



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific
Research



جامعة عباس لغرور - خنشلة -

Abbas Laghrour University Khenchala

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

Faculty of Economics, MANGEMENT AND Commercial Sciences

قسم: علوم اقتصادية

الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لمنحة البطالة في الجزائر دراسة تحليلية و استطلاعية بولاية خنشلة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماستر في العلوم الاقتصادية

تخصص : اقتصاد نقدي وبنكي

إشراف الأستاذ (ة):

- كريم زمران

إعداد الطالبتين :

صابرين لوشي

يسمينة سعيري

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة الأطلية	الرتبة	الإسم و اللقب
رئيساً	جامعة عباس لغرور خنشلة	أستاذ تعليم عالي	تيفق ان عبد اللطيف
مشرفاً	جامعة عباس لغرور خنشلة	أستاذ تعليم عالي	زمران كريم
مناقشاً	جامعة عباس لغرور خنشلة	أستاذ محاضر	لعور أكرم

السنة الجامعية: 2024/2023

شكر وتقدير

الشكر أولاً لله عزوجل القائل في محكم كتابه "لئن شكرتم لأزيدنكم"

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

الحمد لله الذي وهبنا نعمة العقل لينير لنا الطريق ووفقنا

بمشيئته وقدرته الى اتمام هذا العمل

وانطلاقاً من باب من لم يشكر الناس لم يشكر الله،

نتقدم بخالص الشكر والتقدير الى الاستاذ المشرف "كريم زرمان"

نظير تفانيه في عمله وعلى ارشاداته وتوجيهاته التي

لم يبخل بها علينا يوماً وكما قال رسولنا صلى الله عليه وسلم:

" من صنع اليكم معروفاً فكافئوه، فان لم تجدوا ما تكافئونه فادعوا

له حتى تروا أنكم قد كافئتموه " رواه ابو داود

فنسأل الله أن يرزقه الصحة والعافية وأن يوفقه في مهنته النبيلة

كما نتقدم بجزيل الشكر الى جميع الاساتذة المؤطرين

والشكر موصول كذلك الى الزملاء وكافة مسؤولي قسم العلوم الاقتصادية

وعميد الكلية على كل ما قدموه لنا من تسهيلات

وحسن المعاملة طيلة مشوارنا الدراسي

كما نتقدم بجزيل الشكر والعطاء لكل من ساهم

معنا في هذا العمل سواء من قريب أو من بعيد

إهداء

أهدي هذا النجاح لِنفسي الطموحة أولاً ها أنا اليوم أقف على مشارف النهايات أقطف ثمار تعبي

وأشارف على انتهاء السنين العجاف لأرفع قبعتي بكل فخر

فاللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا

اللهم لا تجعله آخر عمدي من العلم واجعلها خير بداية لطريق أعظم

إلى من زين اسمي بأجمل الألقاب الذي دُلل لي كل الصعاب وبذل الغالي والنفيس

في سبيل وصولي إلى درجة علمية عالية

إلى صاحب السيرة العطرة ومصدر قوتي وفخري أبي الغالي

إلى من وضع الله عز وجل الجنة تحت قدميها ووقرها في كتابة العزيز

فلا نص يكفي لوصفها سيدة النساء أمي

إلى ضلعي الثابت وجداري المتين ، شقائق روحي ،

الذين شد الله بهم عضدي فكانوا لي خير معين (اخوتي/أختي)

والإهداء موصول كذلك إلى أبناء أختي "سيف الدين وأسامة مراح"

وبنات أخي "أسيل ونور اليقين"

إلى رفيقة طفولتي وأنيسة دربي التي شهدت معي كل مراحل الحياة وتغييراتها

إلى من تقاسمت معي الود والمسرات وتجاوزت معي عقبات الطريق وعثراته

وكانت ملاذي الآمن، شريكتي في هذا العمل "يسمينة سعيدي"

إلى رفيقة أيامي وشريكتي في المقعد الخشبي، الهبة التي منحتني اياها المدرسة الابتدائية

ولا زالت صديقتي إلى اليوم (ناهد نايلي)

درسنا سويا واجتهدنا سويا تشاركنا الأقلام والكتب وها نحن نتخرج معا هذا العام.

صابرين لموشي

اهداء

{وَأَخِرُ دَعْوَاتِهِمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ}

إلى الكتف التي أضع عليها أثقالي واليد التي تربت علي في كل حين

الوطن الذي أنتهي إليه والأرض التي تحتويني

إلى أغلاهم على قلبي وأقربهم إليأبي الغالي

إلى نبع المحبة والحنان والوفاء وأعلى ما أملك التي لطالما رافقتني دعواتها طيلة

سنواتي الماضية.....أمي

إلى ورداتي اخوتي وقرّة عيني اخواني دعامتي وسندي في الحياة

إلى أبناء اختي (شيماء- رتاج- دعاء- امين- جنى)

إلى صديقة طفولتي، رفيقة دربي، أنسة روجي، حبيبة قلبي، ومشاركتي في هذا

العمل " لموشي صابرين "

إلى صديقتي التي لم تغيّر لها الأيام " نايلي ناهد "

يسمينة

فهرس المحتويات

صفحة	فهرس المحتويات
	الشكر
	الإهداء
	الفهرس
I-II	قائمة الأشكال والجداول
أ-ز	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة
02	تمهيد
03	المبحث الأول: مفاهيم عامة عن البطالة
03	المطلب الأول: تعريف البطالة
06	المطلب الثاني: أنواع البطالة
08	المطلب الثالث: أسباب البطالة
10	المطلب الرابع: الآثار المترتبة عن البطالة
113	المبحث الثاني: مؤشرات والنظريات المفسرة للبطالة
13	المطلب الأول: أبعاد مشكلة البطالة
14	المطلب الثاني: مؤشرات البطالة وكيفية قياسها
17	المطلب الثالث: النظريات المفسرة للبطالة
22	المطلب الرابع: آليات مكافحة البطالة
26	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: دراسة حالة الوكالة محلية للتشغيل لولاية خنشلة
28	تمهيد
29	المبحث الأول: التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل
29	المطلب الأول: نبذة تاريخية عن الوكالة الوطنية للتشغيل

30	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للوكالة الوطنية للتشغيل
32	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل
36	المطلب الرابع: مهام وأهداف الوكالة
37	المبحث الثاني: ماهية منحة البطالة
37	المطلب الأول: تعريف بمنحة البطالة
38	المطلب الثاني: أنواع منحة البطالة
38	المطلب الثالث: أسباب إقرار منحة البطالة
40	المطلب الرابع: الفئات الغير المعنية من منحة البطالة
41	خلاصة الفصل:
	الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة
43	تمهيد:
44	المبحث الأول: الإطار القانوني لمنحة البطالة
44	المطلب الأول: الإجراءات التطبيقية للاستفادة من منحة البطالة
48	المطلب الثاني: شروط والتزامات الاستفادة من منحة البطالة والتزامات المستفيدين منها
50	المطلب الثالث: جزاء الاخلال بأحكام الاستفادة من المنحة
51	المطلب الرابع: كفيات دفع منحة البطالة
53	المبحث الثاني: نتائج الدراسة الميدانية
53	المطلب الأول: تحليل نتائج الدراسة
68	المطلب الثاني: تقييم منحة البطالة (سلبيات وإيجابيات)
70	المطلب الثالث: منحة البطالة مستقبلا
72	خلاصة الفصل:

74	خاتمة
77	قائمة المصادر والمراجع
	ملخص الدراسة

قائمة الجداول

والأشكال

قائمة الجداول والأشكال

• الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2019-2022	16
02	معلومات عن الوكالة المحلية للتشغيل خنشة	31
03	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس	53
04	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير السن	54
05	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	56
06	يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	57
07	يوضح ما إذا كانت المنحة سبب في التسرب المدرسي	58
08	يوضح ما إذا كانت منحة البطالة تنقص في نسبة التفكك الأسري	60
09	يوضح ما إذا كانت المنحة حافز للحد من الهجرة الشرعية والغير شرعية	61
10	يوضح ما إذا كانت المنحة سبب في تكوين الأشخاص الغير مؤهلين للعمل	62
11	يوضح مدى مساهمة منحة البطالة في رفع القدرة الشرائية	64
12	يوضح تأثير منحة البطالة على عجلة التنمية الاقتصادية	66
13	يوضح مساهمة منحة البطالة في تنمية الصناعات الصغيرة	67
14	يمثل رأى المستفيدين حول توجيه المبالغ المخصصة لمنحة البطالة نحو المشاريع الاستثمارية و خلق فرص عمل دائمة	70

قائمة الجداول والأشكال

• الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي للشركة ANEM	32
02	الهيكل التنظيمي لوكالة التشغيل لولاية خنشلة	35
03	ا يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس	54
04	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير السن	55
05	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	56
06	يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	57
07	يوضح ما إذا كانت المنحة سبب في التسرب المدرسي	58
08	مدى مساهمة منحة البطالة تخفيض نسبة التفكك الأسري	60
09	مدى مساهمة منحة البطالة في الحد من الهجرة الشرعية والغير شرعية	61
10	توزيع أفراد العينة الذين تم استدعائهم من طرف الوكالة للانضمام الى الدورات التكوينية	63
11	يوضح مدى مساهمة منحة البطالة في رفع القدرة الشرائية	65
12	يوضح تأثير منحة البطالة على عجلة التنمية الاقتصادية	66
13	يوضح مساهمة منحة البطالة في تنمية الصناعات الصغيرة	67
14	يمثل رأى المستفيدين حول توجيه المبالغ المخصصة لمنحة البطالة نحو المشاريع الاستثمارية و خلق فرص عمل دائمة	71

مقدمة

المقدمة العامة

المقدمة العامة:

تعتبر البطالة من أهم المشاكل التي تواجه معظم دول العالم بإختلاف مستويات تقدمها و انظمتها الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية.

وتعد الجزائر إحدى الدول التي تعاني من هذه الظاهرة حيث تمس عددا كبيرا من فئات الشعب الجزائري بمختلف شرائحه خاصة فئة الشباب ذوي الشهادات العليا من خريجي الجامعات والمعاهد أي عماد الدولة وركيزتها وعدتها للمستقبل. مما يترتب عليه العديد من النتائج السلبية على الصعيد الإقتصادي و الاجتماعي و حتى الأمني.

وعليه سعت الجزائر جاهدة الى ايجاد حل لهذه المشكلة حيث اتخذت عدة اجراءات ووضعت عدة سياسات تحاول من خلالها التخفيف من حدة البطالة وخلق التوازن وتوفير حياة كريمة لأغلب المواطنين.

وفي هذا السياق تم إقرار منحة البطالة كآلية لتحقيق العدالة الاجتماعية والتكافل الاجتماعي والتوزيع الرشيد للثروة.

1-اشكالية الدراسة:

يعتبر موضوع منحة البطالة حديث الساعة و محل اهتمام العديد من الباحثين وحتى المواطنين العاديين، لهذا وبناء على ما تقدم يمكننا صياغة الاشكالية الأساسية للدراسة على النحو التالي:

← ما هي الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لمنحة البطالة في الجزائر؟

2-الأسئلة الفرعية:

للإجابة على اشكالية الدراسة تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

المقدمة العامة

- ما هي أسباب اقرار منحة البطالة؟

- هل ساهمت منحة البطالة في تخفيف حدة البطالة؟

3-فرضيات الدراسة:

-يتمثل السبب الرئيسي لاقرار منحة البطالة في ارتفاع نسبة البطالة في الجزائر خلال السنوات الأخيرة.

-ساهمت منحة البطالة نسبيا في التخفيض من حدة البطالة وذلك من خلال دمج بعض المستفيدين في سوق العمل.

4-أسباب اختيار الموضوع:

ان ميول الباحث لاختيار موضوع دون الآخر يكون لعدة أسباب ذاتية وأخرى موضوعية وتتمثل أسباب اختيارنا لهذا الموضوع في ما يلي:

أ/أسباب ذاتية:

- الرغبة الشخصية لدراسة هذا الموضوع؛

- رغبة التعمق في الموضوع والاطلاع عليه واكتشاف انعكاساته على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي؛

- معايشتنا للواقع بما يحمله من مشاكل مرتبطة بالبطالة؛

- مجال تخصصنا "علوم اقتصادية" اذا لابد من تحليل هذه الآلية اقتصاديا.

ب/أسباب موضوعية:

- الرغبة في التطرق للموضوع كونه حديث الساعة؛

المقدمة العامة

- عدم وجود دراسات كافية حول هذا الموضوع؛
- تسليط الضوء على الاستراتيجيات التي انتهجتها الدولة لمحاربة البطالة بما فيها منحة البطالة.

5- أهمية الدراسة:

لأبي بحث علمي أهمية، وقد تجلت أهمية دراستنا في:

- موضوع حديث لحدثة منحة البطالة؛
- محاولة معرفة انعكاسات آلية منحة البطالة.
- محاولة قياس مدى نجاعة الآلية في التخفيف من حدة البطالة؛
- محاولة إيجاد آليات أخرى لعلها تساهم في حل مشكلة البطالة.

6- أهداف الدراسة:

- معرفة اذا كانت منحة البطالة ذات اثر ايجابي أم سلبي؛
- معرفة الجهود التي اعتمدها الدولة للتقليل من مشكلة البطالة؛
- معرفة الصعوبات التي تواجه كلا من الدولة والمواطنين العاطلين عن العمل في ظل هذه الأزمات؛

-السعي لفتح مجال البحث أمام المهتمين به مستقبلا.

7- حدود الدراسة:

لقد تمت هذه الدراسة في حدود زمنية ومكانية كما يلي:

أ/الإطار المكاني:

تم اجراء دراسة ميدانية على مستوى وكالة التشغيل خنشلة.

المقدمة العامة

ب/الإطار الزمني:

دراسة انعكاسات منحة البطالة منذ اقرارها (2024_2022)

8-منهجية الدراسة:

قصد الإلمام والاحاطة بمختلف جوانب الموضوع وتحليل أبعاده والاجابة على اشكالية الدراسة واثبات صحة الفرضيات من عدمها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي.

حيث تم وصف الجوانب النظرية للبطالة بمختلف أنواعها والآثار المترتبة عنها. كما تم دراسة المفاهيم الأساسية للبطالة ومنحة البطالة. أما في الجانب التطبيقي فتم تحليل البيانات والإحصائيات المتعلقة بمنحة البطالة، وفي هذا الإطار تم الاستعانة بعدة مراجع عربية ومحلية.

9-الدراسات السابقة:

تعتبر منحة البطالة آلية حديثة العهد 2021، هذا ما يفسر نقص الدراسات في هذا الموضوع . لذلك سوف نطرح بعض الدراسات التي تطرقت لمشكلة البطالة.

أ-دراسات محلية

دراسة الباحث علي دريدي، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية تحت عنوان سياسة التشغيل في الجزائر في ظل التعددية الحزبية 1990-2019، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، تناول فيه موضوع التحول السياسي من النظام الأحادي إلى التعددية السياسية في الجزائر وما ترتب عنه من انعكاسات سياسية واقتصادية واجتماعية، ركزت الدراسة على مختلف السياسات والبرامج التي اعتمدها الجزائر وتقييمها من خلال مؤشر معدل البطالة، وكذا تشجيع القطاع الخاص و ادماج خريجي الجامعة في سوق العمل.

المقدمة العامة

-كاتب د.رمزي زكي، الكويت في سنة 1998.تحت عنوان الاقتصاد السياسي البطالة حيث يعتبر من أهم الكتب التي ألفت حول مشكلة البطالة ومن أهم المراجع التي يتم الاستناد عليها، حيث قام بمقارنة مشكلة البطالة في الدول المتقدمة والدول النامية، كما استعرض نظريات المدارس الاقتصادية من القرن الثامن عشر دون أن يميل إلى أي مدرسة أو مفكر، وفي الأخير اقترح عدة حلول التي من شأنها التقليل من حدة البطالة.

ب-دراسات عربية

دراسة عمر ربابعة تحت عنوان أثر البطالة على خريجي الجامعات الاردنية و انعكاساتها على روح المواطنة لجامعة البقاء الأردن سنة2015

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر البطالة على خريجي الجامعة الاردنية و تأثيرها على روح المواطنة لديهم . و اعتمد الباحث على المنتج الوصفية و التحليلي و استخدم الاستبيان كأداة الدراسة و عينة متكونة من 600 خريج و خريجة تم اختيارهم بشكل عشوائي . وتوصلت الدراسة الى ان درجة تأثير البطالة على روح المواطنة كانت متوسطة.

10- صعوبات الدراسة:

يمكن اجمال أهم الصعوبات الخاصة بإعداد هذه المذكرة في النقاط التالية:

-نقص في الدراسات السابقة عن موضوع منحة البطالة باعتباره موضوع حديث؛

-عدم التمكن من الحصول على الاحصائيات الخاصة بمنحة البطالة من الوكالة محل الدراسة والاكتفاء بالاحصائيات الوطنية من مصادر الإعلام؛

-قلة المراجع في مكتبة الجامعة.

المقدمة العامة

-رفض البعض من أفراد العيانة الاجابة على الاستثمار خوفا منهم ان تكون من جهات مقصودة بهدف سحب المنحة منهم.

11- تقسيم الدراسة:

بغية الإحاطة بجوانب وأساسيات الدراسة والإجابة عن الإشكالية تم تقسيم الدراسة إلى جانب نظري وتطبيقي.

-فالجانب النظري يتكون من فصل واحد، اشتمل على تعريف البطالة و مختلف انواعها، وتم من خلال مباحثه التطرق إلى كل من النظريات المفسرة للبطالة وكذلك آليات مكافحتها إضافة إلى أبعادها المختلفة.

-أما الجانب التطبيقي فيتكون من فصلين وهما مخصصان للدراسة الميدانية.

اشتمل الفصل الثاني على لمحة تاريخية للوكالة الوطنية للتشغيل اضافة إلى تقديم الوكالة المحلية لولاية خنشلة.

أما الفصل الثالث فشمّل آلية تنظيم منحة البطالة والآثار المترتبة عنها، وأخيرا تم استعراض النتائج المتوصل إليها وتقديم اقتراحات خاصة بالدراسة و آفاق جديدة.

الفصل الأول: الإطار النظري
للبطالة

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

تمهيد:

تعتبر البطالة ظاهرة عالمية تتسم بها كل النظم الاقتصادية الموجودة في العالم خاصة في الدول النامية ذات الاقتصاد الضعيف أين تعجز الحكومات على توفير فرص العمل مما أدى الى اهتمام الكثير من الباحثين الاقتصاديين و علم الاجتماع حول هذا الموضوع.

من خلال هذا الفصل سيتم تسليط الضوء على:

المبحث الأول: مفاهيم عامة عن البطالة

المبحث الثاني: المؤشرات والنظريات المفسرة للبطالة.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

المبحث الأول: مفاهيم عامة عن البطالة

لدراسة ظاهرة البطالة وتحليل الآثار المترتبة عنها لابد أولاً من ضبط مفهوم للبطالة ومعرفة مختلف أنواعها ثم الاحاطة بكل من أبعادها وآليات مكافحتها.

المطلب الأول: تعريف البطالة

لم يكن مصطلح البطالة منتشراً خلال سنوات الرخاء الاقتصادي في فترة الستينيات والسبعينيات فهي نتيجة الأزمة الاقتصادية لسنة 1986.

