشغيل . وعليه يمكننا القول، بان ميزانية الدولة تؤثر على عمل كل قطاع أو مؤسسة من مؤسسات الدولة وحتى وكالة التشغيل الوطنية هي الأخرى .

الجدول رقم 24: إمكانية اعتبار قلة عدد الأجهزة المتاحة للوكالة سببا في إعاقة عملها وتسيير مهامها.

النسبة المئوية %	التكرار		
77,8	21	نعم	هل يعتبر قلة عدد الأجهزة المتاحة للوكالة سببا في إعاقة عملها وتسيير مهامها؟
22,2	6	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

نستنتج من خلال الجدول الموضح أعلاه، والذي يمثل أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل حول بند مدى إمكانية اعتبار قلة عدد الأجهزة المتاحة للوكالة سببا في إعاقة عملها وتسيير مهامها. حيث لاحظت من خلال تحليلنا لمعظم إجاباتهم بأن أغلب مفردات العينة، و المتمثلين في العاملين بوكالة التشغيل يرون أن الأمر كذلك، حيث يرون فعلا بان قلة عدد الأجهزة تتسبب فعلا في تأخير عمل الوكالة ومنه عدم توفير مناصب شغل في ظرف قياسي، أو على الأقل مناسب مع تخرج الفئات الجامعية وحصولهم على شهادات تثبت مؤهلاتهم وكفاءاتهم المعرفية والعملية، حيث بلغت نسبة هؤلاء المجيبين 77.8%، في حين كان عددهم حوالي 21 فرد. أما بالنسبة لبقية موظفي الوكالة لا يجدون الأمر كذلك، حيث يعتبرون أن قلة عدد الأجهزة في الوكالة لا تؤدي إلى أية مشاكل هي الأخرى، حيث بلغت نسبتهم 22.2%، في حين قدر عدد المجيبين حوالي ستة أفراد. وعليه نستنتج من خلال ذلك بان نقص الأجهزة والمستلزمات الإدارية يعتبر من أهم العوائق والمشاكل التي تتعرض إليها وكالة التشغيل الوطنية، والتي تؤدي بدورها في المقابل إلى عجزها عن تسيير وأداء مهامها، وخاصة ما تعلق بتنفيذ برامج سياسة التشغيل. وذلك باعتبار أن نقص أي جهاز من أجهزة المطلوبة يمكن له أن يعطل عمل هذه الوكالة وخاصة من ناحية الأجهزة الالكترونية، وذلك نظرا لما سهلته على هذه الوكالة ومختلف القطاعات الأخرى من أداء وتسيير شؤونهم المختلفة، وخاصة من ناحية مراحل التسجيل وتنظيم ملفات طالبي العمل المتعلقة بعمل وكالة التشغيل، وأيضا استقطاب عروض العمل. وعليه لا بد على الدولة أن توفر أغلبية الأجهزة اللازمة والضرورية لعمل وكالة التشغيل من اجل أن تقوم بتنفيذ مختلف برامجها،

وخاصة ما تعلق بتوفير مناصب العمل والتقليص من معدلات البطالة، وخاصة الأجهزة الالكترونية والتي أصبحت في يومنا الحالي من أهم الضروريات الأساسية لتسيير شؤون كل قطاع من قطاعات الدولة، وذلك راجع إلى تطور وسائل التكنولوجيا والتي سهلت كثيرا من ناحية أداء مختلف الأشغال فبفضل هذه الأجهزة الالكترونية استطاعت وكالة التشغيل الوطنية، أن توفر مناصب عمل لأغلبية الشباب البطالين، وذلك راجع إلى أهم العروض التي استقطبتها من قبل أصحاب المؤسسات من خلال التداول والتواصل الالكتروني، وذلك باعتبار أن هذه الأجهزة تساعد على تقديم أحسن الخدمات بين موظفي الوكالة خاصة وطالبي العمل عامة.

الجدول رقم 25: إمكانية تعرض الوكالة إلى عوائق تنظيمية سواء من قبل أم حاليا.

النسبة المئوية %	التكرار		
70,4	19	نعم	هل تعرضت هذه الوكالة إلى عوائق تنظيمية سواء من قبل أم حاليا؟
29,6	8	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يمثل الجدول الموضح أعلاه، أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل حول تساؤل إمكانية تعرض الوكالة إلى عوائق تنظيمية سواء من قبل أم حاليا . حيث لاحظنا من خلال تحليلنا لإجاباتهم أن أغلبية مفردات العينة، أكدوا أن وكالتهم تعرضت فعلا لمشاكل التنظيم وغيرها في الوقت الحالي وفي السابق، حيث بلغت نسبتهم 70.4%، في حين بلغ عددهم حوالي 19 فرد، بينما بقية مفردات العينة أو موظفي الوكالة نفوا الأمر تماما، حيث بلغت نسبتهم 29,6%، في حين بلغ عددهم حوالي ثمانية (8) أفراد. وعليه نستنتج من خلال ذلك، بان هناك العديد من المشاكل والعوائق التي تعرضت إليها وكالة التشغيل الوطنية ولا زالت تتعرض إليها في إطار توفير مناصب العمل للشباب البطالين، وخاصة من ناحية التنظيم والتسيير لشؤونها الخاصة. فمعظم هذه المشاكل تتعلق بنقص خبرات ومؤهلات موظفيها، والتي تؤثر كثيرا على جانب أداء مهامها، وأيضا من جانب الاختيار بين طالبي العمل أي يصبح هناك غياب تام لمبدأ المساواة والعدالة في الاختيار، بالإضافة إلى مشكل قلة الأجهزة الإدارية وأيضا الارتفاع المتزايد لعدد طلبات العمل، والذي شكل أهم عائق أمام قيامها بمختلف أدوارها مما اثر ذلك

على نوعية خدماتها، وبالتالي عجزها عن توفير مناصب العمل لأغلبية الطلبات المسجلة والتقليص من معدلات البطالة. وعليه لا بد على هذه الوكالة أن تأخذ بعين الاعتبار أهم المشاكل التي تتعرض لها وتقوم بحلها بغرض تنفيذ برامج السلطات الوصية على أحسن وأكمل وجه، وخاصة ما تعلق بتأهيل الأجهزة الإدارية والتي أصبح الاعتماد كلياً عليها في القيام بأي مهام ولا يمكن تقديم أية خدمة بغيابها وأيضاً لا بد على هذه الوكالة أن توفر دورات تكوينية وتأهيلية، لموظفيها من أجل الحصول على جودة الخدمات.

الجدول رقم 26: إمكانية نجاح الوكالة في مواجهة والتكيف مع هذه العوائق.

النسبة المئوية %	التكرار		
70,4	19	نعم	هل نجحت هذه الوكالة في مواجهة والتكيف مع هذه العوائق أم لا؟
29,6	8	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد طالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول الموضح أعلاه، والممثل لأهم إجابات موظفي وكالة التشغيل حول بند إمكانية نجاح الوكالة في مواجهة والتكيف مع هذه العوائق، حيث نلاحظ أن الأغلبية الساحقة من الباحثين المتمثلين في العاملين بوكالة التشغيل الوطنية، أقرروا بأن وكالتهم تجاوزت هذه العوائق ولا تملك أي خوف من التصدي لها من خلال تطبيق استراتيجيات عمل مناسبة متزامنة مع وقت حدوث الأزمة، حيث بلغت نسبتهم 70,4%، أما عددهم فكان حوالي 19 فرد، بينما نسبة 29,6% من البقية لا يجدون الأمر كذلك، حيث بلغ عددهم 08 أفراد. فمن خلال تحليلي لأهم إجابات موظفي وكالة التشغيل، اتضح لنا بأن وكالة التشغيل الوطنية فعلاً تعرضت لعوائق ومشاكل من ناحية التنظيم والتسيير، وذلك استناداً لنسبة أهم الإجابات التي أدلى بها موظفي هذه الوكالة والذين صرحوا بأنه فعلاً يوجد هناك مشاكل تعرضت إليها وكالة التشغيل، حيث بلغت نسبتهم كما سبق ورأينا ذلك حوالي 29 بالمائة، وعليه نستنتج من خلال ذلك بأنه بالرغم من تعرض هذه الوكالة إلى هذه المشاكل والعوائق، إلا أنها تمكنت من مواجهتها وذلك حسب ما أدلى به أغلبية موظفي الوكالة، فمعظم المشاكل

التي تعرضت إليها هذه الوكالة كانت من ناحية عدم قدرتها على توظيف أغلبية الطلبات المسجلة، نظرا لارتفاعهم المتزايد بالإضافة كذلك إلى مشكل وعائق قلة عدد عروض العمل، والتي أثرت كثيرا على عملية التوظيف وأيضا مشكلة الميزانية المالية الموجهة إليها، والتي تأثر بشكل ايجابي أو سلبي على تسيير مهامها على حسب قيمتها، وخاصة ما رأيناه خلال فترة جائحة كورونا وما خلفته من آثار سلبية على جميع القطاعات وخاصة القطاع الصحي، بالإضافة إلى قطاع التشغيل مما نجم عن ذلك ارتفاع كبير في معدلات البطالة مقارنة بالسنوات السابقة ما قبل الأزمة. وعليه اثر ذلك على تراجع دور وكالة التشغيل الوطنية في توفير مناصب العمل للشباب البطالين، وخاصة حاملي الشهادات الجامعية نتيجة قلة عروض العمل بسبب تقلص نشاطات المؤسسات العمومية والخاصة، والتي بدورها تساهم في خلق فرص العمل وكذلك تراجع دور عنصر الاستثمارات بسبب مخلفات هذه الجائحة، باعتبار أن الاستثمار هو الذي يخلق مناصب العمل، وعليه يمكننا من خلال إجابات موظفي وكالة التشغيل التي صرحوا بها إثبات صحة الفرضية القائلة بان وكالة التشغيل الوطنية تعرضت لعدة مشاكل وعوائق أدت إلى عجزها عن تسيير وأداء مهامها، ولكن بالرغم من كل ما تعرضت له من عوائق إلا أنها استطاعت أن تواجهها وتجتازها وساهمت في امتصاص البطالة .

الجدول رقم 27: إمكانية كون الارتفاع المتزايد في عدد طالبي العمل العائق الأول في عجزها عن توفير مناصب العمل.

النسبة المئوية %	التكرار		
55,6	15	نعم	هل الارتفاع المتزايد في عدد طالبي العمل هو العائق الأول الذي تواجهه هذه الوكالة في عجزها عن توفير مناصب العمل؟
44,4	12	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يبين الجدول أعلاه، أهم الإجابات التي أدلى بها موظفي الوكالة حول بند مدى إمكانية كون الارتفاع المتزايد في عدد طالبي العمل العائق الأول في عجزها عن توفير مناصب العمل، حيث نلاحظ هؤلاء

الموظفين انقسموا إلى فئتين هما: فئة ترى بأن الارتفاع المتزايد لعدد طالبي العمل هو العائق الأول، الذي أدى بدوره إلى عجز وكالة التشغيل عن توفير أي منصب شغل، حيث بلغت نسبتهم 55.6%، أما بالنسبة لعددهم فقد بلغ حوالي 15 فرد، بينما نسبة 44.4% من بقية المبحوثين صرحت بوجود عوائق أخرى تتعرض إليها الوكالة كونها أكثر أهمية من عائق زيادة الطلب على العمل، حيث بلغ عددهم 12 فرد. وعليه نستنتج من خلال هذا التفاوت المتباين بين الإجابات التي أدلى بها موظفي هذه الوكالة بان الارتفاع المتزايد لعدد طالبي العمل شكل أكبر مشكل و أكبر عائق تعرضت له وكالة التشغيل الوطنية، نظرا لتزايدهم الهائل وخاصة حاملي الشهادات الجامعية وذلك لكونه لم يتناسب مع عدد العروض التي قامت باستقطابها هذه الوكالة، مما اثر ذلك على نسبة التوظيف، وبالتالي زيادة نسبة البطالة وهذا الارتفاع كله راجع إلى عدم موازنة السلطات الوصية بذلك بين مخرجات التعليم وسوق العمل وعدم التنسيق والموازنة، مما اثر ذلك سلبا على عجز هذه الوكالة في توفير مناصب العمل نظرا لعددهم الهائل، والذي لا يتناسب مع عدد العروض المتوفرة، وعليه لا بد على هذه السلطات أن تقوم بالموازنة بين طالبي العمل وعدد المناصب المتوفرة على حسب كل تخصص وذلك كله بغرض التقليل من معدلات البطالة وتحقيق التنمية، بالإضافة إلى انه لا بد عليها أن تشجع عنصر الاستثمار من اجل خلق فرص عمل .

الجدول رقم 28: إمكانية تحقيق استخدام تكنولوجيا الاتصال بالنسبة للوكالة بسرعة

وتواصل أكبر مع طالبي العمل.

النسبة المئوية %	التكرار		
96,3	26	نعم	هل حقق استخدام تكنولوجيا الاتصال بالنسبة للوكالة سرعة وتواصل أكبر مع طالبي العمل؟
3,7	1	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول الموضح أعلاه، والذي يمثل إجابات مفردات عينة الدراسة حول مدى إمكانية تحقيق استخدام تكنولوجيا الاتصال بالنسبة للوكالة بسرعة وتواصل أكبر مع طالبي العمل، حيث

نلاحظ بأن الأغلبية الساحقة من العاملين بالوكالة أكدوا على هذا الأمر، أي بمعنى أنهم صرحوا بان استخدام وكالة التشغيل لتكنولوجيا المعلومات سهّل عليها القيام بأداء مهامها وخاصة من ناحية سرعة التواصل مع طالبي العمل، حيث بلغت نسبتهم 96.3%، أما عدد المجيبين فقد بلغ حوالي 26 فرد، فمن المعروف أن تكنولوجيا المعلومات تسهل العديد من المهام الإدارية وخاصة مع طالبي العمل وخاصة من ناحية تنظيم ملفاتهم وإحصائهم وأيضا من ناحية استقطاب عروض العمل، بينما فرد واحد أجاب ب"لا"، وعليه فمن خلال تحليل إجابات أغلبية موظفي وكالة التشغيل نستنتج بأن تكنولوجيا المعلومات، سهّلت كثيرا على وكالة التشغيل القيام بمهامها من ناحية توفير مناصب العمل للشباب البطالين الطالبين للعمل لأول مرة من خلال أهم العروض التي قامت باستقطابها عن طريق التواصل مع طالبي مختلف أصحاب المؤسسات العمومية أو الخاصة الطالبة لموظفين.

الجدول رقم 29: إمكانية مساعدة تبني الوكالة لتكنولوجيا الإعلام في تسهيل عملية تسجيل طلبات العمل.

النسبة المئوية % ج	التكرار		
96,3	26	نعم	هل ساعد تبني الوكالة لتكنولوجيا الإعلام في تسهيل عملية تسجيل طلبات العمل؟
3,7	1	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يمثل الجدول أعلاه، أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل حول بند إمكانية مساعدة تبني الوكالة لتكنولوجيا الإعلام في تسهيل عملية تسجيل طلبات العمل، حيث نلاحظ أن الأغلبية الساحقة من العاملين بالوكالة أكدوا على هذا الأمر بأنه فعلا اعتمدت وكالة التشغيل على تكنولوجيا الإعلام في عمليات تسجيل طالبي العمل، من خلال قيامها بوضع إعلانات على مواقعها التواصلية، والتي أتاحت لكل طالب عمل فرصة الحصول على منصب عمل عكس ما كانت عليه سابقا، حيث بلغت نسبة هذه الفئة المجيبة 96.3%، في حين بلغ عددهم حوالي 26 فرد، وخاصة مع تزايد عدد الطلبات

كل يوم لذا يمكن حفظها رقميا مع حدوث اقل الأخطاء الممكنة، خاصة عند ملاءمات بيانات طالبي العمل، بينما فرد واحد أجاب بلا" بنسبة 3,7%. وعليه نستنتج من خلال هذا بان عمليات التسجيل في وكالة التشغيل بالنسبة لطالب العمل الذين هم بحاجة إلى فرصة عمل يتم أليا بواسطة استخدام تكنولوجيا المعلومات والتي سهلت بدورها في حفظ أهم ملفات الطلبات المسجلة . بالإضافة إلى أنها قامت بتسريع عمليات التوظيف، حيث أصبح بإمكان كل طالب عمل التسجيل في وكالة التشغيل من خلال الدخول في موقع هذه الوكالة وإرسال مختلف بياناته الشخصية، حيث انه بواسطة استخدام وكالة التشغيل لهذه التكنولوجيا تمكنت من التواصل مع طالبي العمل، كما حققت كذلك مرونة وشفافية بين طالبي العمل وذلك من خلال نظام الوسيط الذي تقوم بالعمل عليه حاليا هذه الوكالة .

الجدول 30: إمكانية تقرب تكنولوجيا الاتصال ملاحق التشغيل من طالبي العمل.

