سياسة التوظيف بين التحديات والحلول " ولاية بسكرة أنموذجا "

Employment policy between challenges and solutions "Biskra state as a model"

خالد الوافي، جامعة الجزائر، khaled.louafi1@hotmail.fr

جوهرة أقطي، جامعة بسكرة، djouhara.agti@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام:2020/02/22 تاريخ القبول:2020/05/09 تاريخ النشر:2020/06/29

ملخص:

تعالج الدراسة موضوع التوظيف في ولاية بسكرة في الفترة 2014 إلى جوان 2019 من خلال تبيان واقعه في الولاية، فتم إبراز ذلك بواسطة إحصائيات وجداول مقدمة من الوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة، كما تطرق الباحثان إلى بعض المقومات خاصة الاقتصادية منها والتي تشهد تنوع قد يساعد في طرح الكثير من عروض العمل في الولاية. بينت النتائج الدور الكبير الذي تلعبه الوكالة الولائية للتشغيل باعتبارها الطريق القانوني وحلقة الوصل بين المؤسسات وطالبي العمل، حيث أظهرت الإحصائيات أرقام مقبولة تقترب من الرضا.

الكلمات المفتاحية : توظيف؛ الوكالة الولائية للتشغيل؛ مقومات اقتصادية؛

تصنيف JEL : J08، J21

Abstract:

The Study addresses the issue of employment in the state of Biskra between 2014 to June 2019, by clarifying its reality in the state. This was highlighted by statistics provided by the state employment agency in Biskra. Also the researchers discussed some of the fundamentals, especially the economics ones, which record a diversity that may help in puting forth many job offers. The results indicated the effective role of the state employment agency as the legal path and link tool, according to what the statistics showed in term of acceptable numbers.

keyword: Employment; State employment agency; Economic fundamentals.

JEL classification code : J08, J21

المؤلف المرسل: د. جوهرة أقطي، djouhara07@yahoo.com

1. مقدمة:

بعد الإجراءات العديدة التي اتخذتها الجزائر من أجل ترقية التشغيل من خلال جملة من الآليات مثل (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية للتشغيل، وكالة التنمية الاجتماعية، والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار)، عرفت نسب التوظيف زيادة ملحوظة إذ تراجعت نسب البطالة خلال السنوات العشرة بعد هذه الإجراءات إلى أكثر من 20%، لكن بعيدا عن ما رمت إليه هذه البرامج من تشغيل ذاتي فإن إشكالية التوظيف أو التشغيل لا تزال مطروحة. إن عدم توفر الإحصائيات المستحدثة هو ما يعيق تقديم تحليل دقيق لسياسة التوظيف في بلد ما. لذلك سيتم من خلال هذه الدراسة التركيز على ولاية بسكرة.

تحاول الدراسة الحالية الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي: كيف أثرت المقومات الاقتصادية والتشريعية في ولاية بسكرة في تعزيز سياسة التوظيف بالولاية؟

للإجابة على التساؤل الرئيس للدراسة سيتم عرض الإحصائيات المتعلقة بكل من عروض العمل المتوفرة وطلبات العمل والتنصيبات المحققة في الولاية سواء عن طريق الوكالة الولائية للتشغيل باعتبارها الطريق القانوني الأول نحو التوظيف، أو خارج هذا الجهاز، ثم يتم بعدها تناول أهم المقومات الاقتصادية في مختلف القطاعات مثل الفلاحة والسياحة والبناء التي تتوفر في ولاية بسكرة، كما سيتم أخيرا مناقشة عوائق ومن ثم الحلول المقترحة في مجال تطوير سياسة التوظيف في الولاية.

- **أهداف الدراسة:**

تهدف الدراسة الحالية إلى توضيح واقع التشغيل والتوظيف في ولاية بسكرة في السنوات الأخيرة، مع تسليط الضوء على أهم مقومات التشغيل في الولاية، ومن ثم تحليل تحديات التوظيف والحلول المناسبة بحسب المقومات التي تتوفر عليها الولاية.

- **الدراسات السابقة:**

أكدت دراسة (دحماني، 2013) من خلال تحليل إشكالية التشغيل في الجزائر إلى ضعف معدلات النمو الاقتصادي مقارنة بحجم الإنفاق الحكومي، وكذا استحواذ قطاع التجارة كالخدمات على أكثر من 50% من مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة 2000-2011.

ويرى الباحث أن النمو الاقتصادي في الجزائر لا يساهم في خلق مناصب الشغل (نمو بدون تشغيل)، وكذا غياب علاقة توازنية مستقرة طويلة الأجل خلال الفترة 1990-2010 بين نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي وحجم العمالة.

واهتم (جباري، 2015) بدراسة سياسة التشغيل التي اعتمدت عليها الجزائر خلال الفترة 2001-2012 من خلال دراسة سوق العمل وكذا وضعية التشغيل وترتيبات مكافحة البطالة بها، مع تبيان آثارها على واقع التنمية المستدامة/ من خلال تناول مختلف آليات وبرامج التشغيل في الجزائر وتحليل مدى ملاءمتها لمتطلبات الاستدامة. أكدت الدراسة أن القوى العاملة المشتغلة في الجزائر عرفت ارتفاعا ملحوظا في السنوات الأخيرة، أين انتقلت من أكثر من ستة ملايين مشتغل سنة 2001 إلى أكثر من عشرة ملايين مشتغل سنة 2012 من مجموع القوى النشطة اقتصاديا، وهذا بسبب برامج التشغيل المعتمدة خلال تلك الفترة، وكذا البرامج التنموية التي اعتمدتها الجزائر منذ سنة 2001. كما أكدت الدراسة أن القطاع الخاص والمختلط في الجزائر يشغّل أكبر عدد من اليد العاملة على حساب القطاع العام. كما أن القطاع غير الرسمي في الجزائر، ساهم في التقليل من حدة البطالة والفقر، حيث أنه خلال الفترة من 2000-2007 ساهم في استحداث 150 ألف منصب شغل جديد كل عام، أي ما يعادل 45% من مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة.

