

دور الوكالة الوطنية ANEM في تحقيق عدالة التشغيل - من وجهة نظر الإداريين - حالة وكالة التشغيل الولائية AWEM بالمسيلة.

The Role Of The National Employment Agency (ANEM) In Achieving Employment Justice - From the perspective of administrators- Case Of AWEM Msila

د. خليلي أحمد

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية

جامعة المسيلة/ الجزائر

khalili_ahmed@yahoo.com

تاريخ النشر: 2019-03-15

تاريخ القبول: 2019-02-16

تاريخ الإرسال: 2019-02-07

ملخص:

تعد الوكالة الوطنية للتشغيل الأداة الأولى من بين أجهزة التشغيل التي تعتمد عليها الدولة في مراقبة سوق العمل ولعب دور الوساطة فيه، تسلط هذه الدراسة الضوء على مدى قدرة الوكالة الولائية للتشغيل بالمسيلة في تحقيق عدالة التشغيل بين المرشحين لشغل الوظائف ومن خلالها تبين أن للوكالة دورا إيجابيا في تحقيق عدالة التشغيل خاصة باعتمادها على التكنولوجيات الحديثة في عملها وذلك رغم الأثر السلبي لتدخل ذوي النفوذ وكذا تجاوزات بعض المحسوبين على الأجهزة الأخرى في التشغيل. الكلمات المفتاحية: الوكالة الوطنية للتشغيل، سوق العمل، عدالة التشغيل.

Abstract:

The National Employment Agency is the first of the employment agencies on which the State relies incontrolling labor market and the mediationrole. This study sheds light on the ability of the National Employment Agency to achieve employment justice among candidates, So "ANEM" has played a positive role in the achievement of employment justice, especially by the adoption of modern technologies and programs in its mission, despite the negative impact of the intervention of influential people as well as the excesses of some affiliates from other employmentagencies.

Key words: National Employment Agency ,Labor Market ,Employment Justice.

Jel Classification: E020, J500, J850.

مقدمة:

يتم تنظيم وتسيير سوق الشغل في جميع بلدان العالم من طرف الدولة وذلك عن طريق المرفق العمومي للتشغيل. ظهرت المرفق العمومية للتشغيل في البلدان الصناعية في أواخر القرن 19 بسبب مخاوف الآثار الاقتصادية والاجتماعية على البطالة، بعد استقلال الجزائر، انشأت الدولة مرفقا عموميا للتشغيل والمتمثل في الديوان الوطني لليد العاملة حيث تولى مسؤولية تسيير مختلف آليات التشغيل.

أنشئ الديوان الوطني لليد العاملة في نوفمبر 1962 بمقتضى المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المتعلق بإنشاء الديوان الوطني لليد العاملة وذلك في إطار سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.

يعد الديوان الوطني لليد العاملة مؤسسة عمومية ذات طابع اداري منذ سنة 1971 بأمر رقم 42-71 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة ليتغير اسمه سنة 1990 ويصبح الوكالة الوطنية للتشغيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259-90 مؤرخ في 8 سبتمبر سنة 1990.

وفي 2006 تم تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع اداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص. وفي نهاية سنة 2006، استفادت الوكالة الوطنية للتشغيل من مخطط إعادة التأهيل المخصص لتطوير شبكتها (مختلف وكالات التشغيل التابعة لها سواء كانت ولائية أو محلية) بالإضافة إلى تقوية المهارات الإدارية لإطاراتها لاسيما تطوير وسائل التسيير وتقديم الخدمات.

إشكالية الدراسة:

تعكف الوكالة الوطنية للتشغيل على تحقيق جملة من الأهداف المنوطة بها كالسعي نحو تحقيق التشغيل الكامل للقوى العاملة والحد من ظاهرة البطالة وتحقيق العدالة في التشغيل بين المرشحين للعمل، وما الوكالة الولائية بالمسيلة إلا فرع من فروعها يحاول أن يكون ذراعا لذات الجهاز بذات الهدف، لذلك تأتي دراستنا هذه للإجابة على التساؤل التالي:

هل تساهم الوكالة الولائية للتشغيل *AWEM* بالمسيلة في تحقيق العدالة في التشغيل من وجهة نظر مستخدميها؟

فرضية الدراسة: للدراسة فرضية تسعى إلى التحقق من مدى صحتها وهي:

للوكالة الولائية *AWEM* دور فعال في تحقيق عدالة التشغيل.

أهمية الدراسة: للدراسة أهمية بالغة في الكشف عن دور الوكالة في القضاء على الممارسات غير المسؤولة من جميع الفاعلين في التشغيل والتي من شأنها أن تخل بإحلال العدالة في التشغيل وهو هدف جوهرى سطرته الدولة ومن ثمة الوكالة الوطنية والولائية للتشغيل خاصة مع الطلب المنخفض على اليد العاملة في ظل انخفاض سعر البترول والنفقات العمومية للدولة، ولا سيما مع "تزايد عدد السكان في سن العمل مقارنة مع حجم الطلب على العمالة"¹، كما تكشف الدراسة بطريقة غير مباشرة عن مدى ثقة الإداريين بالوكالة بمؤسستهم.

منهج الدراسة: بما أن الدراسة تطبيقية فإن الباحث اختار أساسا منهج دراسة حالة متمثلة في حالة إداري الوكالة الولائية للتشغيل بالمسيلة معتمدا على جملة من الأدوات في جمع المادة العلمية كالاستمارة والمقابلة المفتوحة مع المدير الولائي وكذا المدير الوطني للوكالة بالإضافة إلى الوثائق والإحصاءات الخاصة بالوكالة الولائية، وفي تحليلها اعتمد الباحث على برنامج الـ *SPSS* لتحليل الإجابات واستخراج بعض الإحصاءات، فيما تم عرضها في جداول وأشكال لتتم مناقشتها واستخراج النتائج.