حيث أصبحت من أهم انشغالات الباحثين و حضرت بأهمية كبيرة في المجتمعات المعاصرة، و تعتبر البطالة احد المفاهيم التاريخية التي تتغير دلالتها باستمرار، لهذا نجد عدة تعريف لمفهوم البطالة . و كل واحد منها يخدم اتجاه معين ويتأثر بالنظم الاجتماعية والثقافية والقانونية في كل مجتمع. لهذا فان اضافة أو حذف أي كلمة تؤدي الى تباين نتائج الدراسة . حيث تختلف كل واحدة عن الاخرى بناء على اختلاف المعطيات التي تم تحديدها قبل جمع المعطيات.

ومن بين التعاريف المعتمدة نجد تعريف منظمة العمل الدولية التي تعبر البطالة، " الاشخاص الذين هم في سن العمل القادرون عليه الباحثون عليه، ويقبلونه عند الأجر السائد، لكنهم لا يجدونه"¹.

حيث يعتبر هذا التعريف قاعدي و مرجعي لدى الهيئة الرسمية لقياس نسبة البطالة ووضع سياسات التشغيل.

وتعرف أيضا بأنها " عدم ممارسة الفرد لأي عمل ما سواء كان عملاً ذهنياً أو عقلياً أو غير ذلك من الأعمال سواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية أو ارادية أو غير ارادية"².

¹ - سميرة العابد، زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الوقائع والطموحات، مجلة الباحثين، العدد 11، الجزائر 2012، ص75.

² - السيد عبد السميع أسامة، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والاسلامية، الآليات، الآثار و الحلول، الطبعة 1، دار الفكر الجامعي الاسكندرية، 2007، ص9.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

"ينظر الى مفهوم البطالة لدى البعض من علماء الاقتصاد على أنها عدم القدرة على استيعاب أو استخدام الطاقات أو الخدمات البشرية المعروضة في سوق العمل الذي يعتمد على العرض والطلب والذي يتأثر بقرارات أصحاب العمل والأنظمة التي تفرضها الدول من أجل التقيد بها وفي سوق العمل تتلاقى هذه القرارات مع قرارات هؤلاء الذين هم في حاجة الى خدمات الأفراد، فالبطالة بهذا المفهوم تعني عدم استخدام القوى البشرية التي تعتمد في حياتها المعيشية اعتمادا كلياً على الأجر أي على تقييم الغير لها بالرغم من حرمتها القانونية حيث يمكن تقسيم البطالة الى مجموعتين:

1/ بطالة ترجع الى عدم القدرة على العمل نتيجة عجز جسماني أو عقلي مثلا، وبطالة ترجع الى عدم الرغبة في العمل نتيجة لأسباب نفسية أو اجتماعية.

2/ بطالة بالرغم من وجود مجالات عمل ولكن ترجع الى ضعف أو سوء تنظيم سوق العمل، وبطالة ترجع الى عدم وجود مجالات عمل أي عدم قدرة رجال الأعمال على ايجاد فرص للعمل وقد يكون ذلك لأسباب عديدة تتصل بأوضاع اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية أو غيرها.¹

هناك عدة تعاريف للبطالة لذلك نجد العديد منها لا تفرق بين تعريف البطالة وتعريف البطال، باعتبار البطالة إحدى خصائص سوق العمل والبطال حالة تتعلق بالشخص.²

ف نجد الديوان الوطني للإحصاء في الجزائر، يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:

- ان يكون سنه بين 15 سنة و 64 سنة؛

¹ - عبد الكامل خالدي، جمال الدين يخلف، التجربة الجزائرية في محاربة افة البطالة وتأثيرها عن الامن الاجتماعي، الجزائر 2018، ص 934-935.

² - مسعود قريمس، محمد عليّة، سياسة منحة البطالة والاستقرار الاجتماعي والسياسي، الجزائر 2019، ص 79.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

- اثناء إجراء التحقيق الاحصائي يجب ان يكون عاطل عن العمل ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة اجراء التحقيق؛
- أن يكون في حالة بحث عن عمل.
- أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك؛¹

كما تعرف البطالة على انها "حالة شخص راغب في العمل وقادر ومصرح برغبته ولا يجده"²؛

كما تعرف ايضا انها حالة وجود الشخص البالغ بدون وظيفة وبدون الدخل اللازم لمواجهة الاحتياجات الاقتصادية مستقبلا.

- كما يعرف الاقتصاديون البطالة بأنها مقدار الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم عند مستويات الاجور السائدة في سوق العمل وذلك خلال فترة زمنية معينة.

هذا التعريف والتعاريف المشابهة له عادة ما تستعمل كتحديد للبطالة وفي الواقع تحديدات للبطال وليس للبطالة ولا شك أن الأمر بين الاختلاف ولكن كثير من المراجع وحتى المتخصصة منها لا تفرق بين تعريف البطال على اعتبارها حالي تتعلق بالشخص والبطالة على اعتبارها احدى خصائص سوق العمل.

¹ - كوتر زيادة، واقع سياسات التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال مخطط خماسي، 2010-2014، اطروحة دكتوراه، جامعة ام البواقي، 2017-2018، ص19.

² - ناصر قايسي، دليل مصطلحات علم الاجتماع تنظيم وعمل ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص25.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

المطلب الثاني: أنواع البطالة

انواع البطالة كثيرة و متنوعة ، نذكر البعض منها في ما يلي:

1/البطالة الاحتكاكية: تنشأ نتيجة تعطل بعض الافراد أثناء بحثهم عن وظائف أفضل حيث يترك بعض الافراد العمل مؤقتا لممارسة أنشطة أخرى (السفر، الدراسة)، عندما يقرر هؤلاء الاشخاص العودة مرة أخرى إلى سوق العمل، فإن ذلك يتطلب مرور بعض من الوقت حتى يتمكنوا من إيجاد الوظائف المناسبة لهم.¹

2/البطالة الهيكلية: يقصد بها ذلك التنوع من التعطل الذي يصيب جانبا من قوة العمل، بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي، مما ينتج عنه وجود حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل، وتحدث البطالة الهيكلية بسبب تغير في هيكل الطلب على السلع والمنتجات أو التغيرات في سوق العمل نفسه.²

3/البطالة المقتنعة: هي تلك الحالة التي يمارس فيها الشخص عملا لوقت أقل من وقت العمل المرغوب، و في معناها الواسع وجود جماعة من الناس يعملون لساعات عمل أو أيام أقل مما هو مطلوب، فيكون إنتاجهم عادة أقل من الاعمال الاخرى.³

4/البطالة شبه المقتنعة: حيث تكون قيمة ما ينتجه العاملون والموظفون أقل من قيمة الاجور المدفوعة إليهم.

5/البطالة الدورية: هي البطالة الناجمة عن تقلب الطلب الكلي في الاقتصاد حيث يواجه الاقتصاد فترات من انخفاض الطلب الكلي مما يؤدي إلى فقدان جزء من القوة العاملة لوظائفها

¹-سميرة العابد، زهية عياز، مرجع سبق ذكره، ص75.

²- رحيمي عيسى واخرون، ظاهرة البطالة، مفهوما، اسبابها، واثارها، محلية ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، جامعة

الشادلي بن جديد، الطارف، 2018 ص147

³- رحيمي عيسى، مرجع سبق ذكره، ص146.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

وبالتالي إرتفاع نسبة البطالة في الاقتصاد الا ان هذه النسبة تبدأ بالانخفاض عندما يبدأ الطلب الكلي بالارتفاع مجددا.¹

6/البطالة السافرة: يقصد بالبطالة السافرة حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الافراد القادرين على العمل والباحثين عنه عند مستوى الاجر السائد دون جدوى، ولهذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل لفترة قد تطول أو تقصر حسب ظروف الاقتصاد القومي.²

7/البطالة الاختيارية: هي الحالة التي يكون فيها المرء عاطلا عن العمل بارادته اما لعزوفه عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ أو بتقديم استقالته من عمل سابق، أو أنه يبحث عن عمل أفضل ذو أجر أعلى.

8/البطالة الاجبارية (القسرية): يقصد بها الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري، أي دون ارادته أو اختياره، وتحدث في حالة تسريح العمال بشكل قسري مع ان العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الاجر السائد، وقد تحدث عندما لا يجد الوافدون الجدد لسوق العمل فرصا للعمل رغم بحثهم الجدي عنه وقدرتهم عليه وقبولهم لمستوى الاجر السائد وهذا النوع من البطالة يسود بشكل واضح في مراحل الكساد الدوري في الدول الصناعية أو في حالة خصخصة الشركات والمنشآت العامة في الاقتصاد القومي.³

9/البطالة الموسمية: هي البطالة الناجمة عن التغيرات الموسمية في النشاط الاقتصادي انخفاض الطلب الكلي في بعض القطاعات كالزراعة مثلا مما يؤدي إلى فقدان الافراد لعمالهم في هذا القطاع مؤقتا.

نلاحظ مما سبق وجود تشابه و ترابط في بعض من خصائص انواع البطالة.

¹ - د-عبد الكامل خالدي، مرجع سبق ذكره، ص936.

² - رحيمي عيسى، مرجع سبق ذكره، ظاهرة البطالة، ص146.

³ - البطالة، معهد الدراسات المصرفية، السلسلة السادسة، العدد3، الكويت 2013، ص2-3.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

المطلب الثالث: أسباب البطالة

العوامل المؤدية للبطالة كثيرة و متنوعة نذكر البعض منها في ما يلي :

1-النمو الديموغرافي:

ان إرتفاع نسبة الكثافة السكانية يمكن أن يؤثر على نسبة البطالة بطرق مختلفة، بحيث يمكن أن تزيد من فرص العمل وتوفر المزيد من الوظائف، كما قد تؤدي إلى إرتفاع نسبة البطالة بسبب زيادة عدد الوافدين الجدد لسوق العمل ومنه اختلال التوازن بين العرض والطلب على العمل مما يعرقل التنمية الاقتصادية وزيادة الفقر إضافة إلى تزايد الضغط على الخدمات الأساسية الاجتماعية مثل الصحة والسكن.

2-التوزيع الجغرافي للسكان:

تعاني الجزائر من اختلال في توزيع السكان وكثافتهم في مناطق مختلفة، فكلما اتجهنا من الساحل إلى الجنوب ومن الشرق إلى الغرب تناقصت الكثافة الفعلية، إن هذا التباين في التوزيع الجغرافي أدى إلى ظهور نسبة البطالة في التجمعات السكانية الكثيفة مما أدى إلى الطلب المتزايد على الخدمات الاجتماعية كما وضع ضغوطا على المنشآت الانتاجية ومن ثم حدوث خلل في سوق العمل الجزائري.¹

3-انخفاض أسعار المحروقات:

ان الاقتصاد الجزائري يعتمد على مداخيل البترول، بحيث أي تغيير في أسعار هذا الاخير يؤثر على الوضع الاقتصادي للبلاد، وخير مثال على ذلك أزمة 1986 التي كانت سببا رئيسيا في خلق أزمات اقتصادية للدول المنتجة للنفط فقط عرف الميزان التجاري لدول الاوبك خسارة قدرت ب127 مليار دولار للفترة(1982- 1985) كما تراجعت العائدات البترولية لدول الاوبك لفترة(1982- 1986) حيث بلغت 134 فكانت الدول المنتجة للنفط

¹- د، عبد الكامل الخالدي، مرجع سبق ذكره، ص940.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

ذات الطاقة الانتاجية المحدودة المتضرر الاكبر في هذه الحالة لانها تعتمد على النفط كمصدر رئيسي،¹ مما أدى إلى انكماش اقتصادي وتقليص حجم الاستثمارات التي تؤدي بدورها إلى نقص مناصب العمل ومنه ارتفاع نسبة البطالة.

4-عدم التنسيق بين التعليم، التدريب وسوق العمل:

ان عدم التنسيق بين التعليم وسوق العمل له تأثير سلبي على فرص العمل والتوظيف قد يؤدي عدم توفر المهارات المطلوبة في سوق العمل إلى صعوبة إيجاد وظائف مناسبة ومنه زيادة معدلات البطالة كذلك زيادة المعروض من الخريجين عن حاجة سوق العمل وعدم التجانس في هيكله بحيث هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في التخصصات الاخرى.

5-قوانين العمل وتشريعاته:

"إن محتوى التشريعات الخاصة بقانون العمل قد اسهمت بطريقة مباشرة في إرتفاع معدلات البطالة في التشريع الصادر سنة 1990 بحيث ان محتواه له علاقة بالتزامات الجزائر اتجاه الهيئات والمنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية وكان الامر كذلك بالنسبة إلى المبادئ الاساسية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية (اتفاقية 1998)، والحرية النقابية للعمال وارياب العمل (اتفاقية 1981)، فمن المسلم به أن الانتقال من نظام القانون الاساسي والتنظيمي إلى قانون اتفاقية العقود الجماعية لتسيير علاقات العمل أمر يدل على تغير سياسة التوظيف بحيث صار انتقال العمال من درجة إلى أخرى يرتبط بعوامل شكلية بعيدة عن حسابات المهارة والكفاءة، ويضاف إلى ذلك الاجور التي تتحدد وفقا لهذه التشريعات بصرف النظر عن حسابات الكفاءة الانتاجية، الامر الذي أدى إلى انخفاض إنتاجية العامل في القطاع الحكومي وقطاع المؤسسات الاقتصادية العمومية كما أن نظام الاجور في القطاع الخاص اتسم بالجمود

¹ - د، العجاج فاطمة الزهراء، د، قليل زينب، اثر تقلبات اسعار البترول على الاقتصاد الجزائري، دراسة قياسية للفترة 1986-2016، مجلة اقتصاد المال والاعمال، العدد02،الجزائر، جوان2019، ص512.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

مما جعله مسؤولاً عن تزايد البطالة، وبروز ظاهرة البحث عن أعمال إضافية، عن الدخلاء الجدد لسوق العمل وتزايد معدلات البطالة.¹

6- استخدام الآلات الحديثة في عملية الإنتاج:

ان استخدام الوسائل الحديثة وارتفاع مستوى التكنولوجيا أدت إلى زيادة الإنتاج والمنفعة الاقتصادية بتقليل من نفقة الدخل للعمال، إضافة إلى ارتفاع نسبة البطالة.

7- تدهور التبادل التجاري الدولي:

في ظل الظروف الراهنة، الحرب الروسية الأوكرانية، والحرب الفلسطينية والوضع الأمني الغير مستقر الذي شهدته معظم دول العالم، أدى إلى اختلال في النشاط التجاري الدولي، باعتبار أي خلل أو انكماش في أحد أطراف التبادل يؤدي إلى انخفاض نمو الناتج المحلي للدول أي تناقص الواردات وبالتالي ازدياد الركود الاقتصادي العالمي الذي يؤثر بدوره على مستوى الدخل الوطني ومنه قطاع التشغيل.

المطلب الرابع: الآثار المترتبة عن البطالة

تعاني معظم دول العالم من مشكلة البطالة، مما يشكل تهديد للاستقرار الاجتماعي و السياسي وتدهور الأوضاع الاقتصادية والسياسية ذلك لما ينتج عنها من آثار سلبية على الفرد والمجتمع.

وفيما يلي توضيح لبعض هذه الآثار:

للبطالة العديد من الآثار يمكن تصنيفها ضمن آثار اقتصادية وأخرى اجتماعية وسياسية:

1- الآثار الاقتصادية:

• ظهور الكساد للسلع الموجودة في السوق لغياب القدرة الشرائية للأشخاص العاطلين عن

العمل؛²

¹ - د، عبد الكامل الخالدي، مرجع سبق ذكره، ص 939.

² - حيمور مصطفى، مرجع سبق ذكره ص 15.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

- سوء استغلال الموارد البشرية المتاحة وهدر لطاقات وقدرات المجتمع حيث يعتبر اليد العاملة ثروة. فقلة الفئة العاملة يؤدي إلى قلة الانتاج أي إرتفاع في أسعار السلع وتراجع القدرة التنافسية للمنتجات المحلية مع المنتجات الاخرى في الاسواق الخارجية؛ لذلك لابد من الاستغلال الامثل لهاته الطاقات.
- انخفاض إيرادات الدولة نتيجة انخفاض حجم الضرائب على الدخل وذلك لوجود عدد هائل من العاطلين عن العمل؛
- انخفاض مستوى الدخل القومي والناجم القومي بتضييع الطاقات الانتاجية هباءا وبالتالي ضياع الموارد ونقص في الدخلين القومي والناجم المحلي؛
- ضعف القدرة الشرائية للأفراد.

2- الآثار الاجتماعية:

- تأخر سن الزواج: البطالة سبب رئيسي لتأخر سن الزواج، ذلك لعجز الافراد على تغطية التكاليف و توفير سكن و توفير راتب لإعانة الأسرة.
- التفكك الاسري: في الحالة التي يكون فيها رب الاسرة عاطلا عن العمل يزيد الضغط النفسي على باقي الأفراد مما يؤدي الى تدهور العلاقات او التفكك في بعض الحالات .
- زيادة حجم الفقر: تمثل البطالة السبب الاول للفقر، الذي بدوره يؤدي إلى العديد من الآفات الاجتماعية.

- ممارسة العنف والجريمة: البطالة من العوامل التي تقود إلى السلوك الاجرامي سواء كانت لوحدها أو مع عوامل أخرى، إذ تعتبر البطالة في بعض المواقف جريمة في حد ذاتها .وتشير بعض الدراسات إلى أن البطالة من العوامل المسببة للجريمة لانها تشمل عدة عناصر انحرافية مثل عدم استقرار العلاقات الاجتماعية للفرد العاطل عن العمل وابتعاده عن المجتمع نتيجة شعوره بالوحدة والعزلة مما يترتب على ذلك ظهور حالة Anomie التي يطلق عليها روبرت ميرتون اللامعيارية الاجتماعية، وهذا ما اثبتته العديد من الدراسات الميدانية من بينها

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

دراسة (عجوة عاطف عبد الفتاح 2006) التي تبحث عن البطالة وعلاقتها بالجريمة في الوطن العربي والتي توصلت إلى أن البطالة من العوامل المحددة للسلوك الاجرامي.

-الهجرة الشرعية وغير الشرعية: تحدث الهجرة بسبب الظروف الصعبة التي يعيشها الفرد في وطنه، الذي يكون في معظم الحالات شاب بطال يعاني من عدة مشاكل اقتصادية واجتماعية وضغوطات نفسية دفعت به إلى الهجرة قصد إيجاد عمل يضمن له حياة كريمة ؛

-التأثير على التحصيل الدراسي للابناء: ان بطالة الاولياء تؤدي الى صعوبة توفير الظروف المناسبة لهم مما ينتج عنه توقفهم عن الدراسة في اغلب الاحيان؛

3-الاثار السياسية:

- ضعف الشعور بالانتماء والوطنية لمعظم العاطلين عن العمل؛
- عدم الاستقرار الاجتماعي يولد عدم الاستقرار السياسي والامني في البلاد؛
- قيام العاطلين بأعمال تهدد الاستقرار السياسي الداخلي؛
- احتمال ظهور التطرف والارهاب؛
- ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني.¹

¹ - رحيمي عيسى، ظاهرة البطالة مفهومها، أسبابها و آثارها، مجلة ارتقاء للبحوث و الدراسات الاقتصادية، الجزائر، 2018ص150.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

المبحث الثاني: مؤشرات والنظريات المفسرة للبطالة

تطرقت العديد من المدارس الاقتصادية الى دراسة موضوع البطالة و تحليل ابعاده و مؤشراتته و هذا ما سنطرق اليه في هذا المبحث

المطلب الاول: أبعاد مشكلة البطالة

للبطالة أبعاد متعددة تؤثر بغيرها ومن أهم هذه الابعاد نذكر مايلي:

1. البعد الاجتماعي

تعد التغيرات الاجتماعية التي تطرأ على المجتمع من أهم العوامل التي تؤدي إلى ظهور مشكلة البطالة ومن بينها هجرة أهل الريف إلى المدينة قصد البحث عن حياة اجتماعية أفضل، مما يؤدي إلى ظهور مجتمعات عمرانية عشوائية يقطنها عدد كبير من السكان بقدر يزيد عن احتياجات العمالة في تلك المدن . حيث تظهر مشكلة البطالة وتنتشر بعض الجرائم منافية للعادات والتقاليد كالتعدي عن الآخرين والتعدي على أملاك الدولة، حيث يسيطر على الشباب البطال الشعور بالفشل مما ينعكس بالسلب على علاقته بالمجتمع ويتولد لديه الشعور باليأس عن إمكانية تحسن حالته في المستقبل وبالتالي تقل مقاومته النفسية والاجتماعية للتحدي الذي فرضته البطالة.

