

دراسة تحليلية لسوق العمل بولاية تامنغست (2016/2012)

د. قرقب مبارك

المركز الجامعي لتامنغست

المخلص

تناول البحث موضوع التشغيل، حيث حاولنا من خلال هذه الدراسة المتواضعة تسليط الضوء على ظاهرة التشغيل من خلال التطرق إلى سوق العمل، ثم تناولنا ظاهرة البطالة وأنواعها وطرق قياسها، وقمنا بدراسة ميدانية على التشغيل بولاية تامنغست من خلال إبراز عروض العمل وطلباته، حسب: الفئات العمرية، فروع النشاط، مجموعة المهن، مستويات التأهيل، الجنس، الصفة القانونية. الكلمات المفتاحية: التشغيل، سوق العمل، البطالة.

Abstract

This research investigates mainly the employment factor. In so doing, we made an attempt to shed some light on the latter through job market and its multiple facets. We made as well, an attempt to discuss the unemployment phenomenon and its evaluation.

To wind up this study we made a field work on employment in Tamanrasset by emphasizing job supply and demand particularly through the followings: age classes; work types; professions; levels of proficiency and competency; sexe; law and regulations.

Key words : employment, labor market, unemployment.

مقدمة

يعدّ عنصر العمل عامل مهم من عوامل الإنتاج، لكن لم يأخذ حيزا كبيرا في بداية تأسيسه، فنجد أن الفكر التجاري والطبيعي لم يطرحان مشكل التشغيل والعمالة كإشكالية اقتصادية يجب معالجتها، وخلال ظهور الفكر الكلاسيكي بدأ الاهتمام بقضية البطالة وأثرها على التوازنات الاقتصادية، فمنذ ذلك الوقت ومع ظهور الماركسية والنيوكلاسيكية إلى غاية الكنزية، أصبح الاهتمام بعنصر التشغيل هو الأساسي في جميع المجالات الاجتماعية والسياسية حتى الدراسات الاقتصادية. والجزائر منذ الاستقلال، قامت بعدة إجراءات للنهوض بالاقتصاد الوطني، ومحاولة منها تخفيض معدلات البطالة، إلا أنها أخفقت في كثير من المرات، وذلك نتيجة للضغوطات التي كانت تتعرض لها من طرف هيئات

ومنظمات عالمية، مثل صندوق النقد الدولي والبنك العالمي والمنظمة العالمية للتجارة، مما أدى بالجزائر إلى التخلي عن التسيير المركزي والتوجه نحو اقتصاد السوق.

إن هذه التحولات والتغيرات كانت لها آثار سلبية في شتى المجالات، خاصة على التشغيل، حيث انتشرت ظاهرة البطالة، وتدهور مستوى المعيشة، وأصبحت الحكومة الجزائرية تفكر في حل لهذه المشكلة، فقامت بإنشاء مؤسسات وسيطة، تقوم بالربط بين طالبي العمل وبين المؤسسات والأفراد العارضين لمناصب عمل، ومن بين أهم هذه المؤسسات الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 1990، وقامت بإنشاء فروع لها في كل الولايات.

إشكالية الدراسة: الإشكالية التي تطرح نفسها في هذه الدراسة هي: ما مدى تحكم وكالة التشغيل بتامنغست في توازن سوق العمل؟

أهمية الدراسة: تتجلى أهمية هذا البحث من خلال النقاط التالية:

- تعدّ عملية التشغيل المحرك الأساسي للاقتصاد، وظهور البطالة وارتفاع معدلاته من شأنه خلق مشاكل اقتصادية واجتماعية خطيرة؛
- عدم التوافق بين عرض العمل والطلب عليه من شأنه زيادة معدلات البطالة؛

- نقص المعلومات في سوق العمل من شأنه المساهمة في ارتفاع معدلات البطالة؛

- نقص الدراسات في هذا المجال بالنسبة لولاية تمنراست؛

أهداف الدراسة: الغرض من هذه الدراسة لا يخرج عن كونها محاولة لتحقيق الأهداف التالية:

- محاولة التعرف على الفئات العمرية التي تملك نسبة مرتفعة من طلبات العمل لولاية تامنغست؛

- محاولة معرفة مستويات التأهيل التي تملك نسبة مرتفعة من طلبات العمل ومن عروض العمل لولاية تامنغست؛

- محاولة معرفة عروض العمل حسب فروع النشاط والمهن لولاية تمنراست.

حدود الدراسة: لقد اشتملت هذه الدراسة المتواضعة على الحدود المكانية المتمثل في دراسة سوق العمل بولاية تامنغست، أما الحدود الزمنية تمثلت في السنوات من 2012 إلى غاية سنة 2016.

المنهجية: للوصول إلى الأهداف المتوخاة من هذه الدراسة، ومن أجل الإلمام بمختلف جوانبه وتحليل أبعاده، اعتمدنا في معالجة هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لإثراء هذا الموضوع والإلمام بجميع جوانبه، بهدف امتصاص فائض العمالة عن طريق الاستغلال العقلاني للموارد البشرية، وتم تدعيمه بدراسة تطبيقية تمثلت في دراسة سوق العمل لولاية تامنغست.

هيكل الدراسة: تم تقسيم الدراسة إلى قسمين:

أولاً: مفاهيم أساسية حول سوق العمل والبطالة؛

ثانياً: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في مكافحة البطالة دراسة حالة تامنغست.

أولاً: مفاهيم أساسية حول سوق العمل والبطالة:

1- سوق العمل:⁽¹⁾ يمثل سوق العمل المكان الذي تتفاعل فيه قوى الطلب والعرض على خدمة العمل، فطالبوا العمل هم كل الأفراد النشطين الذين لا يملكون عملاً، سواء تعلق الأمر بالفئة الأولى (العاطلون عن العمل الذين سبق لهم وأن اشتغلوا) أو الفئة الثانية (العاطلون عن العمل الذين لم سبق لهم وأن اشتغلوا)، ويشمل هذا التعريف أيضاً الأشخاص الذين يعملون ويتطلعون إلى فرصة عمل أفضل؛ أما عارضيه فهم كل من يوفر منصب عمل كالمؤسسات والهيئات العمومية أو الخاصة، وهذا بالاعتماد على نظام المعلومات السائد والذي يحصي حجم القوى العاملة الراغبة في العمل والمستعدة له خلال فترة زمنية معينة وفقاً للشرطين التاليين:

- وضع معايير ثابتة ودقيقة تحدد وضعية العامل ومدى استعداداته للعمل حسب قدراته الفكرية والفيزيولوجية، ثم تأتي عملية جمع البيانات، ترتيبها وتصنيفها تبعاً لمجموعة من المعايير مثل: السن، الجنس، المهارات والمؤهلات؛

- إحصاء حجم العمالة الضروري والمتاح من خلال إحصاءات تقوم بها الهيئات والإدارات المختصة في ذلك، والتي تختلف باختلاف الدول والتشريعات المعمول بها.