الدراسات السابقة: سبقت هذه الدراسة عدد من الدراسات التي تتعلق بدور ومكانة الوكالة الوطنية للتشغيل في سوق العمل نكتفي بذكر اثنين منها على النحو التالي:

دراسة زايد مراد و ابن سالم محمد عبدالرؤوف (2013) بعنوان: دور مؤسسات سوق العمل في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر، وهي مقال منشور بمجلة الاقتصاد والاحصاء التطبيقي في عددها العاشر، وفيه ركز الباحثان على دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تعديل اختلالات سوق العمل، وإبراز دورها كوسيط بين عارضي وطالبي العمل، ودورها في تطبيق برامج التشغيل المتبناة من طرف الحكومة مثل برنامج إدماج حاملي الشهادات. هذا من جهة ومن جهة أخرى تناول الباحثان الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كداعم للشباب البطال على إنشاء مشروعه الخاص، و محاولة المقارنة بينها، وأهم ما توصل إليه الباحثان هو أنه رغم النقائص التي تعاني منها مؤسسات سوق العمل وعلى رأسها الوكالة الوطنية للتشغيل إلا أنها ساهمت بشكل كبير في إنشاء عدد كبير من مناصب العمل، مما يؤكد اعتماد الدولة عليها لمكافحة مشكلة البطالة، والتي تراجعت بالفعل إلى حدود 10 % سنة 2012.

دراسة قادية عبد الله (2015) بعنوان: دور الوكالة الوطنية للتشغيل بين الوساطة والمراقبة عند تشغيل الأجانب المنشور بمجلة نظرات في القانون والاجتماعي بالعدد السادس منها حيث تساءل الباحث فيما إذا كان بإمكان الوكالة الوطنية للتشغيل التحكم في حركتي اليد العاملة الأجنبية والوطنية وفي هذا الصدد تبين له أنه لا يمكن الجزم بالتحكم الفعلي في حركة اليد العاملة الأجنبية وتحقيق مبدأ منح الأولوية لليد العاملة الوطنية، لكن هذا لا يمنع من العمل على توجيه المؤهلات والخبرات الأجنبية لخدمة الاقتصاد الوطني مع التركيز على فكرة التكوين في الموقع أي الحصول على يد عاملة وطنية مؤهلة باعتراف قطعي من المؤسسات الأجنبية.

المحور الأول: الإطار النظري للدراسة.

1- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM.

1-1- تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:

وكالة التشغيل الوطنية هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص *EPGS* تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06 - 77 وتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي² وهي تلعب دور الوسيط بين أصحاب العمل الباحثين عن العمالة واليد العاملة، والوكالة هي المسؤولة مهمات أخرى كتنظيم وضمان معرفة الوضع وتطور سوق العمل الوطني والقوى العاملة³، لجمع وربط العرض وطلب العمل لذلك تأتي معلومات التشغيل أيضا من وكالة التشغيل الوطنية، هذه المعلومات تهم البرامج الوطنية وعروض العمل والاستثمارات. بالإضافة إلى ذلك يمكن استخراج المعلومات عن العمالة الأجنبية في من الملف الوطني للعمال الأجانب، والتي يتم تنظيمها وإدارتها من الوكالة الوطنية للتشغيل *ANEM*⁴.

1-2- ظهور الوكالة.

في سنة 1919، أوصت الأمم المتحدة الدول الأعضاء في إنشاء هيئات لخدمة التنظيم العمومي للعمل من خلال الاتفاقية رقم 02 على البطالة، ويسهر اليوم على تنفيذ هذه المهمة الوكالة الوطنية للتشغيل⁵ (*ANEM*) خلفا لمكتب العمل الوطني (*ONAMO*)، حيث أصبح معترفا بها بموجب الأمر التنفيذي رقم 06-77 من 18 فبراير 2006 الذي يحدد المهام وينظم سير عمل الوكالة الوطنية للتشغيل⁶.

في جميع دول العالم فإن إدارة وتنظيم سوق العمل هي من اختصاص الدولة وهي خدمة عامة، وقد ظهرت هذه الخدمة في البلدان الصناعية في أواخر القرن الـ 19 بسبب مخاوف حول الأثر الاقتصادي والاجتماعي للبطالة.

وفي الجزائر في نهاية عام 2004 صدر قانون بشأن وضع العمال والإشراف على العمل وهو ما يعرف بالقانون 04/19 المؤرخ 25 ديسمبر 2004، الذي يحدد معالم تلك المنظمة تفيد ما يلي:

1-3- الأهداف الرئيسية للوكالة.

يتمثل دور الوكالة في مباشرة أعمال التقييس والاستشارات والمراقبة التقنية للعمل، كما يتم جمع المعلومات عن سوق العمل من خلال الهياكل الخاصة بها، ومن ثم تحليلها والخروج بالتقارير المفصلة لخدمة المصالح والأطراف المعنية كما يتمثل الدور المنوط بالوكالة في العناصر التالية:

- تنظيم وتسهيل النشاط الاستثماري والسيطرة على سوق العمالة هي مهمة الخدمة العامة للعمالة، كجزء من سياسة التنمية العامة المسطرة، والمحافظة على التوازن الإقليمي والمساهمة في مكافحة البطالة.
- مباشرة الإصلاحات العميقة للخدمة العامة في التشغيل، وذلك بقصد التكيف مع العالم المتغير للعمل والاستجابة لاحتياجات الباحثين عن عمل.

يتم توفير خدمات التشغيل للعمومية من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) التي يمكن أن تتنافس أيضا خدمات التشغيل الخاصة المعتمدة من قبل وزير العمل، والبلديات، والتي يجب أن تمر بالاتفاق مع ANEM.

- أي باحث عن عمل يجب أن يسجل نفسه لدى وكالة التشغيل المعروفة أو مؤسسة خاصة معتمدة، ويطلب من جميع أرباب العمل أن تحظر وكالة تشغيل بلدية أو خاصة معتمدة، بأي عرض عمل جديد.
- وتضيف الوكالة في موقعها جملة من المهام نوجزها في الشكل التالي:

الشكل 01: المهام الأساسية للوكالة الوطنية للتشغيل

المصدر: موقع الوكالة الوطنية للتشغيل <http://www.anem.dz>

1-4- هيكلية الوكالة الوطنية للتشغيل: تضم الوكالة الوطنية للتشغيل مديريات جهوية للتشغيل *DREM* والتي بدورها تقوم بالربط والتنسيق بينها وبين الوكالات التابعة لها (وكالات ولايات، وكالات محلية) وذلك لضمان وظائف الإدارة اللامركزية والموارد على أساس سياسة المشاركة والمسؤولية بين المقر والميدان فيما يبقى على الوكالة الوطنية تقديم الدعم الفني أو إدارة الولايات والوكالات المحلية للتعامل مع المشاكل التي تواجهها كل يوم لضمان حسن سير العمليات.