النسبة المئوية %	التكرار		
88,9	24	نعم	هل قربت تكنولوجيا الاتصال ملاحق التشغيل من طالبي العمل أم لا؟
11,1	3	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال تحليلنا للجدول الموضح أعلاه ،والذي يبين أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل حول بند مدى إمكانية تقرب تكنولوجيا الاتصال ملاحق التشغيل من طالبي العمل، تبين لنا بأن الأغلبية الساحقة من العاملين بوكالة التشغيل، أكدوا على أن تكنولوجيا المعلومات سهّلت في تقريب المسافة بين وكالة التشغيل ومختلف الوكالات والفروع التابعة لها والمتعلقة بجانب التشغيل، حيث بلغت نسبتهم 88.9% في حين قدر عددهم حوالي 24 فرد، حيث كما جرى تأكيده مسبقا على أن تكنولوجيا المعلومات تسعى دوما لتسهيل جميع المهام وليس العكس، وخاصة ما تعلق بأمر وصول العروض لطالبي العمل من خلال تواصل وكالة التشغيل مع مختلف أصحاب المؤسسات المحتاجة إلى موظفين

والقيام بإرسالها إلى مختلف ملاحق التشغيل التابعة لها من اجل القيام بعمليات التوظيف، بينما 11.1% من الموظفين أجابوا بلا بنسبة 11,1 بالمائة، أي بمعنى أنهم يرون بان تكنولوجيا المعلومات لم تسهل من عملية تقريب طالبي العمل من ملاحق التشغيل. وعليه نستنتج من خلال إجابات موظفي الوكالة بان تكنولوجيا الاتصال ساهمت إلى حد بعيد في توظيف أغلبية طالبي العمل، بناء على أوامر من طرف وكالة التشغيل الوطنية، حيث بفضل تكنولوجيا الإعلام استطاعت وكالة التشغيل تسيير مهامها من خلال التواصل مع مختلف الملاحق والفروع التشغيلية التابعة لها، فأصبح بإمكان طالب العمل التسجيل في وكالته المحلية من اجل الحصول على منصب عمل من خلال العروض التي تقوم بإرسالها وكالة التشغيل إلى هذه الملاحق أو الوكالات، فبدل أن يقوم بالتسجيل في الوكالة التشغيل يقوم بالتسجيل في وكالته المحلية وبعد ذلك تقوم هذه الوكالة بتوظيفه بناء على أهم العروض التي قامت بالحصول عليها من قبل وكالة التشغيل، وخاصة ما تعلق بطالبي العمل المقيمين في المناطق البعيدة فبدل أن يقوموا باستغراق مسافات طويلة، من اجل الوصول إلى وكالة التشغيل الوطنية من اجل التسجيل أو قضاء أمر ما يلجئون بدورهم إلى وكالاتهم المحلية أو الولائية من اجل التسجيل أو حل أمر ما وخاصة لمناطق الجنوب نظرا لبعده المسافات، وخاصة ما نلاحظه حاليا مع منحة البطالة فأغلبية التسجيلات تتم على مستوى فروع وملاحق التشغيل التابعة لوكالة التشغيل بالنسبة لطالبي العمل الذين هم بحاجة إلى وظيفة مناسبة لهم، وعليه يمكننا القول بان تكنولوجيا الاتصال فعلا سهّلت التواصل بين طالبي العمل ووكالة التشغيل وملاحق التشغيل .

الجدول رقم 31: إمكانية تحقيق استخدام الوكالة لتكنولوجيا الاتصال في ضمان وصول ملفات المترشحين للتوظيف إلى الجهات المعنية عكس ما كانت عليه سابقا.

النسبة المئوية %	التكرار		
85,2	23	نعم	هل حقق استخدام الوكالة لتكنولوجيا الاتصال في ضمان وصول ملفات المترشحين للتوظيف إلى الجهات المعنية عكس ما كانت عليه سابقا أم لا؟
14,8	4	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول الموضح أعلاه، والذي يمثل أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل الوطنية حول بند أو تساؤل إمكانية تحقيق استخدام الوكالة لتكنولوجيا الاتصال في ضمان وصول ملفات المترشحين للتوظيف إلى الجهات المعنية عكس ما كانت عليه سابقا، حيث نلاحظ أن أغلبية المبحوثين من العاملين بالوكالة أكدوا على هذا الأمر، حيث بلغت نسبتهم 85.2%، في حين بلغ عددهم حوالي 23 فرد، حيث صرّحوا بأن ملفات طالبي العمل أو التشغيل تصل فعليا إلى المؤسسات التي تضع إعلانات التوظيف، ومنه التدقيق في هذه الملفات وتصفيتها والاتصال بأحسن السير الذاتية وذوي الكفاءات، وذلك كله بواسطة استخدام وكالة التشغيل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال من خلال استحداثها لنظام الوسيط الذي سهل بدوره في تحقيق الشفافية بين ملفات طالبي العمل، بينما نلاحظ أن نسبة 14.8% من بقية موظفي وكالة التشغيل، يرون العكس من خلال إجابتهم "بلا" أي أنهم يرون بان تكنولوجيا المعلومات لم تتمكن من توظيف أغلبية المسجلين ضمن وكالة التشغيل، نظرا لوجود عدة مشاكل من الناحية التطبيقية عرقلت وصول هذه الملفات، وعليه نستنتج من خلال ذلك بأنه بفضل استخدام وكالة التشغيل الوطنية لتكنولوجيا المعلومات، والمتمثل في النظام الوسيط الذي يقوم على قاعدة البيانات تساهم بدورها بإحصاء وتسجيل طلبات العمل استطاعت أن توفر مناصب عمل

لمعظم الفئات المسجلة من خلال قيامها بإرسال هذه الملفات إلى الجهات المعنية بالتشغيل للفصل في أمرها.

الجدول رقم 32: إمكانية مساهمة هذه الوكالة في توجيه طالبي العمل نحو رغباتهم في الحصول على المناصب نحو الجهات المعنية.

النسبة المئوية %	التكرار		
88,9	24	نعم	هل ساهمت هذه الوكالة في توجيه طالبي العمل نحو رغباتهم في الحصول على المناصب نحو الجهات المعنية؟
11,1	3	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال هذا الجدول الممثل لأهم إجابات موظفي وكالة التشغيل، حول إمكانية مساهمة هذه الوكالة في توجيه طالبي العمل نحو رغباتهم في الحصول على المناصب نحو الجهات المعنية، حيث نلاحظ أن أغلبية المبحوثين من العاملين بالوكالة أكدوا على هذا الأمر، حيث بلغت نسبتهم 88.9%، في حين قدر عددهم 24 فرد، حيث نجد أن وكالة التشغيل الوطنية تسعى بدورها إلى توجيه وتسيير طالبي العمل نحو رغباتهم المتلائمة طبعا مع سيرهم الذاتية وطبيعة شهاداتهم الجامعية أو أدنى من ذلك وليس العكس، بينما نرى بان نسبة 11.1% من بقية موظفي الوكالة يرون العكس من خلال إجابتهم بلا. وعليه نستنتج من خلال ذلك بان وكالة التشغيل تمكنت من توجيه أغلبية طالبي العمل المسجلين نحو مناصب عمل تتلاءم مع متطلباتهم وكفاءاتهم العلمية والمعرفية، وعلى حسب ما يتلاءم مع متطلبات أصحاب العروض، باعتبار انه من اجل الحصول على أي منصب عمل لابد من وجود شهادة تبرز وتثبت كفاءة هذا الطالب من اجل تقلد هذه الوظيفة، ولكن بالرغم من تمكن هذه الوكالة من توجيه أغلبية طالبي العمل المسجلين ضمنها، إلا أن هناك بعض الفئات لم تقم بتوجيهها على حسب ما يتلاءم مع متطلبات أصحاب العروض بالرغم من امتلاكها لشهادات، ولكن هذه الشهادات لم تتلاءم مع المنصب الذي تمكنت من الحصول عليه، مما أدى بها ذلك إلى العمل بصفة مؤقتة وغير دائمة، وعليه لابد على هذه الوكالة أن تقوم بالموازنة والتنسيق بين طالبي العمل والتوجيه

والإرشاد على حسب كفاءات وقدرات كل طالب عمل وعلى حسب ما يستحقه وما يناسبه، وذلك من اجل ضمان لهم التوظيف الدائم وبالتالي التقليل من معدلات البطالة.

الجدول رقم 33: إمكانية معاناة هذه الوكالة من نقص في تعاون المؤسسات العمومية المعنية بالتشغيل لتسهيل مهامها.

النسبة المئوية %	التكرار		
74,1	20	نعم	هل تعاني هذه الوكالة من نقص في تعاون المؤسسات العمومية المعنية بالتشغيل لتسهيل مهامها؟
25,9	7	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يبين الجدول أعلاه أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل، حول بند إمكانية معاناة هذه الوكالة من نقص في تعاون المؤسسات العمومية المعنية بالتشغيل لتسهيل مهامها، حيث نلاحظ أن عدد كبير من المبحوثين أكدوا على أن المؤسسات العمومية المعنية بالتشغيل لا تساعد حق المساعدة وكالة التشغيل لتسهيل مهامها، وهو أمر يجب الرجوع إليه وتسخير كل الإمكانيات لتسيير هذه الوكالة التي تعين العديد من طالبي العمل لضمان مناصب عمل محترمة، حيث بلغت نسبتهم 74.1% في حين قدر عددهم حوالي 20 فرد، بينما 25.9% من بقية أفراد المبحوثين الذين عددهم 07 أفراد بالضبط أكدوا العكس بنسبة 25 المائة، مما يعني ذلك بان وكالة التشغيل لقيت تعاون ودعم ومساعدة من طرف المؤسسات العمومية. وعليه نستنتج من خلال تحليلي لإجابات أغلبية موظفي الوكالة أن وكالة التشغيل تعاني من نقص كبير في تعاون المؤسسات العمومية المعنية بالتشغيل، وذلك باعتبار أن كل مؤسسة تسيير على حدى وهذا ما ساهم بدوره في نقص عروض العمل، وبالتالي لم تكفي هذه العروض على تلبية كل الطلبات المسجلة، وعليه لا بد على الدولة أن تقوم بالموازنة والتنسيق بين كل القطاعات من اجل توفير مناصب العمل وامتصاص البطالة، كما لا بد عليها أن تشجع المؤسسات التشغيلية على التعاون فيما بينها، وخاصة فيما تعلق بتوظيف الشباب البطالين وخاصة حاملي الشهادات

الجامعية وان تقوم بالتنسيق مع وكالة التشغيل التي تعتبر أهم يقصده طالبي العمل.

الجدول رقم 34: إمكانية مساعدة القطاع الخاص في تمويل الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM.

النسبة المئوية %	التكرار		
33,3	9	نعم	هل يساعد القطاع الخاص هو الآخر في تمويل هذه الوكالة؟
66,7	18	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول الموضح أعلاه، والذي يمثل أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل الوطنية حول بند محور مدى إمكانية مساعدة القطاع الخاص في تمويل الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، حيث نلاحظ من خلال الجدول أن عدد لا بأس به من عاملي الوكالة نفوا الأمر، حيث يرون بأن القطاع الخاص خارج تماما عن مسألة التمويل ومساعدة الوكالة ماديا في تسييرها لمختلف شؤونها، حيث بلغت نسبتهم بلغت نسبتهم 66.7% في حين بلغ عددهم حوالي 18 فرد، فعموما الدولة الجزائرية هي من تمول هذا النوع من الوكالات أو المؤسسات باعتبارها مؤسسة عمومية، بينما نجد 09 موظفين آخرين أكدوا الأمر، حيث بلغت نسبتهم 33.3% وهذا ما يثبت بان هناك بعض الشركات التي قامت بها وكالة التشغيل مع القطاع الخاص، ولكن بنسبة ضئيلة جدا نوعا ما. وعليه نستنتج من خلال تحليلنا إجابات موظفي هذه الوكالة أن وكالة التشغيل الوطنية تعاني من نقص كبير في تعاون شركات القطاع الخاص، والذي يعتبر بدوره يخلق فرص عمل من خلال التمويلات التي يمنحها مما أدى ذلك بدوره في عجز هذه الوكالة عن استقطاب أكبر عدد ممكن من عروض العمل، وبالتالي عجزها عن توفير مناصب عمل للشباب البطالين، وعليه يمكن القول بأنه لا بد على الدولة أن تقوم بتفعيل شركات القطاع الخاص من اجل توفير مناصب عمل للشباب البطالين والتقليص من معدلات البطالة، باعتباره ممول أساسي لمختل قطاعات الدولة.

الجدول رقم 35: إمكانية وجود ثغرات قانونية يجب تعديلها لقيام هذه الوكالة بتحقيق المساواة والتوازن في الحصول على مناصب عمل.

النسبة المئوية %	التكرار		
59,3	16	نعم	هل هناك ثغرات قانونية يجب تعديلها لقيام هذه الوكالة بتحقيق المساواة والتوازن في الحصول على مناصب عمل؟
40,7	11	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يمثل الجدول أعلاه، إجابات موظفي وكالة التشغيل حول بند محور إمكانية وجود ثغرات قانونية يجب تعديلها لقيام هذه الوكالة بتحقيق المساواة والتوازن في الحصول على مناصب عمل، حيث نلاحظ انقسام الباحثين إلى فئتين هما: فئة ترى بوجود فراغ قانوني والمتعلق بتسيير وتنظيم وكالة التشغيل، وعليه لا بد على الجهات والسلطات المعنية التكفل بها وتعديلها من أجل تمكن وكالة التشغيل من القيام بمهامها على أحسن وأكمل وجه، وخاصة من ناحية الاستقلالية المالية وحرية التصرف لكي يحصل الجميع على مناصب عمل مناسبة تليق بهم، حيث بلغت نسبتهم 59.3%، في حين بلغ عددهم حوالي 16 فرد، بينما نسبة 40.7%، من بقية الباحثين لا يجدون الأمر مشكل يعيق حدوث المساواة والعدل بين طالبي العمل، أي أنهم يرون بأنه لا يوجد هناك ثغرات قانونية تعيق عمل وكالة التشغيل، حيث بلغ عددهم حوالي 11 فرد. وعليه نستنتج من خلال إجابات أغلبية الموظفين، بأن هناك قانونية تتعرض إليها وكالة التشغيل الوطنية، والتي أثرت على عملها وخاصة من ناحية الاستقلالية وحرية التصرف التي منحها لها القانون وذلك حسب ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 06-77 الذي حدد مهامها، لذلك لا بد من إعادة مراجعة أهم القوانين والتشريعات التي نظمت هذه الوكالة، وإعادة تعديلها من أجل ضمان فعالية نشاطات هذه الوكالة، وخاصة ما تعلق بتنظيم سوق الشغل وتوفير مناصب العمل. بالإضافة أنه لا بد على الدولة أن تقوم بمنحها الاستقلالية التامة في التصرف في تسيير شؤونها، باعتبارها أصبحت قائمة على عدم التركيز الإداري والذي من سلبياته عدم القيام على الاستقلالية التامة، وبالتالي هذا ما أثر على عجزها على توفير أكبر فرص العمل للشباب البطالين.

الجدول رقم 36: إمكانية مساهمة نقص الوعي لمسؤولي بعض المؤسسات العمومية والخاصة في أداء الوكالة لمهامها.

النسبة المئوية %	التكرار		
81,5	22	نعم	هل يساهم نقص الوعي لمسؤولي بعض المؤسسات العمومية والخاصة في أداء الوكالة لمهامها؟
18,5	5	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول الموضح أعلاه، والذي يمثل إجابات موظفي وكالة التشغيل حول محور إمكانية مساهمة نقص الوعي لمسؤولي بعض المؤسسات العمومية والخاصة في أداء الوكالة لمهامها، حيث نلاحظ أن الأغلبية أجابت "بنعم"، حيث بلغت نسبتهم نسبتها 81.5%، في حين قدر عددهم حوالي 22 فرد، وعليه فالمسؤولين يجب أن يكون واعين لكل الأمور لتنجح مؤسساتهم، بينما 18.5% من البقية أجابت بلا، حيث بلغ عددهم حوالي 5 أفراد. وعليه نستنتج من خلال إجابات أغلبية الموظفين، بأن وكالة التشغيل الوطنية تعاني من نقص كبير في رشادة وفعالية تعاون مسؤولي مختلف المؤسسات العمومية والخاصة، والذي اثر ذلك بدوره على تسيير مهامها وخاصة ما تعلق بتوفير مناصب العمل.

الجدول رقم 37: إمكانية تقليص نظام التسجيل الذي اعتمده وكالة التشغيل عن طريق برنامج الوسيط من تدخل العلاقات الشخصية في توفير مناصب العمل للطلّاب.

النسبة المئوية %	التكرار		
85,2	23	نعم	هل نظام التسجيل الذي اعتمده وكالة التشغيل عن طريق برنامج الوسيط قلص من تدخل العلاقات الشخصية في توفير مناصب العمل للطلّاب
14,8	4	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يمثل الجدول أعلاه أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل الوطنية، حول مدى إمكانية تقليص نظام التسجيل الذي اعتمده وكالة التشغيل عن طريق برنامج الوسيط من تدخل العلاقات الشخصية في توفير مناصب العمل للطلّاب، حيث نلاحظ أن الأغلبية أجابت بنعم، حيث بلغت نسبتها 85.2%، في حين بلغ عدد المجيبين حوالي 23 فرد، بينما نلاحظ بأنه نسبة 14.8% من البقية أجابت بلا والتي بلغ عددها حوالي 04 أفراد. وعليه نستنتج من خلال ذلك بأن نظام الوسيط الذي قامت عليه وكالة التشغيل، وخاصة من ناحية تسجيل طلبات طالبي العمل ساهم إلى حد كبير من تدخل العلاقات الشخصية في عملية التوظيف، وذلك استنادا إلى أن هذا النظام يقوم على قاعدة بيانات موحدة لجميع طالبي العمال، باعتباره يقوم على مبدأ الشفافية في التسجيل عكس ما كانت عليه سابقا من خلال اعتمادها على أنظمة وبرامج تقليدية، بينما فئات قليلة من الطلبات المسجلة نظرا لتدخل العلاقات الشخصية في عملية التوظيف، مما أدى ذلك إلى غياب الموازنة والشفافية في اختيار هؤلاء المسجلين. فبفضل هذا النظام تمكنت وكالة التشغيل من توفير فئات معتبرة من الشباب البطالين للطلّاب للعمل وبالتالي قلّصت بدورها من معدلات البطالة.

الجدول رقم 38: إمكانية نجاح الوكالة الوطنية للتشغيل في الحد من تدخل ذوي النفوذ من القطاع العام في التشغيل.

النسبة المئوية %	التكرار		
77,8	21	نعم	هل نجحت هذه الوكالة في الحد من تدخل ذوي النفوذ من القطاع العام في التشغيل؟
22,2	6	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يمثل الجدول الموضح أعلاه، أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل حول محور مدى إمكانية نجاح الوكالة الوطنية للتشغيل في الحد من تدخل ذوي النفوذ من القطاع العام في التشغيل، حيث نلاحظ أن الأغلبية الساحقة من المبحوثين أجابت بنعم، والتي بلغت نسبتها 77.8%، في حين قدر عددها حوالي 21 فرد، حيث أكدت هذه الفئة بأن أصحاب النفوذ لا يتدخلون في موضوع التشغيل، بينما 22.2% من البقية أجابت بلا حيث بلغ عددها حوالي 06 أفراد. وعليه نستنتج من خلال تحليلنا لأهم إجابات موظفي الوكالة بان وكالة التشغيل تعاني من تدخلات من طرف مسؤولي القطاع العام، مما اثر ذلك على أدائها لمهامها وخاصة ما تعلق باستقلاليتها الكاملة، ولكن بالرغم من كل ذلك إلا أنها استطاعت أن تحد من تدخلاتهم، وخاصة ما تعلق بجانب استقبال عروض العمل والقيام بعمليات التسجيل والتوجيه والإرشاد على حسب متطلبات كل طالب عمل، لذلك لا بد على الدولة أن تقوم بمنح الاستقلالية التامة لوكالة التشغيل في تسييرها لمهامها من ناحية توظيف طالبي العمل البطالين حتى يسمح ذلك بفعالية مهامها، وبالتالي حتى يتسنى لكل طالب عمل الحصول على منصب عمل مناسب له.