2. البعد الاقتصادي:

ان عدم قدرة الافراد على إيجاد فرص للعمل هي اهدار كبير للطاقات التي بإمكانها أن تساهم في الانتاج وبالتالي حرمان المجتمع من السلع، إضافة إلى ان تركيز الاستثمارات في مناطق محددة تساعد على الهجرة إليها أي إرتفاع نسبة البطالة.

ان البعد الاقتصادي لمشكلة البطالة هو الجذور الحقيقية للمشكلة.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

3. **البعد الامني:** يعد البعد الامني ضمن أخطر أبعاد البطالة، حيث يهدد استقرار المجتمع لارتباط الافات الاجتماعية والجرائم ارتباطا وثيقا مع البطالة، فكلما ارتفعت نسبة البطالة ارتفع الخطر مما يؤدي إلى زعزعة الامن الداخلي.

4. **البعد السياسي:**

الشخص العاطل عن العمل يكون في حالة نفسية غير مستقرة مما قد يؤدي إلى انضمامه إلى تيارات سياسية مختلفة و سهولة استغلاله من طرف زعماء هذه التيارات للمناهضة ضد النظام مما يهدد الامن السياسي للبلاد.

لهذا تشكل البطالة تهديدا اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا وامنيا للمجتمع.

المطلب الثاني: مؤشرات البطالة وكيفية قياسها

تقاس البطالة في كل بلد حسب عدة مؤشرات ووفق عدة محددات تتمثل في مايلي:

اولا: مؤشرات البطالة

تتمثل مؤشرا البطالة في ما يلي:

1. **معدل البطالة:**

يعرف على أنه النسبة بين عدد العمال العاطلين على العدد الكلي للعمال المشاركين في القوى العاملة.

ويعد هذا الأخير مقياس للبطالة ومؤشرا لها في الوقت نفسه.

ويحسب كالاتي:

معدل البطالة = عدد العاطلين عن العمل / اجمالي القوة العاملة * 100

بحيث القوة العاملة = العاملين + العاطلين عن العمل

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

ويختلف أسلوب قياس معدل البطالة من دولة إلى أخرى، وتتمثل أوجه الاختلاف في ما يلي:

-الفئة العمرية؛

-الفترة الزمنية المحددة للعمل؛

-اختلاف البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة.

"في الحالة التي يكون فيها معدل البطالة صغيرا فهذا يدل على أن سوق العمل قريب من

التشغيل الكامل. أما إذا كان كبيرا فيعكس حالة من الاختلال وعدم استقرار سوق العمل.

إن هذا المعدل يعكس نسبة المجموعة التي تكون في وقت معين راغبة في العمل لكنها لا

تجد الفرصة، لكنها بالضرورة لا تعطي أي فكرة عن الضيق الاقتصادي الذي يعانيه أفراد هذه

المجموعة وذلك لعدة أسباب.

-هذا المعدل لا يأخذ بعين الاعتبار الذين لا يبحثون عن عمل أو الذين توقفوا عن البحث بعد

أن يئسوا من الحصول على وظيفة فهؤلاء الأفراد ليسوا مضمنين في عدد العاطلين.

-احصائيات البطالة لا تفيدنا عن مستويات كسب العمل الخاص بالأفراد العاملين، و عما إذا

كانت هذه المستويات تزيد على حد الفقر أم لا.

-ينتمي العديد من العمال العاطلين إلى أسر بها أكثر من عامل يحقق دخلا، فكثيرا منهم من

الشباب و هم عادة ليسوا بالعائل الأول للأسرة.

-الكثير من العمال العاطلين يحصلون على دعم للدخل خلال فترة تعطلهم من العمل، سواء

تعويضات حكومية للبطالة أو مدفوعات داعمة من هيئات خاصة.

-بيانات معدل البطالة تقدم لنا معلومات عن النسبة العاطلة من القوة العاملة ولا تعطينا أي

فكرة عن النسبة العاملة من السكان، إنما معدل العمالة أو معدل الشغل هو الذي يعطينا فكرة

عن هذه النسبة.¹

¹-د/البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقتها في تفسير سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد السادس، الجزائر، ص182.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

الجدول رقم (01): معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2019-2022

السنة	2019	2020	2021	2022
معدل البطالة	11.4	14.2	12.7	15.3

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

2. مؤشر العمالة:

مؤشر العمالة = عدد البطالين الأكثر من سنة/العدد الكلي للبطالين

3. مؤشر الاكتفائية:

يمثل الأصناف المختلفة من المجتمع الذين يعانون من البطالة بشكل أكبر

مؤشر الاكتفائية = نسبة البطالة من الصنف X/نسبة البطالة الاجمالية

4. قابلية الانجراف:

هي قياس نسبة الأفراد العاطلين عن العمل مستقبلا.¹

ثانيا: محددات البطالة

تتمثل محددات البطالة في:

1- حجم السكان الاجمالي:

زيادة النمو الديمغرافي يعني زيادة عدد الأفراد النشطة اقتصاديا وبالتالي زيادة عرض العمل مما يؤدي إلى زيادة حجم البطالة ومعدلها.

2- حجم النفقات العمومية:

¹ بلعربي أسماء ، واقع سياسة الادمج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة، على الادمج المهني بمدينة بسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2013/2014

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

يعد الانفاق العام أحد أهم العوامل المؤثرة على الأداء الاقتصادي، حيث تسعى الدولة إلى حسن استخدامه وتخصيصه بما ينعكس ايجابا على توفير الموارد المالية اللازمة وخلق مناصب شغل جديدة.

3- الناتج المحلي الاجمالي:

يمثل كل السلع والخدمات النهائية المنتجة في بلد ما في فترة زمنية ما.

4- معدل التضخم:

في حالة الرواج الاقتصادي يزداد الطلب الكلي وترتفع مستويات الأسعار، إضافة إلى زيادة الطلب على العمل وارتفاع مستوى التشغيل والعكس.

حيث يزداد معدل البطالة مع ارتفاع معدلات التضخم.¹

المطلب الثالث: النظريات المفسرة للبطالة

تعد البطالة ظاهرة عالمية تمس معظم دول العالم بمختلف أنظمتها الاقتصادية فلا يمكن انكار وتجاهل المدارس التي حاولت دراسة هذه المشكلة وتحليلها. وعليه سنقوم بعرض مختلف النظريات المفسرة للبطالة. التي تنقسم إلى نظريات تقليدية وأخرى حديثة.

أولاً: النظريات التقليدية

1. المدرسة الكلاسيكية:

ظهرت النظرية الكلاسيكية لأول مرة في بريطانيا في نهاية القرن الثامن عشر، وظلت أفكارها مقبولة لدى علماء الاقتصاد حتى العقد الثالث من القرن الماضي (أزمة الكساد العالمي)، حيث أن تحليل هذه النظرية لمشكلة البطالة هو تحليل على المدى الطويل حيث يرى المفكرون

¹ رحيمي عيسى، نرجع سبق ذكره ، صفحة 152

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

الكلاسيكون أن النمو السكاني وتراكم رأس المال ونمو طاقته الانتاجية له تأثير بالغ على البطالة، حيث تركز النظرية على ثلاث فرضيات ضمنية وهي:

-فرضية تجانس وحدة العمل: يرى الكلاسيكي أن تحقيق التناسق في عنصر العمل أمرا ضروريا لأن كل منصب عمل يتوقف على متطلبات محددة وضرورية لانجاز عمل معين فيه ومستوى المهارة والكفاءة يسمح بالتفرقة بين الأجراء؛

-حرية حركة عنصر العمل والمفاوضة الحرة لعقود العمل؛

-وجود الشفافية في سوق العمل مع وجود إعلام حر في هذا الميدان حتي يسمح للمنتج بإمكانية الالتقاء على مستوى السوق لتحديد شروط العمل.

يرى الكلاسيكي أن الاقتصاد يتوازن دائما عند مستوى التشغيل الكامل أي لا مجال لوجود بطالة. وفرق بين نوعين من البطالة هما البطالة الاختبارية اخرى اجبارية، ويرى أن سوق العمل يلجأ تلقائيا دون تدخل خارجي في مرونة الأسعار والأجور تحقيق العدالة الكاملة عند وضع التوازن وبالتالي فإن حالة سوق العمل الحرة لا توجد بطالة اجبارية فإذا وجدت فلا بد أن تكون اختيارية، و أن السبب الأساسي لاستمرار بطالة في سوق العمل هو تدخل الحكومة أو النقابات العمالية بفرض حد أدنى للأجور من أجر التوازن.¹

2. المدرسة الكلاسيكية الحديثة:

جاءت كرد فعل للمدرسة الكلاسيكية ومواكبة لتطور الرأسمالية، وترتكز على الحرية الاقتصادية وسيادة التشغيل الكامل وفقا لقانون ساي "كل عرض سلعي يخلق طلبا مساويا له". عند مطابقة هذا القانون في سوق العمل نجد زيادة عرض العمل يقابله بطالة مساوية له، مما يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي وزيادة ارتفاع الكمية المطلوبة من العمل.²

¹نوا بن فايزة، إشكالية البطالة دور مؤسسات سوق العمل في الجزائر (1990-2005)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في

العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و الستسير قسم العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، -2009ص16

²-اسماعيل بن علاق، أثر الاستثمار المباشر في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2014، مذكرة مقدمة نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية،جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015، ص68.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

التوازن في سوق العمل: هو الصيغة التعريفية للمدرسة النيوكلاسيكية التي تعتمد على عدة فرضيات، أهمها ما يلي:

- مرونة الأسعار؛

- المنافسة الكاملة في سوق العمل مع حرية انتقال اليد العاملة داخل وخارج السوق؛

- تجانس عنصر العمل؛

- المرونة التامة للأجور وعليه اختفاء البطالة الاجبارية.

فالبطالة المدرسة هي بطالة اختيارية، فكل فرد راغب في العمل عن مستوى معين من الأجر يمكنه الحصول على وظيفة.

فالمدرسة الكلاسيكية والنيوكلاسيكية ترفض وجود بطالة اجبارية في الاقتصاد.

3. النظرية الماركسية:

يرى ماركس أن قيمة السلعة تكون وفق العمل المبذول لانتاجها ويرى أن لكل سلعة قيمتين: استعمالية وتبادلية وهو ما ينطبق على العمل كسلعة.

ويتحدد الأجر الطبيعي بكمية العمل اللازمة لانتاج وسائل العيش الضرورية لاستمرار الطبقة العاملة وتجديد قوة عملها.

كما يرى أن عدد من العاملين يمنع ارتفاع الأمور عن الحد الأدنى الكافي للبقاء، فالمحرك الأساسي لهيكل سوق العمل وفقا للنظرية الماركسية هو حجم الاستثمارات، فزيادتها يزداد الطلب على العمل وتنخفض البطالة.¹

4. النظرية الكينزية:

¹ - عبد الغني دادن، محمد عبد الرحمن بن كجين، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، العدد 10، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2012، ص 176.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

جاءت هذه النظرية لانتقاد كينز للنظريات السابقة حيث رفض فكرة أن الاقتصاد في حالة توازن مع حالة التشغيل الكامل.

وأقر أن الاقتصاد يكون في حالة توازن في 3 حالات:

أ/التوازن الناقص: يتحقق عن مستوى أدنى من التشغيل الكامل.

أما البطالة فتكون اجبارية وليست اختيارية عكس ما يعتقد الكلاسيكون، وهي الوضعية الطبيعية وفقا لكينز

ب/التوازن المثالي: يتحقق عند مستوى التشغيل العام، التي تعتبر حالة طبيعية بالنسبة لكلاسيك وحالة مؤقتة بالنسبة لكينز.

ج/التوازن الزائد: هو التوازن الذي يكون فيه أكثر من التشغيل الكامل، وتعد حالة مؤقتة أيضا وفقا لكينز، حيث افنقد فكرة الحرية الاقتصادية وعدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي وينادي بتدخل الدولة لتعديل الأوضاع.¹

ثانيا: النظريات الحديثة

1. نظرية رأس المال البشري:

تعتبر هذه النظرية كفرع جديد للتحليل النيوكلاسيكي، حيث يعد بيكر أحد مؤسس هذه النظرية خلال الستينات، حيث تركز على العنصر البشري وأهميته في عملية الانتاج.

ويقصد برأس المال البشري كافة المهارات التي يكتسبها الفرد ويعمل بها في النشاط الاقتصادي قصد تحقيق أقصى عائد ممكن.

وتقوم هذه النظرية على عدة نظريات:

¹بن شويب نور الدين، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في انتشار ظاهرة البطالة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسم العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة 8ماي 1945، قالمة، 2016، ص66.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

- أن كل استثمار في رأس المال البشري يؤدي إلى ارتفاع القدرات الانتاجية للفرد، والتعليم مرتبط بمتطلبات السوق؛

- إضافة إلى وجود نوعين من الأفراد:

أفراد ذو قدرات تدريبية عالية وأفراد دون مؤهلات تعليمية وهم في بطالة إجبارية.

تعتبر هذه النظرية التي اهتمت بالموارد البشري وتدريبه وتعلمه استثمار وليس انفاق حيث أنه يمثل مورد لا يقل أهمية عن باقي الموارد.

2. نظرية البحث عن عمل:

ترجع صياغتها الى مجموعة من الاقتصاديين من أمثال "قبليس، خوردين، هان... حيث استطاعت هذه النظرية في السبعينيات أن توفر اضافة مهمة لمختلف مظاهر سوق العمل حيث تسعى الى ادخال بعض الحقائق في النموذج النظري لسوق العمل كاسقاط فرضية أساسية من فرضيات النموذج الكلاسيكي لسوق العمل و هي المعرفة التامة بأحوال السوق و توفر المعلومات الكافية المتعلقة بمناصب العمل و الأجور فهي صعوبة توفير المعلومات، مما يدفع الافراد للسعي من أجل الحصول عليها و لونسبيا.

من فرضياتها ما يلي:

- أن الباحث عن العمل على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.

- الافراد العاطلين هم أوفر حظا في الحصول على المعلومات من خلال حركتهم المستمرة و اتصالاتهم الدائمة بأرباب العمل مقارنة بالأفراد العاملين.

- حد أدنى للأجور. لا يقبل العاطل عن سعر أدنى منه. "أجر القبول".

وبالتالي فان هذه النظرية نرى أن البطالة السائدة اختبارية، ناتجة عن سعي العامل للحصول على أجر أفضل و فرص عمل أكثر ملاءمة.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

- و ساعدت نماذج البحث عن عمل في تفسير مده البطالة، خاصة الشباب الداخلين في سوق العمل. فنظرا لانعدام خبرتهم بأحوال السوق تزداد حركتهم، مما يزيد من حدة البطالة في أوساطهم اثناء تنقلاتهم.¹

المطلب الرابع: آليات مكافحة البطالة

تعد البطالة قضية مهمة لجميع الدول لما لها من آثار سلبية على الفرد والمجتمع والاقتصاد ككل وتسعى جاهدة للقضاء عليها بمختلف الأساليب وقد تبنت الجزائر عدة طرق من أجل ذلك، مما استلزمها انشاء وتوفير مجموعة من الأجهزة والبرامج الخاصة بعملية التشغيل والتي يمكن ذكرها فيما يلي:

1. برنامج تشغيل الشباب (PEJ):

تم وضع هذا البرنامج في الفترة (1987-1989) للشباب اللعاطلين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و27 سنة وذلك من أجل تشغيل مؤقتا في ورشات منظمة من قبل الوزارات المختلفة بقطاع الفلاحة، الري والغابات وكذا قطاع البناء والأشغال العمومية وذلك من خلال محاولة اقناع للمقاولين بعملية التشغيل على مستوى القطاع العام والخاص بهدف خلق مناصب شغل وبرامج تكوين من أجل خفض نسب البطالة.

2. الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية (ESIL):

أنشئ هذا البرنامج سنة 1990 في إطار جهاز الادماج المهني للشباب (DIP) بهدف تصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب و يتمثل في مناصب شغل مؤقتة للشباب دون مؤهلات حيث يتم ادخالهم في سوق العمل لأول مرة في بعض المناطق من البلاد وفي القطاعات الاقتصادية كالزراعة، الري، الأشغال العمومية، وهي عبارة عن مناصب لا تتجاوز مدتها سنة.

¹-نوا بن فايزة، نرجع سبق ذكره ص27-28.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

3. الأنشطة ذات المنفعة العامة (A G):

هذا البرنامج مخصص للأشخاص الذين بلغوا السن القانوني للشغل ولا يعملون حيث يتم تشغيلهم في ورشات البلديات وفق شروط التشغيل العادي، ويتم الاستفادة من هذه الأخيرة لشخص واحد من كل عائلة بأجر تبلغ قيمته 3000 دج شهريا، وهو حل مؤقت كنوع من التضامن.

4. الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP-HIMO

تم انشاء هذا الجهاز سنة 1997م على أساس القرض الممنوح للجزائر من طرف البنك الدولي للانشاء والتعمير وذلك من أجل معالجة ظاهرة البطالة، ويهدف إلى انشاء أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل المؤقتة خاصة في تلك المناطق التي تكون فيها نسبة البطالة مرتفعة وذلك من أجل توجيههم لسوق العمل من خلال انشاء ورشات في المجالات الاقتصادية كالزراعة، والري، العناية بشبكات الطرقات والمحافظة على البيئة والغابات وذلك بأجر 9037 دج شهريا.

5. عقود ما قبل التشغيل (CPE)

وضع هذا البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم 98-402 المؤرخ في ديسمبر 1998 موجه لإدماج الشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي وخريجي المعاهد المتخصصة في التكوين المهني، ذو مستوى تقني سامي على الأقل والذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، ومن خلال هذا الجهاز يتم توظيف هذه الفئة من الشباب البطال في المؤسسات والادارات، وتكفل الخزينة العمومية بأجورهم لمدة سنة إلى غاية تمكينهم من اكتساب الخبرة المهنية لتسهيل ادماجهم في الحياة العملية، يهدف هذا البرنامج إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق العمل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل.¹

¹ -وردة علوش، دراسة قياسية لأثر الإصلاحات الاقتصادية على البطالة في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاقتصادية، العدد 12، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، ص48.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

6. الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ

وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة، استحدثت الوكالة الوطنية لدعم الشباب عملاً بأحكام المادة 16 من الأمر رقم 96-96-14 المؤرخ في 24/06/1996 من المرسوم التنفيذي رقم 96-96-296 المؤرخ في 1996/09/8¹.

7. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04/14 المؤرخ في 22/01/2004 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني،² حيث يعتبر القرض المصغر من بين الآليات التي اتخذتها الدولة لحل أزمة البطالة فهو بذلك موجه لفئة البطالة أو لأولئك الذين يمارسون عملاً مؤقتاً غير مضمون ولكل من يرغب في خلق مناصب عمل ذاتي بنفسه مما يسمح ببحث وتطوير نشاط منتج للسلع والخدمات.³

8. الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

تعتبر الوكالة للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فبراير 2006 وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي⁴، هذه الوكالة تعمل كوسيط بين عروض وطلبات العمل المسجلة لديها، وتضم فئات مختلفة من المجتمع كحاملتي الشهادات

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئيس الحكومة، مرسوم تنفيذي رقم 96-96-296 يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم الشباب وتحديد قانونها الأساسي، المطبعة الرسمية، الجزائر، 1996، ص12.

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئيس الحكومة مرسوم تنفيذي رقم 04-14 المنضمم القانون الأساسي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، المطبعة الرسمية، الجزائر، 2004، ص8.

³ -زهاري زوايد وآخرون، سياسات التشغيل في الجزائر، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، العدد2، الجزائر، 2018، ص52.

⁴ -نور الدين الشاذلي، هاجر ختال، النظام القانوني للاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ansej، مجلة المفكر، العدد13، الجزائر، فيفري 2016، ص111.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

الجامعية والتقني سامي وخريجي المعاهد وكذلك فئة التعليم الثانوي وأقل وأخيرا الفئة التي ليس لديها أي مؤهل علمي.

9. منحة البطالة:

هي عبارة عن برنامج حكومي جاء للتكفل بالعاطلين عن العمل وإعانتهم وذلك بمنحهم مبلغ مالي كدعم مؤقت حتى يتمكنوا من العثور على وظيفة وذلك وفق عدة شروط وضعتها الدولة.

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

خلاصة الفصل:

ان الأزمة البترولية لسنة 1986 كانت السبب الرئيسي لظهور مشكلة البطالة حيث كان العالم قبل ذلك يشهد رخاءا اقتصاديا ونسب ضئيلة من البطالة خاصة في الدول ذات الاقتصاد الريعي مثل الجزائر. ومنه ظهرت العديد من النظريات المفسرة لهذه المشكلة محاولة معالجتها و الحد من آثارها السلبية التي تهدد الفرد والمجتمع وعليه لجأت الدولة الى انتهاج العديد من السياسات و تطبيق برامج للتشغيل و مكافحة البطالة.

الفصل الثاني: دراسة حالة
الوكالة المحلية للتشغيل لولاية
خنشلة

الفصل الثاني: دراسة حالة الوكالة محلية للتشغيل لولاية خنشلة

تمهيد:

سيتم في هذا الفصل اجراء دراسة تطبيقية على الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM وفرعها في ولاية خنشلة.

حيث سيتم تقديم كليهما و تسليط الضوء على آلية منحة البطالة مع شرح كافة الاجراءات المتبعة للاستفادة منها.

ومنه تم تقسيم هذا الفصل كالآتي:

المبحث الأول: التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل

المبحث الثاني: ماهية منحة البطالة

الفصل الثاني: دراسة حالة الوكالة محلية للتشغيل لولاية خنشلة

المبحث الأول: التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل

من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى الإطار المفاهيمي للوكالة المحلية والوطنية للتشغيل، إضافة إلى مهامها وأهدافها والهيكل التنظيمي الخاص بها.

المطلب الأول: نبذة تاريخية عن الوكالة الوطنية للتشغيل

قبل التعرف على مهام وأهداف الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM نتطرق أولاً إلى نشأة الشركة.

-تنظم النشاطات في سوق العمل في جميع دول العالم من طرف الدولة وذلك عن طريق المرفق العمومي للتشغيل. حيث ظهرت هذه الأخيرة في أواخر القرن 19 بسبب مخاوف الآثار الاقتصادية والاجتماعية للبطالة.

كذلك هو الحال في الجزائر حيث أنشأت الدولة الجزائرية مرفق عمومي للتشغيل والمتمثل في الديوان الوطني لليد العاملة لتسيير مختلف آليات التشغيل.

-أنشأ 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 71_42 المؤرخ في 27 ماي 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة ليتغير اسمه سنة 1990 و يصبح الوكالة الوطنية للتشغيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90_29 المؤرخ في سنة 1990.

الفصل الثاني: دراسة حالة الوكالة محلية للتشغيل لولاية خنشلة

وفي سنة 2006 تم تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع اداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص.

في نهاية سنة 2006، استفادت الوكالة الوطنية للتشغيل من مخطط اعادة التأهيل المخصص لتطوير شبكتها (مختلف وكالات التشغيل التابعة لها سواء كانت ولائية أو محلية) إلى تقوية المهارات الادارية لإطاراتها لاسيما تطوير وسائل التسيير وتقديم الخدمات".¹

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للوكالة الوطنية للتشغيل

الوكالة الوطنية للتشغيل هي الهيئة المسؤولة على تسيير آلية منحة البطالة.

1. الوكالة الوطنية للتشغيل:

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06/77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تعمل تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي.

تلعب الوكالة دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى نطاقها. كما تساعد على تنظيم معرفة سوق العمل الوطني وتطوره تعتبر الأدلة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل.

كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة.

وتعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل المحرك الأساسي لسوق العمل لما تقوم به من تنظيم وتنسيق بين الباحث عن العمل والعارض له.

¹ - الموقع الوطني لوكالة التشغيل تم للإطلاع عليه يوم 25 أبريل 2024 على 11:00 <https://www.anem.dz>

الفصل الثاني: دراسة حالة الوكالة المحلية للتشغيل لولاية خنشلة

كما تقوم بالإشراف على تسيير جهاز منحة البطالة.

2. الوكالة المحلية لولاية خنشلة:

الوكالة المحلية للتشغيل لولاية خنشلة عبارة عن مؤسسة عمومية تلعب دورها في التنظيم بين العرض و الطلب على العمل.

تعتبر هذه الوكالة واحدة من بين الوكالات المتفرعة عن الوكالة الوطنية. يقع مقر الوكالة في ولاية خنشلة بالضبط في طريق العيزار.

ويتبعها عدة ملحقات محلية في كل من "قايس، ششار، بابار، زوي"، يعتمد نشاطها الأساسي على تنظيم سوق العمل وضمان لطالبي العمل و للمؤسسات خدمة توظيف فعالة.

إيماناً بأن رأس المال البشري عامل رئيسي لزيادة القدرة التنافسية والتنمية للشركات.

وفي مايلي بعض المعلومات عن المؤسسة محل الدراسة.¹

الجدول رقم (02): معلومات عن الوكالة المحلية للتشغيل خنشلة

العنوان	طريق العيزار-المدينة الجديدة-
مدير الوكالة	أحمد حيميدي
النشاط	التشغيل
رقم الهاتف	032.72.91.52

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من الوكالة

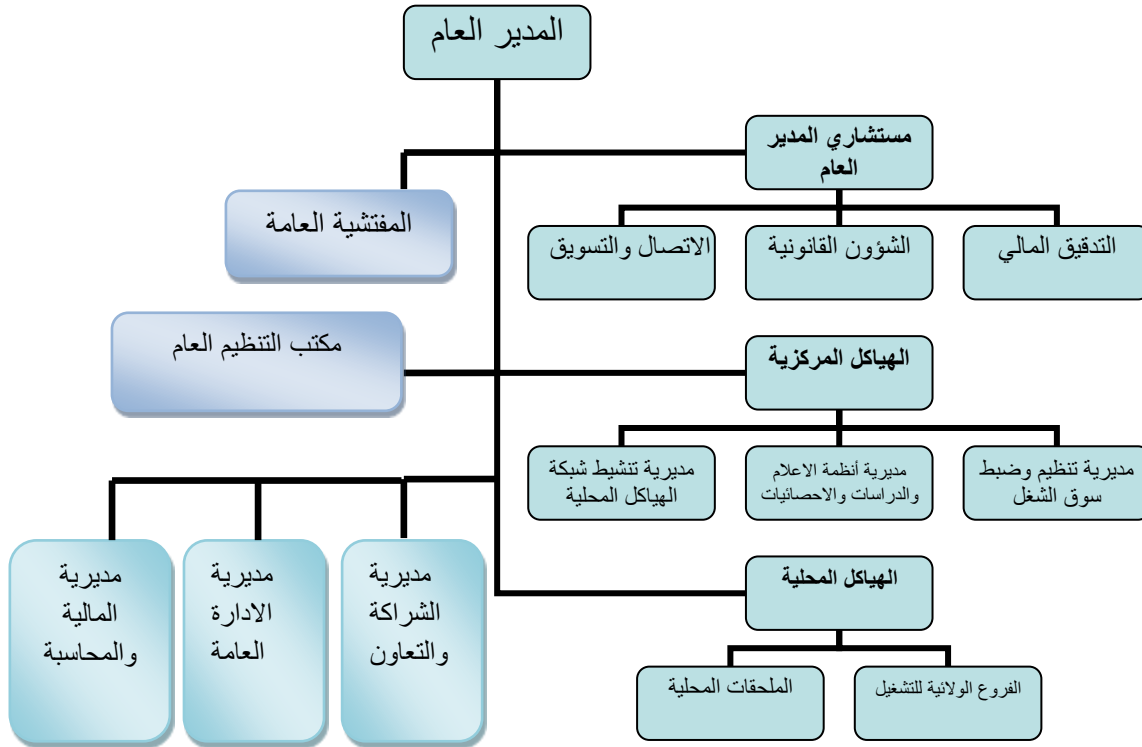
¹ - الموقع الوطني لوكالة التشغيل تم الاطلاع عليه يوم 25 افريل 2024 على 11:14 <https://www.anem.dz>

الفصل الثاني: دراسة حالة الوكالة محلية للتشغيل لولاية خنشلة

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل

يوضح الشكل التالي الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل.

الشكل رقم 01) الهيكل التنظيمي للشركة ANEM



المصدر: الموقع الوطني لوكالة التشغيل

المديرية العامة:

يتمثل دور المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل في تطبيق العلاقات والاستشارات القانونية والمراقبة والتقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هياكلها المركزية واللامركزية.

1. الهياكل المركزية:

1.1. المديرية المركزية:

الفصل الثاني: دراسة حالة الوكالة محلية للتشغيل لولاية خنشلة

-مديرية تنظيم وضبط سوق التشغيل؛

-مديرية أنظمة الاعلام والدراسات والاحصائيات؛

-مديرية تنشيط شبكة الهياكل المحلية؛

-مديرية الشراكة والتعاون؛

-مديرية الادارة العامة؛

-مديرية المالية والمحاسبة.

2.1. المفتشية العامة: يلحق بالمدير العامة ثلاثة مستشارين مكلفين على التوالي بما يأتي:

-التدقيق المالي؛

-الاتصال والتسويق؛

-الشؤون القانونية؛

-مكتب التنظيم العام.

2. الملحقات المحلية للتشغيل:

التي تعبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تقوم باستقبال المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو المستخدمين وتكلف على الخصوص بما يلي:¹

-وساطة في سوق للتشغيل ؛

- تنظيم وتسيير السوق المحلية و كذا التقريب بين عروض وطلبات التشغيل؛

¹ - الموقع الوطني لوكالة التشغيل تم الاطلاع عليه يوم 25 افريل 2024 على 11:30 <https://www.anem.dz>

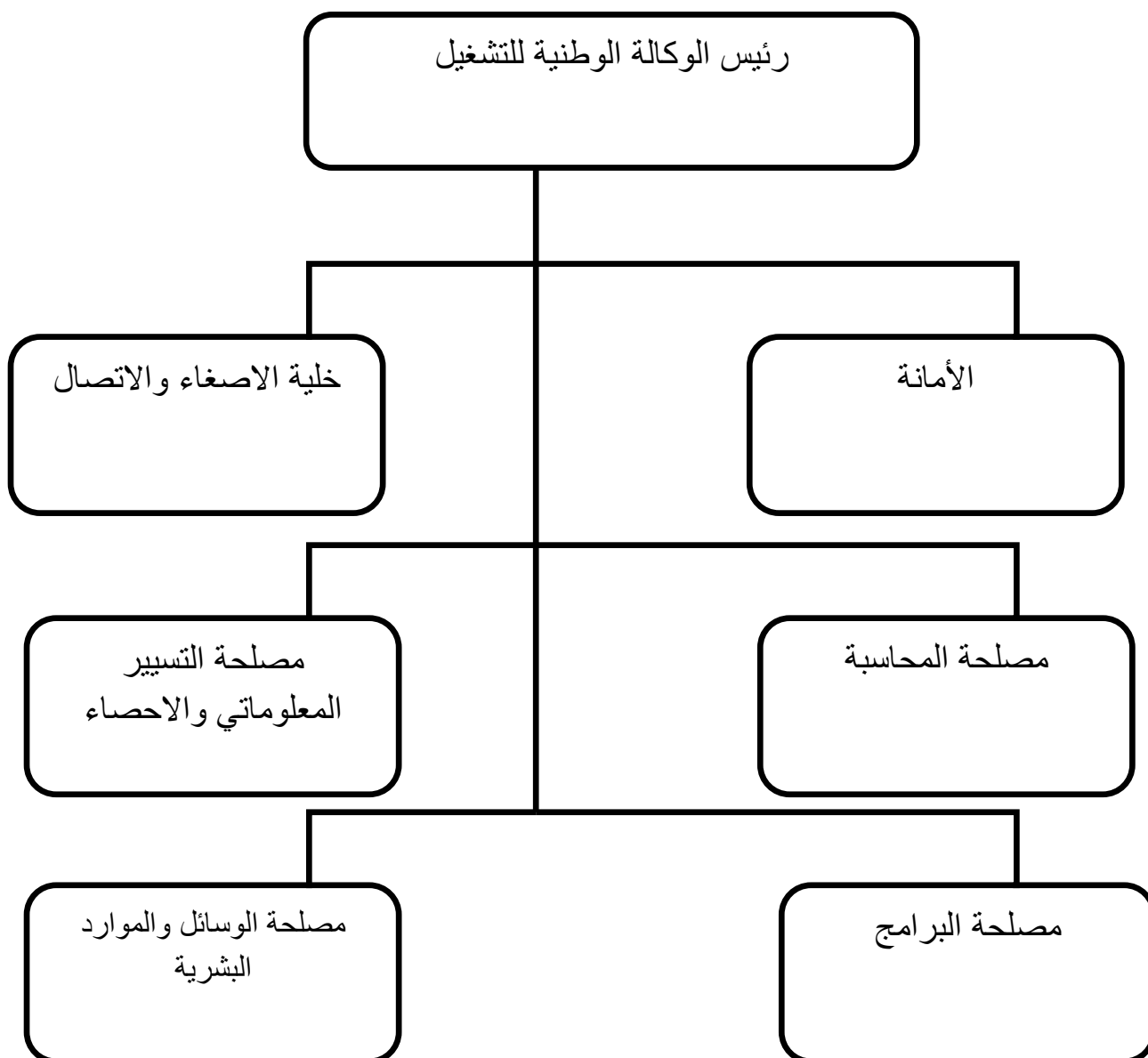
الفصل الثاني: دراسة حالة الوكالة محلية للتشغيل لولاية خنشلة

- تنفيذ الأجهزة والبرامج الوطنية للتشغيل على المستوى المحلي؛
- استغلال كل المعطيات والمعلومات المتعلقة بالسوق المحلية للتشغيل.
- 3. الهياكل المحلية المكونة من الفروع الولائية للتشغيل وملاحق المحلية للتشغيل:
 - "الفروع الولائية للتشغيل: يمتد اختصاصها الإقليمي إلى 58 ولاية وتعد الجسر الممتدين المديرية العامة والملحقات المحلية للتشغيل تكلف ب:
 - ضمان وتسيير سوق الشغل المحلية؛
 - ضمان تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية؛
 - ضمان تسيير واستغلال الشبكة المعلوماتية المحلية؛
 - ضمان الدعم التقني للملحقات المحلية للتشغيل؛
 - المشاركة في تنفيذ أجهزة برامج التشغيل الولائية؛
 - انجاز واستغلال كل المعطيات والمعلومات المتعلقة بالسوق المحلية للتشغيل واعداد تقارير شهرية حول نشاطات الفرع الولائي للتشغيل؛
 - متابعة وتنسيق نشاطات الملحقات المحلية؛
 - دراسة طلبات الموافقات المبدئية للتشغيل اليد العاملة الأجنبية؛
 - ضمان الاصغاء الاجتماعي والاتصال".¹

للإطلاع عليه يوم 27 افريل 2024 على 09:18 <https://www.anem.dz> ت¹

الفصل الثاني: دراسة حالة الوكالة محلية للتشغيل لولاية خنشلة

الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي لوكالة التشغيل لولاية خنشلة



المصدر: من إعداد الطالبتين حسب المعلومات المقدمة من الوكالة

الفصل الثاني: دراسة حالة الوكالة محلية للتشغيل لولاية خنشلة

المطلب الرابع: مهام وأهداف الوكالة

"تنظيم وضعية سوق التشغيل الوطني و تطور اليد العاملة وضمان خدمة فعالة للتوظيف لكل من المؤسسات و طالبي العمل، وتكف الوكالة للتشغيل بما يلي:

-وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة؛

-تطوير آليات جديدة تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها؛

• جمع عروض وطلبات العمل والتنسيق فيما بينها، وتكف بهذه الصفة بما يلي:

-ضمان استقبال طالبي العمل واعلامهم وتوجيههم وتنصيهم؛

-القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها؛

-تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي؛

-تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.

يحق لكل طالب شغل بلغ السن القانوني للعمل أي كان مستوى تأهيله، الاستفادة من التنصيب عن طريق الملحقات المحلية للتشغيل التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، وفقا للعروض الواردة من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ويستفيد من التوجيه والاستشارة والمرافقة والمراقبة في البحث عن الشغل وعن التنصيب".¹

¹ - الموقع الوطني للوكالة الوطنية للتشغيل <https://www.anem.dz> de mars 2024 à 12:30 25

الفصل الثاني: دراسة حالة الوكالة محلية للتشغيل لولاية خنشلة

المبحث الثاني: ماهية منحة البطالة

نظرا لتزايد معدلات البطالة في الآونة الاخيرة اتخذت الجزائر عدة اجراءات للحد منها، وتعتبر آلية البطالة احدى الوسائل المعتمدة لمكافحة هذه الظاهرة.

المطلب الاول: تعريف بمنحة البطالة

"تعد منحة البطالة إعانة خصصها رئيس الجمهورية للعاطلين عن العمل، حيث أعلن عنها في شهر فيفري 2022، على أن يتم صيها في حسابات المستفيدين ابتداءا من شهر مارس، حيث حدد تاريخ صيها يوم 28 من كل شهر، كما أطلقت الوكالة الوطنية للتشغيل منصة رقمية تعرف باسم منحة من أجل تسهيل تنظيم العملية والتي دخلت حيز الخدمة يوم 25 فيفري 2022، حيث تسمح للشباب بالتسجيل الاولي عبر minha.anem.dz وحجز موعد أو تعديله لدراسة الملف وهي مفتوحة على مدار 24 ساعة طيلة أيام الاسبوع".¹

• تعريف منحة البطالة :

منحة البطالة هي برنامج لمرافقة طالبي العمل لأول مرة، و تحفيزهم و التكفل بهم أثناء مرحلة بحثهم عن عمل "الوكالة الوطنية للتشغيل" يحدد المبلغ الذي يتقاضاه المستفيد ب13000 دج "الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية 2022 ص12" و قد تم رفعها الى 15000 دج تطبيقات لقرار رئيس الجمهورية المتضرر رفع قيمة منحة البطالة من 13000 الى 15000 دج شهريا (وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي 2023).²

¹-<https://minha.anem.dz> de 18 mars2024 à 13 :00

²-<https://minha.anem.dz> de 18 mars2024 à 13 :00

الفصل الثاني: دراسة حالة الوكالة محلية للتشغيل لولاية خنشلة

المطلب الثاني: أنواع منحة البطالة

من بين أنواع منحة البطالة نجد المنح التالية:

- **منحة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:** مخصصة للاجراء مسرحين محالين على البطالة نتيجة الظروف الاقتصادية وتلغى المنحة فور عودة البطل للعمل أو إنتهاء عقد العمل محدد المدة؛
- **منحة عقود ما قبل التشغيل:** وتشبه منحة البطالة من حيث المبدأ تمنح لطالبي العمل المبتدئين الغير حاصلين على عقود رسمية في القطاع العام أو القطاع الخاص؛
- **منحة البطالة:** هي مخصصة لفائدة البطالين طالبي العمل المبتدئين غير الحاصلين على عقد عمل.