1-4-1- المديرية العامة: يمثل دور المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل في تطبيق العلاقات والاستشارات القانونية والمراقبة التقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هيكلها الخارجية اين يتم معالجتها.

1-4-2- الوكالات الجهوية للتشغيل: يمتد اختصاصها الإقليمي الى عدة ولايات، وتعد جسر امتدادا بين المديرية العامة والهياكل الخارجية (وكالات ولائية، وكالات محلية) ويهدف الى:

- ضمان التسيير اللامركزي للمناصب والموارد الموضوعة حسب سياسة تقاسم المسؤولية بين المديرية العامة والهياكل الخارجية.
- توفير الدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل التي يواجهونها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات.

1-4-3- الوكالات الولائية AWEM: وهي المحور الحقيقي للوكالة الوطنية ANEM يتم وضع مستخدمي هذه الوكالة في الخط الأمامي لتلبية احتياجات طالبي العمل المتعددة وتكون الوكالة مسؤولة عن:

- العثور على مناصب عمل لأي طالب شغل وكذا الطلبات الخاصة بالعارضين لمناصب الشغل - المستثمرون - وذلك بالرجوع إلى موظفين متخصصين لدعم أهداف الاستثمار، وتقديم المشورة والمعلومات والتوجيه.
- التنقيب وتقديم المشورة للشركات لتطوير مستوى العلاقات المؤسسية، ويقدم هذا العمل من قبل قسم أصحاب العمل.
- توفير وظيفة الدعم والمتابعة الإدارية كمعالجة المناقصات و عقود طالبي المتابعة.
- المساهمة في تنفيذ سياسة تشجيع العمالة التي تقودها السياسة المسطرة للدولة.

وفي هذا الصدد نذكر ما حققته الوكالة الولائية لقسنطينة حيث وجهتها الوكالة سنة 2011 ما يقارب 9064 حامل للشهادة جامعية نحو مؤسسات حكومية لقطاعات مختلفة بعقود قابلة للتجديد⁷.

1-4-4- الوكالات المحلية: ALEM: تعتبر كمرفقات للوكالات الولائية بالولايات التي تتميز بنسبة عالية من السكان والأنشطة ALEM تشكل المستوى الأدنى النهائي للوكالة التي تنفذ البرامج على مستوى البلديات وذلك بأن تخصص في التنقيب عن الصفقات، بالإضافة إلى أنها مسخرة لتوجيه أنشطتها إلى السكان المقيمين.

وإجمالا ومنحانبا لتنظيمفانالوكالة الوطنية للتشغيلمهيكله بطريقة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن وتكون هياكلها من: مديرية عامة، 10 وكالات جهوية، أكثر من 157 وكالة محلية⁸.

1-5- مهام الوكالة الوطنية للتشغيل: المهمة الرئيسية للوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) هي ضمان تنظيم ومتابعة تطور سوق العمل الوطني وضمان عمل لكل طالب عمل، من خلال التنسيق بين طلبات العمل الشخصية ومديري الأعمال العمومية والخاصة، وبذلك تكون ANEM مسؤولة عن المهام التالية:

- إنشاء نظام معلومات للحصول على المعلومات المنتظمة الموثوق بها بدقة على تقلبات سوق العمل والعمالة.
- إجراء أي تحليل خبرة في مجال العمل والعمالة.
- إجراء الدراسات والمسوحات المتعلقة بإنجاز مهمتها.
- تطوير وتوحيد الأجهزة والأدوات لتطوير وظيفة مراقبة سوق العمل.
- الجمع بين العرض والطلب على العمل وعلى هذا النحو تكون مهمتها:
- جمع واستقبال وتوجيه المعلومات عن وضع الباحثين عن عمل.
- استكشاف وجمع عروض العمل من خلال منظمات أرباب العمل.
- تنظيم وشغل الوظائف الشاغرة وترتيب طلبات التشغيل على المستوى الوطني الإقليمي والمحلي.
- تعزيز الحراك الجغرافي والمهني للباحثين عن عمل.

والهدف من الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) هو ضمان التنمية القصبوى من خلال استيعاب السوق للمتقدمين للعمل وتعظيم نجاح عملية التنصيب بالشركات ودعمهم بشكل فعال في تشغيل المرشحين وذلك لأن رأس المال البشري للمشروع سيكون عنصرا أساسيا من أجل زيادة قدرتها التنافسية والتنمية، لذلك فإن الوكالة الوطنية صارت مركزا حقيقيا للمعلومة المتعلقة بسوق العمل ومرجعا هاما للدولة وكل المصالح المعنية بهذا المجال⁹.

2- الوكالة الولائية للتشغيل بالمسيلة¹⁰.

1-2- نشأة وفروع الوكالة الولائية: افتتحت الوكالة الولائية للتشغيل بالمسيلة رسميا في سبتمبر 1985 بوجود مقر واحد غير مستقل وبنشاط متوسط إلى غاية الفاتح من جوان سنة 2014، حيث تم إنشاء مقر مستقل لها مع استحداث أربعة فروع أخرى وهي الوكالات المحلية لبلديات: المسيلة، بوسعادة، حمام الضلعة وسيدي عيسى وعين الملح، ويحتوي المقر الولائي على 13 مكتبا، متربعا على مساحة 490 متر مربع.

تقوم الوكالة الولائية بالتنسيق بين الفروع الأربعة سابقة الذكر مغطية بذلك 16 بلدية وبمجموع 4 دوائر على مسافة قطرية قدرها 250 كيلومتر ومعتمدة ومشغلة 20 موظفا منهم: 14 إطارا و 3 أعوان مهرة و 3 عمال تنفيذيون.