الجدول رقم 39: إمكانية تمكن وكالة التشغيل من توفير مناصب عمل لذوي الشهادات الجامعية بعد منحهم منحة البطالة.

النسبة المئوية %	التكرار		
70,4	19	نعم	هل تمكنت وكالة التشغيل من توفير مناصب عمل لذوي الشهادات الجامعية بعد منحهم منحة البطالة؟
29,6	8	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يمثل الجدول أعلاه أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل، حول بند مدى إمكانية وكالة التشغيل من توفير مناصب عمل لذوي الشهادات الجامعية بعد منحهم منحة البطالة، حيث نلاحظ أن الأغلبية الساحقة أجابت بنعم، حيث بلغت نسبتها 70.4%، حيث نلاحظ بأن هناك فئات معتبرة، والتي تحصلت على منحة البطالة شغلت مناصب عمل، باعتبار أن الغرض من إصدار منحة البطالة هو تلبية حاجيات متطلبات أصحاب الشهادات ومساعدتهم على تنمية قدراتهم العلمية والمعرفية من أجل التحضير لتقلد المنصب، فهذه البطالة جاءت بصفة مؤقتة فقط، فبمجرد أن يتم توفير مناصب عمل لهم يتم سحب منهم هذه المنحة، فكما سبق ولاحظنا من خلال مؤشرات سوق العمل المتعلقة بنسبة الموظفين خلال الفصل الأول من إصدار منحة البطالة، حيث لاحظنا بان هناك فئات معتبرة من طالبي العمل المسجلين ضمن هذه المنحة تحصلوا على مناصب عمل من طرف وكالة التشغيل الوطنية، ولكنها لم تصل إلى المستوى المطلوب من ناحية التوظيف وامتصاص معدلات البطالة. في حين صرحت فئة أخرى من موظفي الوكالة والتي بلغت نسبتها 29.6%، بأن هذه الوكالة لم تتمكن من توظيف عدد معتبر من طالبي العمل الذين تحصلوا على منحة البطالة، نظرا لقلة عدد عروض العمل والارتفاع الهائل لطلبات، حيث بلغ عددهم 08 حوالي أفراد. وعليه توصلت من خلال تحليلنا لإجابات موظفي الوكالة إلى أن وكالة التشغيل ساهمت إلى حد معتبر في توفير مناصب عمل للفئات المتحصلة على منحة البطالة وخاصة حاملي الشهادات الجامعية، ولكن بالرغم من كل ذلك فلم تتمكن من توظيف أغلبية المسجلين نظرا لقلة عروض العمل والارتفاع المتزايد في عددهم، والذي اثر بشكل سلبي على نسبة التوظيف وامتصاص البطالة.

الجدول رقم 40: إمكانية تقليص هذه المنحة من نسبة البطالة إلى حد معتبر.

النسبة المئوية %	التكرار		
51,9	14	نعم	هل قلّصت هذه المنحة من نسبة البطالة إلى حد معتبر أم لا؟
48,1	13	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يبين الجدول أعلاه أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل، حول بند محور مدى إمكانية تقليص هذه المنحة من نسبة البطالة إلى حد معتبر، حيث نلاحظ انقسام المبحوثين إلى فئتين فئة الذين يرون أن هذه المنحة ساعدت البعض من طالبي العمل لسد احتياجاتهم الأساسية، حيث بلغت نسبتهم 51.9%، أما عددهم فقد بلغ حوالي 14 فردا، بينما 48.1% من بقية المبحوثين يرون أن إعطاء فرص العمل ضروري لطلبي العمل وليس منحة لفترة معينة فقط، حيث بلغ عددهم حوالي 13 فردا، وعليه نستنتج من خلال ذلك بأن منحة البطالة ساهمت إلى حد كبير في التقليل من معدلات البطالة في الجزائر، وخاصة بالنسبة لفئة الشباب حاملي الشهادات الجامعية مقارنة ما كانت عليه سابقا، ولكن بالرغم من كل ذلك أن هناك بعض الفئات البطالة لم تتمكن من الحصول على هذه المنحة بالرغم من أنها حاملة لشهادات وذلك راجع إلى أهم الشروط المنصوص عليها في برنامج هذه المنحة، بالإضافة إلى أن هذه المنحة ليست دائمة وبالتالي هذا يؤثر على معدلات البطالة نظرا لقلّة عروض العمل التي تساهم بدورها في توظيف هؤلاء الشباب.

الجدول رقم 41: إمكانية نجاح البرامج والآليات التي اعتمدها هذه الوكالة بغرض توفير مناصب عمل للطلابين.

النسبة المئوية %	التكرار		
81,5	22	نعم	هل نجحت البرامج والآليات التي اعتمدها هذه الوكالة بغرض توفير مناصب عمل للطلابين؟
18,5	5	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يمثل الجدول أعلاه أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل، حول مدى إمكانية نجاح البرامج والآليات التي اعتمدها هذه الوكالة بغرض توفير مناصب عمل للطلابين، حيث نلاحظ أن الأغلبية الساحقة من المبحوثين من طالبي العمل أجابت "بنعم" والتي بلغت نسبتها 81.5%، في حين قدر عددها حوالي 22 فرد، وهذا ما يؤكد نجاح البرامج التي اعتمدها هذه الوكالة في إطار توفير مناصب عمل للطلابين وامتصاص البطالة، بينما نسبة 18.5% من بقية المبحوثين أجابت "بلا" والتي بلغ عددها حوالي 05 أفراد. وعليه نستنتج من خلال ذلك بان وكالة التشغيل ساهمت إلى حد معتبر في توفير مناصب العمل من خلال مختلف البرامج والآليات التي اعتمدها بغرض توفير مناصب العمل، وخاصة برنامج عقد العمل المدعم وبرنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني، اللذان ساهما إلى حد معتبر في توفير مناصب العمل والتقليص من معدلات البطالة في الجزائر.

الجدول رقم 42: إمكانية توفر العدالة والشفافية في توظيف أصحاب هذه المنحة إذا تمكنت هذه الوكالة من توظيفهم.

النسبة المئوية %	التكرار		
96,3	26	نعم	هل هناك عدالة وشفافية في توظيف أصحاب هذه المنحة إذا تمكنت هذه الوكالة من توظيفهم؟
3,7	1	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول الممثل لأهم إجابات موظفي وكالة التشغيل حول بند مدى إمكانية توفر العدالة والشفافية في توظيف أصحاب هذه المنحة إذا تمكنت هذه الوكالة من توظيفهم، حيث نلاحظ أن الأغلبية الساحقة من المبحوثين من طالبي العمل أجابت بنعم، والتي بلغت نسبتها 96.3% أما عدد المجيبين فقد بلغ 26 فردا، حيث ترى بان الوكالة تحرص إلى حد ما أمكن من توظيف أصحاب المنحة بكل شفافية وعدالة، بينما نسبة 3,7% من بقية الموظفين أجابت "بلا"، والتي بلغ عددها حوالي فرد واحد . وعليه نستنتج من خلال ذلك بان وكالة التشغيل الوطنية تمكنت من تحقيق العدالة والشفافية إلى حد معتبر نوعا ما في توفير مناصب العمل للشباب البطالين وتوجيههم على حسب ما يتناسب مع مؤهلاتهم وكفاءاتهم العلمية والمعرفية بالرغم من قلة عدد عروض العمل التي استقطبتها.

الجدول رقم 43: إمكانية حصول كل أصحاب الشهادات الجامعية غير العاملة على منحة البطالة

النسبة المئوية %	التكرار		
40,7	11	نعم	هل تم حصول كل أصحاب الشهادات الجامعية الذين لم يتم توظيفهم على هذه المنحة؟
59,3	16	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يبين الجدول أعلاه أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل حول بند المحور الأخير، والمتمثل في مدى إمكانية حصول كل أصحاب الشهادات الجامعية الذين لم يتم توظيفهم على منحة البطالة، حيث نلاحظ انقسام المبحوثين إلى فئتين هما: فئة الذين يرون أن الأكثرية من طالبي العمل من الجامعيين خاصة لم يحصلوا بعد على هذه المنحة المقدمة من طرف الدولة لأسباب معينة، والتي بلغت نسبتهم 59,3%، أما عددهم فقد بلغ حوالي 16 فردا، بينما نسبة 40,7%، من بقية المبحوثين يرون العكس تماما، حيث صرحوا بأن جميع خريجي الجامعات تحصلوا فعلا على هذه المنحة والذي بلغ عددهم حوالي 11 فردا. وعليه نستنتج من خلال ذلك بأن وكالة التشغيل الوطنية ساهمت إلى حد بعيد في تسيير منحة البطالة، حيث لاحظنا بأن أغلبية المسجلين تمكنوا من الحصول على هذه المنحة وخاصة حاملي الشهادات إلا فئة قليلة لم تتمكن من الحصول عليها نظرا لعدة أسباب استثنائية. مما ساهم ذلك في التقليل من معدلات البطالة، ولكن بالرغم من كل ذلك لم تصل إلى المستوى المطلوب من ناحية التوظيف وأدائها لمهامها على أكمل وجه.

الجدول رقم 44: إمكانية وجود تناسق بين وكالة التشغيل الوطنية والوكالات الولائية والمحلية.

النسبة المئوية %	التكرار		
77,8	21	نعم	هل هناك تناسق بين وكالة التشغيل الوطنية والوكالات الولائية والمحلية؟
22,2	6	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول الموضح أعلاه، والذي يمثل أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل حول محور مدى إمكانية وجود تناسق بين وكالة التشغيل الوطنية والوكالات الولائية والمحلية، حيث نلاحظ أن الأغلبية الكبيرة من المبحوثين المتمثلين في العاملين في الوكالة، يرون بأن هناك تناسق جيد بين وكالة التشغيل أو المديرية العامة وبين الوكالات أو الفروع الموجودة على مستوى الولايات الأخرى والمحلية، حيث بلغت نسبتهم 77.8%. أما عددهم فقد بلغ حوالي 21 فرد، أما البقية من المبحوثين لا يجدون الأمر كذلك والذي بلغت نسبتهم 22.2%، أما عددهم فقدّر حوالي 6 أفراد. وعليه يتضح لنا من خلال ذلك بان هناك تنسيق وتواصل كبير بين الوكالة العامة للتشغيل وبين الوكالات المحلية والولائية، وذلك باعتبار أن هذه الوكالات هي التي تقوم بدورها بتسيير شؤون ومهام وكالة التشغيل، وخاصة من ناحية تسجيل طلبات العمل على مستوى كل ولاية من ولايات الوطن وإحصائهم وبالتالي توفير مناصب العمل وخاصة ما نلاحظه حاليا مع منحة البطالة، وذلك باعتباره أن هذه الوكالات أو الفروع هي التي تقوم بتسييرها على مستوى كل وكالة من ناحية تسجيل طالبي العمل، وعليه يمكن القول بأنه هناك علاقة وطيدة وتناسق متكامل بين مديرية التشغيل العامة، أي وكالة التشغيل ومختلف الفروع أو الوكالات التشغيلية التابعة لها على مستوى كامل التراب الوطني.

الجدول رقم 45: مصدر الميزانية التي تتحصل عليها الوكالات الولائية.

النسبة المئوية %	التكرار		
74,1	20	نعم	هل الميزانية التي تتحصل عليها الوكالات الولائية تكون من طرف وكالة التشغيل أم من طرف الدولة؟ أي بمعنى الدولة ترسلها لهذه الوكالة أولاً ثم تقوم بدورها على توزيعها بين الوكالات الولائية أم تقوم الدولة بإرسالها لهذه الوكالات مباشرة؟
25,9	7	لا	
100,0	27	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يبين الجدول أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل الوطنية، حول بند المحور الأخير والمتمثل في مصدر الميزانية التي تتحصل عليها الوكالات الولائية، حيث نلاحظ أن الأغلبية الكبيرة من المبحوثين المتمثلين في العاملين في الوكالة أجابوا بنعم، حيث بلغت نسبتهم 74.1%. أما عددهم فقد بلغ حوالي 20 فرد، فهذه الفئة ترى بان الميزانية التي تتحصل عليها هذه الوكالات تكون من طرف وكالة التشغيل بناء على أوامر من السلطات المعنية بالتشغيل، بينما بقية المبحوثين لا يجدون الأمر كذلك، والتي بلغت نسبتهم 25.9% في حين بلغ عددهم 07 حوالي 7 أفراد. والذين يرون بان الميزانية التي تتحصل عليها وكالات التشغيل الولائية تكون من طرف الدولة، وعليه نستنتج من خلال ذلك كله بان مصدر الميزانية التي تتحصل عليها الوكالات الفرعية والولائية تكون من طرف الدولة والتي تقوم بتسييرها وتوزيعها وكالة التشغيل الوطنية، بناء على أوامر من قبل السلطات المعنية بالتشغيل فالميزانية الموجهة لهذه الوكالات تأثر كثيرا على تسييرها لشؤونها من ناحية توظيف طالبي العمل.

\*نتائج محاور تساؤلات استمارة البحث :

من خلال تحليلنا لأهم إجابات موظفي وكالة التشغيل الوطنية حول محاور استمارة الاستبيان، التي قمت بصياغتها توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتي تتعلق خاصة بفرضيات الدراسة التي قمت بصياغتها كإجابات أولية للدراسة، وعليه يتلخص مفاد هذه النتائج كالآتي:

- لقد ساهمت وكالة التشغيل الوطنية إلى حد كبير في توفير مناصب عمل للشباب البطالين والتقليص من معدلات البطالة في الجزائر، وذلك من خلال اعتمادها على آليات وبرامج حديثة ساعدتها كثيرا في تسييرها لمهامها من ناحية ما تعلق بتوفير مناصب العمل، وخاصة برنامج الوسيط الذي اعتبر أهم جهاز اعتمده نظرا لقيامه على معيار العدالة والشفافية في توجيه وتوظيف طالبي العمل باعتماده هو الآخر على قاعدة بيانات موحدة تسمح بتوفير فرصة عمل لكل طالب عمل، وعلى حسب مؤهلاته المهنية، أي يصبح هناك نزاهة وعدالة في إحصاء وتسجيل الفئات المسجلة وبالتالي تحقيق العدالة والمساواة في توزيع العروض التي قامت باستقطابها وكالة التشغيل من قبل أصحاب المؤسسات العامة أو الخاصة. وعليه يمكن من خلال تحليل إجابات موظفي وكالة التشغيل والذين صرحوا بنسبة أكبر بأنه وكالة التشغيل ساهمت إلى حد معتبر في توفير مناصب العمل للشباب البطالين"، وبذلك يمكن إثبات صحة الفرضية القائلة: بان وكالة التشغيل الوطنية ساهمت إلى حد بعيد في توفير مناصب العمل للشباب البطالين، وخاصة حاملي الشهادات الجامعية وامتصاص البطالة في الجزائر.

- كذلك توصلنا من خلال تحليل نتائج إجابات عينة الدراسة حول محاور الاستمارة، بان هناك العديد من المشاكل والعوائق التي تعترض نجاح وكالة التشغيل الوطنية في امتصاص البطالة وتوفير مناصب العمل، وخاصة من الناحية التنظيمية، وذلك باعتبارها تؤثر بشكل سلبي على عمل ومهام هذه الوكالة، وخاصة ما تعلق بقلّة عدد الأجهزة التي تعتبر أساس تسيير عمل هذه الوكالة، بالإضافة إلى قلة عروض العمل والذي اثر كثيرا وبشكل سلبي على جودة خدماتها، مما أدى ذلك إلى تزايد معدلات البطالة، وأيضا الارتفاع الهائل والمتزايد لعدد طالبي العمل، والذي اعتبر أهم عائق واجهته هذه الوكالة إلى جانب عائق قلة عروض العمل باعتبار أن أغلبية العروض التي تمكنت من استقطابها لم تسمح بتحقيق نسبة معتبرة من التوظيف نتيجة التفاوت الكبير الحاصل والمستمر بين نسبة هذه العروض والطلبات، بالإضافة إلى عائق الميزانية والموارد المالية الموجهة إليها، والتي تؤثر هي الأخرى على عمل وخدمة هذه الوكالة، وذلك استنادا لما صرح به موظفي وكالة التشغيل والذين أدلوا بان نقص الموارد المالية يعيق نشاطات وخدمات هذه الوكالة، باعتبار أن ميزانية الدولة تلعب دورا في خدمة ونجاح

أي قطاع أو مؤسسة كانت وحتى على قطاع التشغيل هو الآخر، فنقص الموارد المالية الموجهة لهذه الوكالة يعيق تسيير مهامها وخاصة ما تعلق بتنفيذ برامج الدولة والسلطات الوصية من ناحية الجانب التشغيلي أو الخدماتي، وخاصة ما لاحظناه خلال فترة جائحة كورونا من تراجع كبير في أداء مهام وكالة التشغيل، وذلك وفقا لما أثبتته مؤشرات تطورات سوق العمل، وذلك نتيجة الأوضاع الداخلية التي عاشتها الجزائر آنذاك جراء ما أحدثته هذه الأزمة وخاصة من الجانب الصحي والجانب الخدماتي، وذلك باعتبار انه شهدت هذه الوكالة تراجع كبير في عدد عروض العمل بسبب تقلص نشاطات أصحاب العروض لغياب عنصر الاستثمار وكذلك وجهت كل اهتماماتها إلى القطاع الصحي بهدف تحسين الأوضاع الصحية للدولة، وأيضا تراجعت قيمة الميزانية الموجهة إلى هذه الوكالة بسبب توجه كل اهتمام الدولة بالقطاع الصحي فقد خصصت له اكبر ميزانية خلال تلك الفترة مقارنة بالقطاعات الأخرى، وذلك ما اثر بدوره على عمل هذه الوكالة ولم تتمكن من توظيف أغلبية الفئات البطالة المسجلة ضمنها وذلك ما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة خلال تلك الفترة والتي بلغت 14,90 بالمائة، مقارنة بالسنوات السابقة، ولكن بالرغم من كل هذه العوائق التي واجهتها إلا أنها تمكنت من مواجهتها إلى حد ما وتمكنت بدورها في التقليل من نسبة البطالة. وعليه من خلال ما أدلى به موظفي وكالة التشغيل يمكننا إثبات صحة الفرضية القائلة: بان هناك العديد من المشاكل والعوائق التي تواجهها وكالة التشغيل، والتي أدت إلى تراجع مساهماتها ودورها في إطار استحداث مناصب العمل وامتصاص البطالة.