كل واحدة من بين المنح السابق ذكرها تتعلق بطبيعة البطل، فمنحة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة هي خاصة بالعمال الاجراء المسرحين من العمل لاسباب لا ارادية والثانية متعلقة بأصحاب عقود ما قبل التشغيل غير المدمجين اما منحة البطالة فمخصصة لطالبي العمل المبتدئين.

المطلب الثالث: أسباب إقرار منحة البطالة

تتمثل أسباب اقرار منحة البطالة في:

1. إرتفاع نسبة البطالة:

توجد العديد من الاسباب التي ادت الى ارتفاع نسبة البطالة في الجزائر مثل الثغرات الموجودة في الاليات المعتمدة في سياسات التشغيل وتنظيم سوق العمل، ويعود هذا الارتفاع إلى انخفاض مستويات الاستثمار ، إضافة إلى رفع القيود الجمركية في إطار الاتفاق مع

الفصل الثاني: دراسة حالة الوكالة محلية للتشغيل لولاية خنشلة

الاتحاد الاوروبي مما أدى إلى ترجع مستوى المبادرات المحلية ، كما أن الاستعدادات المتطلبة للانضمام إلى منظمة التجارة العالمية ساهم هو الآخر في خلق جو من الضغط على الاقتصاديات المحلية الناشئة، كل هذا أثر بشكل رئيسي على معدلات البطالة في سوق العمل الجزائري وأيضا ضعف الهيئات الحكومية المكلفة بإدارة سوق العمل.

2. فشل سياسات التشغيل:

لم تحقق سياسات التشغيل الاهداف المتوقعة وتحولت إلى مجرد هياكل بيروقراطية تعني بتقديم أرقام واحصائيات دورية غير دقيقة.

-**العامل الاقتصادي:** تدهور الاوضاع الاقتصادية للدولة مما نتج عنه انخفاض في معدل النمو الاقتصادي، انخفاض الاستثمارات مما نتج عنه تدني مردودية المؤسسات؛

-**العامل الديموغرافي:** ابتداء من الاستقلال شهدت الدولة الجزائرية ارتفاع هائل في عدد السكان فكان هناك اختلال بين النمو الديموغرافي والنمو الاقتصادي، فانفجار النمو السكاني الذي شهدته الجزائر لم تتحكم فيه الدولة، ولم تفكر حتى في نتائجه الا في مرحلة متأخرة ومن النتائج المترتبة عن هذه الاخيرة هي أزمة الشغل حيث أصبح الطلب أكثر من العرض.

3. دعم الاستقرار السياسي والاجتماعي:

لا يمكننا الحديث عن الاستقرار العام مالم يكن هذا الاستقرار شاملا لكافة نواحي الحياة الاجتماعية والسياسية.

-**الاستقرار الاجتماعي:** تهدف آلية منحة البطالة الى خلق حالة من الاستقرار والتوازن في المجتمع، حيث يكون هناك تفاعل إيجابي بين أفرادهم وتوافق في القيم والسلوكيات. يعتبر

الفصل الثاني: دراسة حالة الوكالة محلية للتشغيل لولاية خنشلة

الاستقرار الاجتماعي عنصراً هاماً لرفاهية المجتمع، حيث يسهم في تقليل الصراعات وزيادة الانسجام والتعاون بين أفرادها.

-**الاستقرار السياسي:** يعتبر الاستقرار السياسي جزءاً من الاستقرار الاجتماعي العام فهو جزء لا يتجزأ منه وتوجد العديد من التعاريف للاستقرار السياسي.

عرفه H.LEON بغياب العنف، واستمرار وثبات الحكومات واكتشاف شرعية النظام السياسي وغياب التغيير الهيكلي، عدم اللجوء للقوة والاكراه ويتعلق كذلك بقدرة النظام على إدارة الصراعات والالتزامات الداخلية وتوجيه الالتزامات الخارجية وتلبية المطالب وهو يعكس كفاءته.

المطلب الرابع: الفئات الغير المعنية من منحة البطالة

نتطرق من خلال هذا المطلب إلى الفئات التي شملتهم منحة البطالة و تتمثل فيما يلي:

- زوجات الأسلاك الامنية: لا يمكنهم الإستفادة حتى وإن تم القبول في المنصة فهناك مراقبة أخرى على مستوى مركزي كما قد تم التوقيع على التعهد والتزام من بنوده عدم استفادة الزوج من أي دخل وهذا سيجعلهم معرضون للعقوبات؛
- الطلبة الجامعيين و متربصين التكوين المهني؛
- الاستفادة من عقد في إطار جهاز المساعدة على الادمج المهني DAIP أو CTA؛
- المستفدون من المنح في إطار التضامن الوطني (المنح الجزافية، المطلقة، معاق، أمراض مزمنة)؛
- المستفدون من معاش اوليائهم في إطار الصندوق الوطني للتقاعد CNR؛
- المستفدون من منح التضامن او CNR؛
- الاستفادة من مشاريع NAC، او ANSEJ، ANGEMI؛

الفصل الثاني: دراسة حالة الوكالة محلية للتشغيل لولاية خنشلة

- مزولة الازواج أي نشاط أو امتلاك أي دخل أو أي تأمين.¹

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تم تقديم كل من الوكالة الوطنية للتشغيل و الفرع الولائي للتشغيل لولاية خنشلة.

كما تم التعريف بآلية منحة البطالة و بمختلف أنواعها كما تم تعداد الشروط و الفئات المستفيدة منها و الغير معينة بها .

¹-<https://minha.anem.dz>

الفصل الثالث: آلية سير برنامج

منحة البطالة

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

تمهيد:

سيتم في هذا الفصل التطرق الى مختلف مراحل الاستفادة من منحة البطالة. مروراً الى تقييم هذه الآلية و معرفة انعكاساتها على الاوضاع الاقتصادية و الاجتماعية. و منه تم تقسيم هذا الفصل الى:

المبحث الأول: الإطار القانوني لمنحة البطالة

المبحث الثاني: آفاق منحة البطالة

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

المبحث الأول: الإطار القانوني لمنحة البطالة

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل الهيئة المسؤولة عن تنظيم و مرافق سير آلية منحة البطالة و ذلك مرورا بعدة مراحل و المتمثلة في:

المطلب الأول: الإجراءات التطبيقية للاستفادة من منحة البطالة

من أجل تنظيم آلية الاستفادة من منحة البطالة، أطلقت الوكالة الوطنية للتشغيل منصة رقمية لتسهيل العملية، يمكن من خلالها التعرف على الإجراءات الرسمية والشروط التي تحدد كيفية الاستفادة ، مع توضيح الفئات المعينة و الغير معنية بها. تسمح المنصة لطالبي العمل لأول مرة بالتسجيل الاولي وحجز موعد أو تعديله لدراسة الملف لدى الملحقات المحلية للتشغيل، ذلك حرص من الوكالة الوطنية للتشغيل على تقديم خدمات ذات جودة.¹

إذا توفرت الشروط المنصوص عليها في المترشح للاستفادة من منحة البطالة فإن العملية تمر بالمراحل التالية:

المرحلة الأولى: التسجيل في الوكالة وتفعيل طلب العمل:

هناك طريقتين للتسجيل كطالب عمل.

1. التسجيل في الملحقة المحلية للتشغيل:

الانتقل إلى الملحقة المحلية مرفوق بالوثائق التالية:

- بطاقة التعريف الوطني سارية المفعول؛
- شهادة طالب عمل
- بطاقة اقامة في حالة تغير الإقامة؛
- تقديم رقم الهاتف الشخصي المستعمل.

¹-<https://minha.anem.dz> de 16 avril 2024 à 16 :00

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

2. التسجيل عن بعد :

من خلال الولوج إلى الرابط الالكتروني " وسيط أونلاين" و ملئ جميع الخانات ثم طبع وثيقة طالب عمل .

بعد التسجيل لا بد من التأكد من أن طلب العمل مفعّل؛ و يجب تجديده كل 6 أشهر.
الصورة التالية توضح نموذج عن وثيقة طالب عمل:

شهادة تسجيل طالب العمل	
Attestation d'Inscription	
DEMANDEUR D'EMPLOI	
N° Demandeur :	1501481382
Date inscription :	16/06/2020
Agence d'affiliation :	Alem TIZI OUZOU
Nom :	
Prénom :	
Date de naissance :	
Lieu de naissance :	
N° de téléphone :	
Métier Principal :	Ingénieur agronome
Métier Alternatif :	Laborantin d'analyses médicales / Zoottechnicien
Diplômes et Spécialités :	Master / Agronomie
Date de la dernière Révalidation :	01/12/2021
Date d'expiration Demande :	09/06/2022

المصدر : <https://minha.anem.dz>

المرحلة الثانية: التسجيل في منصة منحة

الولوج لمنصة منحة و اختيار لغة الاستخدام اما العربية أو الفرنسية .بعد الدخول إلى الواجهة الرئيسية و النقر على زر تسجيل ندرج رقم بطاقة طالب العمل و رقم بطاقة التعريف او رخصة السياقة او جواز السفر .

المرحلة الثالثة: مراقبة الأهلية للاستفادة من المنحة.

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

-بعد عملية التسجيل في المنصة تتم مراقبة أهلية كل فرد للاستفادة من منحة البطالة؛
-إذا توفرت شروط الأهلية تكون النتيجة مقبول وتنتقل لنافاذة أخرى بها الاسم واللقب و رقم بطاقة طالب العمل والملحقة التي ينتقل إليها قصد ايداع الملف ثم يتم ادراج رقم الحساب الجاري، بعدها تحديد موعد لإيداع الملف.

المرحلة الرابعة: نتيجة المراقبة:

بعد عملية مراقبة الأهلية في المنصة تظهر ثلاثة نتائج:

1. **مقبول:** في هذه الحالة يتم التنقل للملحقة قصد المصادقة على الهوية للتأكيد؛
2. **مرفوض:** في هذه الحالة لا يتم التنقل إلى الملحقة؛
3. **وقوع خطأ:** تكون بسبب عدم تطابق المعلومات بين ما هو موجود في منصة منحة وبين ما هو موجود في الوسيط، في هاته الحالة يتم التنقل الى الملحقة لتعديل البيانات او خطأ ناجم عن الإشكالات التقنية لعدم استكمال عملية التسجيل.

المرحلة الخامسة: طبع وثائق الاستفادة من المنحة:

بعد التأكد من صحة المعلومات (الاسم، اللقب ، رقم الحساب الجاري البريدي) وفي نهاية التسجيل يجب طبع وثيقة التعهد والالتزام وكذا وصل الموعد.

كما هو موضح في الصورة¹

¹ -<https://minha.anem.dz> de 16avril2024 à 16 :20

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة



المصدر: <https://minha.anem.dz>

المرحلة السادسة: ايداع ملف المنحة على مستوى الوكالة:

في اليوم السابق تحديده عند التسجيل يتوجه المعنى الملحقة التابع لها مرفق بالملف المطلوب، ويحتوي هذا الملف على:

- التعهد والالتزام؛
- وصل الموعد؛
- نسخة عن بطاقة التعريف الوطني؛
- ورقة من الصك البريدي مشطوبة؛
- شهادة الحالة العائلية (المتزوجين)؛
- وثيقة تثبت الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية (للذكور)

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

- نسخة عن الشهادة الجامعية او التكوين المهني؛
 - يمكن تغيير تاريخ الموعد وذلك بالعودة لمنصة منحة وتغيير تاريخ آخر على أن يكون بعد التاريخ الأول المحجوز؛
 - اما في حالة عدم الالتحاق بالملحقة في الموعد المحدد لإيداع الملف يمكن حجز موعد آخر من منصة منح
 - إيداع الملف على مستوى الملحقة غير كافي للاستفادة بل هناك مراقبة ثانية خاصة بالزوج(ة) تؤكد عدم توفره على أي دخل أو تأمين¹
- المطلب الثاني: شروط والتزامات الاستفادة من منحة البطالة والتزامات المستفيدين منها**

الاستفادة من المنحة البطالة تكون وفق عدة شروط و تتمثل في:

أولاً: شروط الاستفادة من منحة البطالة:

- أن يكون البطل حاصلًا على الجنسية الجزائرية؛
- أن يكون مقيماً بالجزائر؛
- أن يبلغ سنة ما بين 19 و40 سنة؛
- أن يبرر وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية؛
- أن يكون مسجلاً كبطل طالب شغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية منذ ما لا يقل عن ستة أشهر؛
- ألا يكون مسجلاً في مؤسسة التعليم العالي أو التكوين المهني؛

رئيس مصلحة في الفرع الولائي للتشغيل لولاية خنشلة¹.

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

- ألا يتوفر على دخل مهما كانت طبيعته؛
- ألا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية لدعم أحداث أو توسيع النشاطات والمساعدة على الاندماج المهني والمساعدة الاجتماعية؛
- ألا يتوفر على دخل أي تكن طبيعته؛
- أن يبرر وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية؛
- ألا يتوفر الزوج على أي دخل مهما تكن طبيعته؛
- كما يستفيد من هذه المنحة كذلك، حسب المادة 3، المحبوسين الذين استوفوا مدة عقوبتهم ولا يتوفرون على دخل ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم.

ثانيا: التزامات المستفيدين من منحة البطالة:

يخضع الإبقاء على الاستفادة من منحة البطالة بالنسبة للمستفيد، للالتزامات حددتها المادة الرابعة.

- التقدم لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل؛
- عدم رفض عرضي عمل مطابقين لمؤهلاته حيث تم تنصيب 31078 مستفيد في القطاع الاقتصادي منذ تاريخ اقرار المنحة الى غاية نوفمبر 2023.¹
- عدم رفض تكوين يرمي إلى تحسين قابلية التشغيل و في هذا السباق تم توجيه 349504 مستفيد نحو التكوين المهني
- يمكن لمصالح الوكالة الوطنية للتشغيل أن تقترح تكوين للمستفيد، خاصة تلك التي تعرف عجزا في سوق الشغل، و تسهيل عملية ادماجه المهني؛ بحيث يبقى المستفيد يتقاضى منحة البطالة خلال فترة التكوين، في حدود المدة المنصوص عليها في المادة 7؛²

ويترتب على تخلي المستفيد عن التكوين، إلغاء منحة البطالة.

¹ - <https://tadamsanews.dz> de 29Avril2024 à 23 :00 .

²-<https://tadamsanews.dz> de 28avril2024 à 23 :00.

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

المطلب الثالث: جزاء الاخلال بأحكام الاستفادة من المنحة

ان عملية التحقق من ملفات المتقدمين للحصول على منحة البطالة مهمة و يمكن التحكم فيها بسبب تطور آليات و نظم التسجيل والربط بين البيانات، كصناديق التأمينات الاجتماعية و صناديق المعاشات التقاعدية للعاملين إضافة الى رقمنة سجلات الأحوال المدنية الجنائية والجنسية.

بعد الحصول على المنحة يتم تتبع وضعية المستفيدين منها ، و المرسوم يحدد حالات فقدان الاستحقاق وبعاقب من يدلي ببيانات كاذبة أو مزورة.

1. حالات سقوط الحق في الاستفادة من منحة البطالة:

تنص المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 22 و 70 على أنه يوقف دفع منحة البطالة في الحالات التالية: عند تنصيب المستفيد أو زوجه في منصب او في اطار الأجهزة العمومية و عند رفض المستفيد عرضي عمل مطابقين لمؤهلاته ورفض المستفيد لتكوين يزيد من فرص تشغيله، أو في حالة وفاة المستفيد.¹

2. حالات وقف واسترداد البطالة:

حسب المرسوم التنفيذي 22_70 السابق ذكره انه في حالة تقديم معلومات كاذبة او مستندات مزورة قصد الحصول على منحة البطالة، يتم تعليق دفع المنحة إضافة الى استرداد المبلغ الذي تم تحصيله عن طريق الاحتيال وفق للتشريعات السارية دون الاخلال بالعقوبات المنصوص عليها في أحكام القانون الجزائري.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 23_60 المؤرخ في 26_01_2023، يعدل المرسوم التنفيذي. رقم 22_77 المؤرخ في 10 فبراير الذي يحدده شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، ع05، ج، ر، 29_01_2023.

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

المطلب الرابع: كفاءات دفع منحة البطالة

تم إصدار مرسوم وزاري مشترك في هذا الصدد تم توقيعه من طرف وزراء العمل و المالية والتكوين، يتضمن كفاءات دفع منحة البطالة للمستفيدين وحسب الجريدة الرسمية في عددها الأخير رقم 11 صدور المرسوم التنفيذي رقم 70_22 المؤرخ في 9 رجب 1443 الموافق ل 10 فيفري 2022، يتضمن تحديد كفاءات دفع منحة البطالة.

ووفقا للمرسوم يتلقى الافراد الذين يستوفون الشروط المنصوص عليها منحة البطالة حتى ايجادهم فرصة عمل .

كما تقوم الوكالة الوطنية لتشغيل بتتبع سير آلية منحة البطالة فيما يتعلق بالخدمات اللامركزية لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

ويتعين على وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي من خلال خدمات الوكالة الوطنية للتشغيل بما يلي:

- انشاء منصة رقمية تساعد طالبي العمل لأول بالتسجيل عليها لتسهيل عملية البحث عن فرصة عمل . إضافة الى تنسيق مع وزارة العمل والتشغيل المديرية العامة المسؤولة عن تحديث نظام الضمان الاجتماعي؛
- معالجة التسجيلات وفق لمتطلبات الأهلية؛
- اختيار المستفيدين من منحة البطالة من خلال نهج قائم على القواعد بيانات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء والصندوق الوطني للتقاعد؛
- ثم يتم اعداد بطاقة خاصة بالمستفيدين وتحديد موعد لهم لدفع ملف تحدد وثائقه في المادة التاسعة، ثم اعداد كشوفات الدفع الشهرية، وارسال القائمة الاسمية للمستفيدين الذين تقاضوا منحة البطالة كل ثلاثة اشهر في دعامة إلكترونية مرفقة بالتبريرات

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

المتعلقة بهذه العملية إلى مصالح وزارة المالية، إضافة إلى إبرام اتفاقية شراكة مع مصالح بريد الجزائر لتسهيل عمليات الدفع ثم اعداد وارسال الى مصالح وزارة التكوين والتعليم المهنيين القوائم الاسمية للمستفيدين الذين من شأنهم الاستفادة من تكوين تكميلي قصير المدة حسب و امكانيات و برامج المؤسسات التكوينية خاصة في التخصصات التي تعرف عجزا في سوق العمل قصد زيادة فرص تشغيلهم.¹

¹-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد وزاء: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 21 فيفري 2022 يحدد كفيات دفع منحة البطالة، الجزائر، المطبعة الرسمية، 2022، ص24.