2-2- إنجازات الوكالة الولائية للتشغيل AWEM بالمسيلة: سجلت ولاية المسيلة كمعظم ولايات الوطن حالة من اللاتوازن في سوق العمل لفئة عقود ما قبل التشغيل وذلك للارتفاع الواضح في العرض مقارنة بالطلب إذ لا يغطي الطلب مثلا سوى 16.91% من المعروض من اليد العاملة إلى غاية سنة 2014 ما جعل مهمة الوكالة في العدالة والوساطة لمضاعفة التشغيل أمرا صعبا جدا، ومما زاد في الأمر صعوبة توقيف هذه الصيغة لدى المؤسسات العمومية وبقيائها لدى المؤسسات الخاصة فحسب فانخفضت النسبة إلى أقل من ذلك بكثير¹¹، فقد أقر المدير الولائي للتشغيل أن نسبة العجز في تغطية عروض العمل بلغت 70% سنة 2017.

الجدول رقم 01: وضعية سوق العمل لفئة العقود حسب إحصاءات الوكالة لسنتي* 2014 و** 2017.

الفترة	الفرع	العرض	الطلب	التنصيات
من 01/01 إلى غاية 2014/05/31	بوسعادة	7913	784	791
	حمام الضلعة	1978	401	387
	المسيلة	12360	2646	2023
	سيدي عيسى	3199	473	326
	المجموع	25450	4304	3527
إلى 2017/10/31	المجموع	2957	/	1267

المصدر: * وثائق الوكالة الولائية للتشغيل بالمسيلة، وتصريح لمدير التشغيل لولاية المسيلة منشور بجريدة النصر بتاريخ

2017/11/2.

2-3- علاقة مديرية التشغيل ببعض الهيئات الأخرى: تعمل الوكالة الولائية للتشغيل بالمسيلة على غرار نظيراتها في الولايات الأخرى بالتنسيق مع مجموعة من الأجهزة المعنية بالتشغيل في ذات الولاية مثل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC و

الوكالة الوطنية للقرض المصغر *ANGEM* و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب *ANSEJ* وغيرها ... تحت توجيه أو بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل، وفي إحصائية لها فقد نجح هذا التحالف في الفترة الممتدة من جانفي إلى أكتوبر 2017، في تنصيب حوالي 10682 بطالا¹².

المحور الثاني: الإطار الميداني للدراسة.

1- أدوات ومجتمع البحث.

1-1- أدوات البحث:

1-1-1- الاستمارة: بما أن المقر الإداري للوكالة الولائية للتشغيل *AWEM* بولاية المسيلة لا يشغلها ما عدا 20 عاملا، فإن الباحث تيسر له القيام بالمسح الشامل؛ إذ تم توزيع استبيان مصغر على كل العاملين وهي استمارة صممت خصيصا للتعرف على مدى مساهمة الوكالة الولائية للتشغيل بالمسيلة *AWEM-Msila* في تحقيق عدالة التشغيل بين المرشحين لشغل الوظائف.

تم تصميم الاستبيان الخاص بالمقر المشترك للوكالتين: الوكالة الولائية والمحلية للتشغيل من طرف الباحث بالتعاون مع مدير الوكالة الولائية بغرض اختبار فرضية البحث، ونظرا للعدد المحدود للموظفين فإنه تم استبعاد الأسئلة الشخصية والوظيفية لأنها تؤدي إلى الشخصنة وبالتالي عزوف المبحوثين عن الإجابة، ماعدا الوظيفة والخبرة التي يرى الباحث أنهما ضروريان باعتبارهما عاملين مرجحين للآراء في الدراسة، أما أسئلة الموضوع فشملت 12 سؤالا موزعة حول المحاور التالية:

الجدول رقم 02: محاور الاستبيان الموزع على مجتمع الوكالتين.

الرقم	المحور	الأسئلة
1	تقييم دور الوكالة في تحقيق العدالة في فرص التشغيل.	من 1 إلى 3
2	مدى نجاح الوكالة في الحد من تدخل العلاقات الشخصية.	من 4 إلى 9
3	مختلف العراقيل التي تعاني منها الوكالة في القيام بمهامها.	من 10 إلى 12

المصدر: من إعداد الباحث.

1-1-2- المقابلة: تم ترتيب مقابلتين مفتوحتين الأولى مع المدير الولائي للوكالة الولائية للتشغيل *AWEM* والثانية مع المدير الوطني للوكالة، للاستيضاح والتعرف أكثر على الوكالة ومعرفة دورها في تحقيق العدالة في التشغيل بين مختلف شرائح المترشحين والطلبين للعمل.

1-1-3- الوثائق والسجلات: تم الاعتماد على بعض الوثائق والسجلات المسلمة من طرف الوكالة قصد الاستقصاء والتعريف بها، وكذا الاطلاع على وتيرة التشغيل فيها، ومن بين الوثائق مايلي:

- وثائق التعريف بالوكالة.

- المهرم التنظيمي للوكالة.

- ملفات إلكترونية تعريفية عن الوكالة الولائية.

ملفات إلكترونية عن الإحصاءات الخاصة بالإنجازات التي حققتها كل من الوكالتين المحلية والولائية.

1-2-2 - مجتمع البحث: يمكن تبيان مجتمع البحث على النحو التالي:

الجدول رقم 03: توزيع الموظفين حسب انتمائهم للوكالتين المحلية والولائية.

التبعية	الوكالة الولائية AWEM	الوكالة المحلية ALEM	الموظفون المشتركون	المجموع
عدد الموظفين	5	11	4	20

المصدر: من إعداد الباحث بناء على معلومات المدير الولائي للوكالة.