- استنتجنا كذلك من خلال تحليل إجابات موظفي وكالة التشغيل حول بنود محاور استمارة الاستبيان إلى أن استخدام وكالة التشغيل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، سهل عليها كثيرا القيام بمختلف المهام التي وكلت إليها وخاصة مهمة تنظيم سوق العمل وتوفير مناصب العمل للشباب البطالين، حيث انه بفضل هذه التكنولوجيا استطاعت التواصل بشكل أسرع مع مختلف طالبي العمل وخاصة من ناحية تسجيل الملفات ووضع إعلانات التوظيف، حيث أصبح بإمكانها التواصل معهم عبر الانترنت من خلال مواقعها الالكترونية، فقد قامت بدورها بوضع عدة خدمات وبرامج على موقعها الخاص بها كبرنامج "خدمي"، بالإضافة إلى برنامج "منحة البطالة" الذي قامت به في الآونة الأخيرة مع إصدار منحة البطالة. كما أن هذه التكنولوجيا أيضا قامت بدورها بالتقريب بين مختلف الملاحق والفروع التشغيلية وبين وكالة لتشغيل، باعتبار أن هذه الفروع سهلت على وكالة التشغيل القيام بمهامها باعتبارها هي التي تقوم بتنفيذ مختلف برامجها عبر كامل التراب الوطني، إضافة إلى أن هذه

الوكالة استطاعت كذلك أن تقوم بتوجيه وإرشاد طالبي العمل على حسب رغباتهم ومؤهلاتهم المعرفية، بناء على ما وفرته لها هذه التكنولوجيا، وبالتالي يمكننا القول بان استخدام وكالة التشغيل لتكنولوجيا المعلومات مكنها من تسيير مختلف شؤونها، وخاصة ما تعلق باستقطاب عروض العمل وتسجيل طلبات العمل .

- إضافة إلى أن استخلصنا كذلك من خلال ما تم تحليله لنتائج هذه الاستمارة ، بان نظام الوساطة الذي تقوم عليه وكالة التشغيل ساهم إلى حد كبير في توفير مناصب العمل والتقليص من معدلات البطالة نظرا انه تمكن من الحد من تدخل العلاقات الشخصية في ما تعلق بتسجيل الطلبات وتوفير مناصب العمل، وبالتالي أدى إلى شفافية وعدالة التوجيه والاختيار من ناحية التوظيف، وبذلك أصبح لوكالة التشغيل دور كبير في إطار التشغيل، باعتباره الوسيط بين طالبي العمل وسوق الشغل أو أصحاب العروض، وبالتالي أصبحت بذلك أهم جهازا والية اعتمدها الدولة، بغرض تنظيم سوق العمل ومواجهة ظاهرة البطالة، التي شكلت عائقا كبيرا أمام تحقيق التنمية والتطور في شتى المجالات.

- من خلال أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل التي صرحوا بها حول بنود استمارة الاستبيان، المتعلقة بدور ومساهمة وكالة التشغيل في امتصاص البطالة تم التوصل إلى أن هذه الوكالة تعاني من نقص كبير في تعاون شراكات القطاع الخاص، و الذي يعتبر بدوره أهم قطاع يساهم في توفير مناصب العمل وهذا النقص اثر بشكل سلبى على نشاطاتها وعملياتها الوظيفية التي قامت بها وخاصة من ناحية توفير مناصب العمل ومن ناحية نقص التمويل والذي يساهم بدوره في زيادة نشاطاتها الوظيفية ،وعليه يمكننا القول بأنه لا بد على هذه الوكالة ولسلطات المعنية بالتشغيل أن تعمل على الموازنة والتنسيق بين القطاع العام والقطاع الخاص، اي التنسيق بين المؤسسات العمومية والخاصة، وذلك كله بهدف خلق فرص العمل والتقليل من معدلات البطالة .

- كما تم كذلك التوصل من خلال تحليل هذه الإجابات ، إلى أن وكالة التشغيل لعبت دورا فعالا في تنفيذ برامج سياسة التشغيل، والمتعلقة بتوفير مناصب العمل وخاصة ما تقوم به حاليا من خلال المهام التي وكلت إليها، والمتمثلة في تنفيذ وتسيير برنامج منحة البطالة، فقد ساهمت هذه الوكالة إلى حد بعيد في تسيير هذا البرنامج وخاصة ما تعلق بتوفير مناصب العمل للفئات المتحصلة على هذه المنحة ، حيث تمكنت بدورها في توظيف عدد معتبر من الشباب البطالين وخاصة حاملي الشهادات الجامعية الذين تم منحهم هذه المنحة المالية، فوفقا ما صرح به المدير العام لوكالة التشغيل " عبد القادر جابر" في لقاء إعلامي، بان هذه الوكالة تمكنت من تسيير منحة البطالة إلى حد بعيد من خلال حصول عدد

معتبر من الطلبات المسجلة على هذه المنحة، وخاصة حاملي الشهادات الجامعية وتوظيف معظمهم. وبالتالي يمكننا القول من خلال ما أدلى به مدير العام لوكالة التشغيل، وما أدلى به موظفي هذه الوكالة من خلال استمارة المقابلة بان وكالة التشغيل لعبت دورا فعالا في تسيير برنامج منحة البطالة وتوظيف عدد معتبر نوعا ما من الفئات المسجلة وفقا لعدد العروض التي تم الحصول عليها، وذلك أن هناك بعض الفئات لم تتمكن من الحصول على هذه المنحة بالرغم من امتلاكها لشهادات وطالبة للعمل لأول مرة بسبب عدم توافق مؤهلاتها مع شروط هذا البرنامج، وذلك وفقا لما لاحظته خلال قيامي بإجراء مقابلات مع مدير وموظفي هذه الوكالة، حيث لاحظنا بأنه هناك فئة كبيرة لم تتمكن من الحصول على هذه المنحة بالرغم من أنها حاملة لشهادة وطالبة للعمل لأول مرة وهذا ما يثبت لنا بأنه هناك اختلال في التسيير لهذا البرنامج، وعليه يمكننا القول بأنه بالرغم من كل ما قامت به هذه الوكالة من مجهودات و مساهمات في تسيير هذا البرنامج، إلا أنها لم تتمكن من الوصول إلى المستوى المرغوب فيه من ناحية التوظيف والتقليل من معدلات البطالة، نظرا لغياب التنسيق والموازنة بين عدد الطلبات وعدد العروض، والتي أثرت بدورها بشكل سلبي على عمليات التوظيف التي قامت بها، والأهم من ذلك كله بأنها لم تتمكن توجيه وإرشاد طالبي العمل على حسب ما يتلاءم مع متطلباتهم ومهاراتهم العلمية والمعرفية، وما يتوافق مع متطلبات أصحاب العروض وهذا ما اثر على طريقة التوظيف، وبالتالي يمكننا القول بأنه فعلا كان دورا فعالا لوكالة التشغيل في إطار تسيير منحة البطالة، ولكن هذا لا ينفي أهم العراقيل والنقائص التي تعرضت إليها، وذلك كله راجع إلى غياب التنسيق الموازنة في التوجيه والإرشاد، وخاصة ما تعلق بمبدأ العدالة والشفافية في التسجيل .

-وكنتيجة أخيرة تم استخلاصها من خلال تحليل أهم إجابات موظفي وكالة التشغيل، بان وكالة التشغيل الوطنية تعتبر أهم جهاز اعتمده الدولة بغرض توفير مناصب العمل وامتصاص البطالة، باعتبارها الوسيط بين طالب العمل وسوق الشغل، أي أصحاب المؤسسات العمومية أو الخاصة، في كونها باحث منقب عن العروض، فبواسطة الآليات التي اعتمدها تمكنت من تحقيق نتائج معتبرة إلى حد ما في إطار التوظيف والتقليل من نسبة البطالة، وخاصة آلية برنامج الوسيط والقائم على عنصر الشفافية في التسجيل، وكذلك جهاز المساعدة على الإدماج للمهني وجهاز العقد العمل المدعم، وهذه كلها تندرج ضمن الآليات الحديثة مقارنة ما حققه النظام الكلاسيكي فهذا النظام، بالرغم من ما حققه من ناحية التوظيف، إلا انه لم يرق إلى مستوى الأجهزة والآليات التي قامت باستحداثها، وخاصة برنامج الوسيط. وعليه يمكننا إثبات صحة الفرضية القائلة: بان هناك

العديد من الآليات والبرامج التي اعتمدها وكالة التشغيل: والتي ساهمت بدورها في توفير مناصب العمل وامتصاص البطالة في الجزائر.

وبالتالي يمكننا القول، بان هناك دور فعال لوكالة التشغيل في إطار توفير مناصب العمل وامتصاص البطالة، بالرغم ما تتعرض إليه من معيقات ومشاكل، لذلك لابد على الدولة أن تقوم بتفعيل دور هذه الوكالة، وخاصة ما تعلق باستقلاليتها وحريتها التامة في التصرف بالرغم من أن القانون منح لها هذه الصلاحيات، والذي نص على أنها مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، أي أنها لها كل الصلاحيات في تسيير شؤونها بالرغم من أنها تابعة للدولة، إلا أننا عندما نأتي من ناحية التطبيق، نجد أن ذلك منافي تماما لما تم إقراره فكل قراراتها تتم بناء على أوامر من قبل السلطات المعنية بذلك، والمتمثلة في وزارة العمل والتشغيل وهذا ما ساهم بدوره في تراجع دورها نظرا لغياب حريتها واستقلاليتها التامة في اتخاذ القرارات المتعلقة بأدائها لمهامها، لذلك لابد من إعادة النظر في القوانين المسيرة لها، وذلك كله بغرض تحقيق اكبر نسبة من التوظيف وامتصاص البطالة .

### خلاصة الفصل الثاني:

وكخلاصة لما تم تناوله من خلال هذا الفصل، المتعلق بدور وكالة التشغيل الوطنية في امتصاص البطالة وتحليلنا لنتائج استمارة الاستبيان، توصلنا إلى مجموعة من الاستنتاجات، والتي كان مفادها كالتالي:

- تعرف وكالة التشغيل الوطنية من بين أهم الآليات المستحدثة التي اعتمدها الدولة الجزائرية من اجل محاربة ظاهرة البطالة، وتوفير مناصب العمل عبر تنفيذ برامج السياسة التشغيلية.  
- تعرف وكالة التشغيل الوطنية بأنها عبارة عن مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77-06 المؤرخ في 8 فيفري 2006م، الذي حدد مهامها وطريقة تسييرها وعملها. كما أنها تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. وهي تلعب دور الوسيط بين أصحاب العمل الباحثين عن العمالة والممثلين في المؤسسات الإنتاجية والاقتصادية واليد العاملة أو طالبي العمل البطالين، وكما أنها المسؤولة أيضا عن تنظيم سوق العمل.

- تأسست هذه الوكالة خلفا لمكتب العمل الوطني لليد العاملة، والذي تأسس عام 1990م، ثم تم تغيير تسميته نظرا لعدة أسباب داخلية إلى تسمية وكالة التشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 77-06.  
- تقوم هذه الوكالة بعدة مهام وادوار هامة ما جعلها ذلك كمحور استقطاب للعروض وطالبي العمل، ومن بين المهام التي تقوم بها أنها تعتبر الوسيط بين سوق الشغل وطالب العمل، كما أنها تقوم بجمع مختلف العروض والطلبات وإجراء مقارنات ومقاربات حولها وذلك من خلال القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها، كما تقوم كذلك بالمشاركة في تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة أو الجماعات المحلية أو كل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج وانجازها، وغيرها من المهام التي تقوم بها حسب ما نص عليه المرسوم السالف للذكر، حيث نرى بأنه من خلال المهام التي تقوم بها يتضح لنا بان هذه الوكالة لها دور فعال في وكبير في توفير مناصب شغل خاصة بالنسبة لحاملي الشهادات وذوي الكفاءات والخبرات، مما جعلها كمحور استقطاب لأغلبية الشباب البطالين، حيث نجدهم لجئوا إليها بغرض أن توفر لهم مناصب عمل تناسب مع مؤهلاتهم تلبي احتياجاتهم الخاصة. وهذا ما جعلها كجهاز وسيط وباحث ومنقب عن الوظائف وطرفا فاعلا في سوق العمل نحو تحقيق التشغيل الكامل للقوى العاملة في الدولة وتخفيض تكاليف التنقيب والبحث عن الوظائف. كما تحتوي وتضم وكالة التشغيل الوطنية على العديد من الأجهزة والوكالات

التي تقوم هي الأخرى بتسيير وتنفيذ مهامها، والتي تتمثل في المديرية الجهوية للتشغيل والتي تقوم بدورها بالربط والتنسيق بين المديرية العامة للتشغيل، أي الوكالة وبين الوكالات التابعة لها وتضم الوكالات الولائية والوكالات المحلية، وذلك لضمان وظائف الإدارة المركزية والموارد على أساس سياسة المشاركة والمسؤولية بين المقر والميدان، فيما يبقى على الوكالة الوطنية تقديم لهم الدعم الفني أو القيام بإدارتها للتعامل مع مختلف المشاكل، التي تواجه هذه الوكالات من اجل ضمان حسن سير العمليات وتسيير شؤونها الخاصة، وذلك باعتبار أن وكالة التشغيل تعتبر بمثابة المراقب التقني والجامع للمعلومات المتعلقة بسوق الشغل من خلال هيكلها الخارجية، فكل وكالة من هذه الوكالات المتفرعة عن المديرية العامة لها اختصاصات ومهام تقوم بها هي الأخرى من اجل ضمان السير الحسن لقطاع التشغيل .

- كذلك توصلنا من خلال هذه دراسة هذا الفصل، انه هناك العديد من الآليات والأجهزة التي اعتمدها وكالة التشغيل في إطار توفير مناصب العمل، والتي تراوحت بين آليات كلاسيكية والتي لم يكن لها دور فعال في توفير مناصب العمل للشباب البطالين، باعتبارها تقوم على طرق تقليدية لم تساعد على جذب اكبر عدد ممكن من العروض، وهناك آليات مستحدثة وحديثة تعمل بها والتي تمثلت في: جهاز المساعدة على الإدماج المهني والقائم على عدة عقود موجهة لطالبي العمل الذين تم قبولهم للتوظيف والإدماج، وأيضا آلية أو برنامج العقد المدعم الذي يقوم هو الآخر كذلك على عقود تكون مدعومة من طرف الدولة ووكالة التشغيل، وأخيرا نظام الوسيط الذي يعتبر هو الآخر احد نظام تعمل به وكالة التشغيل، والذي يقوم على قاعدة بيانات، تقوم بتسجيل مختلف العروض وطلبات العمل، حيث سهّل هذا النظام من عمل وكالة التشغيل في إطار توفير مناصب العمل، وذلك باعتباره قائم على نظام الشفافية والعدالة في اختيار طالبي العمل، لكن بالرغم مما حققته هذه الآليات التي اعتمدها هذه الوكالة إلا أنها لم تصل إلى بلوغ الأهداف المسطرة، وخاصة من ناحية توظيف اكبر عدد ممكن من طالبي العمل، لذلك لا بد على هذه الوكالة أن تقوم بمراجعة تسيير هذه الآليات والأجهزة المعمول بها.

- كما أن هذه الوكالة تقدم العديد من الخدمات والمزايا لطالبي العمل المستفيدين منها، وتسعى من خلال هذه المزايا التي تقدمها تحقيق الأهداف المسطرة التي تسعى إلى بلوغها وتحقيقها، واهم هدف تصبو إليه هو ضمان التنمية من خلال استيعاب سوق الشغل بالنسبة للمتقدمين للعمل، وتعظيم نجاح عملية التنصيب بالشركات ودعمهم بشكل فعال في تشغيل المرشحين، وذلك لأن

رأس المال البشري للمشروع سيكون عنصرا أساسيا من اجل زيادة قدرتها التنافسية والتنمية . كما أنها تهدف كذلك إلى تطبيق وتنفيذ أهم برامج الدولة المتعلقة بسياسة التشغيل، وأيضا التقليل من حدة البطالة التي أصبحت تشكل عائقا كبيرا أمام تحقيق التنمية الشاملة، وعليه من خلال ما تقوم به هذه الوكالة من مهام وادوار، جعلها تصبح مركزا حقيقيا للمعلومة المتعلقة بسوق العمل ومرجعا هاما للدولة وكل المصالح المعنية بهذا المجال .

- كما استنتجنا كذلك من خلال تحليلنا لنتائج الاستثمار التي تحتوي على عدد من الأسئلة، المتعلقة بمهام ومساهمة هذه الوكالة في توفير مناصب العمل والتقليل من حدة البطالة أيضا حول أهم المشاكل والعوائق التي تتعرض إليها هذه الوكالة من ناحية تسيير مهامها، فتوصلنا إلى انه هناك بعض المشاكل التي تواجهها، خاصة من الناحية الإدارية والمالية، والتي أثرت بطبيعة الحال على القيام بمهامها على أكمل وجه وخاصة ما تعلق بالميزانية المخصصة لها، وأيضا من ناحية الاستقلالية الممنوحة لها حيث نرى بأنه لا يوجد لها استقلالية تامة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتسيير شؤونها وحرية التصرف في ميزانيتها أو تنصيب عمالها، فالكل راجع كما سبق وان أشرت إليه إلى السلطات الوصية المكلفة بذلك والمتمثلة في الوزير المكلف بالعمل الذي له السلطة الكاملة في تعيين أعضائها، وخاصة أعضاء مجلس إدارة هذه الوكالة. كذلك نرى بان استخدام وكالة التشغيل لوسائل الإعلام والاتصال فيما بين الملاحق التشغيلية التابعة لها، سهل كثيرا لها القيام بتسيير مهامها خاصة من ناحية تسجيل طالبي العمل، فبدل أن يتم تسجيلهم في مقر الوكالة يتم تسجيلهم على مستوى وكالات أو مديريات التشغيل المحلية بمقر إقامتهم وهذا ما سهل بدوره من عملية التوظيف .