حاول (العكايشي و الجناحي، 2016) تحليل تحديات التوظيف في العرق في الفترة ما بين 2003-2012، إذ أكد وجود العديد من هذه التحديات أهمها:عدم استقرار الوضع الأمني والسياسي ومن ثم الاجتماعي والاقتصادي، غياب إستراتيجية وطنية شاملة للتوظيف، عدم إسهام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في رسم السياسات الاقتصادية، اعتمدا الاقتصاد العراقي على القطاع النفطي وتراجع الأنشطة الأخرى المولدة لفرص العمل مع محدودية مساهمة المؤسسات الخاصة في خلق فرص العمل.

كما حاولت دراسة (Boateng & Ewusi, 2013) تحليل سياسة التوظيف في غانا من خلال تتبع الإحصائيات المتوفرة بين سنتي 2000 و 2010. توصلت الدراسة إلى أن معدل النمو السنوي للتوظيف في غانا خلال الفترة المذكورة مقدر بـ 3.27%، وأن أغلب المناصب المستحدثة كانت في القطاع غير الرسمي، قدمت الدراسة أهم تحديات التوظيف من جانب

العرض إذ تناولت قضية التشغيل في الأعمال الأقل نوعية التي تشغل أغلب نسب التوظيف في البلد، وأرجعت السبب إلى نقص المستوى التعليمي ونوعيته في غانا، إضافة إلى عدم التوافق بين مهارات الأفراد ووظائفهم أو حتى بين المخرجات التعليمية واحتياجات سوق العمل. كما لم تهمل الدراسة تحديات التوظيف من جانب الطلب خاصة فيما يتعلق ببطئ النمو الاقتصادي في غانا وفشله للتحول نحو العمل اللائق، المربح، والمنتج، إذ يكثر عدد العمال في قطاعات التعدين والمالية والخدمات الأخرى مقارنة بقلة التوظيف في قطاعي الصناعة والزراعة.

ركزت دراسة (Card & Krueger, 1994) عن علاقة الأجر بالتوظيف. اعتمدت الدراسة على التوظيف في مجال الغذاء في كل من نيوجيرسي وبنسلفانيا وذلك سنة 1992، حيث تم مسح 410 مطعم للوجبات السرعة في نيوجيرسي وشرق بنسلفانيا قبل وبعد رفع الحد الأدنى للأجور. وتوصلت الدراسة أنه لا يوجد أي مؤشر إلى أن زيادة الحد الأدنى من الأجر يؤدي إلى زيادة نسبة التوظيف في نيوجيرسي وهي النتيجة التي يصعب تفسيرها، بينما زيادة الحد الأدنى للأجور أدى إلى زيادة التوظيف في مجال الغذاء في بنسلفانيا.

2. الإطار النظري للتوظيف:

1.2. تعريف سياسة التوظيف وأهدافها:

عرف المكتب الدولي للعمل (BIT) سياسة التشغيل على أنها "رؤية وإطار متفق عليه ومتناسق يربط جميع التدخلات في جانب الشغل مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة، وبالتالي فإنه يشير إلى مجموعة من التدخلات متعددة الأبعاد والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية المحددة للشغل في بلد معين" (جباري، 2015، صفحة 42).

وتمثل عملية التوظيف بالنسبة لأي منظمة وسيلة لملء المناصب الشاغرة من خلال تحديد الموارد البشرية المطلوبة، البحث عنها وجذبها، فحصها، المفاضلة بينها، ثم تعيين المناسب منها. ويعد التوظيف المباشر من المصادر الخارجية إحدى أهم أنواع التوظيف المتاح لدى المنظمات (Gusdorf, 2008).

يرى (العكايشي و الجناحي، 2016، صفحة 56) أن إتباع الدولة لسياسة معينة من التوظيف يحقق مجموعة من الأهداف هي:

– تعيين عاملين من ذوي المهارات.

– التأكد من أن العاملين المعنيين في الوظائف مؤهلين لتنفيذ الواجبات المكلفين بها من حيث التأهيل العلمي والمهني المناسب من خلال تقييم أداءهم.

– العمل على إجراءات توظيف عادلة وفعالة.

– تحدد قوانين وتشريعات العمل ولاسيما من الإطار القانوني، وتكون بيد الدولة.

– مشاركة جميع الأطراف في سياسة التوظيف كالدولة والبرلمان والأحزاب، والقطاع الخاص.

2.2. أنواع سياسة التوظيف:

تنقسم سياسة التوظيف إلى نوعين هما (جباري، 2015، صفحة 44):

سياسة التوظيف النشطة أو الإيجابية: وهي كل الإجراءات والسياسات التي تعمل على خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن العمل، وعلى تكييف اليد العاملة بحسب حاجة الاقتصاد.

سياسة التوظيف السلبية: تعمل هذه السياسة حسب حاجة سوق العمل، والتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو محاولة الحد من الفئة النشطة، ون بين الإجراءات المتبعة تعويضات البطالة والتقاعد المسبق.

3.2. الإجراءات الاقتصادية المشجعة لسياسة التوظيف:

لخصت (المهدي، 2007، الصفحات 138-140) الإجراءات الاقتصادية الداعمة لسياسة التوظيف وتوفير فرص العمل كما يلي:

أ. تنشيط جانب الطلب في سوق العمل.

ب. تحسين كفاءة جانب العرض: وتتضمن كل من التدريب والتعليم.