أما الوظائف التي تحتويها الوكالتين فهي كالتالي:

- مدير ولائي: ويشرف على التنسيق بين الوكالات المحلية على مستوى الولاية والتنسيق مع المدير الجهوي والإشراف على تطبيق السياسات الخاصة بالوكالة الوطنية.
- مدير محلي: ويشرف على متابعة ومعالجة ملفات التشغيل على المستوى المحلي لبلدية المسيلة.
- مستشار مساعد في التشغيل: ويعتبر ذو دور مزدوج إذ يضطلع على الجوانب القانونية المتعلقة بالتشغيل كما يسهر على تقديم استشاراته فيما يتعلق بالتدابير والإجراءات المناسبة لكل عملية تشغيل.
- منشط الفضاء الحر المرافقة في البحث عن الشغل و المساعدة على العمل الحر .
- مهندس (أو تقني) في الإعلام الآلي: تنظيم الاتصالات والبرامج المرافقة لعمليات الإحصاء وكل ما يتعلق بشبكة التشغيل.
- مهندس (أو تقني) في الإحصاء: السهر على جمع ومعالجة وتحليل كل الإحصاءات الميدانية والتقارير وتنظيمها للاستخدامات ذات الصلة.
- الأمانة: ويسهر شاغلها على تسجيل الانشغالات والتوجيه داخل الوكالة وهي وظيفة مشتركة بين الوكالتين المحلية والولائية.
- حارس: وهي وظيفة أيضا مشتركة باعتبار الوكالتين في مبنى واحد.
- عون إدارة: ويتمثل دوره في المساعدة في القيام بكل الإجراءات الإدارية التي تباشرها الوكالة.

2- تحليل إجابات الباحثين:**1-2-1 - دور الوكالة في تحقيق العدالة والوساطة بين العرض والطلب.**

- فيما يخص دور الوكالة في تحقيق العدالة بين المرشحين للوظائف فإن مجتمع مقر الوكالة قد وافق على كون جهازهم نجح في ذلك وبلغ متوسط موافقتهم 1.7 أي بين "موافق بشدة و موافق" وهو ما يعني اتفاقا كبيرا بين وجهة نظر الباحثين وصيغة العبارة.
- أما العبارة الثانية فوافق عليها الباحثون أيضا ولكن بدرجة أقل: 1.95 أي قريبا من "موافق" ويعني ذلك أن الوكالة نجحت حسبهم في التنسيق والاتصال بين العارضين والطلبين للعمل.
- أن الباحثين عقبوا بدرجة 1.72 أي بين "موافق و موافق بشدة" على كون لشرط إلزامية التسجيل في الوكالة دور في تحقيق العدالة بين المرشحين للوظائف.
- إن متوسط إجابات الباحثين حول المحور الأول عموما هو 1.79 أي أنهم يرون أن الوكالة نجحت في تحقيق العدالة بين المرشحين لشغل الوظائف وكذا التنسيق بين العارضين والطلبين للعمل.

الجدول رقم 04: متوسطات إجابات موظفي الوكالة حول عبارات المحور الأول.

المتوسط الحسابي	المحور الأول	السؤال
1.7		1 للوكالة دور فعال في تحقيق تكافؤ الفرص بين المرشحين للوظائف.
1.95		2 أعتبر أن الوكالة نجحت في التنسيق والاتصال بين العارضين والطلابين للعمل.
1.72		3 أعتبر أن شرط إلزامية التسجيل في الوكالة بالنسبة لطلابي العمل شرطا كرس مبدأ العدالة
1.79		المجموع متوسط المحور: دور الوكالة في تحقيق العدالة والوساطة بين العرض والطلب

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.

2-2- دور الوكالة في الحد من تدخل العلاقات الشخصية.

عقب المبحوثون في الوكالة على عبارة: " التسجيل عن طريق برنامج الوسيط "الشبكة الوطنية" قلص من تدخل العلاقات الشخصية" بمتوسط 1.5 وهو متوسط يقترب كثيرا من درجة موافق بشدة ما يعني أن لبرنامج الوسيط دفعة واضحة في تحقيق الموضوعية في التشغيل وإحقاق العدالة على المستوى الولائي والوطني باعتبار الوسيط برنامجا وطنيا يسهر على:

- التقريب بين العرض والطلب في مجال التشغيل على المستوى الوطني والتعرف على الاحتياجات في التكوين لتلبية تطلعات سوق العمل وتوسيع الشعب المهنية لفائدة الأشخاص المجبرين على التنقل المهني.
- يكرس برنامج "الوسيط" "الشفافية في معالجة عروض التشغيل وضمان الفعالية والسرعة وكذا أفضل الخدمات لفائدة طالبي الشغل والمستخدمين.
- عصنة نشاطات الوكالة وتقديم تكوين خاص حول مدونة المهن النادرة والجديدة أو غير المعروفة لتلبية طلبات الشركات الأجنبية.
- تدوين كل معارف وتجارب المترشحين وليس فقط الشهادات في بطاقة المنصب لطالب العمل، مع إخضاعه لتجارب تقنية وقد حققت نتائج جيدة في عملية التوظيف لصالح شركة إنتاج السيارات رنو الفرنسية بواد تليلات.