- كما يمكننا القول بان وكالة التشغيل ساهمت إلى حد معتبر في توفير مناصب العمل للشباب البطالين والتقليل من حدة البطالة، وهذا ما أثبتته الإحصائيات التي سبق وان تطرقنا إليها في الجانب التقييمي لهذه الوكالة من ناحية انجازاتها المحققة، وخاصة ما تقوم به حاليا من تسييرها لمنحة البطالة، فقد ساهمت هذه المنحة في امتصاص عدد كبير من طالبي العمل خاصة خريجي الجامعات وذوي الشهادات لكن بالرغم من ذلك نجد انه هناك عرقلة في تسيير هذه المنحة من قبل هذه الوكالة، وذلك وفقا لما لاحظته خلال قيامي بمقابلات مع موظفي وكالة التشغيل بالجزائر العاصمة، حيث شاهدت بأن أغلبية الأفراد الذين تم منحهم هذه المنحة لم يحصلوا عليها نظرا لوجود اختلالات في تسييرها من قبل هذه الوكالة وهذا ما يؤكد من وجود عدة مشاكل تعرقل أداء مهامها، وبالتالي الحد من انتشار بطالة الشباب خاصة. كما استنتجت كذلك بان الميزانية لهذه الوكالة تكون على حسب الميزانية العامة للدولة

فإذا كانت الميزانية العامة للدولة في ارتفاع تكون الميزانية معتبرة، أما إذا كانت ميزانية الدولة محدودة تكون الميزانية الوجيهة إليها محدودة على حسب الأوضاع الداخلية للدولة. بالإضافة إلى أن هذه الوكالة تسعى إلى إقامة شراكات مع القطاع الخاص من أجل تشجيع الاستثمار الذي يساهم هو الآخر في خلق فرص عمل للشباب البطالين.

- وكنتيجة أخيرة يمكن القول، بأن بالرغم مما حققته وكالة التشغيل في إطار توفير مناصب العمل، وما تسعى إلى تحقيقه من خلال الإصلاحات المبذولة من طرفها في إطار توفير مناصب العمل للشباب البطالين، إلا أنها لم تصل إلى المستوى المطلوب، وذلك راجع بالدرجة الأولى إلى طبيعة عملها والمتعلقة بعنصر الاستقلالية التامة في التسيير، وهذا ما جعلها تفتقر لرؤية إستراتيجية طويلة الأمد، فكل ما تقوم به هو توفير مناصب عمل مؤقتة نادرا ما تكون دائمة، وذلك راجع لعجزها عن التوجيه والإرشاد المتقن المتعلق بالكفاءات والخبرات المطلوبة وما يتماشى مع المناصب المتوفرة. وأيضا غياب المتابعة والتقويم الدائم لطلبات العمل والعروض وغياب البرامج التكوينية التي تساهم بدورها إلى حد كبير في اكتساب الخبرات والمهارات بالنسبة لطالبي العمل.

وعليه يمكن القول، بأنه لا بد على هذه الوكالة أن تعيد النظر في طريقة عملها وأدائها لمهامها ولا بد على الدولة والسلطات الوصية، أن تقوم بإعادة مراجعة قوانينها الخاصة من أجل قيامها بتحقيق نتائج فعالة وإيجابية في إطار توفير مناصب العمل فعالة، تساهم بدورها في خدمة اقتصاد الدولة، ومحاربة مشكلة البطالة والتقليل من حدتها ومعدلاتها التي أصبحت تشكل عائقا كبيرا أمام تطور وازدهار الدولة.

\*النتائج العامة للدراسة:

وكنتائج عامة لهذه الدراسة التي قمت بها من خلال تحليلنا لأهم المعطيات والإحصائيات المتعلقة بمدى مساهمة وكالة التشغيل في توفير مناصب العمل للبطالين، وأيضاً من خلال التقييم الذي قمت به حولها توصلت إلى مجموعة من النتائج والتي كان مفادها كالتالي :

-إن مختلف البرامج التنموية التي قامت الدولة بصياغتها وتبنيها ساهمت إلى حد معتبر في توفير مناصب العمل للشباب البطالين، وبالرغم من أن هذه البرامج جاءت بطريقة سريعة وغير مدروسة كان غرضها الوحيد هو النهوض باقتصاد الدولة، الذي كان متدهوراً بسبب الأزمات المالية والأمنية التي حلت بالدولة، إلا أنها تمكّنت من الاهتمام بقطاع التشغيل وغيره من القطاعات الأخرى، وخلقت مناصب شغل جديدة، وخاصة برنامج سياسة دعم النمو الذي كانت ميزانيته كبيرة وتمكّن من خلق عدة مناصب عمل ومؤسسات جديدة ساهمت بدورها من خفض معدلات البطالة التي كانت نسبها جد مرتفعة خلال فترة الأزمات .

-إن الدولة الجزائرية من اجل القضاء على مشكلة البطالة التي شكّلت عائقاً أمام تحقيق التنمية في مختلف المجالات، وخاصة مجال التشغيل الذي واجه مشاكل كثيرة، وخاصة من ناحية تنظيم سوق العمل من خلال توفير مناصب العمل للشباب البطالين، لجأت إلى خلق عدة أجهزة واليات من اجل القضاء على هذه المشكلة، ومن بين هذه الأجهزة التي اعتمدها نجد وكالة التشغيل الوطنية.

- إن وكالة التشغيل الوطنية تعتبر جهازاً أساسياً اعتمده الدولة في إطار تنظيم سوق الشغل، حيث تعتبر كوسيط وباحث منقب عن مناصب العمل للشباب البطالين، وذلك من خلال العروض التي يتم الحصول عليها من قبل أصحاب المؤسسات المحتاجة إلى موظفين ذوي كفاءات وخبرات ميدانية. وعليه يمكن إثبات صحة الفرضية القائلة بان وكالة التشغيل هي أهم جهاز اعتمده الدولة الجزائرية من اجل محاربة ظاهرة البطالة.

- توصلت من خلال تحليلي للمرسوم التنفيذي رقم 77-06 المؤرخ في 18 فيفري 2006م المتعلق بتنظيم وكالة التشغيل ومهامها، وأيضاً المقابلات التي أجريتها مع مدير العام لوكالة التشغيل الوطنية وموظفي الوكالة إلى نتيجة هامة والتي مفادها أن للوكالة دور فعّال في توفير مناصب العمل، وذلك من خلال مختلف المهام التي تقوم بها مع مساعدة الفروع أو الوكالات التابعة لها، ممّا جعل الدولة تركز عليها من اجل تنظيم سوق الشغل، وخاصة مهمة الوساطة التي تقوم عليها من خلال الربط بين

طالبى العمل وأصحاب المؤسسات، وأيضاً متابعة، وتنظيم سوق الشغل من خلال تنفيذ مختلف برامج السلطات الوصية المتعلقة بسوق الشغل. وأيضاً تقوم بإجراء مقارنات بين الطلبات والعروض وتحليلها، وعليه يمكن تأكيد صحة الفرضية القائلة بان لوكالة التشغيل دور فعّال في توفير مناصب العمل للشباب البطالين.

- كذلك يمكن القول، بأنه من خلال اعتماد وكالة التشغيل الوطنية على عدة آليات في إطار تنظيم سوق الشغل. ممّا ساهم ذلك بدوره في التقليل من معدلات البطالة عن طريق توفير مناصب العمل للشباب، وخاصة خريجي الجامعات في إطار الآليات التي اعتمدها هذه الوكالة كألية المساعدة على الإدماج المهني والية العقود المدعومة التي ساهمت إلى حد معتبر في توفير مناصب العمل من خلال الامتيازات التي تقدمها لطالب العمل الذي تم اختياره من قبل هذه الوكالة لاجتياز المنصب. وعليه يمكن القول بان هذه الآليات التي اعتمدها هذه الوكالة ساهمت إلى حد معتبر من التقليل من نسبة البطالة.

- تساهم الملاحق التشغيلية التابعة لوكالة التشغيل الوطنية، والمتمثلة في الوكالات الولائية والمحلية في تسيير مهام وشؤون هذه الوكالة، وذلك باعتبارها الجهاز الأول الذي يقصده الشباب البطالين من اجل إيجاد مناصب عمل لهم، وأيضاً باعتبارها اقرب مديرية من مقر إقامتهم فهذه الوكالات أو الملاحق تلعب دوراً أساسياً في تنظيم سوق الشغل في مختلف ولايات الوطن، وذلك بناء على قرارات من قبل المديرية العامة للتشغيل أو الوكالة. فهذه الوكالات هي التي تقوم بتسيير الأمور المتعلقة بطلبات طالبي العمل و تقوم بإرسالها إلى الوكالة للفصل فيها، وخاصة ما نراه حالياً مع منحة البطالة التي تقوم بتسييرها هذه الوكالات أو الفروع على مستوى كل ولاية من ولايات الوطن، فقد سهّلت من مهام وكالة التشغيل الوطنية .

- يمكن القول، بأنه هناك العديد من المشاكل والعوائق والنقائص التي تواجهها وكالة التشغيل الوطنية، بالرغم من أنها تمكنت من التقليل من نسبة البطالة، وهذه المشاكل تعود إلى وجود عدة اختلالات من ناحية طريقة تسييرها لشؤونها ومهامها من الناحية الإدارية وخاصة قيامها على عدم التركيز الإداري، والذي من أهم مساوئه هو عدم التمتع بالاستقلالية التامة في القيم بمهامها وتسيير شؤونها الخاصة بالرغم من انه القانون منحها كل الحرية والاستقلالية في التصرف، وذلك وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 77-06، والذي أكد على هذه الاستقلالية في نص مادته الـ 26. وكذلك باعتبارها مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، فمن المفروض تكون لها حريتها الخاصة في التصرف

لكن من الناحية التطبيقية، نجد ذلك منافي كلياً لما اقره القانون، فنرى بأن كل شؤونها تابعة للسلطات الوصية المعنية والمتمثلة في الوزير المكلف بالعمل، أي بمعنى أن كل القرارات التي يتم اتخاذها على مستوى هذه الوكالة، والمتعلقة مثلاً بالتعيين أو التصرف في الميزانية بالرغم من وجود المدير العام ومجلس إدارة الوكالة، الذي يمثله إطارات من الدولة، إلا أن ذلك لا يتم إلا بموافقة من قبل الوزير المكلف بالعمل، وهذا ما يؤكد بان هذه الوكالة ليس لها حرية التصرف والاستقلالية في تسيير أمورها. كما أن هذه الوكالة هي الأخرى تحتوي على نقائص، وخاصة من ناحية التسيير المتعلق بطالبي العمل، حيث معظم العمليات التي تقوم بها في هذا الإطار تفتقد إلى عنصر الشفافية والمرونة في الأداء، أي بمعنى انه لا يوجد هناك عدالة وتوازن في اختيار طالبي العمل وفقاً للعروض المتوفرة وهذا وفقاً ما أثبتته الإحصائيات التي سبق وان تطرقنا إليها، والمتعلقة بعدد الطلبات وعدد العروض وعدد الموظفين الذين تم إدماجهم من قبل هذه الوكالة، حيث توصلنا من خلال تحليلنا لهذه الإحصائيات، بأنه هناك تفاوت وفجوة كبيرة بينهم وهذا ما يدل على وجود اختلالات من ناحية التسيير و طريقة الاختيار. كما نجد أن معظم التوجيهات التي تقوم بها هذه الوكالة لا تتم وفقاً لما يتناسب مع العروض المتوفرة، أي تقوم بتوجيه طالبين غير مؤهلين لتولي ذلك المنصب بالرغم من أنهم يمتلكون شهادات ولكن هذه الشهادات لا تتلاءم مع هذه العروض، وهذا ما أدى إلى حصولهم على مناصب مؤقتة وغير دائمة، وعليه يمكن تأكيد صحة الفرضية القائلة بأنه هناك عدة مشاكل ونقائص تواجهها وكالة التشغيل.

وكنتيجة أخيرة توصلنا إليها من خلال دراستي هذه، أن وكالة التشغيل الوطنية بالرغم من المشاكل التي واجهتها والنقائص التي احتوت عليها، إلا أنها ساهمت إلى حد معتبر من التقليل من معدلات البطالة وتوفير مناصب عمل للشباب البطالين، وخاصة ذوي الشهادات العلمية والمعرفية ولكن ذلك ليس بالمستوى المرغوب فيه. حيث نرى بأنها حالياً تعمل على تسيير منحة البطالة والتي ساهمت بدورها في تقليص عدد كبير من الشباب البطالين لكن هناك عدة مشاكل وعراقيل من ناحية تسييرها، حيث معظم الشباب ذوي الشهادات لم يتمكنوا من الحصول عليها، نظراً لعدة أسباب إدارية، وذلك وفقاً لما شاهدته في مقر وكالة التشغيل بالجزائر العاصمة خلال قيامي بمقابلات مع موظفي ومدير هذه الوكالة، حيث لاحظت أن هناك عدد كبير من الشباب البطالين ذوي شهادات جامعية لم يتمكنوا من الحصول على هذه المنحة، نظراً لمشاكل تسييرية من قبل هذه الوكالة. ولكن هذا لا ينفي أهم الأدوار والمهام التي قامت بها في إطار توفير مناصب العمل، وعليه يمكن إثبات صحة الفرضية القائلة:

بان وكالة التشغيل الوطنية ساهمت إلى حد معتبر وبنسبة محدودة في توفير مناصب العمل والتقليل في المقابل من معدلات البطالة في الجزائر. وعليه يمكن لهذه الوكالة أن تقلل من هذه المشاكل التي تواجهها، وان تخفض من معدلات البطالة، وذلك من خلال اعتمادها على مجموعة من الطرق والإجراءات والتي لا بد أن تكون تتناسب مع متطلباتها الإدارية.



خاتمة

وكخلاصة لهذا الموضوع أو الدراسة التي قمت بها دون إطناب أو تكرار لما سبق ذكره في الفصول السابقة الذكر، يمكن القول بان الوكالة الوطنية للتشغيل اعتبرت كجهاز وسيط وباحث منقب على الوظائف، فهي طرف فاعل في سوق العمل والهادف إلى تحقيق التشغيل الكامل للقوى العاملة في الدولة، وخاصة أنها تقوم بربح الوقت وتخفيض تكاليف البحث عن المناصب وكذلك تقوم بدعم الأجهزة المكملة الأخرى في ذات المجال، وكذا توفير العنصر الأهم من عناصر الإنتاج للمؤسسات الاقتصادية والإدارية الخاصة والعمومية. فقد ساهمت هذه الوكالة إلى حد معتبر في التخفيض من نسبة البطالة، وخاصة عبر البرامج والآليات التي اعتمدها كجهاز مساعد على الإدماج المهني للشباب وعقود التشغيل والتي ساهمت إلى حد كبير في تخفيض من نسبة البطالة، وخاصة المهمة التي تقوم بتسييرها وتنفيذها حاليا والتي وكلتها السلطات الوصية بتنفيذها والمتمثلة في برنامج منحة البطالة والذي أصبح اليوم من مهامها الأساسية التي تقوم بها في إطار إيجاد مناصب عمل لخريجي الجامعات، فقد خفّضت هذه المنحة كثيرا و إلى حد معتبر من نسبة البطالة عكس ما كانت عليه سابقا. وذلك باعتبار أنّ تسيير سوق الشغل وتنظيمه من أهم المهام التي وكلت وأسندت إليها، وخاصة أنّها أصبحت تعرف بنظام الوسيط بين طالبي العمل وسوق الشغل. فتعرف هذه الوكالة بأنها مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، كما أنها تعمل وتسير وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18-02-2006م، والذي منحها الشرعية القانونية في تسيير مهامها. كما أنّها تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهي موضوعة تحت تصرف ووصاية وزارة العمل والضمان الاجتماعي، حيث أسندت إلى هذه الوكالة العديد من المهام إلى جانب مهمة الوساطة. ومن بينها أنها تقوم بتنظيم ومعرفة وضعية سوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها، وتضمن خدمة فعّالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة. كما تكلف أيضا بوضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنظمة على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة، إضافة إلى أنّها تقوم باستقطاب عروض العمل ووضعها لدى الهيئات المستخدمة وجمعها، كما أنّها تفتح المجال أمام أصحاب وذوي الخبرات والكفاءات من استخدام كفاءاتهم وخبراتهم في مناصب تناسبهم. ومن خلال كل هذه المهام المنوطة بالقيام بها يتضح بأن الوكالة الوطنية للتشغيل لها دورا هاما وفعّالا بين طرفي عقد العمل. أي بمعنى تربط بين العامل والمستخدم وخاصة وأن القانون الجزائري ألزم كل الهيئات المستخدمة المرور عبر وكالة التشغيل، وكل مخالفة لها تهدد صاحبها إلى عقوبات مقررّة قانونيا وذلك ما نص عليه قانون

العمل رقم 11-90، وبذلك أصبحت هذه الوكالة الجهاز الأول الذي يقصده الشباب البطالين في البحث عن مناصب عمل، وذلك باعتبار أنها أصبحت الوسيط بين سوق التشغيل وطالب العمل. وعليه من خلال دراستي التي قمت بها وتحليلنا لنتائج استمارة البحث وتقييمي لأهم إنجازاتها وأهم المقابلات التي أجريتها مع موظفي ومدير هذه الوكالة. قد أفضى بي الأمر إلى الخروج بمجموعة من الخلاصات والتي كان مفادها كالآتي :

- إن ظاهرة البطالة في الجزائر تعود إلى عدة أسباب منها أسباب اقتصادية وأسباب تعليمية. حيث يعتبران هذان السببان من بين أهم الأسباب التي أدت إلى زيادة نسبة البطالة في الجزائر والمقدرة حسب آخر الإحصائيات ب. 12 بالمائة، وذلك راجع إلى أسعار النفط والذي يعتبر بدوره المتحكم في اقتصاد الدولة من ناحية ميزانيتها، والذي يتحكم في مختلف القطاعات ومن بينها قطاع التشغيل. أي بمعنى انه إذا ارتفع سعر هذا النفط ستكون هناك آثار ايجابية على مستوى هذه القطاعات وخاصة من ناحية الموارد المالية الموجهة لها، أما إذا انخفضت أسعاره سيؤدي ذلك إلى نتائج وخيمة على هذه القطاعات. وذلك باعتبار أن توفير مناصب العمل مرتبط بميزانية الدولة الموجهة لقطاع التشغيل، فإذا كانت الميزانية مرتفعة فذلك سيخلق مناصب عمال معتبرة لطالبي العمل، أما إذا كانت الميزانية منخفضة ومتوسطة سيكون عدد المناصب محدود.