ج. تحسين خدمات التشغيل وتطوير نظم معلومات سوق العمل.

د. تقديم إعانات مالية للمتعطلين وأصحاب الأعمال والمؤسسات.

هـ. زيادة مرونة سوق العمل من خلال خفض القيود (مثل تخفيض تكاليف فصل العمالة غير الماهرة، تخفيض القيود المفروضة على عدد ساعات العمل...الخ).

و. الاستقرار الوظيفي: إذ تمثل عقود العمل المؤقتة سبب في عدم الاستقرار الوظيفي.

3. واقع التوظيف بولاية بسكرة حتى ماي 2019

من أجل الوقوف على واقع التوظيف بولاية بسكرة، يمكننا الاعتماد على الوكالة الولائية للتشغيل باعتبارها المسؤولة الأولى عن عمليات التوظيف بالولاية.

1.3. تقديم الوكالة الولائية للتشغيل :

أنشئت مديرية التشغيل الولائية بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 7 ذي القعدة عام 1422 الموافق 21 يناير لسنة 2002، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية. وتكلف مديرية التشغيل بالمهام الآتية:

أ. في مجال ترقية التشغيل:

– تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي ومساعدة الجماعات المحلية في إنجاز برامجها الهادفة إلى تنمية إمكانات التشغيل بها.

– دراسة جميع كيفيات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة لخصوصيات الولاية.

– التقييم المنتظم لحالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع والقيام عند الاقتضاء بتكييفها الضروري. وتطوير هندسة التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل.

– دراسة أو اقتراح التدابير الرامية إلى تقليص كلفة التشغيل وتوجيه مساعدات الدولة نحو توسيع فرص التشغيل. وتقييم برامج ترقية التشغيل وإثرائها وتعزيزها. والقيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل، أو تكليف من يقوم بذلك.

ب. في مجال تنظيم التشغيل:

– تشجيع تنمية التشغيل عن طريق أعمال واقتراح تدابير تسمح بتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل بالاتصال مع الشركاء المعنيين.

– المساهمة بالاتصال مع المؤسسات المعنية في تعزيز التوافق بين السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل وبالتكوين. وضع آليات المساعدة التقنية والاستشارة لمبادرات تنمية التشغيل المحلية. ومعرفة توجهات التشغيل على المستوى المحلي وتحديد القطاعات التي قد توفره.

– جمع كل المعطيات الإحصائية الخاصة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها، وبهذه الصفة تجمع مديرية التشغيل في الولاية من جميع المؤسسات والمتدخلين في مجال التشغيل، كل المعلومات الضرورية لأداء أعمالها.

ج. في مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة :

– السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمحافظة على التشغيل.

– الحث على جميع المبادرات الهادفة إلى المحافظة على التشغيل وتشجيعها. تأطير التحرك الجغرافي والمهني لليد العاملة ومتابعة وتشجيع التعويض مابين الولايات وما بين القطاعات في نشاطات التوظيف قصد رفع مستوى تحقيق عروض التشغيل إلى أقصى حد.

– السهر على احترام وتطبيق التشريع والتنظيم في مجال توظيف الأجانب وإعداد بطاقات وحصائل دورية مرتبطة بها.

* بالإضافة إلى المهام المذكورة، تكلف مديرية التشغيل في الولاية بمتابعة نشاطات قطاع العمل والضمان الاجتماعي على المستوى المحلي، وجمع المعلومات المتعلقة بالقطاع، والسهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الإدارة المركزية.

تضم مديرية التشغيل في الولاية خمس مصالح هي، مصلحة تنظيم التشغيل وتسيير سوق العمل، مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص، مصلحة الإدارة العامة والميزانية، ومصلحة ترقية التشغيل والإدماج المهني، حيث تشرف مديرية التشغيل بالولاية على تنفيذ جهاز المساعدة DAIP. ويوضح الجدول الموالي تركيبة الموارد البشرية بالوكالات عبر ولاية بسكرة:

الجدول رقم (01) : التركيبة البشرية للوكالات الولائية للتشغيل لولاية بسكرة

الوكالة	إطار سامي	إطار	عون تحكم	عون تنفيذ	المجموع
	العدد	العدد	العدد	العدد	
الوكالة الولائية للتشغيل بسكرة	06	06	03	03	18
الوكالة المحلية للتشغيل بسكرة	03	11	03	05	22
الوكالة المحلية للتشغيل أولاد جلال	05	06	04	03	18
الوكالة المحلية للتشغيل طولقة	04	32	03	02	12
وكالة المحلية للتشغيل زريبة الوادي	04	04	02	02	12

الوكالة المحلية للتشغيل القنطـرة	02	07	02	02	13
المجمـوع	24	37	17	17	95
المجموع الكلي	95				

المصدر : مصلحة الإعلام الآلي للوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة، 2019

يبين الجدول رقم 01 التركيبة البشرية لمختلف الوكالات الولائية للتشغيل لولاية بسكرة، حيث نلاحظ اعتماد الوكالات على الإطارات في التسيير بمعنى تعيين أفراد حاملي الشهادات الجامعية في مناصب تسييرية بمجموع 61 من 95 وهي نسبة لابأس بها، هدفها تحسين فعالية التوظيف والتماشي مع متطلباته .