أ- **عرض العمل**: يمثل العرض من العمل مجموع الأفراد النشطين سواء كانوا عاملين فعلا ويريدون تحسين ظروف عملهم، أو يرغبون في رفع أجورهم، أو عاطلين عن العمل يبحثون عن عمل، أي أن عرض العمل يمثل جميع من لديهم رغبة في العمل.

بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال (أو العائلات)، حيث أنه لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل والعامل الذي يقدمها ذاته، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية للعمل وطلب العامل نفسه لوقت الفراغ، كلها عوامل إلى جانب عامل الأجور والتكاليف تدخل في تحديد ظروف عرض العمل⁽²⁾.

ب- **الطلب على العمل**: إن الطلب على العمل على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين، ويعني ذلك تجميع الطلبات الفردية لأصحاب الأعمال، والطلب على العمل من وجهة نظر صاحب العمل (الطلب الفردي) يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين، وفي فترة زمنية معينة، ومكان معين، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة، وعليه فإن صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل⁽³⁾.

ج- **التوازن في سوق العمل**: يحدث التوازن في سوق العمل نتيجة تلاقي قوى عرض العمل مع قوى الطلب عليه في السوق، وبذلك يتم تحديد عدد ساعات العمل التي يرغب العمال بيعها ويقبل أرباب العمل شراءها واستخدامها مقابل مبالغ مالية يتم تحديدها من خلال العرض والطلب، وإذا حدث عدم التوازن في السوق، فيتم تصحيحه عن طريق السوق حيث إذا زاد الطلب أو نقص العرض يؤدي إلى زيادة في الأجور، وبذلك يقوم طالبي العمل على زيادة العرض، لأن الأجور مرتفعة، أما أرباب

العمل يقومون بتخفيض الطلب، لأن الأجور مرتفعة، حتى يتساوى الطلب مع العرض في نقطة توازن جديدة بأجر يتفق عليه من جديد، والعكس صحيح، وتوجد عوامل عديدة تمنع توازن السوق منها النقابات العمالية، عدم مرونة الأجر، تجزئة السوق...إلخ.

د- أنواع العمل⁽⁴⁾: للعمل أنواع وأنظمة مختلفة نذكر منها:

- **نظام الرق**: وهو يعني امتلاك واستخدام شخص ما لشخص آخر كما يشاء، ونميز هنا نوعين من الرق، هما الرق قصد إنتاج الخيرات، والرق المتعلق بالخدمات المنزلية؛ فالأول يتم فيه استخدام المملوك في الزراعة والصناعة، كما كان معمول به في أمريكا، والذي انتهى مع الحرب الأهلية 1965م؛ أما النوع الثاني فهو منتشر في جميع دول العالم، وهو يزول تدريجيا، لكن ربما حتى اليوم نجده في مناطق معينة.

- **نظام العمل المضطر (العبودية)**: وهو يصف حالة وجود أسياد يهيمنون على أشخاص لديهم بقيود معينة، لكنهم أحرار في المبدأ، يسمون بالعبيد؛ ظهر هذا النظام في أوربا بعد انهيار الإمبراطورية الرومانية، مما أدى إلى ظهور الرأسمالية والعمل بالأجرة في المصانع.

- **العمل بالأجرة**: هو العمل الذي أصبح اليوم سائدا، والذي يميزه عن العمل المضطر هو أن العامل حر في شخصه، كما أنه يتقاضى أجرة نقدية مقابل عمله، إضافة إلى إبرام عقد ينص على مدة العمل وطبيعته وكذا الأجرة المقابل له.

- **أنواع أخرى للعمل**: منها العمل بالخمسة الذي مبدؤه هو أداء عمل ما مقابل خمس ثماره؛ وكذلك نجد نوع آخر للعمل كنظام العمل بالمكافأة، وهو قيام العامل بمهمة معينة مقابل مكافأة مهما كان الوقت الذي تتطلبه المهمة.

2- البطالة:

أ- **مفهوم البطالة**: سنتطرق إلى المفهوم اللغوي والعلمي للبطالة.

- **المفهوم اللغوي للبطالة⁽⁵⁾**: بالرغم من شيوع استخدام لفظ البطالة في مجال الدراسات الاقتصادية والدراسات الاجتماعية، إلا أنه لا

يوجد اتفاق بين الاقتصاديين بشأن تحديد ماهيته، ويرجع هذا الاختلاف إلى اختلاف الرأي حول تحديد مفهوم البطالة، التي تستخدم لوصف ظواهر عديدة مختلفة، كما أنها تعني أشياء مختلفة في بلدان مختلفة.

فقد ورد في معجم اللغة العربية، أن البطالة مشتقة من بَطَلَ، بمعنى لم يعد صالحاً أو أنه فقد حقه والبطّال (الشخص العاطل عن العمل) يعني أنه فقد حقه وصلاحيته. في حين أن البطالة في اللغتين الإنجليزية والروسية لا تعني أكثر من الانقطاع عن العمل وبالتالي الشخص المتعطّل يمر بمرحلة عدم النشاط يمكن أن تعقبها مرحلة نشاط آخر مكثّف. وفي اللغة الفرنسية كلمة Chômage والتي تعني البطالة، مشتقة من فعل بَطَلَ أي تعطل عن العمل لكن فعل Chômer يعني أيضاً الاستئصال من الشمس بمعنى أن العاطل عن العمل في اللغة الفرنسية، إنما يعني أيضاً ذلك الشخص الذي يستريح في الظل ومن ثم يستأنف عمله.

- المفهوم العلمي للبطالة:

تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصائيات ⁽⁶⁾ (ONS): يعدّ الشخص عاطلاً عن العمل إذا توافرت فيه المواصفات التالية:

- أن يكون في سنّ يسمح له بالعمل (بين 15 و 64 سنة)؛
- لا يملك عملاً عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملاً هو الشخص الذي لم يزاوّل عملاً ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق؛
- أن يكون في حالة بحث عن العمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.