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

المبحث الثاني: نتائج الدراسة الميدانية

بعد اعداد الإطار المنهجي للدراسة، وفرت الجوانب النظرية معلومات كافية لتحديد اثر منحة البطالة على المجتمع وعلى الاقتصاد ككل من سلبيات وايجابيات وذلك تبعا لنوع الدراسة التي اعتمدت على استخدام اساليب المسح الاجتماعي من خلال استمارة استبيان لعينة من المستفيدين من منحة البطالة والمقررة 40 مفردة.

ولقد تم تحويل البيانات النوعية التي تمثلت في سلسلة من الاسئلة التي طرحت على عينة الدراسة الى كمية.

المطلب الأول: تحليل نتائج الدراسة

أولاً: التحليل الإحصائي للاستبيان والمتعلق بالمتغيرات الشخصية

أ- توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس: آلية منحة البطالة ترافق كلا الجنسين ذكر وأنثى أثناء فترة بحثهم عن فرص للعمل و الجدول التالي يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغيره الجنس .

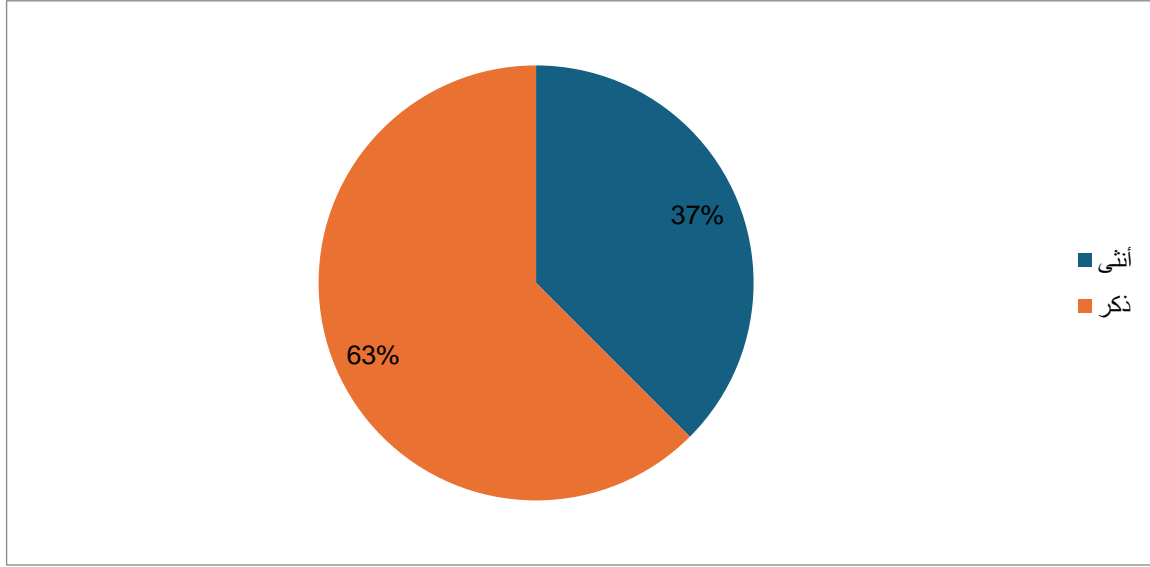
الجدول رقم (03): يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

الاحتمالات	التكرارات	النسبة%
ذكر	15	37.5
أنثى	25	62.5

المصدر: من إعداد الطالبتين حسب نتائج الاستبيان

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

الشكل رقم (03): يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين وفق نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) ان نسبة الاناث المستفيدين من منحة البطالة تقدر ب 62.5% بتكرار يساوي 25 أقل من نسبة الذكور المقدر ب 37,5% بتكرار يساوي 15 وهذا راجع الى تعدد الاختيارات وملائمة اغلب فرص العمل لجنس الذكور عكس جنس الإناث.

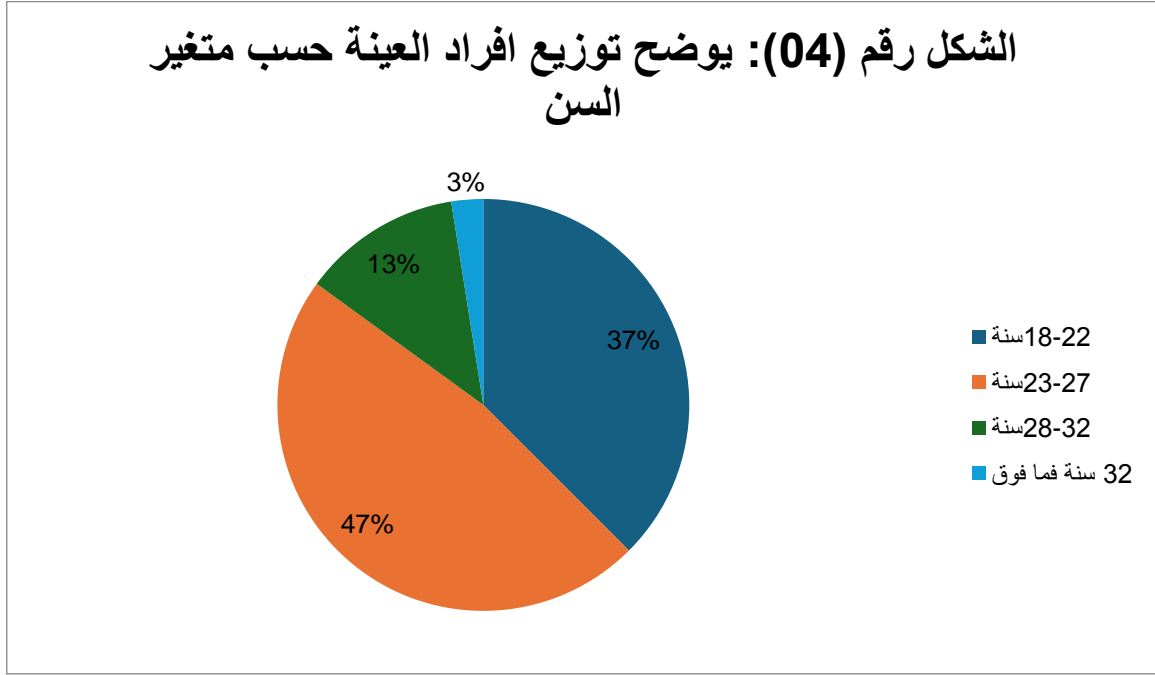
ب- توزيع افراد العينة حسب متغير السن: من ضمن شروط الاستفاضة من منحة البطالة ان يكون طالب العمل ما بين 18 و 40 سنة و الجدول التالي يبين الفئات العمرية المختلفة لأفراد العينة المدروسة.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير السن

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
18سنة-22سنة	15	37.5
23سنة-27سنة	19	47.5
28سنة-32سنة	5	12.5
32سنة فما فوق	1	2.5

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

المصدر: من إعداد الطالبتين وفق نتائج الاستبيان



المصدر: من إعداد الطالبتين وفق نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) ان متغير السن المحدد من [27-23] سنة قدرت بـ 47.5% بتكرار يساوي 19 من افراد العينة والتي تعتبر كأكبر نسبة وتمثل فئة المتخرجين الجدد الذين ليس لديهم فكرة عن سوق العمل او لعدم ملائمة شهاداتهم لمتطلبات سوق العمل. تليها نسبة 37.5% لمتغير السن المحدد بـ [22-18] سنة بتكرار يساوي 15 كثنائي أكبر نسبة من العينة وتمثل الفئة التي لازالت تزاوّل دراستها، ثم يأتي السن المحدد من [32-28] سنة والذي قدر بـ 12.5% وذلك بتكرار 5، غالبا تمثل النسبة التي سبق لها العمل وبالتالي يسقط شرط من شروط الاستفادة واخيرا المتغير المتحدد من 32 سنة فما فوق وهي العينة الأقل استفادة من منحة البطالة حيث قدرت بـ 2.5% بتكرار يساوي 1 ربما لعدم ملائمة مؤهلاتها مع سوق العمل.

ج- توزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية:

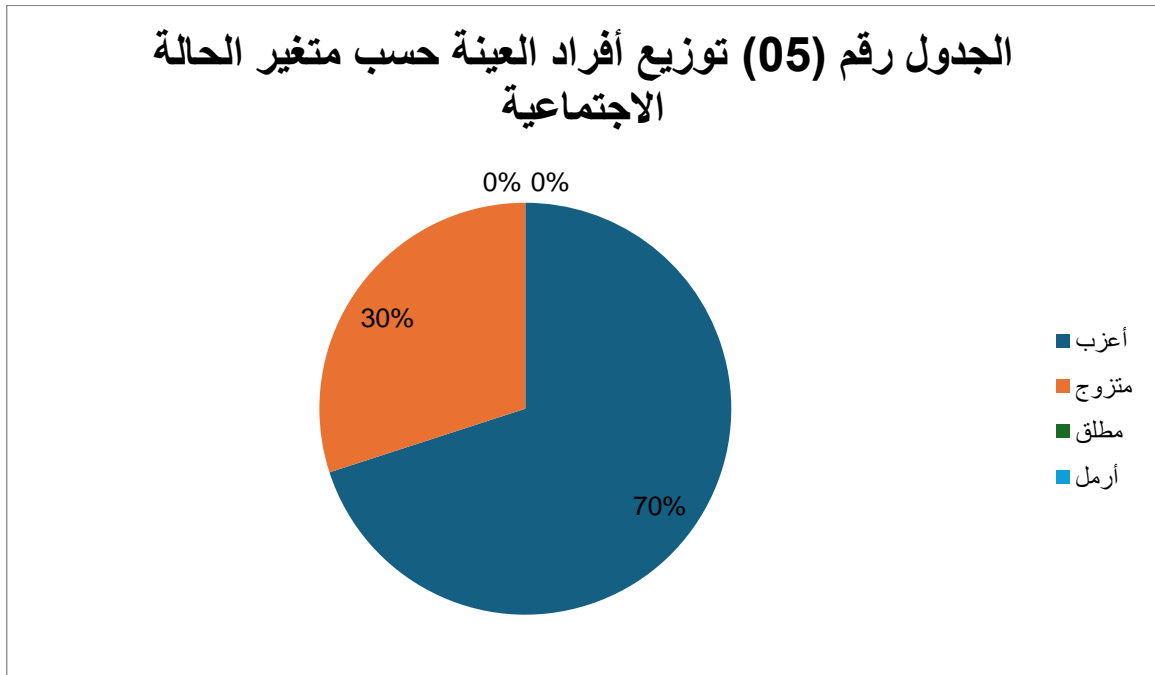
الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

تختلف الحالة الاجتماعية للمستفيدين من منحة البطالة من شخص لآخر و الجدول التالي يبين الحالة الاجتماعية لأفراد العينة المدروسة.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
أعزب	28	70
متزوج	12	30
مطلق	0	0
أرمل	0	0

المصدر: من إعداد الطالبتين وفق نتائج الاستبيان



المصدر: من إعداد الطالبتين وفق نتائج الاستبيان

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن نسبة العازبين قدرت بـ 70% بتكرار يساوي 28 وهي أكبر فئة مستفيدة من منحة البطالة هذا ما يعكس الظروف المالية و الاجتماعية للعديد

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

من الأفراد و التي تمنعهم من تغطية تكاليف الزواج و تأسيس أسرة في حين تجد فئة المتزوجين والتي قدرت ب 30% بتكرار يساوي 12 نفسر هذه النسبة العائلة باعتماد الزوجين على منحة البطالة في اعانة الأسرة او امتلاكهم عمل إضافي دون ترخيص و تأمين. ونلاحظ انعدام كل من نسبة الأرامل والمعلقين في العينة المدروسة

د- توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي:

يستفيد من منحة البطالة كل طالب عمل لأول مرة و الذي يستوفى الشروط التشريعية المنصوص عليها دون تحديد مستواه التعليمي (ثانوي فأقل ، ليسانس ، ماستر ، دكتوراه) و بناء على نتائج الاستبيان يبين الجدول التالي المستوى التعليمي لأفراد العينة.

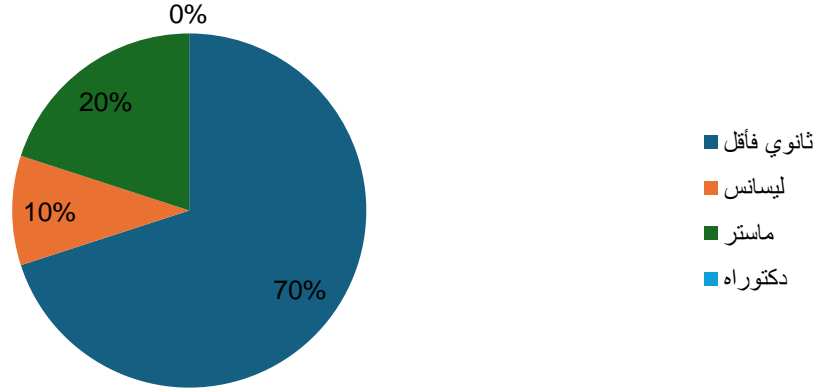
الجدول رقم (06): يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي

الاحتمالات	التكرارات	النسبة%
ثانوي فأقل	28	70
ليسانس	4	10
ماستر	8	20
دكتوراه	0	0

المصدر: من إعداد الطالبتين حسب نتائج الاستبيان

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

الشكل رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن نسبة الأفراد المستفيدين ذوي المستوى التعليمي ثانوي فأقل قدرت ب 70% بتكرار يساوي 28 وهي أكبر نسبة تليها الأفراد المتحصّلين على شهادة الماستر بنسبة 20% بتكرار 8 عدّها الأفراد المتحصّلين على شهادة ليسانس فيمثّلون نسبة 10% بتكرار 4 وانعدام نسبة الأفراد المتحصّلين على شهادة الدكتوراه في أفراد العينة المدروسة.

نستخلص من هذه الدراسة أن آلية منحة البطالة ليست برنامج تشغيل يقدر ما تمثّل برنامج لمنحة ذات طابع اجتماعي، لأن الفئة الأكثر استفادة منها غير مؤهلة للعمل.

ثانياً: الآثار المترتبة عن منحة البطالة

نتج عن منحة البطالة عدة آثار نذكر أهمها في ما يلي:

1. الآثار الاجتماعية:

التسرب المدرسي : بعد اقرار منحة البطالة تخلى العديد من الطلبة على مقاعدهم الدراسية قصد الاستفادة من منحة البطالة مما نتج عنه مستفيدين غير مؤهلين للدخول في سوق العمل و هذا لضعف تكوينهم وعدم اتمامهم للتحصيل العلمي . حيث يكون لديهم فرص أقل في الحصول على وظائف جيدة . كما يمكن أن يؤدي التسرب المدرسي إلى تقليل مستوى

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

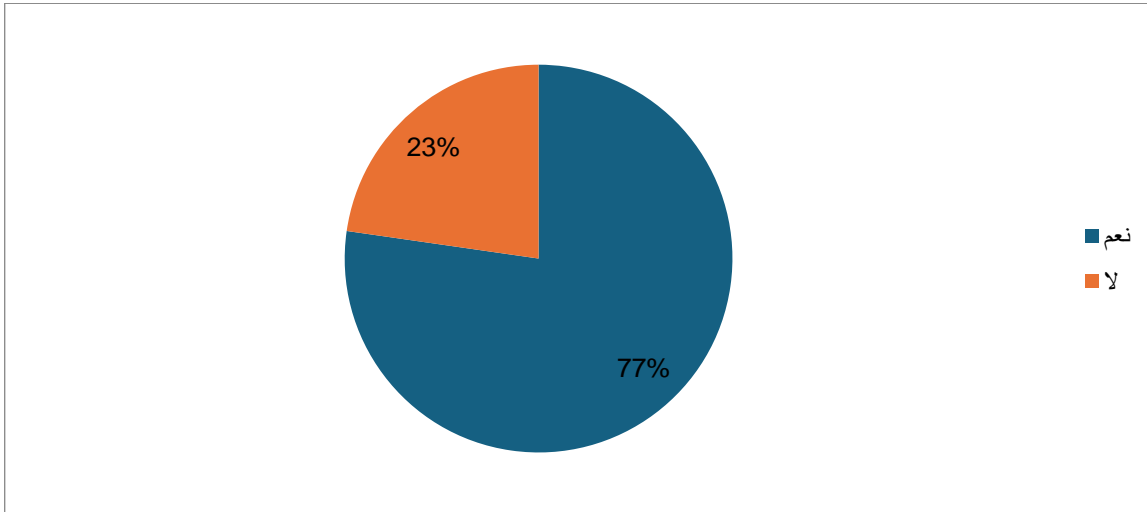
الإنتاجية في الاقتصاد بسبب نقص المهارات والتعليم اللازمين للعمل في سوق العمل. إضافة الى هدر لموارد مالية مما يشكل عبء كبير على النظام التعليمي والاقتصاد بشكل عام. و الجدول التالي يوضح رأي العينة المدروسة في ما إذا كانت منحة البطالة سبب في التسرب المدرسي.

الجدول رقم (07): يوضح ما إذا كانت المنحة سبب في التسرب

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	31	76.5
لا	9	22.5

المصدر: من إعداد الطالبتين وفق نتائج الاستبيان

الشكل رقم (07): مدى مساهمة منحة البطالة في التسرب المدرسي



المصدر: من إعداد الطالبتين حسب نتائج الاستبيان

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ ان 76.5% بتكرار 31 من العينة تقر بأن منحة البطالة ادت الى تخلي العديد من الطلبة عن مقاعد الدراسة ويرجع ذلك إلى عدة اسباب منها الظروف المادية الصعبة لبعض الطلبة و حاجتهم الى اعانة مالية إضافة الى انخفاض

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

قيمة الشهادة الجامعية لكثرة المتحصلين عليها، وكذلك عدم ملائمة العديد من التخصصات لمتطلبات سوق العمل.

بينما نلاحظ ان 22.5% بتكرار 9 ينفون تسبب منح البطالة في تسرب بعض الطلبة. باعتبارها حل مؤقت لا يمكن الاعتماد عليه.

- **نقص التفكك الأسري:** تعتبر البطالة من أهم أسباب التفكك الأسري، حيث يمكن أن تؤدي الضغوط المالية على الأفراد إلى تدهور العلاقات وزيادة التوتر و الصراعات داخل الأسرة مما ينتج عنه تفكك أسرى وهو ما تم التطرق اليه في الفصل الأول . فبإمكان منحة البطالة ان تقلل من حجم الضغوط المالية على رب الأسرة و بالتالي التراجع عن التفكك الأسري، الجدول و الشكل التالي يوضحان مدى مساهمة منحة البطالة في التخفيض من نسبة التفكك الأسري.