د. **الاختصاص الإقليمي للوكالة الولائية للتشغيل :**

يمكن إيجاز الاختصاص الإقليمي للوكالة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (02) : الاختصاص الإقليمي للوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة

الوكالات	الدوائر	البلديات	العدد	
			الدوائر	البلديات
و المحلية للتشغيل بسكرة	بسكرة، سيدي عقبة، اورلال، مشونش.	بسكرة، الحاجب، سيدي عقبة، الحوش، شتمة، اورلال، اوماش، امليلي، مشونش	04	09
و المحلية للتشغيل أولاد جلال	اولاد جلال، سيدي خالد .	اولاد جلال، الدوسن، الشعيبة، سيدي خالد, البسباس، رأس الميعاد .	02	06
و المحلية للتشغيل طولقة	طولقة، اورلال، فوغالة .	طولقة، بوشقرون، برج بن عزوز، ليوة، امخادمة، لغروس، فوغالة، ليشانة .	03	07
و المحلية للتشغيل القنطرة	القنطرة، جمورة، لوطاية	القنطرة، ع زعطوط، جمورة، برانيس، لوطاية.	03	05
و المحلية للتشغيل زريبة الوادي	زريبة الوادي .	ز الوادي، مزيرعة، الفيض، خ سيدي ناجي، عين الناقة .	01	05
المجمـوع			**13**	**32**

المصدر : مصلحة الإعلام الآلي للوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة، 2019

يوضح الجدول أعلاه جميع الدوائر والبلديات التي تتدرج تحت اختصاص الوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة ، حيث نلاحظ تواجد الوكالة في كل المناطق التي تشهد كثافة سكانية.

2.3. تطور سوق الشغل في ولاية خلال السنوات (2014 إلى جوان 2019):

يمكن تتبع تطور سوق الشغل في ولاية بسكرة من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (03) : سوق الشغل في ولاية بسكرة خلال السنوات (2014 إلى جوان 2019)

السنوات	2014	2015	2016	2017	2018	جوان 2019
عروض العمل	10686	10491	9611	8652	7658	3870
طالبي العمل	34783	38461	35179	36322	36542	13652
التنصيبات المحققة	7342	8223	7190	7036	6725	2522

المصدر : مصلحة الإحصاء للوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة، 2019

من خلال الجدول السابق نلاحظ ارتفاع عدد طالبي العمل، فيما شهدت عروض العمل المقدمة انخفاض متباين خلال سنوات 2014، 2015، 2016. وشهدت التنصيبات المحققة استقرار نوعا ما، وذلك راجع لاستفادة الولاية من عدة استثمارات اقتصادية خاصة في قطاعي الصناعة و الخدمات (وعاء الشقة لإنتاج الكهرباء، صناعة الإسمنت والأجور وصناعة الأغذية...الخ)، بينما سجلت أقل قيمة سنة 2019 بـ 2522، ويفسر ذلك للكساد الذي يعيشه الاقتصاد الجزائري، إضافة إلى حالة عدم الاستقرار التي شهدته الجزائر في هذه الفترة.

3.3. وضعيـة سوق الشغل لولايـة بسكـرة: يمكن توضيحها في الجدول الموالي:

جدول رقم (04) : وضعيـة سوق الشغل لولايـة بسكـرة لسنتي 2018 و 2019

طلبات العمل المسجلة	طلبات العمل المتوفرة
سنة 2018 إلى غاية 30 جوان 2019	نهاية 2018
13652	25622
2522	التنصيبات خارج الجهاز إلى غاية 30 جوان 2019
136	التنصيبات في إطار عروض العمل المدعمة CTA لسنة 2019 (إلى غاية 30 جوان)
طلبات العمل المتوفرة إلى غاية 30 جوان 2019	
17718	

المصدر : مصلحة الإحصاء للوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة، 2019

يبين الجدول السابق الوضعية العامة لسوق الشغل لولاية بسكرة لسنة 2018 حتى جوان 2019، من خلال توضيح طلبات العمل المتوفرة سواء كانت كلاسيكية أو مدعمة، مقارنة مع طلبات العمل المسجلة في نفس الفترة حيث سجلت هذه الأخيرة 13652، بينما تم تعيين 2522 نظام قديم، و 136 تعيين في إطار عروض العمل المدعمة، فيما سجلت طلبات العمل المتوفرة الإجمالية 17718 إلى غاية جوان 2019 .

وفيما يلي توضيح لتوزيع الطلبات المسجلة حسب المستوى لسنة 2019:

الجدول رقم (05): توزيع طلبات التوظيف المسجلة لسنة 2019

الجنس / المستوى التأهيلي	النسبة	المجموع	أنثى	ذكر
بدون مستوي	%61	8335	1273	7062
حاملي شهادات التكوين المهني	%17	2374	455	1919
حاملي الشهادات الجامعية	%22	2943	1456	1487
المجموع	%100	13652	3184	10468

المصدر : مصلحة الإحصاء للوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة، 2019

يوضح الجدول أعلاه أن المجموع العام لطلبات التوظيف قدر بـ 10468 طلب مسجل كان بدون مستوى حصة الأسد بـ 8335 مسجل موزع على 7062 ذكر و 1273 إناث، ويفسر ذلك الخروج المبكر من مقاعد الدراسة لفئة كبيرة من المجتمع خاصة فئة الذكور من خلال توجهها إلى الحياة العملية، خاصة في مجال الحراسة والأعمال الشاقة، كما نلاحظ عدد الطلبات المسجلة لمستوى حاملي شهادات التكوين المهني لفئة الإناث قليلة ويفسر ذلك عزوف الإناث من التنقل إلى التكوين والاكتفاء بالمكوث بالمنزل، عكس حاملات الشهادات.