وتم تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل والتي اعتمدها المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل، الذي انعقد في جنيف سنة 1982 كما يلي⁽⁷⁾:

البطالة: العاطلين عن العمل هم كل الأشخاص فوق سن محدد والذين يكونون خلال فترة مرجعية كما يلي:

أ- من دون عمل: وهذا يعني لا عمل مأجور ولا عمل غير مأجور أي عمل حر؛

ب- مستعدين للعمل: وفق عمل مأجور أو غير مأجور خلال الفترة المرجعية؛

ج- يبحثون عن عمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال الفترة المرجعية أو خلال فترة قريبة منها للبحث عن عمل لحسابهم الخاص وقد تشمل خطوات البحث ما يلي:

- التسجيل في مكتب توظيف عام أو خاص؛
- الترشح لدى المستخدمين؛
- الانتقال إلى أماكن العمل في المزارع، المصانع، أو غيرها من الأماكن حيث يجري تجنيد العمال؛
- التسجيل أو الرد على إعلانات في الجرائد؛
- البحث عن عمل عن طريق العلاقات الشخصية؛
- البحث عن الأراضي، المباني، آلات أو معدات لازمة لاستحداث مشاريع خاصة؛

- السعي لتأمين موارد مالية، التصريح والتراخيص...إلخ.

ج- أنواع البطالة: توجد عدة أنواع من البطالة سنتطرق إلى أهمها فيما يلي:

البطالة الاحتكاكية⁽⁸⁾: تعرف بأنها بطالة الأشخاص خلال الوقت الذي ينقضي في البحث عن وظيفة جديدة، فالبطالة الاحتكاكية تعتبر عادية من حيث أنها ناشئة؛ أولا عن الرغبة الطبيعية لبعض الأشخاص العاملين في تغيير وظائفهم الحالية لعدم رضاهم عن شروطها كالأجر مثلا، وثانيا عن رغبة الشباب الذي يدخل سوق العمل لأول مرة في البحث عن الوظيفة المناسبة، لكنهم لا يرضون إلا بالوظيفة التي تلائم شروطهم، ولذلك ترتبط البطالة الاحتكاكية دائما بالبحث أو التفتيش عن وظيفة مناسبة ويطلقون عليها كذلك (بطالة البحث).

البطالة المقنعة⁽⁹⁾: إذا وجد في وحدة إنتاجية أو في منظمة في القطاع العام أو الخاص عدد من العمال والموظفين يفيض عن الحاجة الحقيقية، وكان بالإمكان الاستغناء عن جزء منهم، دون أن يطرأ خلل أو نقص في أداء العمل أو مجموع الإنتاج، فإن ذلك الجزء يوصف بأنه بطالة مقنعة، تميزها لها عن البطالة السافرة، أو المكشوفة التي تورّد في الغالب ضمن سجلات العاطلين، وتوصف الإنتاجية لهؤلاء العمال بأنها تعادل الصفر.

وقد تكون سالبة إذا ازداد الإنتاج بعد خروجهم، ويفسر هذا بأن وجودهم في الوحدة الإنتاجية كان يعرقل جهود الآخرين.

البطالة السافرة أو الصريحة⁽¹⁰⁾: وتتمثل بالشكل الواضح لفائض العرض في سوق العمل مقارنة بالطلب عليه، يرجع تزايد هذا النوع إلى عدم ملاحقة الزيادات في فرص العمل للتدفقات المستمرة إلى سوق العمل نتيجة للنمو السكاني السريع، والبطالة السافرة يمكن أن تكون احتكاكية ودورية وهيكلية، ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر حسب طبيعة نوع البطالة وظروف الاقتصاد الوطني، وفي البلدان الصناعية يتزايد حجم ومعدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري.

والبطالة السافرة في الجزائر لها عدة أشكال كالبطالة الهيكلية وذلك في الصناعات الحديثة، والبطالة الموسمية وخاصة الزراعية وبطالة المتعلمين التي تزايدت بصورة كبيرة بين خريجي الجامعات والمعاهد الجدد.

البطالة الإجبارية⁽¹¹⁾: وتعتبر البطالة إجبارية عندما لا توجد وظائف للأفراد من القوى العاملة رغم أنهم مؤهلون ويرغبون في العمل بالنوعية السائدة في السوق وبالأجر الممنوح، ويمتد هذا النوع من البطالة ليشمل غالبية القطاعات والأنشطة الاقتصادية في المجتمع، كما أنها لا تنحصر في مهن أو تخصصات علمية معينة، ويظهر هذا النوع من البطالة عقب إخفاق النظام الاقتصادي في تدارك أو في امتصاص كمية العمل المتاحة عند مستوى الأجر الجاري حتى ولو كان الأفراد غير العاملين قادرين وراغبين في العمل، وحسب "كينز" فإنه يكون هناك

بطلين لا إراديين إذا حدثت زيادة خفيفة في مستويات أسعار السلع الاستهلاكية أمام الأجر الاسمي...

البطالة الموسمية: هي بطالة تحدث نتيجة التغير الطبيعي لمعدلات الإنتاج، وذلك بانخفاض مستويات الإنتاج، أو لوجود إنتاج خاص بموسم معين فقط، وكثيرا ما نجد هذه الحالة في قطاع الزراعة والسياحة.

البطالة الدورية⁽¹²⁾: جاءت هذه التسمية من ارتباط هذه البطالة بالدورة الاقتصادية، وهي التقلبات الدورية التي تطرأ على مجموع النشاط التجاري والاقتصادي في الدولة وتمثل السبب الرئيسي في التحول من الازدهار والرواج إلى حالة الركود والكساد. وتحدث عندما ينخفض الطلب الكلي على العمل في مواجهة عدم مرونة الأجور الحقيقية نحوى الانخفاض وبالتالي ينظم مجموعة من العمال إلى العاملين العاطلين أصلا. ويوصف هذا النوع من البطالة بالبطالة الكينزية أو بطالة العجز في الطلب أو النقص.

وعلاج هذا النوع من البطالة يتطلب إتباع سياسات اقتصادية تختلف من الدولة المتقدمة عنها في الدول النامية، على أن الدول المتقدمة تتبع السياسات التوسعية من أجل زيادة مستوى الطلب الكلي بزيادة الإنفاق الحكومي وتخفيض الضرائب والتقليل من الواردات، أما الدول النامية فيرجع سبب انخفاض الطلب الكلي فيها إلى انخفاض الدخل بسبب انخفاض مستويات الإنتاج، فيكون استغلال الموارد المعطلة يؤدي إلى زيادة الدخل وبالتالي زيادة الطلب الكلي.