أما بالنسبة للأسباب التعليمية فتظهر من خلال عدم الموازنة والملائمة بين مخرجات التعليم وسوق الشغل من خلال عدد المناصب المتوفرة، وهذا ما أدى هو الآخر إلى الزيادة في معدلات البطالة وخاصة بالنسبة لخريجي الجامعات .

- إن وكالة التشغيل الوطنية هي أهم جهاز اعتمده الدولة الجزائرية لتنظيم سوق العمل وتوفير مناصب العمل، وذلك راجع لكونها الوسيط بين أصحاب العمل وطالبي العمل. وعليه يمكن إثبات صحة الفرضية القائلة بان وكالة التشغيل هي أهم جهاز اعتمده الدولة في إطار سياسة التشغيل من اجل توفير مناصب العمل للشباب البطالين .

- إن استخدام الوكالة الوطنية لتكنولوجيا الإعلام الجديدة سهّل عليها القيام بمهامها، وذلك من خلال التواصل مع مختلف الملاحق التشغيلية . وأيضا في التواصل مع مختلف المؤسسات الطالبة لموظفين ذوي خبرات وكفاءات معينة بغرض توظيفهم .

- إن امتداد وكالة التشغيل عبر فتح وكالات في كل ولايات الوطن، وحتى في المناطق النائية جعلها محور استقطاب للعديد من طالبي العمل من مختلف الفئات. كما استهدفت هذه الوكالة بالدرجة الأولى أصحاب الشهادات، وخاصة خريجي الجامعات الذين يعانون كثيرا من مشكل عدم توفر مناصب عمل

بمجرد تخرجهم وتحصلهم على شهادات عالية. كما قامت أيضا باستحداث العديد من الآليات والأجهزة التي توفر مناصب عمل للشباب، وذلك من خلال استحداث جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي يلعب بدوره محورا أساسيا في تكوين أصحاب الشهادات وذوي الخبرات .

- إن ولوج هذه الوكالة إلى استحداث أنظمة معلوماتية جعلها تكون ذات فعالية في معالجة عروض وطلبات العمل، وذلك من خلال ما توفره من شفافية وسرعة في التحكم في المعطيات والإحصائيات المتعلقة بطلبات وعروض العمل .

- لقد ساهمت الوكالة الوطنية للتشغيل إلى حد معتبر في توفير مناصب العمل، وخاصة من خلال اهتمامها الآن بمنحة البطالة التي قلصت بدورها من نسبة البطالة إلى حد ما، وعليه يمكن إثبات صحة الفرضية التي قمت بصياغتها كإجابات مؤقتة للدراسة والتي تدلي بان وكالة التشغيل ساهمت إلى حد معتبر في توفير مناصب العمل والتقليص من حدة البطالة.

- وكنتيجة أخيرة توصلنا إليها من خلال تحليلنا ودراستنا لدور هذه الوكالة، والتي كان مفادها بأن هناك العديد من العوائق والمشاكل التي واجهتها وكالة التشغيل، والتي أدت بدورها إلى عجزها عن توفير فرص العمل لأغلبية الشباب البطالين وخاصة في الآونة الأخيرة، وذلك راجع إلى مجموعة من المشاكل الإدارية والتنظيمية وخاصة من ناحية الميزانية المالية الممنوحة إليها، وأيضا نقص شراكاتها مع القطاع الخاص ومختلف المؤسسات الإدارية. وأيضا مشكلة الارتفاع المتزايد في عدد طالبي العمل وخاصة خريجي الجامعات، وبذلك تم إثبات صحة الفرضية التي تدلي بان هناك العديد من المشاكل والعوائق التي تتعرض إليها وكالة التشغيل الوطنية في إطار توفير مناصب العمل.

وعليه يمكن اقتراح جملة من التوصيات والحلول الممكنة لكي تتفادى هذه الوكالة هذه


المشاكل وتقلص من نسبة البطالة. وهي كالآتي:

يمكن القول بأنه بحكم أنّ مشكلة البطالة ظاهرة يستحيل القضاء عليها وذلك راجع إلى العديد من المتغيرات التي تتحكم فيها، إلا أنه يمكن للدولة التفكير في مجموعة من البدائل والإمكانيات المتاحة التي يمكن من خلالها التخفيض والتقليص من معدلاتها، وذلك عن طريق:

- تعزيز دور الوكالة الوطنية للتشغيل، وذلك باعتبارها الهيكل الأساسي الذي يقود إلى أحسن الحلول من خلال اعتبارها الوسيط بين سوق العمل و الشباب البطال طالبي العمل. ويتم تعزيز دورها من خلال زيادة الإمكانيات المادية وخاصة الإمكانيات المالية، وأن تقوم هذه الوكالة بدورها بخلق شراكات مع القطاع الخاص، و الذي يعتبر بدوره هو الآخر ممّول لها وذلك مقابل زيادة طفيفة في الأجور.

- أن تقوم الدولة بمنح آليات وبرامج عمل أخرى غير التي تعمل بها، ولاسيما القانونية والتي من خلالها يتم متابعة والمخالفات المسجلة للقوانين والتنظيمات المنظمة لعملها وتسيير شؤونها. أي لا بد أن تكون هنا كمرقبة وتنظيم مستمر لها، وخاصة التوظيف الذي يتم خارج الوكالة من طرف أرباب العمل.
- كذلك لا بد على الدولة أن تقوم بالتفكير في بدائل أخرى وإضافية، تتمكن من خلالها من خلق فرص عمل أخرى تزيد من نشاط الوكالات التي تشهد عجزا كبيرا، وخاصة الوكالات المحلية الواقعة في المناطق النائية والمعزولة وان تقوم بتفعيل دورها، وأيضا يجب على هذه الوكالة أن تقوم بتحقيق الموازنة والعدل والمساواة بين طالبي العمل، وان تقوم بالاستغلال الأمثل للعروض الوظيفية التي يتم استقطابها من اجل توظيف عدد اكبر من طلبات العمل.
- وكاقترح أخير، لا بد أن تقوم الدولة بالملائمة والموازنة بين مخرجات التعليم وسوق الشغل وذلك حتى تتمكن هذه الوكالة من إيجاد مناصب عمل للشباب البطالين الآخرين. وأيضا أن تقوم كذلك بتفعيل قطاع المقاولاتية لأصحاب المشاريع، وذلك من اجل توفير مناصب عمل للأفراد الآخرين العاطلين عن العمل والذي بدوره سيساهم في التقليل من حدة البطالة وبنسب عالية .





## قائمة المصادر والمراجع

\* قائمة المصادر والمراجع:

1- المصادر والمراجع باللغة العربية:

\* المصادر:

أولاً: النصوص القانونية والتنظيمية والتشريعية:

\* القوانين:

1- القانون رقم 20-01، المؤرخ في 15 ديسمبر 2001م، المتعلق بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة في سنة 2001م .

2- القانون رقم 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004م، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية، العدد 85، المؤرخة في سنة 2004م.

3- القانون رقم 21-06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006م، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل.

4- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990م، المتعلق بعلاقات العمل والمعدل والمتمم للأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997م الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .

\* القرارات:

1- قرار ممضي في 21 ديسمبر 2006م، وزارة العمل والضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 24، المؤرخة في 15 أبريل 2006م، المتضمن تعيين أعضاء مجلس إدارة الوكالة الوطنية للتشغيل.

2- القرار المؤرخ في 25 يناير 2007م، المتضمن التنظيم الداخلي لوكالة التشغيل الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32، المؤرخة في 16-5-2007م .

\* المراسيم التنظيمية:

1- المرسوم التنفيذي رقم 90-295 المؤرخ في 6 أكتوبر 1990م، المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب والمحدد للقانون الأساسي لمدوب التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 43، المؤرخة في 1990م، المعدل والمتمم للأمر، والمتضمن تنظيم المكتب الوطني اليد العاملة وتغيير تسميته.

2- المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006م، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيورها ويلزم المؤسسات بالتشغيل عبر الوكالة .

3- المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في أبريل 2008، والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

4- المرسوم التنفيذي رقم 09-94 الممضي في 22 فبراير 2009م، وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي،

الجريدة الرسمية، العدد 13 المؤرخة في 25 فبراير 2009م، الذي يحدد قدرات وخصائص المعلومات وكذا المعطيات الإحصائية المرسله إلى وكالة التشغيل من طرف المستخدمين والبلديات والهيئات الخاصة الممتدة للتنصيب .

\*المراجع:

أولاً: الكتب:

- 1-أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، الآليات والآثار والحلول، دار الفكر الجامعي الإسكندرية 2007م.
- 2-أحمد حوتي وآخرون ، البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، الطبعة الأولى، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض 1989م.
- 3-إبراهيم محمد عبد الرضى، حلول فعالة لمشكلة البطالة مع نموذج لبعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة للشباب، مصر، بدون سنة.
- 4-بصابر بن عزوز، الوجيز في شرح القانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عليها، ط1، الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة الجزائر، 2010م.
- 5-بوعلام بوشاوي، المنير في الاقتصاد، الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، بدون سنة.
- 6-بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية الطبعة الأولى، الحامد للنشر والتوزيع 2009م .
- 7-الزاوي خالد، البطالة في الوطن العربي، المشكلة والحل، مصر:مجموعة النيل العربية، 2004م
- 8-حاج طارق، علم الاقتصاد ونظرياته، الأردن، دار الصفاء للنشر والتوزيع، بدون سنة.
- 9- نور الدين راضي، التشغيل والبطالة في الجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009م.
- 10-عايب عبد الرحمان، دادي عدوان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي الاقتصادي من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2010م.
- 11-عبد الحميد صلاح الدين، أزمة البطالة، مصر، النيل العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2012م.
- 12-عبد القادر محمد علاء الدين، البطالة، الإسكندرية، منشأة المعارف، 2003م.
- 13-العيسي نزار سعد، قطف إبراهيم سلمان، الاقتصاد الكلي، مبادئ وتطبيقات، عمان، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2006م.
- 14-فضيل دليو، اتجاهات البحث وأسسها وتقنياته في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر

والتوزيع، قسنطينة، 2013م.

15- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي والبطالة، الكويت، مطابع الرسالة، 1975م.

16- الرماني زيد محمد، البطالة والعمالة، مصر، دار طويق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2012م

ثانيا: المقالات من المجلات:

1- البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتها في تفسير فعالية سوق العمل مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 05، جامعة الشلف، الجزائر، 2007م.

2- زايد مراد، مقال حول دور مؤسسات سوق العمل في القضاء على البطالة في الجزائر- حالة وكالة التشغيل الوطنية -، مجلة الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، العدد 10، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة الجزائر 03، 2013م.

3- الحاج حسين، مؤشرات سوق العمل، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، العدد 16، افريل، 2003م.

4- مولاي علي الزهرة، سوق العمل والموارد البشرية، مجلة الآفاق للعلوم الاجتماعية، العدد 03، المجلد 1 2013 م

5- مسعى محمد، سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر وأثرها على النمو، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2012م.

6- مهديد عمرة، تحليل سياسة التشغيل في الجزائر دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني، المجلة الجزائرية للسياسات العامة، العدد 9، 2019م.

7- مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2005م-2011م، مجلة الباحث، العدد 10، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، 2012م.

8- قادية عبد الله، دور الوكالة الوطنية للتشغيل بين الوساطة والمراقبة عند تشغيل الأجانب، مجلة نظرات في القانون الاجتماعي، العدد 06، المجلد 1، 2015م.

9- قلول ليليا، هادف أحمد، المتخرجون الجامعيون بين الهوية المهنية والوكالة الوطنية للتشغيل، مجلة الأبحاث، نفسية وتربوية، العدد 10، المجلد ب.

10- رحيم حسين، سياسات التشغيل في الجزائر، - تحليل وتقييم بحوث اقتصادية عربية -، الجزائر، العدد 61-62، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، الجزائر 2013م.

10- خليلي محمد، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تحقيق عدالة التشغيل من وجهة نظر الإداريين، حالة الوكالة التشغيل الولائية بالمسيلة، مجلة شعاع الدراسات الاقتصادية، المجلد الثالث، العدد الأول، مارس

2019م

\*المقالات من الانترنت:

- 1- باقة قانون ،مقال حول تطور الوكالة الوطنية للتشغيل ومهامها ،تاريخ النشر:15-10-2021م.
- 2-محمد أحمد إسماعيل، أهمية العنصر البشري والعملية الإنتاجية ،مقال منشور على الانترنت ،سنة النشر 2016م .

ثالثا: الموسوعات والقواميس:

- 1 -غيث محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2006م.
- 2- عم حسين، موسوعة المصطلحات الاقتصادية، القاهرة، ملزم الطبع والنشر، مكتبة القاهرة الحديثة، 1975م.

رابعا: المذكرات والرسائل الجامعية:

\* الأطروحات:

- 1- بلقاسم سلاطنية ،التكوين وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، قسم علم الاجتماع جامعة الجزائر محمد منتوري، الجزائر 2010-2011م.
  - 2- عيسى ايت عيسى، سياسات التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، 2009م-2010م.
- \*- المذكرات:

- 1- بوهلال صليحة، وكالات التشغيل الشباب ،النتائج والعوائق، دراسة الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة، مذكرة لاستكمال نيل شهادة الماستر، جامعة قاصدي مرباح، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012م-2013م.
- 2- بن سعيد محمد، وكالة التشغيل ودورها في عقد العمل، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية 2017-2018م جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، كلية الحقوق .
- 3- درني سميرة، صندوق الزكاة بين الواقع والأفاق، أجهزة التشغيل، رسالة نيل شهادة الماستر، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2009م-2010م.
- 4- لبديري خديجة ،التوجه المحلي وعلاقته بالرضي الوظيفي لدى الجامعيين الموظفين عن طريق وكالة التشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة التكوين المتواصل في تنظيم سوق التشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير المدرسة الوطنية للإدارة الجزائر 2005-2006م.
- 5- لغواطي ياسمين، سياسة عقود ما قبل التشغيل وتأثيرها على نوعية الخدمة العمومية في الجماعات المحلية، رسالة ماستر، جامعة الجزائر3، كلية العلوم السياسية والعلاقات

- الدولية، 2015م-2016م.
- 6-موزاوي علي، النظام القانوني للتأمين عن البطالة، رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية والحقوق، تيزي وزو، 2007م-2008م.
- 7- مسيكة مغراني، دور سياسات التشغيل في مكافحة البطالة في الجزائر-1990م-2016م، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، 2015م-2016م.
- 8-سقيير احمد، الاصطلاحات الاقتصادية وأثارها على التشغيل، حالة الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2013م.
- 9-سعيدي سنوسي، واقع التسيير ومكافحة التشغيل في الجزائر ودورها في تقليص البطالة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية 2013-2014م.
- 10-عقون سليم، قياس اثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، 2009م-2010م.
- 11- صوالح بلخير، سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في تقليص البطالة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2013-2014م.
- 12-شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة نهاية الدراسة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان، 2011م-2012م.
- 13-شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 2001-2004م، مذكرة ماستر، جامعة الجزائر3، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، 2004م-2005م.
- 14- خياطي عبد القادر، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق العمل، مذكرة ماستر، المدرسة الوطنية العليا للإدارة، الجزائر، 2005م، 2006م.
- 15-غرزي سليمة، دراسة قياسية لمشكلة البطالة في الجزائر، مذكرة ماستر، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2007م-2008م.
- 16-يونس سميحة، اتجاهات خريجي الجامعات نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007م.
- 17- ياطا نبيل، الوكالة الوطنية للتشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة مولود معمري، قسم الحقوق، تيزي وزو 2017م .

خامسا: المداخلات والملتقيات والندوات:

\* المداخلات:

- 1- زايد مراد (مشارك 1)، بن سالم محمد عبد الرؤوف (مشارك 2)، مداخلة مقدمة بعنوان سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر،- حالة الوكالة الوطنية للتشغيل،-2013م.
- 2- شلالى عبد القادر، دور إدارة الموارد البشرية في صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية، مداخلة مقدمة للمشاركة في الملتقى العلمي الدولي، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ما بين 14-15 افريل 2009م.
- 3- قاسم حيزية، هواري عامر، السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة ومكافحتها، مداخلة حول برامج الإنعاش الاقتصادي، جامعة أكلي محمد اولحاج، البويرة، 2014م.

\* الملتقيات:

- 1- أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، 2009م.
- 2- بن باير الحبيب، وبن كاملة محمد عبد العزيز، التشغيل في الجزائر مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية- عرض النتائج الفترة 2006م-2010م، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل دورها في تنمية الموارد البشرية ،جامعة محمد خيضر، الجزائر ما بين: 13 و14 أبريل 2011م.
- 3- بن يعقوب الطاهر، تقييم نتائج الوكالة الوطنية للتشغيل ودعم تشغيل الشباب، ملتقى دولي، جامعة سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 11-12 مارس 2013م.
- 4- بوحصان عثمان، دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر، ملتقى بعنوان: آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والنمو الاقتصادي خلال فترة 2001م-2014م، سطيف، 11-12 مارس 2013م.
- 5- الداوي الشيخ، تحليل هياكل وبرامج التشغيل في الجزائر، وكالة التشغيل الوطنية، الملتقى الثاني حول واقع التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه ،جامعة الجزائر 16 جوان 2008م.
- 6- مسعودي زكرياء، سياسة التشغيل وفعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001م، ملتقى ومؤتمر دولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل، جامعة سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، 11 مارس 2013م.
- 6- علوني عمار، دور هيئات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، ما بين 15-16 نوفمبر 2001م.