4.3. مقارنة عروض العمل مع التنصيبات المحققة: يوضحا الجدول الموالي:

الجدول رقم (06) : مقارنة التنصيبات مع عروض العمل

الفترة	عروض العمل	التنصيبات	نسبة الرضا
إلى غاية 30 جوان 2019	3870	2522	%65

المصدر : مصلحة الإحصاء للوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة، 2019

يبين الجدول رقم (06) مقارنة التنصيبات مع مجموع عروض العمل المقدمة، حيث بلغت هذه الأخيرة 3870 حتى جوان 2019، وقامت الوكالة بتنصيب 2522 في نفس الفترة ما حقق 65% نسبة رضا وهي نسبة مقبولة ومحفزة لتقديم مجهودات أكثر لتحقيق أكبر عدد من عروض العمل، من خلال تقوية الاقتصاد وتفعيل إستراتيجية أكثر دقة للتوظيف.

كما يعرض الجدول الموالي التنصيبات المحققة خارج الجهاز:

الجدول رقم (07) : توزيعات التنصيبات المحققة حسب مدة عقد العمل خارج الجهاز

المدة / الفترة	دائمة	مؤقتة	المجموع
إلى غاية 30 جوان 2019	09	2513	2522

المصدر : مصلحة الإحصاء للوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة، 2019

يبين الجدول السابق مجموع التنصيبات المحققة خارج الجهاز حسب مدة العقد، حيث نسجل 2522 تنصيب في سنة 2019 حتى جوان، كانت للتنصيبات المؤقتة الحصة الأكبر بـ 2513 ، بينما 9 خاصة بالتنصيبات الدائمة، ما يدل على أن جل التنصيبات خارج الجهاز تتم وفق النظام المؤقت، ويكون ذلك خاصة في المؤسسات الخاصة أو المختلطة.

5.3. عروض العمل والتنصيبات المحققة من سنة 2018 إلى 30 جوان 2019:

أ. **عروض العمل:** يوضح الجدول الموالي عروض العمل خلال سنتي 2018 و2019:

الجدول رقم (08): عروض العمل بين سنتي 2018 و 2019

القطاع القانوني / السنة	خاص أجنبي	خاص وطني	عمومي	المجموع
خلال سنة 2018	699	5848	1111	7658
إلى غاية 30 جوان 2019	175	3149	546	3870

المصدر : مصلحة الإحصاء للوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة، 2019

يمثل الجدول رقم (08) أرقام إحصائية حول عروض العمل المقدمة لسنة 2018 و 2019 حتى نهاية جوان حسب طبيعة المؤسسة، فنلاحظ أن أكبر حصة للعروض كانت في

المؤسسات الخاصة الوطنية أين سجلت 5845 عرض عمل سنة 2018 من أصل 7658، وهي نسبة مرتفعة وذلك راجع إلى بداية انطلاق في الخدمة لعدد كبير من المؤسسات الخاصة في ولاية بسكرة خاصة في المناطق الصناعية الجديدة، ونسجل نسبة منخفضة في الخاص الأجنبي لكل من السنتين، ويعود ذلك لاعتماد هذه المؤسسات الأجنبية على اليد العاملة الأجنبية خاصة الصينية أو الإفريقية، بينما سجل القطاع العمومي نسب حصص متوسطة، ويرجع ذلك لاكتفاء هذا القطاع بالعمالة، كما أن معظم المؤسسات العمومية لم تشهد أي تطوير أو توسيع .

ب. **التنصيبات:** يوضح الجدول الموالي تنصيبات العمل خلال سنتي 2018 و2019:

الجدول رقم (09) : التنصيبات خلال سنتي 2018 و 2019

القطاع القانوني / السنة	عمومي	خاص وطني	خاص أجنبي	دائم	مؤقت	ذكور	إناث	المجموع
سنة 2018	1007	5265	453	64	6661	5662	1063	6725
30 جوان 2019	293	2132	97	09	2513	2112	410	2522

المصدر : مصلحة الإحصاء للوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة، 2019

يبين الجدول رقم (09) التنصيبات المحققة لسنتي 2018 و 2019، حسب بعض المتغيرات كالطبيعة القانونية للمؤسسة والمدة الزمنية وطبيعة الجنس، حيث سجلت أعلى حصة تنصيب في القطاع الخاص الوطني بمجموع 5265 سنة 2018 من أصل 6725 تنصيب، قسمت بين 6661 مؤقت و 64 بنظام دائم ، كانت لحصة الذكور النصيب الأكبر بمجموع 5662 ذكور، ويرجع ذلك إلى عدم ميول الإناث للعمل في القطاع الخاص نظرا لعدة اعتبارات ثقافية واجتماعية عكس الرجال الذين يقصدون مثل هذه القطاعات رغبة في كسب الكثير من الأموال، وسجلت سنة 2019 حتى جوان حصص تنصيب أقل نوعا ما من سنة 2018.

6.3. التكوين بالموقع:

في الجدول الموالي يتم عرض عدد مناصب العمل بعد التكوين في مجموعة مؤسسات بولاية بسكرة:

الجدول رقم (10): التكوين بالموقع ثم التنصيب

المؤسسات	المناصب	المؤسسات	المناصب
Petrojet	32	General Electriqueb Epf Snc	13
Sarl Electro tharwat	3	Hyundai Engieering Co Ltd	11
Ciments lafarge souakri	18	Sarl Briquetrie Zibane	10
Cilas Spa	365	Cbmi Construction	7
Sarl Bisco Fruits	80	Sarl Quartz Btph	5
Spa Biskria Cimentrie	54	Sarl Sasko Industrie	3
Sarl Mbtm	17	Sarl Dong Myeong	2
Sarl Clinique Errazi	10	**Total**	621

المصدر : مصلحة الإحصاء للوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة، 2019

يوضح الجدول السابق جميع المؤسسات التي تنشط في ولاية بسكرة التي قامت بتنصيبات بعد تكوينات، وهي أحد الإستراتيجيات الهامة التي تعتمد التكوين قبل التعيين، وبالتالي خلق مناصب توظيف لها أكثر فعالية.