البطالة الهيكلية⁽¹³⁾: هي البطالة الناشئة عن عدم التوافق في سوق العمل بين الخصائص الوظيفية للعمل المطلوب من جهة والخصائص الوظيفية للعمل المعروض من جهة أخرى، وهذه البطالة تعتبر عادية في إطار التطورات المتوقعة على مدى الزمن في هيكل الطلب على العمل والناشئة عن التطورات التقنية والاقتصادية المستمرة، بينما هيكل عرض العمل في الاقتصاد الوطني لن يتطور آليا بما يجاريها ويناسبها، وبصفة عامة يمكن حصر أسباب نشأة هذا النوع من البطالة فيما يلي:

- التغير في هيكل الطلب؛
 - التغير التكنولوجي؛
 - التغير في الهيكل العمري للعمالة؛
 - التدخل الحكومي.
- كما تعدّ البطالة الهيكلية في البلدان المتقدمة بطالة اختيارية وليست إجبارية عكس الدول النامية، لأن طريقة معالجتها تختلف، ففي الدول المتقدمة يكون القضاء عليها بتوفير الإمكانيات والوسائل المادية والفنية لإعادة تأهيل وتدريب العمالة المستغنى عنها وذلك للالتحاق مرة أخرى بالعمل، أما الدول النامية فتجد صعوبة كبيرة لحلها لقلة الإمكانيات المادية والفنية مما يجعلها شبه دائمة، حيث يضل اقتصادها يعاني منها ولفترات طويلة.
- د- قياس البطالة:** تعتبر عملية قياس البطالة من أهم مؤشرات التي تساعد على رسم البرامج الاقتصادية، وعملية قياس البطالة تختلف من دولة إلى أخرى وسنتطرق إلى أهم طرق قياس البطالة فيما يلي:
- القياس الرسمي للبطالة:** (14) من الضروري معرفة معدل البطالة لأهمية مؤشره في الدراسات ورسم البرامج الاقتصادية، فهو مؤشر شامل عن الأداء الاقتصادي وأوضاع العمل. وارتفاع معدلات البطالة يعني أن فرص العمل محدودة وأن الاقتصاد لا يعمل بكامل طاقته. ومع الإشارة إلى أن طريقة قياس البطالة تختلف من دولة إلى أخرى لاختلاف المعايير المعتمدة في ذلك، وتتمثل أهم أوجه الاختلاف فيما يلي:
- الفئة العمرية المستخدمة في التعريف وذلك لتباين السن المحددة لقياس السكان النشطين اقتصادياً؛
 - الفترة الزمنية للبحث عن العمل (أسابيع - أشهر)؛
 - كيفية التعامل إحصائياً مع الخريجين الجدد، والأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة؛
 - التباين في مصادر البيانات المستخدمة في قياس البطالة، وطرق جمعها.

ويُقاس معدل البطالة من خلال نسبة العاطلين عن العمل إلى مجموع السكان في سن العمل وفق المعادلة التالية:

$$[\text{معدل البطالة} = \frac{\text{إجمالي عدد العاطلين عن العمل}}{\text{إجمالي عدد العاطلين عن العمل} + \text{حجم قوة العمل}}] \times 100$$

ويؤخذ على هذا المقياس الذي يعتبره الاقتصاديين مقياساً رسمياً للبطالة أنه يركز على البطالة السافرة فقط ويهمل الأنواع الأخرى للبطالة كما رأينا، كما لا يأخذ في حسابه الأفراد الذين توقفوا عن البحث عن العمل بعد أن يئسوا من الحصول عليه. لكن رغم ذلك يعتبر أكثر مقاييس سوق العمل انتشاراً والمقياس الذي تأخذ به كافة الدول وكذلك منظمة العمل الدولية.

المقياس العلمي للبطالة⁽¹⁵⁾ وفقاً لهذا المعيار فإن العمالة الكاملة لا تتحقق إلا بتساوي الناتج الفعلي مع الناتج المحتمل، حتى تسود البطالة الطبيعية غير التضخمية، وإذا قل الناتج الفعلي عن المحتمل فهذا يعني وجود بطالة بسبب عدم الاستخدام الكامل للعمالة، وعليه فإن الاستخدام الأمثل يتطلب ألا تقل الإنتاجية المتوسطة للعامل عن الحد الأدنى المعين والتي يطلق عليها اسم الإنتاجية المتوسطة المحتملة، وهذا ما يظهر من خلال العلاقة التالية:

معدل البطالة = 1 - (الإنتاجية المتوسطة الفعلية ÷ الإنتاجية المتوسطة المحتملة).

ثانياً: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في مكافحة البطالة دراسة حالة تامنغست.

1- ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل⁽¹⁶⁾: تأسست هذه الوكالة سنة 1990 وهي بداية عشرية الإصلاحات في الجزائر، فالشروع في الانتقال إلى نظام اقتصادي يعتمد على قوانين السوق استلزم إنشاء هيئة مؤسساتية لسوق العمل تلعب دور الوسيط بين عارضي العمل والطلابين له،

فالتنسيق بينهما عن طريق هذه الوكالة يؤدي إلى تعديل سوق العمل وتسويتها في المدى البعيد.

وهي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام الرسوم التنفيذي رقم: 77/06 المؤرخ في 18 فيفري 2006، وتتميز بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل. تزود الوكالة من أجل أداء مهامها بما يلي:

- مديريات جهوية للتشغيل تمتد اختصاصها الإقليمي إلى حدود الولاية؛
- وكالات محلية للتشغيل تمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة بلديات.
أ- **مهام الوكالة الوطنية للتشغيل:** تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بالمهام التالية:

- تنظيم وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك وتكلف بهذه الصفة على الخصوص بما يلي:
• وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية على تقنيات سوق الشغل واليد العاملة؛
• القيام بكل دراسة وتحقيق كل ما لها صلة بأداء مهمتها؛
• تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة سوق التشغيل وتقييمها.
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة منسجمة فيما بينها وتكلف بهذه الصفة بما يأتي:

• ضمان استقبال طالي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم؛
• القيام بالبحث عن طلبات العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها؛
• تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي؛
• تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لعارضي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة؛
• تنفيذ برامج التشغيل التي تقررها الدولة؛
• تطوير مناهج تسيير سوق العمل وأدوات التدخل في عرض وطلب الشغل وتقييمها.

- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في البلاد في إطار التشريع المتعلق بتشغيل الأجانب، وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الداخلية والدولية في مجال التشغيل.

2- تطور معدلات البطالة وتوزيع السكان العاملين وفق لقطاع العمل لولاية تامنغست 2012-2016.