\* الندوات:

1- قرني محمد، عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل بالجزائر، الندوة الإقليمية حول دور الإرشاد والتوجيه في تشغيل الشباب، الجزائر 2016م.

سادسا: التقارير والمقابلات

\* التقارير:

1- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول تقييم أجهزة التشغيل في الجزائر-وكالة التشغيل الوطنية- الدورة الواحدة والعشرين، 2015م .

2- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، التقرير الوطني حول التنمية الاجتماعية، 2006م.

3- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، تقرير حول البرامج الاقتصادية والاجتماعية للفصل الأول، الجزائر 2004م.

4- ملياني عبد الله، تقرير تربص الدراسة الميدانية في المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل، مكمل لاستكمال شهادة ليسانس، جامعة الجزائر 02، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 2014م-2015م.

\* المقابلات:

1- مقابلة أجريت أثناء قيامي بالتربص الميداني خلال فترة تربصي من 12 فيفري إلى غاية 23 فيفري 2023م، من قبل إرسال المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية في إطار الاتفاقية التي عقدت بين المجلس الوطني الاقتصادي والتي تم عقدها مع مدير المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية، تمت هذه المقابلة مع مسؤول العمل والتشغيل بالمجلس والذي كان أحد موظفي الوكالة الوطنية للتشغيل سابقا .

2- مقابلات أجريت مع رئيس الوكالة الوطنية للتشغيل والأمين العام للوكالة وموظفيه، يوم 20 مارس 2023م على الساعة 14:15 زوالا مع المدير العام لوكالة التشغيل الوطنية، وأيضا بتاريخ: 28 ابريل 2023م على الساعة 13:30 مع الأمين العام لوكالة التشغيل الوطنية 13:30، وأيضا مقابلة أجريت مع الموظفين الإداريين لوكالة التشغيل يوم 12 ماي 2023م على الساعة 10:45 والتي تم فيها توزيع استمارة الاستبيان التي تم انجازها للدراسة .

سابعا: المواقع الالكترونية:

1- الموقع الرسمي لوكالة التشغيل الوطنية:

http://www.anem.dz/ar/pages/avantage.aux-employeurs-ar.html، تاريخ الاطلاع: يوم

15 فيفري 2023م، على الساعة 15:35.

2- موقع الوكالة الوطنية للتشغيل:

<http://anem.dz/ar/pages/dispositives-ar.html>، تاريخ الاطلاع: 15-3-2023م، وأيضا بتاريخ: 22-

مارس 2023م .

3- موقع وكالة التشغيل: [http://www.anem.dz/ar/pages/contratde\\_travail.aide-ar.html](http://www.anem.dz/ar/pages/contratde_travail.aide-ar.html)، تاريخ الاطلاع: 15-30-2023م.

4- موقع وكالة الأنباء الجزائرية: <http://www.asp.dz>، ملخص حول عمليات التوظيف المسجلة من طرف وكالة التشغيل الوطنية حسب مصدر وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تاريخ الاطلاع يوم 8 ماي 2023م، على الساعة 14:20.

5- موقع وكالة التشغيل الوطنية: [www.anem.dz](http://www.anem.dz)، معطيات سوق العمل المتعلقة بالتوظيف، تاريخ الاطلاع 8 ماي 2023م، على الساعة 13:45.

6- موقع التشغيل الوطنية: [www.minha.anem.dz](http://www.minha.anem.dz)، شروط الاستفادة من منحة البطالة، تاريخ الاطلاع 18 ابريل 2023م ، على الساعة 16:50.

7- موقع الإذاعة الجزائرية: <http://nwes.radio.algerie.dz/ar/node/5537>، تصريح المدير العام لوكالة التشغيل الوطنية حول الاستفادة من منحة البطالة لسنة 2022م، تاريخ النشر: 1-3-2022م على الساعة 14:50، تاريخ الاطلاع: 28 افريل 2023م، على الساعة: 10:45.

8- موقع الحوار: [www.elhiwar.dz](http://www.elhiwar.dz)، تصريحات المدير العام لوكالة التشغيل الوطنية حول عمليات التوظيف والرقمنة خلال سنة 2021م، واهم آرائه حول مخلفات أزمة كورونا على عمل وكالة التشغيل الوطنية، تاريخ النشر: من طرف سعيد باتول يوم 20-3-2021م، على الساعة 13:55، تاريخ الاطلاع: 4 ماي 2023م، على الساعة 17:10.

9- موقع الديوان الوطني للإحصائيات: [concourd.blogspot.com](http://concourd.blogspot.com)

10- الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)


ب- المصادر والمراجع باللغة الأجنبية:

1- Journal officiel de la république algérien [joradap.f](http://joradap.f)

2-Département des politiques de l'emploi ,guide pour les formules des politiques nationales de l'emploi ,première

édition ;Genève ,2012.

3- ouadah rebrab Saliha ,l'impact des politiques de l'emploi sur l'insertion des jeunes dans le marche du travail en Algérie .revue d'économique et de statistiques applique ,v10,n2.



فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان	الرقم
	شكر وعرقان	01
	الإهداء	02
	الملخص	03
02-09	.....مقدمة.....	04
10	.....الفصل الأول: البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر.....	05
11	.....مقدمة الفصل الأول.....	06
11	.....المبحث الأول: مدخل عام حول ظاهرة البطالة.....	07
11	.....المطلب الأول: مفهوم البطالة.....	08
14	.....المطلب الثاني: أنواع البطالة.....	09
17	.....المطلب الثالث: أسباب البطالة في الجزائر.....	10
22	.....المطلب الرابع: الآثار الناجمة عن ظاهرة البطالة.....	11
25	.....المبحث الثاني: مدخل حول سياسة التشغيل في الجزائر.....	12
26	.....المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل.....	13
27	.....المطلب الثاني: أهم تحديات سياسة التشغيل في الجزائر.....	14
28	.....المطلب الثالث: أهم البرامج التنموية التي وضعتها الدولة الجزائرية والتي شملها قطاع التشغيل.....	15
35	.....المطلب الرابع: أهم أجهزة التشغيل المنتهجة من قبل الدولة الجزائرية بهدف القضاء على ظاهرة البطالة.....	16
41	.....خلاصة الفصل الأول.....	17
42	.....الفصل الثاني: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في امتصاص البطالة في الجزائر.....	18
43	.....مقدمة الفصل الثاني.....	19
43	.....المبحث الأول: ماهية وكالة التشغيل الوطنية.....	20
43	.....المطلب الأول: نشأة وتعريف وكالة التشغيل الوطنية.....	21
44	.....الفرع الأول: نبذة تاريخية عن نشأة وكالة التشغيل الوطنية.....	22
45	.....الفرع الثاني: تعريف وكالة التشغيل الوطنية.....	23
47	.....المطلب الثاني: أهم المراسيم والنصوص التنظيمية والتشريعية التي نظمت وكالة	24

	التشغيل الوطنية.....	
48	المطلب الثالث: أهم الخدمات والمزايا المقدمة من طرف وكالة التشغيل.....	25
49	المطلب الرابع: مهام وكالة التشغيل الوطنية.....	26
53	المبحث الثاني: تسيير وتنظيم وكالة التشغيل الوطنية.....	27
53	المطلب الأول: التنظيم الهيكلي والإداري لوكالة التشغيل.....	28
54	الفرع الأول: التنظيم الهيكلي.....	29
60	الفرع الثاني: التنظيم الإداري.....	30
66	المطلب الثاني: أهم الشروط الواجب توفرها للتسجيل في وكالة التشغيل(طالب العمل).....	31
67	المطلب الثالث: أهم آليات عمل وكالة التشغيل الوطنية.....	32
67	الفرع الأول: الآليات الكلاسيكية.....	33
69	الفرع الثاني: الآليات الحديثة.....	34
80	المطلب الرابع: أهداف وكالة التشغيل الوطنية.....	35
82	المبحث الثالث: تقييم دور الوكالة الوطنية للتشغيل في استحداث مناصب العمل وامتصاص البطالة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من (2000م-2022م).....	36
83	المطلب الأول: تقييم أهم انجازات وكالة التشغيل في إطار توفير مناصب العمل وامتصاص البطالة خلال الفترة الممتدة من(2000م-2022م).....	37
138	المطلب الثاني: تقييم دور وكالة التشغيل من ناحية نمط وطريقة تنظيمها.....	38
141	المطلب الثالث: أهم النقائص والعوائق التي تتعرض إليها وكالة التشغيل الوطنية.....	39
144	المطلب الرابع: عرض وتحليل نتائج استمارة البحث.....	40
191	خلاصة الفصل الثاني.....	41
195	النتائج العامة للدراسة.....	42
199	الخاتمة.....	43
200	قائمة المصادر والمراجع.....	44
209	فهرس المحتويات.....	45
212	قائمة الجداول والأشكال.....	46
219	الملاحق.....	47

قائمة الجداول  
والأشكال

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح مضمون برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001م-2004م)	29
02	يوضح مضمون برنامج سياسة دعم النمو الاقتصادي (2005م-2009م)	31
03	يوضح مضمون البرنامج التكميلي لتوطيد النمو (2010م-2015م)	33
04	يوضح تطورات الطلب والعرض والتوظيف خلال الفترة الممتدة من (2002م-2011م)	83
05	يوضح عدد المدمجين من قبل وكالة التشغيل الوطنية في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني خلال الفترة الممتدة من (2008م-2018م)	89
06	يوضح تطورات الطلب والعرض والتوظيف في إطار وكالة التشغيل الوطنية خلال الفترة الممتدة ما بين (2015م-2021م)	96
07	يوضح تطورات معدل البطالة في إطار التوظيف ضمن وكالة التشغيل خلال الفترة الممتدة من (2015م-2021م)	104
08	يوضح تطورات معدل رضا الشباب البطالين اتجاه عمليات التوظيف التي قامت بها وكالة التشغيل الوطنية خلال الفترة الممتدة من (2000م-2010م)	109
09	يوضح عدد الموظفين في إطار وكالة التشغيل الوطنية حسب متغير الجنس خلال الفترة الممتدة من (2019م-2020م)	116
10	يوضح تطورات مؤشرات سوق العمل خلال سنة 2022م في إطار وكالة التشغيل	122
11	يوضح عدد المستفيدين من منحة البطالة وقيمة الميزانية المالية التي تم تخصيصها لهذه المنحة خلال الفصل الأول من سنة 2022م	124
12	يوضح تطورات مؤشرات سوق العمل (الطلب، العرض، التوظيف) خلال الفصل الأول من بداية توزيع منحة البطالة لسنة 2022م في إطار وكالة التشغيل الوطنية	126

قائمة الجداول والأشكال

146	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	13
148	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية	14
150	يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير المستوى التعليمي	15
150	يوضح توزيع أفراد العينة المدروسة حسب متغير سنوات الخبرة	16
151	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الصفة أو الوظيفة	17
152	يوضح نسبة إجابات مفردات العينة حول محور إمكانية تحقيق وكالة التشغيل عدالة ووساطة في حصول طالبي العمل على فرصة عمل	18
153	يوضح نسبة إجابات مفردات العينة حول محور إمكانية اختيار المترشحين لشغل المناصب عند وضع وكالة التشغيل للإعلانات الوظيفية	19
154	يوضح نسبة إجابات مفردات العينة حول محور دور وكالة التشغيل الوطنية في تحقيق تكافؤ الفرص بين المترشحين للوظائف	20
155	يوضح نسبة إجابات مفردات العينة حول إمكانية اعتبار شرط التسجيل في الوكالة ضروري من أجل حصول طالبي العمل على مناصب عمل	21
156	يوضح إجابات مفردات العينة حول مدى إمكانية وكالة التشغيل من تكريس نظام الوسيط في معالجة عروض العمل	22
158	يوضح نسبة إجابات مفردات العينة المدروسة حول محور مدى إمكانية تأثير ميزانية الدولة على خدمة وعمل وكالة التشغيل في توفير مناصب العمل	23
159	يوضح نسبة إجابات مفردات العينة حول محور إمكانية اعتبار قلة عدد الأجهزة المتاحة لوكالة التشغيل من بين الأسباب التي أدت إلى عرقلة عملها	24
160	يوضح نسبة إجابات مفردات العينة المدروسة حول محور مدى تأثير العوائق التنظيمية على عمل وكالة التشغيل	25
161	يوضح نسبة إجابات مفردات العينة حول محور مدى نجاح وكالة التشغيل في مواجهة والتكيف مع مختلف العوائق التي تعرضت لها	26
162	يوضح نسبة إجابات مفردات العينة حول إمكانية اعتبار الارتفاع المتزايد	27

قائمة الجداول والأشكال

	لعدد طالبي العمل هو العائق الأول الذي أدى إلى عجز وكالة التشغيل عن توفير مناصب العمل	
163	يوضح نسبة إجابات مفردات الدراسة حول محور مدى إمكانية استخدام وكالة التشغيل الوطنية لتكنولوجيا الاتصال في التواصل مع طالبي العمل	28
164	يوضح نسبة إجابات مفردات العينة حول محور مدى إمكانية مساعدة تبني وكالة التشغيل تكنولوجيا الاتصال في تسهيل عملية تسجيل طلبات العمل	29
165	يوضح نسبة إجابات مفردات عينة الدراسة حول مدى إمكانية تقريب تكنولوجيا الاتصال ملاحق التشغيل من طالبي العمل	30
166	يوضح نسبة إجابات مفردات الدراسة حول محور مدى إمكانية وكالة التشغيل من ضمان وصول ملفات المترشحين للتوظيف إلى الجهات المعنية من خلال استخدامها لتكنولوجيا الاتصال	31
167	يوضح نسبة إجابات مفردات الدراسة حول محور مساهمة وكالة التشغيل في توجيه طالبي العمل في الحصول على مناصب العمل	32
168	يوضح نسبة إجابات مفردات عينة الدراسة حول محور مدى إمكانية معاناة وكالة التشغيل من نقص في تعاون المؤسسات العمومية المعنية بالتشغيل	33
169	يوضح نسبة إجابات مفردات عينة الدراسة حول مدى مساعدة القطاع الخاص في تمويل وكالة التشغيل	34
170	يوضح نسبة إجابات مفردات عينة الدراسة حول محور مدى إمكانية تأثير الثغرات القانونية على عمل وكالة التشغيل في إطار توفير مناصب العمل لطالبي العمل	35
171	يوضح نسبة إجابات مفردات عينة الدراسة حول مدى إمكانية مساهمة نقص الوعي لمسؤولي بعض المؤسسات العمومية والخاصة في أداء الوكالة لمهامها	36
171	يوضح نسبة إجابات مفردات عينة الدراسة حول محور مدى مساهمة نظام التسجيل الذي اعتمده وكالة التشغيل في الحد من تدخل العلاقات الشخصية في إطار توفير مناصب العمل	37

قائمة الجداول والأشكال

172	يوضح نسبة إجابات مفردات عينة الدراسة حول مدى نجاح وكالة التشغيل في الحد من تدخل ذوي النفوذ من القطاع العام في تسيير شؤونها	38
173	يوضح نسبة إجابات مفردات عينة الدراسة حول محور مدى مساهمة وكالة التشغيل في توفير مناصب العمل لحاملي الشهادات بعد إصدار منحة البطالة	39
174	يوضح نسبة إجابات مفردات عينة الدراسة حول محور مدى إمكانية منحة البطالة من تقليص من معدلات البطالة في الجزائر	40
175	يوضح نسبة إجابات مفردات عينة الدراسة حول محور مدى إمكانية نجاح البرامج والآليات التي اعتمدها وكالة التشغيل في إطار توفير مناصب العمل	41
176	يوضح نسبة إجابات مفردات عينة الدراسة حول محور مدى إمكانية اعتماد وكالة التشغيل على مبدأ العدالة والشفافية في توظيف أصحاب منحة البطالة خاصة حاملي الشهادات	42
177	يوضح نسبة إجابات مفردات عينة الدراسة حول محور مدى إمكانية وجود تناسق بين وكالة التشغيل والوكالات الولائية والمحلية	43

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يمثل الهيكل التنظيمي لوكالة التشغيل الوطنية	59
02	يوضح التنظيم الإداري لوكالة التشغيل الوطنية	64
03	يوضح مدة العقد وأهم المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في إطار وكالة التشغيل	73
04	يوضح التدابير التحفيزية للمستفيد من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في إطار التسجيل في وكالة التشغيل الوطنية	74
05	منحى أعمدة يمثل عدد المدمجين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني من قبل وكالة التشغيل الوطنية خلال الفترة الممتدة من (2008م-2018م)	93
06	يمثل طبيعة توزيع الموظفين في الوكالة الولائية للتشغيل ببلدية العاشور بالجزائر العاصمة	146
07	يمثل سن عينة الدراسة والمتمثلة في موظفي وكالة التشغيل بالجزائر العاصمة	188
08	يوضح نسبة المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة	149
09	يمثل سنوات الخبرة المهنية لموظفي وكالة التشغيل الولائية بالجزائر العاصمة	151

## قائمة الجداول والأشكال

---



الملاحق

الملحق رقم 01:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية

استمارة البحث:

بغرض إتمام مذكرة تخرج مرحلة ماستر موسومة بعنوان:

دور الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير مناصب الشغل وامتصاص البطالة

أتقدم إلى سيادتكم بهذه الاستمارة التي تحمل مجموعة من الأسئلة تخدم هذا الموضوع، فالرجاء منكم القراءة ووضع علامة \* في الخانة المناسبة.

واعلموا بان هذه الإجابات سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي وشكرا لكم مسبقا.

من إعداد الطالبة: مناصري فوزية

تحت إشراف الأستاذ: فاتح خننو

السنة الجامعية: 2022م-2023

محور البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر  \* أنثى

-السن:

المستوى التعليمي:

ثانوي  جامعي  شهادة أخرى  \*

-سنوات الخبرة:

تعمل في الملحقه بصفتك : مستشار في التشغيل

المحور الأول: مدى مساهمة وكالة التشغيل الوطنية في تحقيق العدالة في الحصول على فرص التشغيل.