7.3. إجمالي التنصيبات المحققة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني وكذا خارج الجهاز ابتداء من سنة 2009 إلى غاية 30 جوان 2019:

يمكن توضيح ذلك في الجدول الموالي:

الجدول رقم (12): التنصيبات المحققة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني وخارج الجهاز ابتداء من سنة 2009 إلى غاية 30 جوان 2019

التنصيبات			
كلاسيكي	مدعم CTA	المساعدة والإدماج DAIP	**المجموع العام**
65131	4348	34172	**103651**

المصدر : مصلحة الإحصاء للوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة، 2019

يوضح الجدول رقم 12 جميع التنصيبات المحققة ابتداء من 2009 حتى جوان 2019 حيث بلغت مجموع التنصيبات 103651، كانت للتنصيبات الكلاسيكية الحصة الأكبر بـ 65131،

تليها تنصيبات الجهاز المساعد على الإدماج يتكفل بها القطاع الخاص بـ 34172، بينما حققت تنصيبات عقود العمل المدعمة 4348 تنصيب.

4. العوامل المساعدة في عملية التوظيف:

توجد العديد من العوامل المؤثرة والتي تساعد بشكل كبير في خلق مناصب شغل في الجزائر عموما وولاية بسكرة خصوصا سواء كانت دائمة أو مؤقتة، ومن بينها ما يأتي:

1.4. الوضع الاقتصادي:

تؤثر الظروف الاقتصادية بصفة مباشرة في عملية التوظيف، بحيث يساهم التطور الصناعي في توسيع نشاطات المؤسسات وإنتاجها (الشاوي، 1999، صفحة 12).

تتميز ولاية بسكرة بمجموعة من المقومات الاقتصادية التي تساعد في خلق مناصب الشغل، فهي مقومات تمثل تنوع اقتصادي قادر على طرح العديد من الوظائف وعلى جميع المستويات، فتعدد المصادر يتيح لوكالة التشغيل الكثير من الفرص السانحة للتوظيف كون الجانب الصناعي أو الفلاحي والخدماتي ميادين متنوعة وتحتاج إلى تنوع في اليد العاملة، وسنبين المقومات فيما سيأتي:

أ. **المقومات الصناعية لولاية بسكرة:**

تتمتع الولاية بنسيج صناعي متنوع وذلك لاحتوائها على 07 شركات عمومية و63 مؤسسة خاصة إضافة إلى 26 منجم ويتمثل النسيج الصناعي للولاية في صناعة المواد الغذائية وأعلاف الحيوانات، صناعة مواد البناء وصناعة الكابلات الكهربائية، صناعة الخشب والورق والطبع والصناعات اليدوية والحرفية كالنسيج والطرز. يشمل هذا القطاع مجموعة من المنتجات أهمها: الآجر الأحمر، صناعة الكوابل الكهربائية، الصناعات الغذائية، الدقيق، النسيج، الخشب والورق وصناعة مواد البناء والصناعة المختلفة إضافة إلى منتجات الصناعة التقليدية كالفخار (مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية في ولاية بسكرة).

ب. **المقومات الفلاحية:**

تعتبر ولاية بسكرة من الولايات الرائدة في مجال الفلاحة، فمناخها الملائم وغناها بالمياه الجوفية والتربة الصالحة للزراعة أعطى لها مميزات تجعلها في الصدارة من ناحية تنوع وبكرة المنتوج الفلاحي وتتمثل الثروة الفلاحية الأساسية بالولاية هي النخيل تتواجد غالبيتها في

منطقة الزاب الغربي(دوائر طولقة، فوغالة، أورلال) كما تختص الجهة الشرقية من الولاية(دوائر سيدي عقبة، زريبة الوادي) بالزارعات الحلقية (فول، بطيخ، طماطم...) أما الجهة الشمالية فتعرف بالإضافة إلي المنتجات الفصلية بعض المنتجات الحمضية(مشمش، تفاح...) (مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية في ولاية بسكرة).

ج. **المقومات السياحية:**

تعتبر ولاية بسكرة منطقة سياحية معروفة منذ القدم، لتوفرها علي الجذب السياحي من جهة وكذا كونها منطقة عبور من الشمال نحو الجنوب عبر بوابتها الجميلة المتمثلة في فج القنطرة من جهة أخرى، فبحكم هذا الموقع الجغرافي المتميز وتاريخها الحافل بالمآثر والمتنوع بتنوع الحضارات التي مرت على المنطقة، يضاف إليها المؤهلات السياحية التي تزخر بها، سواء تلك الطبيعية أو تلك المحدث من طرف الإنسان والتي تجسد تاريخ إنساني وحضاري هام (مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية في ولاية بسكرة).

د. مقومات قطاع البناء والأشغال العمومية:

يحظى قطاع البناء والأشغال العمومية باهتمام كبير من طرف الدولة في السنوات الأخيرة بفضل المشايع المتنوعة (السكن وتوسيع شبكة الطرقات) مما جعله يتطلب يد عاملة وينصب عمال بنسبة 26% سنويا (مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية في ولاية بسكرة).

مما سبق ومن خلال المقومات التي تزخر بها ولاية بسكرة، يمكن استخلاص النقاط الآتية:

– بفضل موقعها الإستراتيجي، تسعى ولاية بسكرة إلى تقوية نسيجها الصناعي، حيث تحوز على ثلاثة مناطق صناعية آخرها الشقة بأوماش والتي تحتوي على العديد من الشركات، الهدف من ذلك توفير مناصب الشغل، وخلق الثروة، ما يساعد سكان بلدية أوماش وما جاورها على الاستفادة من هذه المؤسسات وتوظيف أكبر عدد ممكن.