أ- تطور معدل البطالة بولاية تامنغست 2012-2016: قمنا بجمع هذه المعطيات من مديرية التشغيل لولاية تامنغست والمتمثلة في وضعية السكان للسنوات من 2012 إلى 2016 ثم قمنا بحساب معدل البطال والتشغيل لكل سنة.

الجدول رقم (01): معدل البطالة المسجل لولاية تامنغست 2012-2016

السنوات	مجموع السكان	السكان النشطاء	السكان الشغليين	السكان البطالين	المعدل	
					معدل البطالة	معدل العمالة
2012	213510	121618	105965	15653	12.87 %	87.13 %
2013	217778	131477	115358	16119	12.87 %	87.13 %
2014	222134	138132	119650	18482	13.38 %	86.62 %
2015	226576	138132	122111	16 021	11.60 %	88.40 %
2016	231107	139433	127407	12 026	8.62 %	91.38 %

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على معطيات مديرية التشغيل لولاية تامنغست.

من الجدول رقم (01) نلاحظ أن نسبة البطالة في ولاية تامنغست ارتفعت في سنة 2014 لتصل إلى 13.38% ثم بدأت في الانخفاض حيث وصلت سنة 2016 إلى أدنى مستوياتها 8.62% مما يدل أن سياسة التشغيل في هذه الولاية مجدية.

ب- توزيع السكان العاملين لولاية تامنغست وفقا لقطاع العمل: قمنا بجمع هذه المعطيات من مديرية التشغيل لولاية تامنغست والمتمثلة في توزيع السكان العاملين وفقا لقطاع العمل من سنة 2012 إلى سنة 2016 ثم قمنا بحساب معدل العمال وفق لقطاع العمل لكل سنة.

الجدول رقم (02): توزيع السكان العاملين لولاية تامنغست وفقا لقطاع العمل 2016/2012.

المجموع	التجارة	الإدارة	الخدمات	الأشغال العمومية	الصناعة	الفلاحة	القطاعات السنويات	
							العدد	النسبة
105965	705 14	484 38	689 9	680 12	778 1	629 28	2012	العدد
100	13.88	36.32	09.14	11.96	01.68	27.02		النسبة
115358	908 14	815 37	475 16	989 15	883 2	288 27	2013	العدد
100	12.92	32.78	14.28	13.86	02.50	23.66		النسبة
119650	738 12	362 37	846 16	205 18	721 3	778 30	2014	العدد
100	10.65	31.23	14.08	15.21	03.11	25.72		النسبة
122111	338 11	000 18	898 35	4154 3	721 3	000 19	2015	العدد
100	09.28	14.74	29.40	27.97	03.05	15.56		النسبة
127407	11 438	18 683	37 839	36 704	871 3	18 872	2016	العدد
100	08.98	14.66	29.70	28.81	03.04	14.81		النسبة

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على معطيات مديرية التشغيل لولاية تامنغست.

من الجدول رقم (02) نلاحظ أن السكان العاملين في قطاع الإدارة يمثلون أعلى نسبة في الثلاث سنوات الأولى (2012، 2013، 2014)، ثم يليها قطاع الفلاحة، وفي الأخير يأتي قطاع الصناعة، الذي يمثل نسبة ضئيلة جدا، حيث لا يتعدى 0.11%، أما في سنتي 2015 و2016 فنسبة السكان العاملين في قطاع الخدمات ارتفع، حيث أصبح يمثل أعلى نسبة، ويليه قطاع الأشغال العمومية الذي حل في المرتبة الثانية، ويبقى قطاع الصناعة في المرتبة الأخيرة، وبذلك تعتبر ولاية تامنغست ولاية فلاحية.

2- تحليل الطلب على العمل لولاية تامنغست 2012-2016:

أ- تحليل الطلب عن العمل المسجل بولاية تامنغست حسب الفئات العمرية من 2012 إلى 2016: قمنا بجمع هذه المعطيات من مديرية التشغيل لولاية تامنغست والمتمثلة في توزيع الطلب عن العمل المسجل لولاية تامنغست حسب الفئات العمرية من سنة 2012 إلى غاية سنة 2016 ثم قمنا بحساب معدل طلبات العمل لهذه الفئات العمرية، بالإضافة إلى قيامنا بتقسيم مجموع طلبات العمل ومعدلاته بالنسبة لكل سنة حسب الجنس.

الجدول رقم (03): توزيع الطلب عن العمل المسجل لولاية تامنغست حسب الفئات العمرية 2016-2012.

الجنس		المجموع	الفئات العمرية							السنوات	
ذ	أ		أكبر من 50 سنة	49-40 سنة	39-36 سنة	35-30 سنة	29-25 سنة	24-20 سنة	19-16 سنة	العدد	المعدل
3035	1300	15653	1050	1398	2686	2871	2628	2954	2066	2012	العدد
70.01	29.99	100%	06.71	08.93	17.16	18.34	16.79	18.87	13.2	2012	المعدل
10523	5596	16119	472	1218	1229	2754	4281	4869	1296	2013	العدد
65.28	34.71	100%	2.95	7.55	7.60	17.08	26.55	30.20	8.04	2013	المعدل
11703	6779	18482	569	1342	2155	3337	4047	4537	2495	2014	العدد
63.32	36.68	100%	3.08	7.26	11.66	18.06	21.90	24.55	13.5	2014	المعدل
9612	6409	60211	961	2821	2083	2884	3204	2404	3204	2015	العدد
59.99	40.01	100%	6	8	13	18	20	15	20	2015	المعدل
9130	2896	12026	355	845	811	2400	3685	3313	617	2016	العدد
75.91	24.09	100%	2.95	7.02	6.74	19.95	30.64	27.54	5.13	2016	المعدل

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على معطيات مديرية التشغيل لولاية تامنغست.

من الجدول رقم (03) نلاحظ أن فئة الشباب أقل من 35 سنة تمثل أكبر نسبة من طلبات العمل بولاية تامنغست في كل السنوات، وتختلف من سنة لأخرى حيث في السنوات الثلاثة الأولى (2012، 2013، 2014) الفئة العمرية من 20 إلى 24 سنة تمثل الفئة الأكبر طلب على العمل، أما سنة 2015 فالفئتين من 16 إلى 19 سنة ومن 25 إلى 29 سنة متساويتان في نسبة الطلب على العمل ويمثلان أكبر نسبة، أما سنة 2016 فالفئة الأكبر طلب على العمل هي الفئة من 25 إلى 29 سنة، أما الفئة العمرية الأقل طلب على العمل هي الفئة الأكبر من 50 سنة في جميع السنوات، ونلاحظ أيضا أن نسبة الطلب على العمل المسجل في ولاية تامنغست في كل السنوات يفوق 60 % منه لعنصر الذكور حيث وصل في سنة 2016 إلى 75.91 % من طلبات العمل.