الرقم	الأسئلة	نعم	لا
01	حققت وكالة التشغيل الوطنية عدالة ووساطة في حصول طالبي العمل على فرصة عمل أم لا؟	*	
02	على أساس ماذا يتم اختيار المترشحين لشغل المناصب عند وضع الإعلانات هل على أساس الشهادات أم لا؟	*	*
03	هل للوكالة دور فعال في تحقيق تكافؤ الفرص بين المترشحين للوظائف؟	*	
04	هل يعتبر شرط إلزامية التسجيل في الوكالة بالنسبة لطالبي العمل شرطا أساسيا لحصول طالبي العمل على المناصب ؟	*	
05	هل كرس برنامج نظام الوسيط لهذه الوكالة العدالة والشفافية في معالجة عروض التشغيل وضمن الفعالية والسرعة وأفضلية للخدمات لفائدة طالبي العمل؟	*	

المحور الثاني: مدى تأثير المعوقات التنظيمية على تحسين خدمة عمل الوكالة في توفير مناصب العمل.

الرقم	الأسئلة	نعم	لا
06	هل تأثر ميزانية الدولة على خدمة وعمل الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير مناصب العمل؟		
07	هل يعتبر قلة عدد الأجهزة المتاحة للوكالة سببا في إعاقة عملها وتسيير مهامها؟	*	
08	هل تعرضت هذه الوكالة إلى عوائق تنظيمية سواء من قبل أم حاليا؟	*	
09	هل نجحت هذه الوكالة في مواجهة والتكيف مع هذه العوائق أم لا؟		*
10	هل الارتفاع المتزايد في عدد طالبي العمل هو العائق الأول الذي تواجهه هذه الوكالة في عجزها عن توفير مناصب العمل؟		*

المحور الثالث: استخدام الوكالة الوطنية للتشغيل تكنولوجيا الإعلام والاتصال لتحقيق الوساطة الالكترونية..

الرقم	الأسئلة	نعم	لا
11	هل حقق استخدام تكنولوجيا الاتصال بالنسبة للوكالة سرعة وتواصل اكبر مع طالبي العمل؟	*	
12	هل ساعد تبني الوكالة لتكنولوجيا الإعلام في تسهيل عملية تسجيل طلبات العمل؟	*	
13	هل قربت تكنولوجيا الاتصال ملاحق التشغيل من طالبي العمل ام لا؟	*	
14	هل حقق استخدام الوكالة لتكنولوجيا الاتصال في ضمان وصول ملفات المترشحين للتوظيف إلى الجهات المعنية عكس ما كانت عليه سابقا أم لا؟	*	
15	هل ساهمت هذه الوكالة في توجيه طالبي العمل نحو رغباتهم في الحصول على المناصب نحو الجهات المعنية؟	*	

المحور الرابع:مدى تأثير نقائص الإدارات الأخرى على عمل وكالة التشغيل.

الرقم	الأسئلة	نعم	لا
	هل تعاني هذه الوكالة من نقص في تعاون المؤسسات العمومية المعنية بالتشغيل لتسهيل مهامها؟	*	
17	هل يساعد القطاع الخاص هو الآخر في تمويل هذه الوكالة؟		*
18	هل هناك ثغرات قانونية في يجب تعديلها لقيام هذه الوكالة بتحقيق المساواة والتوازن في الحصول على مناصب عمل؟	*	
19	هل يساهم نقص الوعي لمسؤولي بعض المؤسسات العمومية والخاصة في أداء الوكالة لمهامها؟	*	

المحور الخامس:دور الوكالة الوطنية للتشغيل في الحد من تدخل العلاقات الشخصية.

الرقم	الأسئلة	نعم	لا
21	هل نظام التسجيل الذي اعتمده وكالة التشغيل عن طريق برنامج الوسيط قلص من تدخل العلاقات الشخصية في توفير مناصب العمل للطلابين؟	*	
22	هل نجحت هذه الوكالة في الحد من تدخل ذوي النفوذ من القطاع العام في التشغيل؟		

المحور السادس: مدى نجاح وكالة التشغيل في توفير مناصب عمل للشباب بعد منحهم منحة البطالة.

الرقم	الأسئلة	نعم	لا
23	هل تمكنت وكالة التشغيل من توفير مناصب عمل لذوي الشهادات الجامعية بعد منحهم منحة البطالة؟		*
24	هل قلّصت هذه المنحة من نسبة البطالة إلى حد معتبر أم لا؟		*
25	هل نجحت البرامج والآليات التي اعتمدها هذه الوكالة بغرض توفير مناصب عمل للطلّابين؟		
26	هل هناك عدالة وشفافية في توظيف أصحاب هذه المنحة إذا تمكنت هذه الوكالة من توظيفهم؟		
27	هل تم حصول كل أصحاب الشهادات الجامعية الذين لم يتم توظيفهم على هذه المنحة؟		*
28	هل هناك تناسق بين وكالة التشغيل الوطنية والوكالات الولائية والمحلية؟		*
29	هل الميزانية التي تتحصل عليها الوكالات الولائية تكون من طرف وكالة التشغيل أم من طرف الدولة ؟ أي بمعنى الدولة ترسلها لهذه الوكالة أولاً ثم تقوم بدورها على توزيعها بين الوكالات الولائية أم تقوم الدولة بإرسالها لهذه الوكالات مباشرة؟		

## الملحق رقم 2

يرسم ما يأتي :

**المادة الأولى :** يعدل هذا المرسوم ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 03-37 المؤرخ في 11 ذي القعدة عام 1423 الموافق 13 يناير سنة 2003 والمذكور أعلاه.

**المادة 2 :** تعدّل وتتمّ أحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 03-37 المؤرخ في 11 ذي القعدة عام 1423 الموافق 13 يناير سنة 2003 والمذكور أعلاه ، كما يأتي :

**المادة 2 :** - 1 - يحدد مبلغ الإتاوة السنوية المطبقة على المتعاملين أصحاب تراخيص بعشرة آلاف دينار (10.000 دج) لإنشاء واستغلال ما يأتي :

- الشبكات الخاصة، في مفهوم المادة 8 من القانون رقم 03-2000 المؤرخ في 5 جمادى الأولى عام 1421 الموافق 5 غشت سنة 2000 والمذكور أعلاه، التي تستعمل الأملاك العمومية بما فيها الهريزية،

- الشبكات التي لا تستعمل لإطاقات مستأجرة من المتعاملين الحائزين رخصا،

- خدمات توفير النفاذ إلى الأنترنت،

- مراكز النداء.

2 - يحدد مبلغ الإتاوة السنوية المطبقة على المتعاملين أصحاب تراخيص إنشاء واستغلال خدمات تحويل الصوت عبر الأنترنت، كما يأتي :

- جزء ثابت مبلغه ثلاثون مليون دينار (30.000.000 دج) يتعين على المتعاملين دفعه فور صدور الترخيص،

- جزء متغير يحسب على أساس نسبة 10% من رقم أعمال المتعامل، كما هو محدد في دفتر الشروط.

3 - يحدد مبلغ الإتاوة السنوية المطبقة على المتعاملين أصحاب تراخيص إنشاء واستغلال محلات أديوتاكس، كما يأتي :

- جزء ثابت مبلغه عشرة ملايين دينار (10.000.000 دج) يتعين على المتعاملين دفعه بمجرد صدور الترخيص،

- جزء متغير يحسب على أساس نسبة 5% من رقم أعمال المتعامل، كما هو محدد في دفتر الشروط.

**المادة 3 :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 19 محرم عام 1427 الموافق 18 فبراير سنة 2006.

أحمد أويحيى

مرسوم تنفيذي رقم 06 - 77 مؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق 18 فبراير سنة 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيورها.

إن رئيس الحكومة ،

- بناء على تقرير وزير العمل والضمان

الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 85 - 4

و 125 ( الفقرة 2 ) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 24 ربيع

الثاني عام 1391 الموافق 17 يونيو سنة 1971

والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة،

المعدل والمتمم ،

- وبمقتضى الأمر رقم 75 - 35 المؤرخ في 17 ربيع

الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975 والمتضمن

المخطط الوطني للمحاسبة ،

- وبمقتضى القانون رقم 81-10 المؤرخ في 9

رمضان عام 1401 الموافق 11 يوليو سنة 1981 والمتعلق

بشروط توظيف العمال الأجانب ،

- وبمقتضى القانون رقم 84-17 المؤرخ في 8

شوال عام 1404 الموافق 7 يوليو سنة 1984 والمتعلق

بقوانين المالية، المعدل و المتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 88-01 المؤرخ في 22

جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988

والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية

الاقتصادية، لاسيما الباب الثالث منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26

رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق

بعلاقات العمل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-21 المؤرخ في 24

محرم عام 1411 الموافق 15 غشت سنة 1990 والمتعلق

بالحاسبة العمومية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-30 المؤرخ في 14

جمادى الأولى عام 1411 الموافق أول ديسمبر سنة 1990

والمتضمن قانون الأملاك الوطنية ،

المادة 5 : تتولى الوكالة المهام الآتية :

أ - تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك.

وتكلف بهذه الصفة على الخصوص بما يأتي :

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية، على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة ،

- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة،

- القيام بكل دراسة وتحقيق لها صلة بأداء مهمتها،

- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفية رصد سوق التشغيل وتقييمها.

ب - جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها. وتكلف بهذه الصفة، بما يأتي :

- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم،

- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها،

- تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي،

- تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة طبقا للتنظيم المعمول به، وبالمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة،

- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة و الجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة أعلاه وإنجازها،

- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج،

- تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل وأدوات التدخل على عرض وطلب التشغيل وتقييمها،

- ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل،

- إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب.

- وبمقتضى الأمر رقم 95-20 المؤرخ في 19 صفر عام 1416 الموافق 17 يوليو سنة 1995 والمتعلق بمجلس الحاسبة،

- وبمقتضى القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 04-136 المؤرخ في 29 صفر عام 1425 الموافق 19 أبريل سنة 2004 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 05-161 المؤرخ في 22 ربيع الأول عام 1426 الموافق أول مايو سنة 2005 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-137 المؤرخ في 21 محرم عام 1424 الموافق 24 مارس سنة 2003 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والضمان الاجتماعي،

يرسم ما يأتي :

### الفصل الأول

#### التسمية - المقر - الموضوع

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 7 من القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها ، والمسماة في صلب النص "الوكالة".

المادة 2 : الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تخضع لأحكام هذا المرسوم وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

المادة 3 : توضع الوكالة تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل.

المادة 4 : يحدّد مقر الوكالة بمدينة الجزائر. ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بموجب مرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير الوزير المكلف بالعمل.

المادة 8 : يعين أعضاء مجلس الإدارة لعهدة مدتها ثلاث (3) سنوات، قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالعمل وباقتراح من السلطة أو المنظمة التي ينتمون إليها.  
تنتهي عهدة الأعضاء المعيّنين بحكم وظائفهم بانتهاء هذه الوظائف.

وفي حالة انقطاع عهدة أحد الأعضاء يستخلف حسب الأشكال نفسها ويخلفه العضو الجديد المعين حتى انتهاء العضوية.

يساعد رئيس مجلس الإدارة نائب رئيس ينتخبه نظراؤه لنفس المدة.

المادة 9 : يتولى المدير العام للوكالة أمانة المجلس.

المادة 10 : يمارس أعضاء مجلس الإدارة ووظائفهم مجانا. ويتقاضون تعويضات عن المصاريف المنفقة، طبقا للتنظيم المعمول به.

المادة 11 : يجتمع مجلس الإدارة مرتين (2) في السنة في دورة عادية بناء على استدعاء من رئيسه.

ويمكنه أن يجتمع، زيادة على ذلك، في دورة غير عادية بناء على استدعاء من رئيسه أو بطلب من ثلثي (3/2) أعضائه.

المادة 12 : يستدعي الرئيس أعضاء مجلس الإدارة ويرسل إليهم جدول الأعمال مرفوقا بالوثائق التي يجب أن تصل إليهم قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل من تاريخ اجتماع المجلس.

ويمكن تخفيض هذه المدة في الدورات غير العادية على ألا تقل عن ثمانية (8) أيام.

المادة 13 : لاتصح مداوالات مجلس الإدارة إلا بحضور أغلبية أعضائه على الأقل. وإذا لم يكتمل النصاب يجتمع المجلس بعد استدعاء ثان وتصح مداواته حينئذ مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين.

المادة 14 : تتخذ مداوالات مجلس الإدارة بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا.

المادة 15 : تحرر مداوالات مجلس الإدارة في محاضر تدون في سجل يرقمه ويؤشر عليه رئيس المجلس.

المادة 16 : يرسل المدير العام محاضر مجلس الإدارة إلى الوزير المكلف بالعمل ليوافق عليها خلال خمسة عشر (15) يوما التي تلي المصادقة عليها.

ج - متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

د - ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها،

هـ - ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، فيما يخصها.

### الفصل الثاني

#### التنظيم والسير

المادة 6 : يسيّر الوكالة مجلس إدارة و يديرها مدير عام.

#### القسم الأول

##### مجلس الإدارة

المادة 7 : يتشكل مجلس الإدارة من الأعضاء الآتي ذكرهم :

- ممثل الوزير المكلف بالعمل، رئيسا،
  - ممثل الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية،
  - ممثل الوزير المكلف بالشؤون الخارجية،
  - ممثل الوزير المكلف بالمالية،
  - ممثل الوزير المكلف بالتشغيل،
  - ممثل الوزير المكلف بالتكوين المهني،
  - ممثل الوزير المكلف بالمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة،
  - ممثل السلطة المكلفة بالتخطيط،
  - ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية،
  - المدير العام للديوان الوطني للإحصاء أو ممثله،
  - ثلاثة (3) ممثلين للمنظمات المهنية للمستخدمين العموميين والخواص الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني،
  - ثلاثة (3) ممثلين للمنظمة النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني،
  - ممثل منتخب عن مستخدمي الوكالة.
- يمكن مجلس الإدارة استدعاء كل شخص ذي كفاءة من شأنه مساعدته في أعماله.
- يشترك المدير العام للوكالة في أشغال مجلس الإدارة بصوت استشاري.

المادة 23 : يكلف المدير العام للوكالة على الخصوص بما يأتي :

- ضمان تنفيذ قرارات مجلس الإدارة والسيهر على تحقيق الأهداف المحددة للوكالة،  
- تمثيل الوكالة أمام العدالة وفي كل أعمال الحياة المدنية،

- ضمان التسيير الحسن للوكالة وممارسة السلطة السلمية على جميع مستخدمي الوكالة،  
- تعيين المستخدمين الذين لم يقرّر التنظيم المعمول به طريقة أخرى لتعيينهم،

- إعداد الحصائل وحسابات نتائج الوكالة وعرضها على مجلس الإدارة ليوافق عليها،  
- إبرام كل الصفقات والعقود والاتفاقيات والاتفاقات، في إطار التنظيم المعمول به.

المادة 24 : يأمر المدير العام بصرف نفقات الوكالة.

ويقدم في نهاية كل سنة مالية تقريرا سنويا عن النشاط مرفقا بحصائل وحسابات النتائج يرسلها إلى الوزير المكلف بالعمل بعد مصادقة مجلس الإدارة عليها.

يعد مشروع النظام الداخلي للوكالة ويعرضه على مجلس الإدارة ليصادق عليه و يسهر على تطبيقه.

المادة 25 : يمكن المدير العام في حدود صلاحياته وتحت مسؤوليته تفويض إمضائه للموظفين الرسميين الموضوعين تحت سلطته المباشرة.

### القسم الثالث

#### هياكل الوكالة

المادة 26 : تزود الوكالة من أجل أداء مهامها بما يأتي :

- مديريات جهوية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة ولايات،

- وكالات ولائية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى حدود الولاية،

- وكالات محلية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة بلديات .

المادة 27 : يحدد التنظيم الداخلي للوكالة وكذا عدد المديريات الجهوية والوكالات الولائية والوكالات المحلية بقرار من الوزير المكلف بالعمل.

المادة 17 : تعد مداوات مجلس الإدارة نافذة خلال الثلاثين (30) يوم التي تلي إرسال المحاضر ما لم يبلغ اعتراض صريح في هذه الآجال.

المادة 18 : يتداول مجلس الإدارة على الخصوص فيما يأتي :

- برنامج نشاط الوكالة،  
- مشروع ميزانية الوكالة،  
- برنامج إقامة هياكل الوكالة (مديريات جهوية ووكالات ولائية ووكالات محلية)،

- التقرير السنوي عن نشاط الوكالة،  
- عمليات توظيف أموال الوكالة،  
- مشاريع اقتناء الأملاك العقارية والمنقولة والتصرف فيها وتبادلها،

- قبول الهبات والوصايا،  
- مشاريع الاتفاقيات مع البلديات والهيئات التي ترغب في النشاط في مجال التنصيب،  
- الحصائل وحسابات نتائج الوكالة،

- مشاريع الصفقات والاتفاقيات والعقود والاتفاقات ،  
- تعيين محافظ الحسابات أو عدة محافظي حسابات،

- كل برنامج يهدف إلى إشراك الوكالة في تفعيل وإنشاء هيئات تعمل على تدعيم نشاط الوكالة في مختلف المجالات المرتبطة بصلاحياتها.

المادة 19 : تحدد شروط عمل مستخدمي الوكالة ورواتبهم، غير مستخدمي التأطير، باتفاقية جماعية طبقا لأحكام القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 والمذكور أعلاه.

### القسم الثاني

#### المدير العام

المادة 20 : يعين المدير العام للوكالة بمرسوم رئاسي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالعمل، وتنتهي مهامه حسب الأشكال نفسها.

المادة 21 : يساعد المدير العام في ممارسة مهامه مدير عام مساعد ومديرون يعينون بقرار من الوزير المكلف بالعمل بناء على اقتراح من المدير العام، وتنتهي مهامهم حسب الأشكال نفسها.

المادة 22 : تدفع مرتبات ووظائف المدير العام والمدير العام المساعد والمديرين على التساوي بالاستناد إلى الوظائف العليا في الدولة لرئيس الديوان والمفتش العام ومدير بإدارة المركزية في الوزارة.