– بفضل تنوعها الثقافي ومناظرها الخلابة تستقطب الولاية عدد من السائحين المحليين والأجنبيين، غير أن ذلك يعتبر ضعيف جدا بالنظر للمقومات التي تحوزها الولاية في هذا المجال.

ويوضح الجدول الموالي طلبات التوظيف في مجموعة من القطاعات بالولاية:

جدول رقم (13): احتياجات التوظيف بمختلف القطاعات في ولاية بسكرة لسنة 2018

القطاع القانوني	الفلاحة	البناء و الأشغال	الصناعة	الخدمات	المجموع
مختلط	0%	0%	100%	0%	100%
خاص أجنبي	0%	75%	0%	25%	100%
خاص وطني	0%	22%	51%	27%	100%
عام	6%	12%	24%	58%	100%

المصدر : مصلحة الإحصاء للوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة، 2019.

يبين الجدول السابق المؤسسات التي قامت بالتعبير عن حاجتها في توظيف مستخدمين خلال 12 شهرا السابقة و القطاع المستفيد من التوظيف قطاع الصناعة بالدرجة الأولى وهذا لما تعرفه الولاية من نسيج صناعي متنوع تزخر به الولاية حيث يمس قطاع الصناعة مجموعة من المنتجات أهمها صناعة مواد البناء، الصناعات الغذائية، الدقيق، الطرز والنسيج والصناعات التقليدية والخشب والورق والطباعة، والولاية من ضمن الولايات التي استفادت من مشروع إنجاز منطقة صناعية ببلدية أماش بمساحة إجمالية قدرها بـ200 هكتار مخصصة لاستعاب المشاريع الاستثمارية على مستوى الولاية.

أما قطاع الخدمات الذي بدوره عزز بمشاريع تنموية خاصة في السياحة التي استفادت من عدة عمليات أهمها:

– عمليات تجديد وإعادة تهيئة المواقع السياحية القديمة كالقصور والمداشر التي تعد كنوزا تاريخية.

–إعداد مخطط ترقوي سياحي لكامل تراب الولاية.

– تهيئة الينابيع الحموية غير مستعملة المنتشرة عبر الولاية (دائرة القنطرة ودائرة بسكرة).

– بخصوص قطاع البناء والأشغال العمومية فهو يعرف تذبذب خاصة في الفترة الراهنة.

2.4. التقدم التكنولوجي:

إن التطور التكنولوجي الذي عرفته المؤسسات في شتى المجالات له تأثير كبير على عملية توظيف الموارد البشرية، حيث يشكل التطور التكنولوجي مجموعة من الصعوبات والتعقيدات التي من شأنها إعاقة عملية التوظيف أو العكس، لاسيما في الحصول على فرد

مؤهل للتحكم في هذه التكنولوجيا، لهذا على المؤسسات أن تأخذ بعين الاعتبار هذا التطور على مستوى التكنولوجيا عند توجهها لعملية التوظيف، لأن إدخال التكنولوجيا واستخدام الآلات وإتباع طرق إنتاج متطورة تؤثر بطبيعة الحال على عدد ونوعية الوظائف المطلوبة (الباقي، 2002، صفحة 17).

3.4. التشريعات القانونية:

تؤثر القوانين والتشريعات التي تصدرها الحكومة على سياسة إدارة الموارد البشرية، فمن خلال التشريعات القانونية تسطر المؤسسات سياساتها والإجراءات التي يتم بها توظيف الأفراد، فهي تتعلق بالسن، الجنس والجنسية، والتشريع الجزائري أعطى لعملية التوظيف مكانة هامة كونها تمس مباشرة في الحفاظ على السلم الاجتماعي، ووضع شروط خاصة لذلك، وهذا ما تؤكده المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، لا يحق لأحد أن يوظف إلا إذا توفرت فيه شروط التوظيف. كما أكدت المادة 34 من هذا المرسوم أن عملية التوظيف تجرى حسب عدة طرق والمتمثلة في المسابقة على أساس الاختبارات، المسابقة على أساس الشهادات، والامتحانات والاختبارات المهنية.

4.4. المتغير الثقافي:

نجد أن ولاية بسكرة كغيرها من المدن الجزائرية والعربية تسودها مجموعة من القيم والعادات والتقاليد، هذه الأخيرة تؤثر على نشاطات ووظائف المؤسسة وكذا على عمليات التوظيف، حيث لما تقوم المؤسسة بطلب اليد العاملة يجب عليها أن تراعي وتحترم العادات والقيم السائدة في تلك المنطقة، فعلى سبيل المثال " في المجتمعات العربية تسودها بعض التقاليد كتخصص أعمال معينة بالرجال بدل النساء " وبالتالي هناك عوامل يجب أن تأخذها المؤسسة بعين الاعتبار خاصة في تحديد سياستها التوظيفية (عقيلي، 2008، صفحة 283).

5. معوقات التوظيف في ولاية بسكرة: يمكن تلخيصها في النقاط الآتية:

- نقص بعض الكفاءات المتخصصة في مجالات محددة.
- عدم توفر التخصصات المطلوبة بالقدر الكافي.
- نوع العمل غير محفز لإثبات الذات.
- التوظيف بالمحاباة والطرق غيرا لقانونية.

- اكتفاء المؤسسات بوضعها الحالي وامتناعها عن التطور أو التوسع.

6. الإجراءات المتخذة للتغلب على هذه المعوقات: يمكن تلخيصها في النقاط الآتية:

- تحسين البرامج التعليمية وجعلها تتماشى مع متطلبات سوق التشغيل.
- زيادة ساعات العمل لتغطية العجز.
- تعليم الشباب وإكسابهم الخبرة اللازمة.
- تكوين داخلي فعّال للموظفين .

7. منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، كما تم تحليل مجموعة من الإحصائيات المقدمة من الوكالة الولائية للتشغيل ببسكرة.