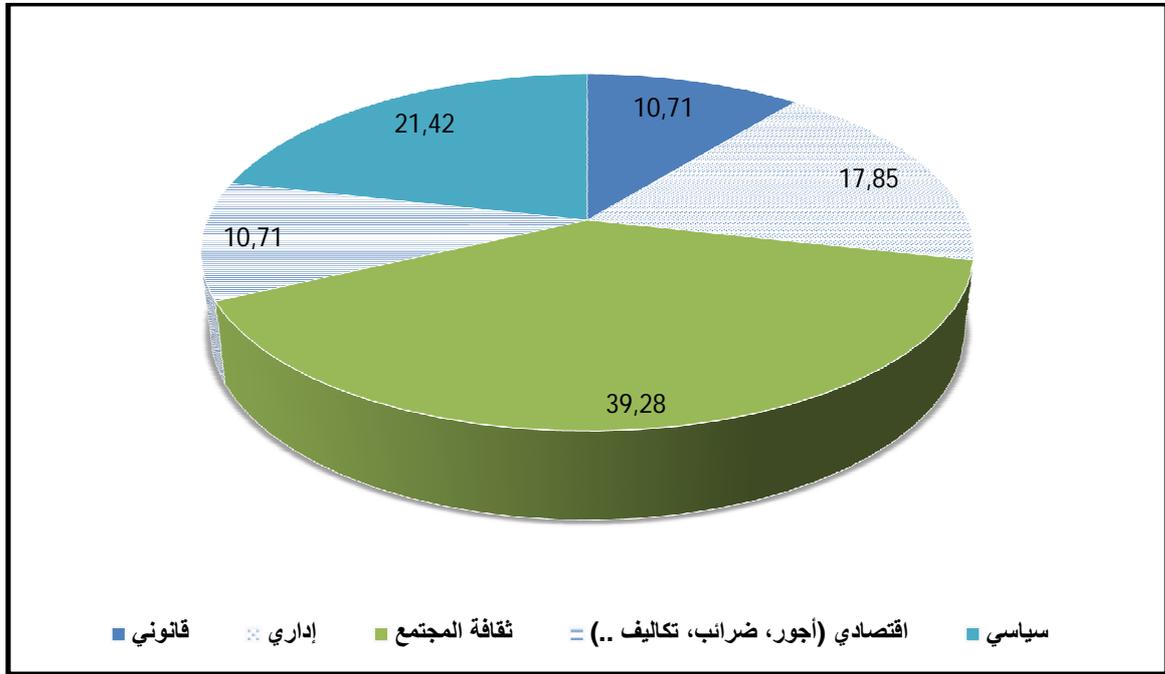
ترمي الوكالة الوطنية إلى تطوير عملها من خلال استغلال مختلف التكنولوجيات الحديثة في تحقيق العدالة والشفافية وتفعيل سرعة الاتصال بين العارضين والطلابين، تماشيا مع ديناميكية الوظائف ومن بين ما ترمي إليه الوكالة إقحام شبكات التواصل الاجتماعي وشبكات الهاتف النقال في عملها، إذ يمكن مستقبلا لكل مترشح أن يعلم فورا بالوظائف الشاغرة المناسبة لمؤهلاته من خلال رسائل نصية قصيرة SMS أو من خلال شبكة التواصل الاجتماعي " الفيسبوك "MESSENGER تلقائيا من خلال الربط بين برنامج "الوسيط" وشبكة التواصل وكذا شبكة الهاتف النقال، ويمكن كذلك للمترشح معرفة رتبته ضمن المرشحين لأي وظيفة تدخل مهامها في نطاق مؤهلاته وهي إجراءات جديدة تعزز من تحقيق الأهداف المذكورة آنفا.

أما عبارة " أعتبر أن الوكالة نجحت في الحد من تدخل ذوي النفوذ من القطاع الخاص في التشغيل " وعبارة " أعتبر أن الوكالة نجحت في الحد من تدخل ذوي النفوذ من القطاع العام في التشغيل " فعقب عليها المبحوثون بالموافقة بمتوسط 2 و 2.05 على الترتيب ما يعني أن للوكالة دورا فعالا في الحد من تدخل العلاقات الشخصية في القطاع الخاص وبدرجة أقل في القطاع العام، وحسب المدير الولائي للوكالة فإن التشغيل سواء في المؤسسات العمومية أو الخاصة يمر بشكل إجباري على المرشحين المسجلين بالوكالة، و إن من مهام الوكالة ترتيب المترشحين ترتيبا شبه نهائي حسب معايير خاصة، من بينها الأقدمية في التسجيل في الوكالة ومدى موافقة مستوى التأهيل وتخصص المترشح من الوظيفة الشاغرة.

وفيما يخص تأثير نقص الوعي لدى مسؤولي المؤسسات فقد كان متوسط إجابات الباحثين على عبارة "نقص الوعي لدى بعض مسؤولي المؤسسات جعلهم يمارسون ضغطا على موظفي وكالات التشغيل بإقحام العلاقات الشخصية بدل المعايير العادلة" هو 2.45 أي وجود تأثير لمسؤولي المؤسسات غير أنه لا يرقى إلى تعطيل الدور الأساسي للوكالة في تحقيق العدالة. وقد عبر موظفو الوكالة عن وجود نقائص تحد من عملهم في سبيل تحقيق العدالة والكف من تدخل العلاقات الشخصية بموافقة 13 من أصل 20 موظفا تعقيبا على عبارة "وكالات التشغيل في الوطن عموما تعاني من بعض النقائص لتحقيق مبدأ العدالة في التشغيل والحد من تدخل العلاقات الشخصية".

أما عن مصدر هذه النقائص فقد أكد المدير الوطني للوكالة عن أن أكبر عائق يعاني منه جهاز التشغيل الأول في الجزائر هو سلوكيات المجتمع غير المسؤولة سواء لطالبي العمل أو المرشحين للوظائف أو حتى مسؤولي الإدارات الأخرى، ومن بعض المسؤولين ومسؤولين سامين عن الوكالة ووصل الحد إلى تدخل ذوي النفوذ من الوزارة الوصية بطرق غير قانونية في عمل الوكالة وقراراتها، خاصة في ظل غياب الضمير والوازع الأخلاقي وعدم التطبيق الصارم للقانون.

الشكل رقم 02: مصادر معوقات عمل الوكالة في سبيل تحقيق عدالة التشغيل.



المصدر: من إعداد الباحث.

وبحساب متوسط إجابات الموظفين بالوكالة حول المحور الثاني بنجده 2 ما يدل أن الوكالة كوسيط في التشغيل نجحت فعلا في الحد من تدخل العلاقات الشخصية وذوي النفوذ رغم النقائص التي أهمها تدني ثقافة المجتمع المتمثلة في سلوكيات غير مسؤولة من مختلف المتعاملين مع الوكالة.

الجدول رقم 05: متوسطات إجابات موظفي الوكالة حول عبارات المحور الثاني.