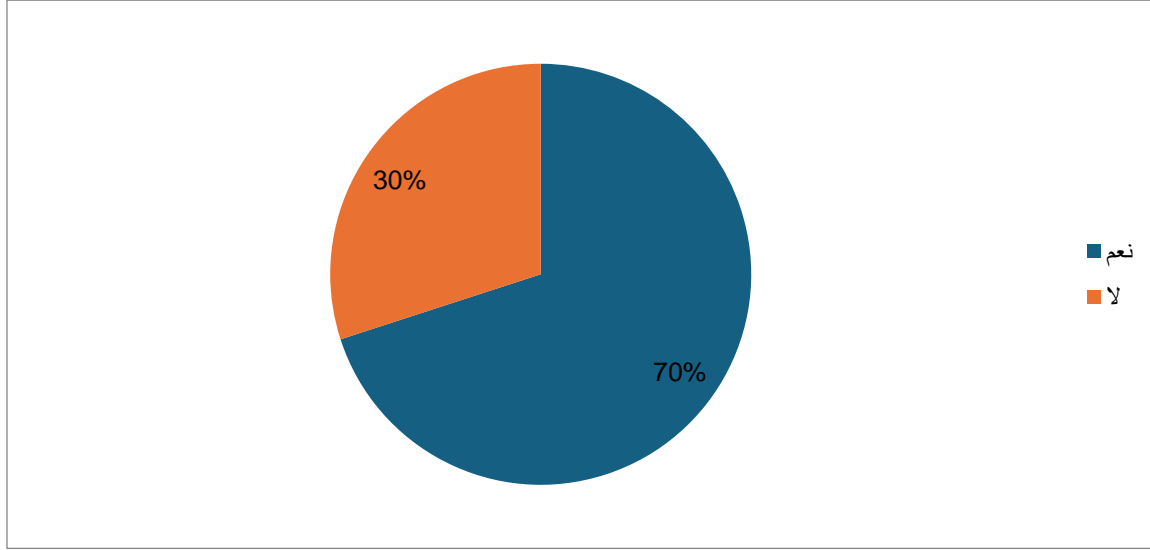
الجدول رقم (08): يوضح ما إذا كانت منحة البطالة تنقص في نسبة التفكك الأسري

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	28	70
لا	12	30

المصدر: من إعداد الطالبتين حسب نتائج الاستبيان

الشكل رقم (08): مدى مساهمة منحة البطالة تخفيض نسبة التفكك الأسري

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة



المصدر: من إعداد الطالبتين وفق نتائج الاستبيان

-من خلال الجدول رقم (08) الذي يبين مدى مساهمة منحة البطالة في تخفيض نسبة التفكك الأسري نجد نسبة 70% بتكرار يساوي 28 تفر بفعالية منحة في خلق نوع من الاستقرار النفسي والمالي للعائلة بينما نجد نسبة 30 % بتكرار يساوي 12 تنفي ذلك وهذا بسبب عدم تلبية المنحة لمتطلبات الأسرة مقارنة بارتفاع أسعار المواد الغذائية والإيجار وبالتالي استمرار الصراعات داخل الأسرة وتفككها في اغلب الأحيان.

- الحد من الهجرة الشرعية والهجرة الغير شرعية: يمكن ان تستعمل منحة البطالة في تقليل الهجرة الشرعية و الغير شرعية و ذلك من خلال توفير دعم مالي للأفراد الذين يواجهون صعوبات في العثور على فرص عمل. مما يساعدهم على تلبية احتياجاتهم الأساسية وتحسين ظروفهم المعيشية يقلل من الحاجة إلى الهجرة بحثاً عن فرص عمل أفضل خارج البلاد. و الجدول التالي يوضح ما إذا كانت المنحة حافز للحد من الهجرة الشرعية و الهجرة الغير شرعية.

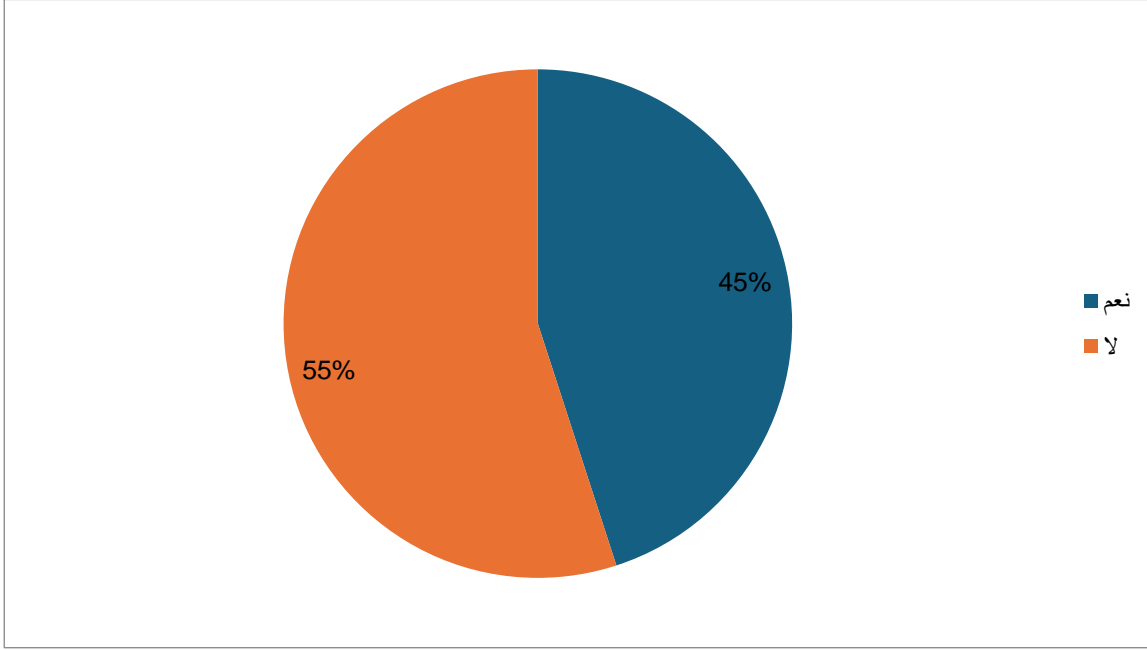
الجدول رقم (09): يوضح ما إذا كانت المنحة حافز للحد من الهجرة الشرعية والغير شرعية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	18	45
لا	22	55

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان

الشكل رقم (09): مدى مساهمة منحة البطالة في الحد من الهجرة الشرعية والغير شرعية



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان

من خلال الجدول رقم (09) الذي يوضح مدى مساهمة منحة البطالة في الحد من الهجرة الشرعية والهجرة الغير شرعية نجد ان نسبة 45% بتكرار 22 تقر بأن منحة البطالة تساهم نوعا ما في الحد من الهجرة الشرعية والهجرة الغير شرعية من خلال تلبية لبعض من متطلبات طالب العمل المالية ومرافقته أثناء فترة بحثه عن عمل وكذلك التخفيف من بعض الضغوط النفسية التي يعيشها العاطل. بينما نجد نسبة 55% بتكرار يساوي 18 تتفى ان منحة البطالة تساهم في الحد من الهجرة الشرعية والغير شرعية باعتبارها مبلغ صغير غير مغري مقارنة بالأجور المرتفعة في البلدان الأجنبية التي تتم الهجرة إليها.

- **توجيه المستفيدين الغير مؤهلين للعمل نحو دورات تكوينية:** التكوين في إطار منحة البطالة يمكن أن يكون أداة فعالة لتعزيز مهارات الشباب حيث يمكن لهذه البرامج أن توفر تدريباً مهنيًا و منحهم شهادات تعكس مهاراتهم المكتسبة الملائمة لاحتياجات

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

سوق العمل، وبالتالي تزيد من فرص الشباب في الحصول على شهادات معتمدة تعزز فرص توظيفهم في المستقبل .

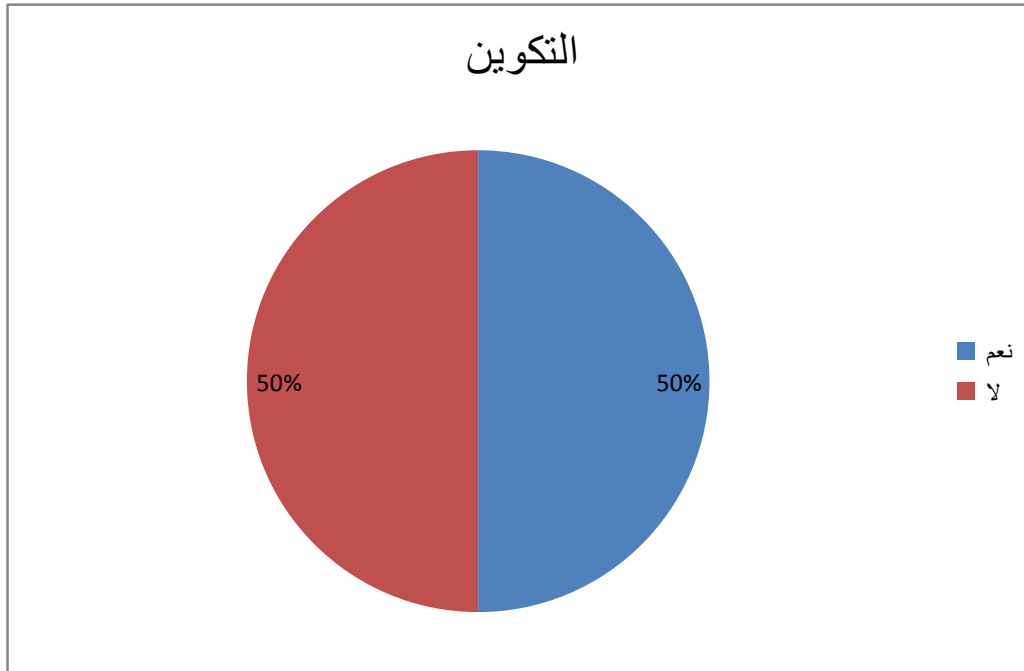
والجدول التالي يبين مدى مساهمة منحة البطالة في تكوين العديد من المستفيدين.

الجدول رقم (10): يوضح ما إذا كانت المنحة سبب في تكوين الأشخاص الغير مؤهلين للعمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	20	50
لا	20	50

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان

الشكل رقم (10): توزيع أفراد العينة الذين تم استدعائهم من طرف الوكالة للانضمام الى الدورات التكوينية



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان

من خلال الشكل رقم (10) الذي يوضح توزيع افراد العينة الذين تم استدعائهم من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM للانضمام الى الدورات التكوينية قدر بنسبة % 50 وهي

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

نسب جيدة، حيث تم توجيه المستفيدين غير الحاصلين على مؤهلات مهنية الى دورات تكوينية لتحسين مستوى تأهيلهم وزيادة فرصهم في سوق العمل مع استمرار استفادتهم من المنحة أثناء فترة التكوين.

• **توفير مناصب عمل:** تعمل المديرية الولائية للتشغيل كوسيط للتنسيق بين العرض والطلب على العمل من خلال عملية ادماج المستفيدين من منحة البطالة في مناصب عمل دائمة حسب عروض العمل المتوفرة سواء من قطاع العام او الخاص والهدف الذي تسعى اليه هو ادماج اكبر عدد من المستفيدين من منحة البطالة، وهي خطوة ايجابية للشباب ومن شأنها صون كرامة المواطن لما فيها من امتيازات ومن اهمها التغطية الاجتماعية التي يستفيد منها المتحصل على المنحة.

ب الاثار الاقتصادية:

• **زيادة القدرة الشرائية:** منحة البطالة تلعب دورا هاما في رفع القدرة الشرائية للأفراد حيث تساعدهم على تلبية احتياجاتهم من السلع المختلفة. بالتالي، يمكن أن تساهم في تحفيز الاقتصاد المحلي من خلال زيادة الإنفاق ودوران الأموال في السوق. لكن اذا كان الانفاق على السلع الأجنبية فقد يؤثر سلبا على الاقتصاد المحلي. حيث يؤدي زيادة الاستهلاك من السلع الأجنبية إلى تقليل الطلب على السلع المحلية، مما يؤدي إلى ضعف الصناعات المحلية وزيادة الواردات بشكل غير مرغوب. لذلك، من المهم تشجيع الاستهلاك من المنتجات المحلية لدعم الاقتصاد المحلي والحفاظ على التوازن التجاري. من خلال تنفيذ حملات للتشجيع على دعم المنتجات المحلية وأهمية دعم الاقتصاد المحلي. كما يمكن تقديم تخفيضات أو تسهيلات على الضرائب للشركات التي تنتج منتجات محلية، مما يعزز تنافسيتها في السوق. بالإضافة إلى ذلك، يمكن تطوير برامج تشجيعية للمستهلكين تحفزهم على شراء المنتجات المحلية، مثل تقديم خصومات أو مكافآت.

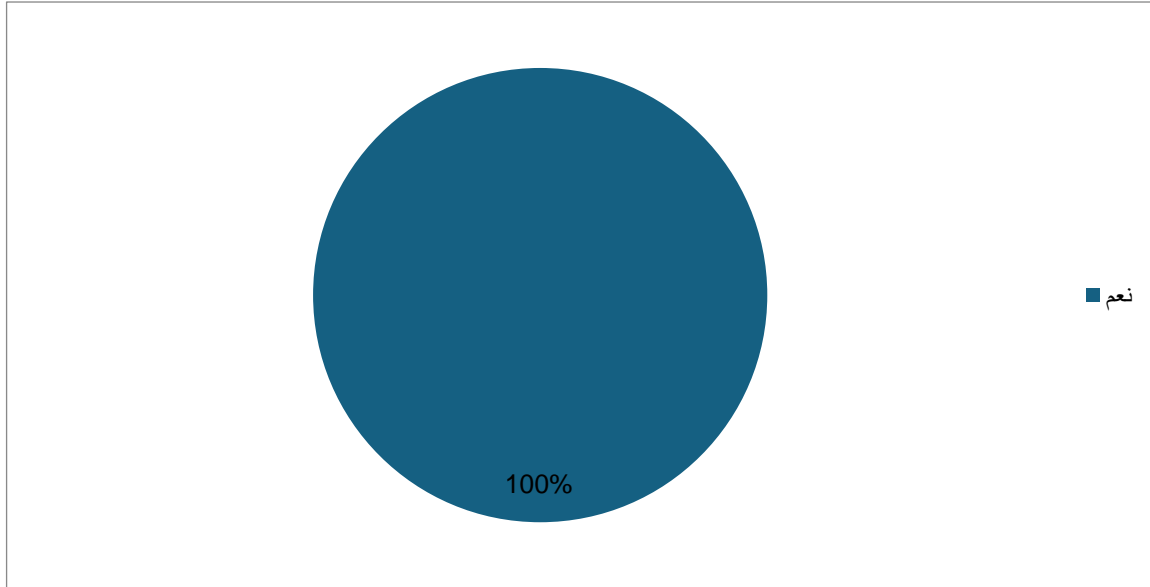
الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

الجدول رقم (11): يوضح مدى مساهمة منحة البطالة في رفع القدرة الشرائية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	40	100
لا	0	0

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان

الشكل رقم (11): يوضح مدى مساهمة منحة البطالة في رفع القدرة الشرائية



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان

من خلال الشكل رقم (11) الذي يوضح مدى مساهمة منحة البطالة في رفع القدرة الشرائية نلاحظ نسبة 100% بتكرار يساوي 40 تقر ان منحة البطالة ترفع من القدرة الشرائية حيث قبل اقرار منحة البطالة تكون موارد العاطل محدودة بسبب عدم وجود دخل ثابت . ومع تلقي منحة البطالة ترتفع القدرة الشرائية للفرد، مما يساهم في تحفيز الاستهلاك

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

- **تحريك عجلة التنمية:** تتضمن عجلة التنمية عدة عوامل مثل الاستثمار، والتكنولوجيا، والتعليم، والبنية التحتية، والابتكار، وغيرها. هذه العوامل تعمل معًا كعجلة تدفع عملية التنمية الاقتصادية للأمام. عندما تكون هذه العوامل متوازنة ومتكاملة تساهم في تعزيز النمو الاقتصادي ورفع مستوى المعيشي لأفراد المجتمع حيث يمكن أن تساعد منحة البطالة في تحريك عجلة التنمية الاقتصادية من خلال دعم الأفراد المستفيدين من منحة البطالة لتحفيز الاستهلاك بحيث تساعد المنحة الأفراد على تلبية احتياجاتهم الأساسية والمساهمة في الدورة الاقتصادية من خلال الإنفاق. كما يمكن أن تساهم المنحة في تقليل الفقر وزيادة الطلب على السلع والخدمات، مما ينشط الاقتصاد المحلي. ومن المهم أن تتبع الحكومة سياسات تحفيزية تعزز فرص العمل وتشجع على الابتكار والاستثمار لضمان استمرار تحريك عجلة التنمية الاقتصادية بشكل فعال.

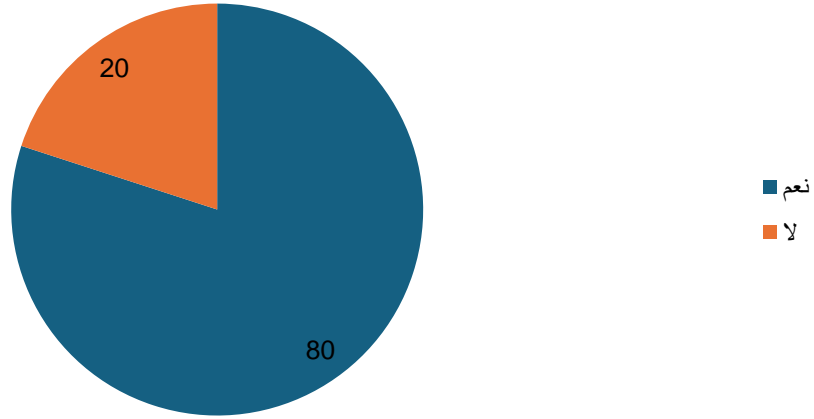
الجدول رقم (12): يوضح تأثير منحة البطالة على عجلة التنمية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	32	80
لا	8	20

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

الشكل رقم (12): يوضح تأثير منحة البطالة على عجلة التنمية



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان

من خلال الجدول رقم (12) والذي يوضح تأثير منحة البطالة على عجلة التنمية الاقتصادية نلاحظ ان نسبة 80% بتكرار يساوي 32 تقر بمساهمة منحة البطالة في تحريك عجلة التنمية الاقتصادية وذلك من خلال زيادة الاستهلاك والطلب على السلع والخدمات مما ينشط الاقتصاد المحلي بينما يرى 20% بتكرار 8 ان منحة البطالة لا تساهم في تحريك عجلة التنمية الاقتصادية ربما لاعتبارها مبلغ صغير.