ب- طلبات العمل المسجلة لولاية تامنغست حسب مستوى التأهيل:
قمنا بجمع هذه المعطيات من مديرية التشغيل لولاية تامنغست والمتمثلة في توزيع الطلب عن العمل المسجل لولاية تامنغست حسب مستوى التأهيل، وحسب مستوى التأهيل لكل جنس من سنة 2012 إلى غاية سنة 2016، ثم قمنا بحساب معدل طلبات العمل لها.

الجدول رقم (04): طلبات العمل المسجلة لولاية تامنغست حسب مستوى التأهيل 2012-2016.

N1 : Personnel sans qualification, N2 : Personnel d'aide, N3 :

		مستوى التأهيل حسب الجنس															
		N1						N2		N3		N4		N5		N6	
		F		M		F		M		F		M		F		M	
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		
السنوات	المجموع	المعدل	المجموع	المعدل	المجموع	المعدل	المجموع	المعدل	المجموع	المعدل	المجموع	المعدل	المجموع	المعدل	المجموع	المعدل	
2012	5506	85.10	3774	57.79	3969	57.33	1922	59.99	3665	72.62	2738	90.00	1612	408	1340	85.10	
	964	14.90	2757	42.21	2954	42.77	1282	40.01	1382	27.38	90.00	10.00	214	288	1340	85.10	
2013	2174	78.26	1883	64.55	2080	78.02	1443	60.02	1767	90.00	10.00	81.71	10.29	79.17	20.83	62.99	
	604	21.74	389	15.45	586	21.98	961	39.98	214	10.00	81.71	10.29	79.17	20.83	62.99	62.99	
2014	2235	67.20	3649	68.81	3846	67.50	1922	59.99	2198	81.71	10.29	79.17	20.83	62.99	62.99	62.99	
	1091	32.80	1654	31.19	1852	32.50	1282	40.01	492	18.29	81.71	10.29	79.17	20.83	62.99	62.99	
2015	458	52.52	265	71.24	462	60.31	1731	60.02	228	79.17	20.83	62.99	62.99	62.99	62.99	62.99	
	414	47.48	107	28.76	304	39.69	1153	39.98	60	20.83	62.99	62.99	62.99	62.99	62.99	62.99	
2016	432	50.23	226	63.31	423	56.32	1249	59.99	257	62.99	62.99	62.99	62.99	62.99	62.99	62.99	
	696	51.88	726	56.54	923	55.01	1345	59.96	1015	62.97	62.97	62.97	62.97	62.97	62.97	62.97	
2017	643	48.02	558	43.46	755	44.99	898	40.04	597	37.03	37.03	37.03	37.03	37.03	37.03	37.03	
	15653		16119	-	18482	-	16021	-	12026								
مستوى التأهيل	N1	6470	41.34	6531	40.52	6923	37.46	3204	20.00	5047	41.97						
	N2	2778	17.75	2272	14.09	2666	14.43	2404	15.00	1981	16.47						
مستوى التأهيل	N3	3326	21.25	5303	32.90	5698	30.83	3204	20.00	2690	22.37						
	N4	872	5.56	372	02.31	766	04.14	2884	18.00	288	02.40						
مستوى التأهيل	N5	888	5.54	357	02.21	751	04.06	2082	13.00	408	03.39						
	N6	1339	8.56	1284	07.97	1678	09.08	2243	14.00	1612	13.40						

Personnel qualifié, N4 : Personnel hautement qualifié, N5 : Personnel Techniciens supérieurs,

N6 : Cadres et cadres supérieurs

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على معطيات مديرية التشغيل لولاية تامنغست.

من الجدول رقم (04) الذي يمثل طلبات العمل المسجلة لولاية تامنغست حسب مستوى التأهيل من سنة 2012 إلى غاية سنة 2016، نلاحظ أن العمال بدون مؤهلات يمثلون أكبر نسبة من طلبات العمل المسجلة بوكالة التشغيل لولاية تامنغست حيث سجلت أعلى نسبة سنة 2016 بنسبة 41.97 % وأقل نسبة كانت سنة 2015 حيث سجلت 20% ونفس

النسبة للعمال المؤهلين، أما أقل نسبة فسجلت في المستويين العمال المؤهلين تأهيلا عاليا والعمال كبار الفنيين، ونلاحظ من الجدول أيضا أن طلبات العمل المسجلة للذكور تفوق نسبة الطلبات المسجلة للإناث في كل المستويات مع وجود تباين في المستويات ومن سنة لأخرى.

ج- طلبات العمل المسجلة لولاية تامنغست حسب مجموعة المهن: قمنا بجمع هذه المعطيات من مديرية التشغيل لولاية تامنغست والمتمثلة في توزيع الطلب عن العمل المسجل لولاية تامنغست حسب مجموعة المهن، ثم قمنا بحساب معدل كل مجموعة مهن. **الجدول رقم (05): طلبات العمل المسجلة لولاية تامنغست حسب مجموعة المهن 2012-2016.**

السنوات	مجموع المهن											
	2012		2013		2014		2015		2016		المجموع	
	المجموع	المعدل	المجموع	المعدل	المجموع	المعدل	المجموع	المعدل	المجموع	المعدل	المجموع	المعدل
G1	67	0.43	54	0.33	158	0.85	865	5%	77			
G2	144	0.92	83	0.51	198	1.07	653	4%	134			
G3	346	2.21	206	1.27	324	1.75	708	4%	240			
G4	25	0.16	156	0.96	274	1.48	358	2%	141			
G5	227	1.45	350	2.17	468	2.53	1160	7%	198			
G6	72	0.46	52	0.32	170	0.91	558	3%	153			
G7	0	0.00	32	0.19	150	0.81	608	4%	0			
G8	542	3.46	407	2.52	545	2.94	723	5%	1			
G9	108	0.69	05	0.03	123	0.66	690	4%	1			
G10	14	0.09	56	0.34	174	0.94	603	4%	36			
G11	0	0.00	24	0.14	142	0.76	1263	8%	1			
G12	150	0.96	326	0.02	444	2.40	1073	7%	328			
G13	1187	7.58	1392	8.66	1510	8.17	803	5%	1154			
G14	1562	9.98	1158	7.18	1276	6.90	773	5%	831			
G15	1498	9.57	3329	20.65	3447	18.65	873	5%	2443			
G16	1354	8.65	591	3.66	709	3.83	1013	6%	524			
G17	6	0.04	13	0.08	131	0.70	859	5%	1			
G18	89	0.57	102	0.63	220	1.19	743	5%	80			
G19	1562	9.98	1436	8.90	1554	8.40	1083	7%	1982			
G20	6700	8042.	6347	39.37	6465	34.98	612	4%	3701			
المجموع	15653	--	16119		18482	--	16021		12026			