السؤال	المحور الثاني	المتوسط الحسابي				
4	التسجيل عن طريق برنامج الوسيط "الشبكة" قلص من تدخل العلاقات الشخصية.	1.5				
5	أعتبر أن الوكالة نجحت في الحد من تدخل ذوي النفوذ من القطاع الخاص في التشغيل	2				
6	أعتبر أن الوكالة نجحت في الحد من تدخل ذوي النفوذ من القطاع العام في التشغيل.	2.05				
7	نقص الوعي لدى بعض مسؤولي المؤسسات جعلهم يمارسون ضغطا على موظفي وكالات التشغيل بإقحام العلاقات الشخصية بدل المعايير العادلة.	2.45				
8	وكالات التشغيل في الوطن عموما تعاني من بعض النقائص لتحقيق مبدأ العدالة في التشغيل والحد من تدخل العلاقات الشخصية.	لا				
		نعم				
7	13					
9	طبيعة ومصدر النقائص (يمكن اختيار أكثر من مصدر)					
قانوني	إداري	ثقافة المجتمع	اقتصادي: أجور، ضرائب، تكاليف..	3	سياسي	6
المجموع	متوسط المحور الثاني: دور الوكالة في الحد من تدخل العلاقات الشخصية					2

المصدر: من إعداد الباحث.

2-3- مختلف العراقيل التي تعاني منها الوكالة في القيام بمهامها.

نلاحظ من الجدول التالي أن متوسطات إجابات موظفي الوكالة مرتفعة مقارنة مع المتوسطات السابقة واقتربا من 3 أي معدل الحياد، وذلك يدل على أن الوكالة لا تعاني بشكل كبير من عدم تعاون الإدارات الأخرى والمؤسسات العمومية المعنية بالتشغيل كما لا تعد الثغرات القانونية مؤثرة على عمل الوكالة في تحقيق العدالة في التشغيل.

ومن خلال مقابلة الباحث مع المدير الولائي للوكالة علل تلك النتائج بكون الوكالة نجحت بشكل كبير في تحقيق أهدافها من خلال الإمكانيات المتاحة لها وتركيز الدولة على رقم البطالة كهدف استراتيجي لم يتأثر إلا بعد سياسة التقشف التي تنتهجها الدولة، أما عن النقائص فعبّر عن أسف مسؤولي الوكالة على بعض التصرفات لذوي النفوذ والعلاقات الشخصية في استغلال بعض الثغرات في المؤسسات الأخرى وعلى سبيل المثال مديرية الشؤون الاجتماعية "DAS" التي تعد ملفات مرشحها استثنائية وذات أولوية حسب درجة الضرر والحاجة الاجتماعية، فيعمد بعض المرشحين لاستغلال علاقاتهم الشخصية من خلال تواطؤ المسؤولين فيها إلى المبالغة في نسبة الإعاقة للمرشحين من "ذوي الحاجات الخاصة" باستصدار شهادات طبية تشهد بذلك للحصول على ترتيب أفضل وأولوية في التشغيل، وكذا ملفات "ضحايا الإرهاب" و"ملفات المعوزين" التي استغلها الكثيرون لتمرير ملفاتهم بغير وجه حق، وبالتالي قد يحل الكثر من المرشحين الوكالة المسؤولية في هذه التحاوزات التي هي في الحقيقة بريئة منها.

وعند الحكم عن تأثير النقائص في الإدارات الأخرى المتعاملة مع الوكالة على عملها نجد أن متوسط إجابات الموظفين على المحور الثالث هو 2.52 ما يعني وجود تلك النقائص غير أنها ليست مؤثرة إلى الحد الذي يحول دون بلوغ هدف العدالة في التشغيل بين المرشحين وتحقيق تكافؤ الفرص.

الجدول رقم 06: متوسطات إجابات موظفي الوكالة حول عبارات المحور الثالث.

المتوسط الحسابي	المحور الثالث	السؤال
2.42	نعاني نقصا في تعاون المؤسسات العمومية المعنية بالتشغيل لتسهيل مهمتنا.	10
2.35	أعتبر أن هناك ثغرات في الإدارات الأخرى يحد من تحقيق تكافؤ الفرص.	11
2.81	أعتبر أن هناك ثغرات قانونية يجب تعديلها لقيام الوكالة بتحقيق العدالة في التشغيل	12
2.52	متوسط المحور الثالث: تأثير نقائص الإدارات الأخرى على عمل الوكالة.	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث.

نتائج الدراسة: من خلال الدراسة تبينت جملة من النتائج نوجزها كالتالي:

- أدى اشتراط التشغيل عن طريق قناة وكالة التشغيل كشرط قانوني وأساسي¹³ إلى تعزيز دور الوكالة في إحلال العدالة في منح الفرص للمرشحين للتوظيف.
- بلغ متوسط موافقة عمال الوكالة الولائية للتشغيل لمستوى تحقيق العدالة بين المرشحين لشغل الوظائف والتنسيق بين العرض والطلب قيمة 1.79 ما يعني الموافقة على نجاحها في المهمتين.
- يعتبر "الوسيط" كبرنامج شبكي بين الوكالات الولائية والمحلية والجهوية عبر الوطن دفعة واضحة في دعم مستويات العدالة في التشغيل على المستوى الوطني.
- أدى الاعتماد على برنامج "الوسيط" إلى توسيع نطاق الاستقطاب بعدما كان محليا ليصبح وطنيا دفعة واحدة، ما يفيد الكفاءات من المرشحين من جهة، وسيعمل على دعم الشركات الوطنية بتلك الكفاءات، كما يوسع من الوعاء الانتقائي لتلك الشركات ويظهر نوعا من المنافسة بينها في سوق العمل من جهة ثانية.
- أدى الاعتماد على برنامج "الوسيط" للكشف عن احتياجات سوق العمل من الكفاءات وبالتالي إمكانية تزويد معاهد ومراكز التكوين والتعليم بهذه الاحتياجات والربط بين سوق العمل وهذه المعاهد والمراكز.
- توجت الوكالة سعيها نحو رقمنة وساطتها بالوصول إلى إخراج ما يعرف بالمدونة الوطنية للمهن أو ما يعرف بالكتاب الأبيض *WHITE BOOK* وهو كتاب جامع لمختلف النشاطات والمهن يعطي لكل مهنة شفرة خاصة بها.
- قامت الوكالة بتنظيم عدة دورات لتوعية طالبي العمل والعارضين على حد سواء بطريقة البحث عن العروض والطلبات في سوق العمل عن طريق الشبكة وهم في منازلهم ما يعني مزيدا من تيسير المهمة للطرفين وشفافيتها.
- أدى الاعتماد على برنامج "الوسيط" وكذا المدونة الوطنية للمهن إلى إمكانية الانتقال من الاختبارات على أساس الشهادة بالنسبة للمهنيين إلى الاختبار على أساس المعارف والمكاسب العملية (في الميدان)، وتسجيلها على مستوى البرنامج.
- يعتبر دور الوكالة في الحد من التأثير السلبي للعلاقات الشخصية على إجراءات التشغيل في القطاع الخاص أكبر منه في القطاع العام.
- يساهم نقص الوعي لمسؤولي بعض المؤسسات العمومية والخاصة في الإخلال بمهمة الوكالة في تحقيق عدالة التشغيل، غير أن هذا الدور لا يؤثر على الأداء العام للوكالة.
- تعاني الوكالة الولائية للتشغيل في مهمتها لتحقيق عدالة التشغيل من جملة من المعوقات مصادرها مرتبة على النحو التالي:
1- ثقافة المجتمع 2- النفوذ السياسي 3- النفوذ الإداري 4- اقتصادي (ضرائب، أجور، تكاليف...) 5- قانوني.