8. نتائج الدراسة:

من خلال الجداول والإحصائيات السابقة يمكن استنتاج عدة نقاط، نبرزها فيما يأتي:

– تقوم الوكالة الولائية للتشغيل بدور هام ومفصلي في عملية التوظيف.

– إشراف الوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة على معظم التنصيبات، مما يؤكد فعاليتها واعتمادها إستراتيجية واضحة للقضاء على البطالة وضمان عروض توظيف لأكبر عدد ممكن.

– تتوفر الولاية على فرص عمل معتبرة لمختلف الشرائح المتخصصين منهم أو غير ذلك، ولعل أكثر هذه الفرص تجتمع في القطاع الصناعي وقطاع البناء والأشغال العمومية. لما يزخر به إقليم الولاية من مؤسسات صناعية وورشات البناء.

– تتوفر الولاية على إمكانات وموارد متنوعة، ما يمكنها من إقامة تنمية مستدامة تكون قادرة على القضاء على البطالة وتحقيق الرفاهية لمواطني الولاية، بفضل المناخ الصناعي والزراعي الذي يشجع على ذلك.

– وجود توظيف مستمر دليل على وجود إستراتيجية توظيف لمؤسسات قائمة أو خلق مؤسسات جديدة، ما يؤكد وجود تنمية في الولاية، وبالتالي المساهمة في التخفيف من الآفات الاجتماعية، خاصة البطالة.

– التركيز على القطاع الزراعي أكثر باعتبار الولاية قطب زراعي هام، إضافة إلى إمكانية توظيف عدد كبير من الأيدي العاملة دون مستوى تعليمي عالي.

9. الخـاتمــة:

في ظل الأزمات التي تعيشها البلاد في هذه الفترة، يتوجب علينا انتهاج سياسة توظيف فعالة تساهم في تقليل البطالة وتقريب عروض العمل الخاصة بالمؤسسات لشريحة كبيرة من المواطنين، من خلال الاعتناء أكثر بالمصالح المكلفة بعملية التوظيف وفي مقدمتها الوكالة الولائية للتشغيل، حيث تمثل الإطار القانوني لكل عمليات التوظيف، والابتعاد عن السوق غير المنظم أين تهضم حقوق الموظفين.

لا يمكن الاعتماد على القطاعات ذات القيمة أو المنتجة فقط، بل يجب أيضا ابتكار آليات وطرق تكون قادرة على تدعيم عروض العمل من خلال إدخال التكنولوجيا والرقمنة كالتجارة الإلكترونية ما يخلق الكثير من مناصب العمل وقد تكون هذه الأخيرة في المنازل فهي أعمال لا تستوجب هيكل ومباني بل أفكار ومعارف .

التوصيات:

– وضع بطاقية وطنية للبطالين، من خلال استعمال التكنولوجيا وفوائدها في التحري والبحث عن البطالين الحقيقيين.

– الاكتفاء بشغل وظيفة واحدة، والإكثار من خرجات المراقبة.

– البحث عن آليات أخرى للتشغيل والتخفيف من البطالة التي تعاني منها الولاية، بتشجيع الأعمال المنزلية ذات القيمة، خاصة لدى العائلات التي تعاني من الفقر.

– البحث عن مصادر أخرى للتوظيف غير التقليدية .

– استحداث طرق إبداعية للتوظيف تكون بمثابة حل للكثير من المشاكل التي تعترض التوظيف.

10.قائمة المراجع:

1. David Card و، Alan, B Krueger .(1994) .Minimum Wages and Employment .:*THE AMERICAN ECONOMIC REVIEW, Vol 84, No 4* .
2. Myrna L. Gusdorf .(2008) .Recruitment and Selection: Hiring the Right Person .*Society for Human Resource Managemen*.

3. William Baah Boateng ،Kodwo Ewusi. (2013). Employment: Policies and Options, Ch 8 .*OPTIONS FOR GHANA'S ECONOMIC DEVELOPMENT* .GHANA: INSTITUTE OF STATISTICAL SOCIAL AND ECONOMIC RESEARCH (ISSER), UNIVERSITY OF GHANA.
4. شكري مدلس. (2018). آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة ما بين 2000-2014. *رسالة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة* . الجزائر.
5. صاحب نعمة العكايشي، و رائد جواد كاظم الجناحي. (2016). سياسة التوظيف في العرق للفترة من (2003 إلى 2012) إشكاليات وتحديات. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 14، العدد 38* .
6. صلاح الدين عبد الباقي. (2002). *الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية*. الإسكندرية: الدار الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع.
7. صلاح الشاوي. (1999). *إدارة الأفراد العلاقات الإنسانية*. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
8. عالية المهدي. (2007). *ظاهرة البطالة: الأزمة والعلاج*. بيروت: الأكادمية العربية للعلوم وآخرون الموسوعة العربية من أجل التنمية المستدامة، المجلد 4، الدار العربية للعلوم ناشرون.
9. عبد الرزاق جباري. (2015). آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012. *مذكرة غير منشورة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطارة مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة سطيف 1* . الجزائر.
10. عمر وصفي عقيلي. (2008). *إدارة الموارد البشرية ، بعد استراتيجي ، ط1*. عمان ، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
11. محمد أدريوش دحماني. (2013). إشكالية التشغيل في الجزائر (محاولة تحليل). *أطروحة دكتوراه غير منشورة في العلوم الاقتصادية، فرع اقتصاد التنمية، جامعة تلمسان* . الجزائر.
12. مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية في ولاية بسكرة.
13. مصلحة الإحصاء للوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة، 2019.
14. مصلحة الإعلام الآلي للوكالة الولائية للتشغيل لولاية بسكرة، 2019.