المهنة	0.64	1.11	1.99	1.17	1.64	1.27	0	0	0	0.29	0	2.72	9.59	6.91	20.31	4.35	0	0.66	16.48	30.77
--------	------	------	------	------	------	------	---	---	---	------	---	------	------	------	-------	------	---	------	-------	-------

G1: Agriculture, G2: Mines et Géologie, G3: Mécanique et construction métallique, G4: production et transformation des métaux, G5: Électricité, électronique et télécommunication, G6: Chimie, Pétrochimie et matériaux de construction, G7: Industrie alimentaire, et tabac, G8: Textile et confection, G9: Métier du cuir et peaux, G10: Métier du bois et de l'ameublement, G11: Métier de l'industrie graphique, photos, G12: Métier de type commercial et touristique, G13: Transport et communication, G14: bâtiment, génie civil et hydraulique, G15: métier de type économique, administratif et juridique, G16: Culture, information, enseignement informatique et recherche scientifique, G17: Métier de verre de la poterie et de la décoration, G18: métier de type médical, G19: Services de protection et de sécurité, G20: Autres métiers, manœuvre, femme de ménage, Planton,.....etc

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على معطيات مديرية التشغيل لولاية تامنغست.

من الجدول رقم (05) الذي يمثل طلبات العمل المسجلة لولاية تامنغست حسب مجموعة المهن من سنة 2012 إلى غاية 2016، نلاحظ أن المهن التي لا تحتاج إلى مستوى تأهيل هي التي تمثل أكبر نسبة في جميع السنوات.

3- تحليل عروض العمل المسجلة لولاية تامنغست:

أ- عروض العمل المسجلة لولاية تامنغست حسب مجموعة المهن: قمنا بجمع هذه المعطيات من مديرية التشغيل لولاية تامنغست والمتمثلة في توزيع عروض العمل المسجل لولاية تامنغست حسب مجموعة المهن، ثم قمنا بحساب معدل كل مجموعة مهن.

الجدول رقم (06): عروض العمل المسجلة لولاية تامنغست حسب مجموعة المهن 2012-2016.

السنوات	مجموعة المهن																			
	2012	2011	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18
2012	68	73	196	73	148	75	59	55	39	61	72	289	403	764	282	106	57	92	496	1156
2011	4564																			

G1 :Agriculture , G 2 : Mines et Géologie, G3 : Mécanique et construction métallique, G4 : production et transformation des métaux , G5 : Électricité, électronique et télécommunication , G 6: Chimie , Pétrochimie et matériaux de construction, G7 : Industrie alimentaire, et tabac, G8 : Textile et confection, G9 : Métier du cuir et peaux, G10 : Métier du bois et de l'ameublement, G11 : Métier de l'industrie graphique, photos, G12 : Métier de type commercial et touristique, G13 : Transport et communication, G14 : bâtiment, génie civil et hydraulique , G15 : métier de type économique, administratif et juridique, G16 : Culture, information, enseignement informatique et recherche scientifique, G17 : Métier de verre de la poterie et de la décoration, G18 : métier de type médical, G19 : Services de protection et de sécurité , G20 : Autres métiers , manœuvre, femme de ménage, Planton,.....etc

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على معطيات مديرية التشغيل
لولاية تامنغست.

من الجدول رقم (06) الذي يمثل عروض العمل المسجلة لولاية تامنغست حسب مجموعة المهن من سنة 2012 إلى غاية 2016، نلاحظ أن المهن التي لا تحتاج إلى مستوى تأهيل مثل المنظفات، سجلت أعلى نسبة بالنسبة لبقية المهن تليها مهنة الحماية والأمن، تليها في المرتبة الثالثة مهنة البناء

والهندسة المدنية والهيدروليكية، أما بقية المهن فهي تمثل نسب ضعيفة ومتباينة.

ب- عروض العمل المسجلة لولاية تامنغست حسب فروع النشاط:

قمنا بجمع هذه المعطيات من مديرية التشغيل لولاية تامنغست والمتمثلة في توزيع عروض العمل المسجل لولاية تامنغست حسب فروع النشاط، ثم قمنا بحساب معدل كل فرع.

الجدول رقم (07): عروض العمل المسجلة لولاية تامنغست حسب فروع النشاط 2012-2016.

فروع النشاط													المجموع				
2016	2015	2014	2013	2012	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة					
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة					
2748	5358		4446	4217	4564	228	6.87	189	11%	603	12.64	562	13.08	552	5.80	265	228
0.29	8	6%	326	0.11	5	0.10	5	0	0	0.10	5	0.10	0	0	0.10	5	221
0.54	15	2%	126	0.70	31	0.26	31	0.26	11	0.59	27	0.27	11	0.59	0.59	27	220
2.18	60	3%	164	8.21	365	6.16	365	6.16	260	0.28	13	0.13	260	0.28	0.28	13	219
20.48	563	5%	277	15.65	696	13.89	696	13.89	586	14.78	675	14.78	586	14.78	14.78	675	218
3.16	87	4%	239	1.51	67	1.35	67	1.35	57	1.20	55	1.20	57	1.20	1.20	55	217
5.85	161	4%	224	0.34	15	0.11	15	0.11	05	00	0	00	05	00	00	0	216
2.83	78	5%	274	2.54	113	2.44	113	2.44	103	0.81	37	0.81	103	0.81	0.81	37	215
1.12	31	3%	177	1.12	05	0.11	05	0.11	05	0.15	07	0.15	05	0.15	0.15	07	214
0	0	3%	177	0.38	17	0.04	17	0.04	02	00	0	00	02	00	00	0	213
0	0	4%	192	0	0	0	0	0	0	00	0	00	0	00	00	0	212
0	0	3%	138	0	0	0	0	0	0	00	0	00	0	00	00	0	211
0.10	3	2%	130	0.16	7	0.04	7	0.04	02	00	0	00	02	00	00	0	210
0	0	3%	175	0.11	5	0	5	0	0	00	0	00	0	00	00	0	209
31.76	873	6%	333	44.33	1971	46.26	1971	46.26	1951	33.80	1543	33.80	1951	33.80	33.80	1543	208
0.70	19	4%	217	0.11	5	0	5	0	0	00	0	00	0	00	00	0	207
1.27	35	9%	500	1.03	46	0	46	0	0	0.21	10	0.21	0	0.21	0.21	10	206
1.34	37	7%	375	1.01	45	0	45	0	0	1.09	50	1.09	0	1.09	1.09	50	205
15.17	417	2%	129	2.41	107	9.81	107	9.81	414	25.08	1145	25.08	414	25.08	25.08	1145	204
0.43	12	2%	90	0.45	20	0	20	0	0	0.30	14	0.30	0	0.30	0.30	14	203
5.67	156	3%	183	6.73	299	6.14	299	6.14	259	14.65	669	14.65	259	14.65	14.65	669	202
0.14	4	6%	314	0.45	20	0.23	20	0.23	10	1.07	49	1.07	10	1.07	1.07	49	201