- رغم ما تقدمه الوكالة من أداء إلا أنه يمكن اختراقها من طرف البعض ممن هم محسوبون على الأجهزة الشريكة للوكالة حيث يعمدون إلى إيجاد ثغرات قانونية لتقنين ممارساتهم غير العادلة ومنح الأولوية لمن يريدون تنصيبهم، وبالأخص تلك الأجهزة التابعة لوزارة التضامن.

من النتائج السابقة، يمكن التأكيد على صحة فرضية البحث القائلة بـ:

"تساهم الوكالة الولائية للتشغيل بالمسيلة AWEM-Msila في تحقيق عدالة التشغيل.

الخاتمة:

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل كجهاز وسيط وباحث منقب عن الوظائف طرفا فاعلا في سوق العمل نحو تحقيق التشغيل الكامل للقوى العاملة في الدولة وريح الوقت وتخفيض تكاليف التنقيب، ودعم الأجهزة المكملة الأخرى في ذات المجال وكذا توفير العنصر الأهم من عناصر الإنتاج للمؤسسات الاقتصادية والإدارية الخاصة والعمومية، لذلك نقترح على الجهات المعنية ما يلي:

- دعم الوكالة بإعمال التكنولوجيات الحديثة للاتصال حتى في حالة ركود سوق الشغل وبالأخص بالمؤسسات المستثمرة خارج قطاع المحروقات.

- حماية الوكالة من تدخل السلطات الإدارية الأخرى وذوي النفوذ بقوانين واضحة مع السهر على التطبيق الصارم له.

- أهمية الاعتماد على الإدارة الالكترونية وفقا لما هو مخطط له من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل بالاعتماد على البرامج وطرق التواصل الالكتروني، كشبكات التواصل الاجتماعي والبريد الالكتروني والرسائل الهاتفية النصية القصيرة وغيرها...

- تفعيل عمل ودور الوكالات المحلية الفرعية على مستوى دائرة عين الملح وبوسعادة وسيدي عيسى ومنحهم صلاحيات أوسع من أجل تقريب الإدارة إلى المواطن.

الهوامش والإحالات:

¹ -Ouadah Rebrab Saliha, Cherif Assia: L'impact Des Politiques De L'emploi Sur L'insertion Des Jeunes Dans Le Marche Du Travail En Algérie. revue D'Economie Et De Statistique Applique V 10, N 2, Pages 34-48

² - عبد الله قادية : دور الوكالة الوطنية للتشغيل بين الوساطة والمراقبة عند تشغيل الأجانب، مجلة نظرات في القانون الاجتماعي، العدد 6، المجلد الأول 2015، ص 66.

³ - المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل، منشور بالجريدة الرسمية بالعدد رقم 9 لسنة 2006، ص 20.

⁴ -Aliouane Abdelghani: Système des Statistiques de l'Emploi sur le Marche du Travail en Algérie, Revue Integration Economique, v 5, n2, 2017, p11.

⁵ - تجدر الإشارة إلى أن وكالات التشغيل في سوق العمل الجزائري لا تقتصر على الوكالات العمومية فقط بل تضم أيضا الوكالات ذات الطابع الخاص وعددها إلى اليوم 21 وكالة خاصة، غير أن نشاطاتها محدودة نسبيا؛ إذ لا تنشط بشكل فعال إلا في خمس ولايات (الجزائر العاصمة، وهران، بومرداس، سكيكدة، بجاية) من أصل 48 ولاية وهو ما جعلها غير راجحة في سوق العمل لاسيما في الجنوب.

⁶ - الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM: <http://www.anem.dz>، تاريخ الاطلاع: 2019/1/1.

⁷ - قفول ليليا، هادف أحمد: المتخرجون الجامعيون بين الهوية المهنية والوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، العدد 10، المجلد ب، ص 423.

⁸ - عبد العزيز بودون، منومس مريم: بطالة خريجي الجامعات، أسبابها أثارها وأساليب معالجتها، الباحث الاجتماعي، العدد 13، 2017، ص 456.

⁹ - مولاي علي الزهرة، سوق العمل والموارد البشرية، مجلة آفاق للعلوم الاجتماعية، العدد 3 المجلد الأول، 2013، ص 55.

¹⁰ - وثائق مقدمة من طرف الوكالة الولائية للتشغيل بالمسيلة.

¹¹ - اعتذر مسؤولو الوكالة عن عدم الإفصاح عن الاحصائيات لما بعد سنة 2014 نظرا لتوجيهات داخلية.

- ¹²- جريدة النصر: عجز بحوالي 70 بالمائة في عروض العمل بالمسيلة ، حسب مدير التشغيل بالمسيلة، بتاريخ: 2017/11/2.
- ¹³- المرسوم التنفيذي رقم 06 / 77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فيفري 2006 والذي يحدد كذلك مهام وكالة التشغيل ويلزم المؤسسات بالتشغيل عبر الوكالة.