B1: Pêche, Agriculture ,sylviculture et exploitation forestière, B2: Eau et énergie, B3: Hydrocarbures, B4: service des travaux pétroliers, B5: mines et carrières, B6: Industrie sidérurgique, mécanique, métallurgie, électromécanique, B7: matériaux de construction, B8: bâtiment et travaux publique, B9: chimie et

plastique, B10: Industrie alimentaires, B11: Industrie textiles, B12: Industrie de cuir et chaussures, B13: Industrie du bois, liège, papier et polygraphe, B14: Industrie diverses, B15: transport et communication, B16: commerce, B17: hôtels, restaurant et cafés, B18: Services fournis aux entreprises, B19: Services marchands fournis aux ménages, B20: Établissements financières, B21: Affaires immobilières, B22: Services fournies aux collectivités.
المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على معطيات مديرية التشغيل لولاية تامنغست.

من الجدول رقم (07) الذي يمثل عروض العمل المسجلة حسب فروع النشاط لولاية تامنغست 2012-2016، نلاحظ أن فرع البناء والأشغال العامة يمثل أعلى نسبة مقارنة لبقية الفروع في معظم السنوات، يليها فرع خدمات الأعمال وخدمة الأعمال البترولية، أما بقية الفروع فتمثل نسب ضعيفة ومتفاوتة.

ج-عروض العمل المسجلة لولاية تامنغست حسب الصفة القانونية: قمنا بجمع هذه المعطيات من مديرية التشغيل لولاية تامنغست والمتمثلة في توزيع عروض العمل المسجل لولاية تامنغست حسب الصفة القانونية، ثم قمنا بحساب المعدلات المقابلة لها.

الجدول رقم (08): عروض العمل المسجلة لولاية تامنغست حسب الصفة القانونية 2012-2016.

السنوات	الصفة القانونية للنشاط					المجموع	النسبة المئوية				
	دائم	مؤقت	عمومي	وطني	أجنبي		دائم	مؤقت	عمومي	وطني	أجنبي
2012	654	3910	1852	1789	923	4564	14.33	85.67	40.58	39.20	20.22
2013	00	4217	1839	1796	582	4217	00	100	43.61	42.59	13.80
2014	472	3974	1891	1798	757	4446	10.61	89.39	42.54	40.43	17.03
2015	1897	3461	2780	1547	1031	5358	35.40	64.60	51.88	28.88	19.24
2016	4	2744	1402	1231	115	2748	0.15	99.85	51.02	44.80	4.18

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على معطيات مديرية التشغيل لولاية تامنغست.

من الجدول رقم (08) نلاحظ أن عروض العمل المؤقتة تمثل الأغلبية في كل السنوات حيث في سنة 2013 مثلت 100% من العروض، ونلاحظ أيضا أن عروض العمل الخاصة بالقطاع العام، تمثل أعلى نسبة في كل السنوات يليها القطاع الخاص المحلي، وفي الأخير القطاع الخاص الأجنبي.

النتائج:

من أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الورقة البحثية ما يلي:

- ضعف تدخلها الوكالة الوطنية للتشغيل (فرع تامنغست) في إحداث توازن في سوق العمل والقضاء على البطالة، ورغم ذلك فقد ساهمت في تخفيض نسبة البطال إلى 8.62% سنة 2016؛
- العمال في قطاع الإدارة بولاية تامنغست يمثلون أعلى نسبة، يليها قطاع الفلاحة، وفي الأخير قطاع الصناعة يمثل نسبة ضعيفة جدا، أي أن ولاية تامنغست ولاية فلاحية؛
- العمال بدون مؤهلات يمثلون أكبر نسبة من طلبات وعروض العمل المسجلة بوكالة التشغيل لولاية تامنغست، أما أقل نسبة فسجلت في المستويين العمال المؤهلين تأهيلا عاليا والعمال كبار الفنيين؛
- طلبات العمل المسجلة بولاية تامنغست للذكور تفوق نسبة الطلبات المسجلة للإناث في كل مستويات التأهيل وفي كل الفئات العمرية؛
- الفئات العمرية للشباب تمثل أكبر نسبة من طلبات العمل؛
- عروض العمل المسجلة بولاية تامنغست النسبة العظمى منها للمؤقتين، وتوزع أعلى نسبة للمؤسسات العمومية، تليها المؤسسات الخاصة المحلية، وفي الأخير المؤسسات الخاصة الأجنبية.

الهوامش والمراجع المعتمدة

- (1) عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل في التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، مذكرة ماجستير، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، كلية العلوم

- الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف1، الجزائر، 2014/2015، ص 20.
- (2) نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجمعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 1997، ص18.
- (3) مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، ط01، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص31.
- (4) عبد الرزاق جباري، المرجع السابق، ص16.
- (5) دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة تحليل، رسالة دكتوراه، تخصص اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2012/2013، ص 26.
- (6) دحماني محمد ادريوش، المرجع السابق، ص 33.
- (7) يحي عبد القادر، المرجع السابق، ص2.
- (8) أحمد خير، تطور التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة ماجستير، تخصص علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005/2006، ص 49.
- (9) يحي عبد القادر، المرجع السابق، ص4.
- (10) يحي عبد القادر، المرجع السابق، ص5.
- (11) عبد القادر بلعربي، الجزائر بين البطالة والقطاع غير الرسمي دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية، رسالة دكتوراه، تخصص اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2009/2010، ص 56.
- (12) شهاب رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2011/2012، ص54.
- (13) عبد الرزاق جباري، المرجع السابق، ص12.
- (14) شهاب رشيد، المرجع السابق، ص56.
- (15) عبد القادر بلعربي، المرجع السابق، ص 24.
- (16) مراد زايد، ابن سالم محمد عبد الرؤوف، دور مؤسسات سوق العمل في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، يومي 15-16/11/2011، جامعة المسيلة، الجزائر، ص10.