- **انشاء مشاريع مصغرة** يمكن استغلال منحة البطالة للشروع في مشروع مصغر ليكون بداية لتحقيق استقلال مالي وتطوير مهارات المستفيد حيث تلعب المشاريع المصغرة دورا هاما في تنمية الاقتصاد فمن خلالها يتم توفير فرص عمل جديدة، وزيادة الإنتاجية، وتنشيط القطاع الخاص. بالإضافة إلى ذلك تعزز المشاريع المصغرة الابتكار وتعزز الاقتصاد المحلي من خلال توفير سلع وخدمات جديدة. لذا، يمكن أن تساهم المشاريع المصغرة بشكل كبير في تعزيز النمو الاقتصادي وتحسين الظروف المعيشية للأفراد

الجدول رقم (13): يوضح مساهمة منحة البطالة في تنمية الصناعات الصغيرة

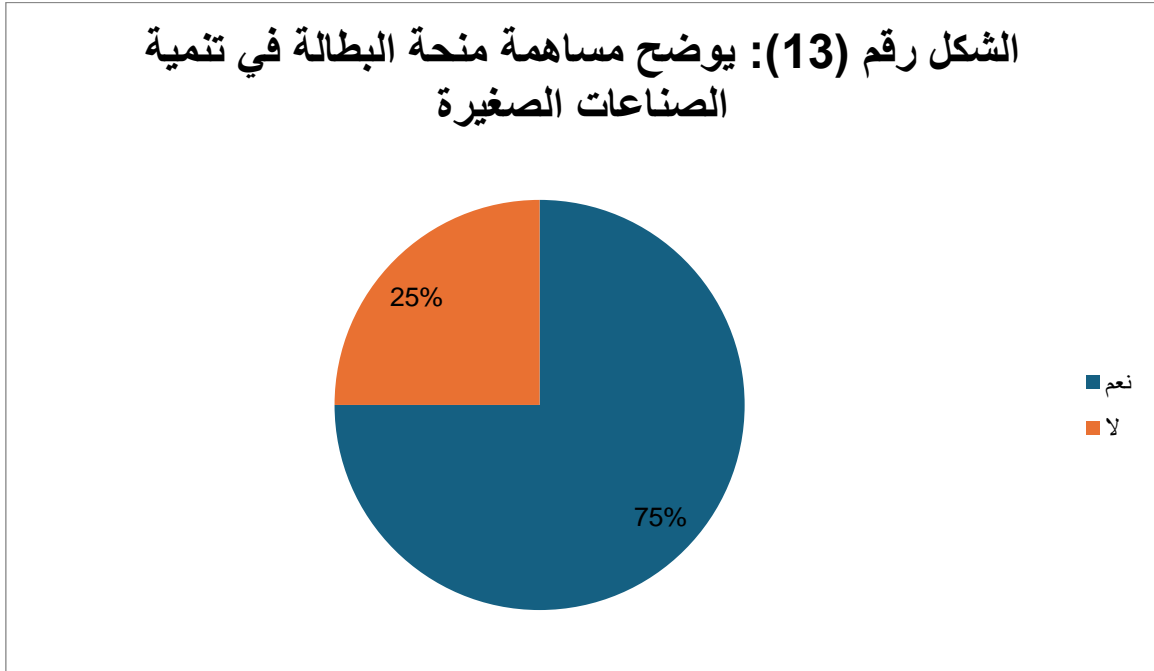
الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
------------	-----------	----------

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

75	30	نعم
25	10	لا

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان

الشكل رقم (13): يوضح مساهمة منحة البطالة في تنمية الصناعات الصغيرة



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان

يوضح الجدول رقم (13) مدى مساهمة منحة البطالة في تنمية الصناعات الصغيرة نلاحظ ان نسبة 75% بتكرار يسوي 30 تجد منحة البطالة كفرصة لبدء او تطور مشروع صغير و عدم الاعتماد على التوظيف بينما تمثل نسبة 25% بتكرار 10 الافراد الذين يعتبرون منحة البطالة كحل مؤقت للغاية ايجاد فرصة عمل.

المطلب الثاني: تقييم منحة البطالة (سلبيات وايجابيات)

تم اقرار منحة البطالة قصد مرافقة طالبي العمل لأول مرة أثناء فترة بحثهم عن عمل، لكن هاته الأخيرة نتج عنها العديد من السلبيات و العديد من الايجابيات و تتمثل في:

أولاً: السلبيات:

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

- اقضاء الافراد الغير مستفيدين من منحة البطالة من الوظيف بكل أنواعه خاصة عند استخدام الرقمنة؛
- المساواة بين المستفيدين من الاقتراض بمبالغ ضخمة وبين الاشخاص الذين تم توظيفهم لمدة شهرين عند الخواص؛
- فصل المرأة صاحبة الشهادة التي كرست حياتها في طلب العلم سبب راتب الزوج حتى في حالة كانت (عامل نظافة)؛
- خلق صراع دائم بسبب المساواة بين اعانة أصحاب الشهادات والأشخاص دون المستوى؛
- فرض مناصب عمل على المستفيدين من منحة البطالة عند الخواص بأجر لا يوافق شهاداتهم من طرف وكالة التشغيل و في حالة الرفض لمرتين متتاليتين تسحب الاستفادة منهم؛
- التشجيع على الكسل وقتل روح الانتاج لدى بعض الأشخاص؛
- تفضيل بعض الشباب المنحة على العمل واشتراط العمل دون تصريح؛
- اصحاب المهن الحرة مضطر رفع اجر عماله للحفاظ على الخبرة المكتسبة؛
- ارتفاع الاجور يؤدي الى زيادة تكاليف الانتاج والخدمة ما يؤدي الى زيادة تكاليف الانتاج والخدمة ما يؤدي لرفع الأسعار؛
- ارتفاع الاسعار يؤدي الى انخفاض العملة؛
- العمال أصحاب الاجور المتدنية سيطلبون بالزيادة او التراجع عن العمل (انخفاض المردودية).

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

ثانيا: الايجابيات

- مرافقة طالبي العمل اثناء فترة بحثهم عن فرص للتوظيف. تساعد في تلبية احتياجات الأسرة مثل الطعام.
- تحفز النشاط الاقتصادي من خلال زيادة الانفاق والاستهلاك من قبل المستفيدين؛
- تعزيز الاستدامة الاقتصادية من خلال تحفيز النمو الاقتصادي وتقليص الفجوة الاقتصادية؛
- تساهم نسبيا في تقليل معدلات الفقر والبطالة في المجتمع؛
- فرصة لبعض المستفيدين للبدء في مشروع مصغر.
- تمنح الأفراد الفرصة للتعلم والتطوير الشخصي من خلال دورات تكوينية.

المطلب الثالث: منحة البطالة مستقبلا

مستقبل منحة البطالة في الجزائر مرتبط بالوضع الاقتصادي للبلاد، حيث يمكن أن تستمر المنحة في مرافقة طالبي العمل الى غاية توظيفهم ويمكن أن تتوقف نهائيا، كما يمكن احداث تغييرات جزئية على شروط الاستفاداة والفئات المعنية بها. كل هذا مرهون بالتطورات الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد.

يمكن ايضا إضافة برامج تدريبية واخرى تأهيلية إضافة الى ترقيات ميدانية للمستفيدين من منحة البطالة، مما ينمي خبرتهم ويعزز قدراتهم على الاندماج في سوق العمل.

إضافة الى الحصول على شهادات تعكس مهاراتهم المكتسبة من هاته البرامج تفتح لهم آفاق اخرى وفرص أكبر لإيجاد فرص عمل.

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

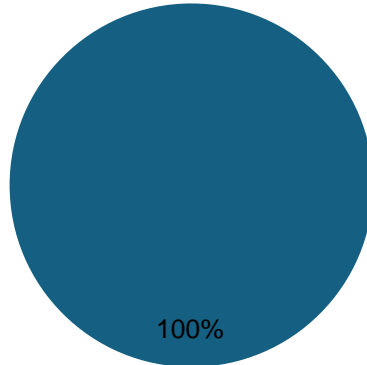
كما يمكن أن توجه المبالغ المخصصة لمنحة البطالة نحو دعم المشاريع الاستثمارية في القطاعات القادرة على خلق مناصب عمل دائمة كالصناعات الناشئة و التكنولوجيا. ومنه تعزيز النمو الاقتصادي ورفع المستوى المعيشي للأفراد وخفض مستوى البطالة.

الجدول رقم (14): يمثل رأى المستفيدين حول توجيه المبالغ المخصصة لمنحة البطالة نحو المشاريع الاستثمارية و خلق فرص عمل دائمة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
مع	40	100
ضد	0	0

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان

الشكل رقم (14): يمثل رأى المستفيدة حول توجيه المبالغ المخصصة لمنحة البطالة نحو المشاريع الاستثمارية و خلق فرص عمل دائمة



من خلال الجدول رقم (14) يمثل رأى المستفيدة حول توجيه المبالغ المخصصة لمنحة البطالة نحو المشاريع الاستثمارية و خلق فرص عمل دائمة نلاحظ أن نسبة 100% بتكرار يساوي 40 من العينة المدروسة مع قرار توجيه مبالغ منحة البطالة، نحو مشاريع استثمارية وخلق مناصب شغل دائمة. و منه تخفيض نسبة البطالة بشكل فعلي.

الفصل الثالث: آلية سير برنامج منحة البطالة

خلاصة الفصل:

مما سبق نستخلص ان آلية منحة البطالة لها عدة تأثيرات على النطاق الاجتماعي و الاقتصادي حيث يمكن أن تتعكس ايجابا او سلبا و ذلك حسب سلوك المستفيدين منها ، فإن احسنوا و توظيفها كالمشاريع المصغرة مثلا فهذا يعود بالإيجاب على الاقتصاد الوطني. اما في حالة سوء استغلالها و عدم تطبيق شروطها كالعزوف عن العمل مثلا: فهذا يعرقل تحقيق الاهداف المرجوة من تطبيق هاته الآلية.

خاتمة:

خاتمة

الخاتمة:

تم في هذه الدراسة تسليط الضوء على مختلف الاساليب المتبعة لمكافحة البطالة، وبالضبط آلية منحة البطالة. التي يستفيد منها العديد من أفراد المجتمع العاطلين عن العمل. وتوصلت الدراسة إلى ان هاته الاخيرة كان لها عدة آثار سلبية على الصعدين الاقتصادي و الاجتماعي من اهمها عزوف العديد من المستفيدين عن العمل اعتقادا منهم انها منحة اجتماعية و ليست لمرافقته حتى الحصول على منصب عمل. وهذا يعرقل سبيل الوصول الاهداف المرجوة من هاته الآلية الا و هي مكافحة البطالة اضافة الى انها اصبحت مصدر استنزاف الموارد المالية و لا بد على الهيئات المسؤولة انتهاز آلية اخرى نعالج هذه المشكلة، كما نجد عدة آثار إيجابية ايضا كتوجه بعض المستفيدين إلى استثمار هذه المنحة في مشاريع صغيرة و التي أصبحت بدورها مصدر رزق لهم و ايضا انخفاض نسبة البطالة بنسبة ولو ضئيلة من خلال دمجهم في سوق العمل او تأهيلهم من أجل ذلك.

• اختبار صحة الفرضيات:

الفرضية الاولى: صحيحة، من أسباب اقرار منحة البطالة هو ارتفاع نسبة البطالة خلال السنوات الأخيرة إضافة الى اسباب اخرى منها النمو الديمغرافي ودعم الاستقرار الاجتماعي و السياسي.

الفرضية الثانية : صحيحة، ساهمت منحة البطالة في التخفيض من حدة البطالة لكن بنسبة ضئيلة خلال تنصيب العديد من المستفيدين في القطاع الإقتصادي.

• النتائج

-عدم وجود سياسة واضحة بين قطاع التعليم العالي و قطاع التشغيل و الاستمرار بتخريج أفراد ذو مؤهلات لا تتكافئ مع سوق العمل؛

خاتمة

- تشجيع منحة البطالة على الكسل و عدم البحث عن عمل؛
- تخلي العديد من الطلبة على مقاعد الدراسة قصد الاستفادة من منحة البطالة؛
- هدر ثروة مادية في سبيل إعداد طالب جامعي لا يساهم في الإنتاج مستقبلا؛
- هدر راس المال البشري الذي يظطر في معظم الأحيان الى الهجرة الشرعية و الغير شرعية؛

• التوصيات

- لا بد من خلق إستراتيجيات جديدة لمكافحة البطالة و ضرورة خلق مناصب شغل دائمة؛
- إعادة النظر في شروط الاستفادة من منحة البطالة خاصة الأفراد الذين سبق تأمينهم لفترة قصيرة؛

- خلق استثمارات تساهم في تخفيض نسبة البطالة؛

-رفع الاجور؛

-ضرورة اعتماد الجامعة على تدريس التخصصات التي يتطلبها سوق العمل

• آفاق الدراسة:

-مدى مساهمة منحة البطالة في رفع القدرة الشرائية للمواطن؛

-منحة البطالة بين الواقع و المتوقع؛

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

- 1- السيد عبد السميع أسامة، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والاسلامية، الاليات، الاثار و الحلول، الطبعة 1، دار الفكر الجامعي الاسكندرية، 2007.
- 2- ناصر قايسي، دليل مصطلحات علم الاجتماع تنظيم وعمل، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

ثانياً: الأطروحات والرسائل:

- 3- كوثر زيادة، واقع سياسات التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال مخطط خماسي، 2010-2014، اطروحة دكتوراه، جامعة ام البواقي، 2017-2018.
- 4- اسماعيل بن علاق، أثر الاستثمار المباشر في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2014، مذكرة مقدمة نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، 2005.
- 5- بن شويب نور الدين، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في انتشار ظاهرة البطالة في الجزائر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة 8ماي 1945، قالمة، 2016.
- 6- بلعربي اسماء، واقع سياسة الادمج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، قسم العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013_2014.

ثالثاً: المجلات

- 7- سميرة العابد، زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الوقائع والطموحات، مجلة الباحثين، العدد 11، الجزائر، 2012.
- 8- عبد الكامل خالدي، جمال الدين يخلف، التجربة الجزائرية في محاربة افة البطالة وتأثيرها عن الامن الاجتماعي، العدد 8، الجزائر، 2018.
- 9- مسعود قريمس، محمد علية، سياسة منحة البطالة والاستقرار الاجتماعي والسياسي، الجزائر، 2019.

قائمة المصادر والمراجع

- 10- رحيمي عيسى وآخرون، ظاهرة البطالة، مفهومها، اسبابها، واثارها، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، الجزائر، 2018.
- 11- العجاج فاطمة الزهراء، د، قليل زينب، اثر تقلبات اسعار البترول على الاقتصاد الجزائري، دراسة قياسية للفترة 1986-2016، مجلة اقتصاد المال والاعمال، العدد 02، الجزائر، جوان 2019.
- 12- البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقتها في تفسير سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد السادس، الجزائر، 2017.
- 13- عبد الغني دادن، محمد عبد الرحمن بن كجين، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، العدد 10، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2012.
- 14- وردة علوش، دراسة قياسية لأثر الاصلاحات الاقتصادية على البطالة في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاقتصادية، العدد 12، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2018.
- 15- لزهاري زوايد وآخرون، سياسات التشغيل في الجزائر، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، العدد 2، جوان 2018.
- 16- نور الدين الشاذلي، هاجر ختال، النظام القانوني للاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب **ansej**، مجلة المفكر، العدد 13، الجزائر، فيفري 2016.
- 17- البطالة، معهد الدراسات المصرفية، السلسلة السادسة، العدد 3، الكويت، 2013،
- رابعا: القوانين والمراسيم:
- 18- مرسوم تنفيذي رقم 96-296 يتضمن انشاء الوكالة الوطنية لدعم الشباب وتحديد قانونها الأساسي، المطبعة الرسمية، الجزائر، 1996.
- 19- مرسوم تنفيذي رقم 04-14 المتضمن القانون الأساسي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، المطبعة الرسمية، الجزائر، 2004.

قائمة المصادر والمراجع

- 20- المرسوم التنفيذي رقم 60_23 المؤرخ في 26_01_2023، يعدل المرسوم التنفيذي.
رقم 77_22 المؤرخ في 10 فبراير الذي يحدده شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، ع05، ج، ر، 29_01_2023
21- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 21 فيفري 2022 يحدد كيفيات دفع منحة البطالة، الجزائر، المطبعة الرسمية، 2022.

خامسا: المواقع الالكترونية:

22- <https://www.anem.dz>

23- <https://minha.anem.dz>

ملاحق



جامعة عباس لغرور - خنشلة -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية

وعلوم التسيير

استبيان حول

الانعكاسات الاقتصادية و الاجتماعية لمنحة البطالة في الجزائر

تحية سلام و تقدير لكم اما بعد، في اطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تحت عنوان الانعكاسات الاقتصادية و الاجتماعية لمنحة البطالة في الجزائر نأمل منكم التعاون معنا في انجاز هذا العمل و التكرم بتعبئة هذا الاستبيان ، علما ان المعلومات و البيانات التي تقدمونها لنا تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي و تحاط بالسرية التامة. شاكرين لكم حسن تعاونكم مسبقا.

اولا : بيانات اولية

*الجنس

ذكر أنثى

*السن

[18 سنة الى 22 سنة] [23 سنة الى 27 سنة] [28 سنة الى 32 سنة] [32 سنة فما فوق]

*الحالة الاجتماعية

اعزب متزوج مطلق ارمل

*المستوى التعليمي

ثانوي فأقل ليسانس ماستر دكتوراه

*ثانيا:بيانات تتعلق بتأثير منحة البطالة على المسار الدراسي للافراد

-هل أثرت منحة البطالة على المسار الدراسي للأفراد ؟

نعم لا

-في حالة الإجابة بنعم على السؤال السابق هل أدى ذلك الى التوقف عن الدراسة ؟

نعم لا

-حسب رأيك ما هي الاسباب التي تؤدي بالافراد الى التوقف عن الدراسة و التوجه نحو منحة البطالة ؟

.....

*ثالثا: بيانات تتعلق بالمستفيدين من منحة البطالة

هل انت مستفيد من منحة البطالة ؟

نعم لا

-هل واجهتك صعوبات في الحصول على منحة البطالة؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم أذكر نوع الصعوبات ؟

.....

-ماذا تمثل منحة البطالة بالنسبة ؟

حل مؤقت الى غاية ايجاد منصب عمل

فرصة لبناء مشروع مصغر

اخرى ، اذكرها

.....

*رابعا: بيانات تتعلق بتأثير منحة البطالة على البحث عن عمل

-هل مؤهلك العلمي يسمح لك بالدخول في سوق العمل ؟

نعم لا

-في حالة الإجابة ب لا على السؤال السابق أذكر السبب؟

.....

-هل تم استدعاؤك من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل للأنضمام لدورات تكوينية ؟

نعم لا

-بالموازاة مع منحة البطالة هل تبحث عن عمل؟

نعم لا

-هل تشجع منحة البطالة على عدم البحث عن عمل؟

نعم لا

-في حالة الإجابة بنعم على السؤال السابق أذكر السبب ؟

.....

-هل تم استدعاؤك من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل للاندماج في عالم الشغل ؟

نعم لا

-هل المناصب التي يتم عرضها في اطار المنحة ملائمة و متكافئة و مستوى الافراد؟

نعم لا

-ما رأيك في اقتراح توجيه مبالغ المنحة نحو مشاريع استثمارية و خلق مناصب شغل دائمة؟

مع ضد

*علميا:بيانات تتعلق بالانعكاسات الاقتصادية و الاجتماعية لمنحة البطالة

-

هل البطالة من العوامل المؤدية للسلوك الإجرامي؟

نعم لا

-هل تعد البطالة احد اسباب المحرة الشرعية و المحرة الغير شرعية؟

نعم لا

-هل تؤدي البطالة أحيانا الى التفكك الاسري؟

نعم لا

-هل من الممكن ان تساهم منحة البطالة في رفع القدرة الشرائية للمواطن و زيادة الطلب الاستهلاكي؟

نعم لا

-هل لمنحة البطالة دور في تحقيق الاستقرار الاجتماعي و السياسي؟

نعم لا

-هل تؤثر منحة البطالة على عجلة التنمية الاقتصادية؟

نعم لا

-حسب رأيك هل ساهمت منحة البطالة في التخفيف من حدة البطالة؟

نعم لا

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 République Algérienne Démocratique et Populaire
 وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
 Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

شهادة تسجيل طلب العمل Attestation d'Inscription DEMANDEUR D'EMPLOI

N° Demandeur :	150148392	رقم التسجيل :
Date d'inscription :	16/06/2020	تاريخ التسجيل :
Agence d'affiliation :	Alem TIZI OUZOU	وكالة الإلتحاق :

Nom :	MELLERJES	اللقب :
Prénom :	MELLERJES	الإسم :
Date de naissance :	03/04/1988	تاريخ الميلاد :
Lieu de naissance :	TIZI OUZOU - TIZI OUZOU	مكان الميلاد :
N° de téléphone :	MELLERJES	

Profil

Métier Principal :	Ingénieur agronome	المهنة النظرية :
Métier Alternatif :	Laborantin d'analyses médicales / Zootechnicien	المهنة العملية :
Diplômes et Spécialités :	Master / Agronomie	شهادات التخصص :

Informations

Date de la dernière Revalidation :	01/12/2021	تاريخ آخر تجديد :
Date d'expiration Demande :	09/06/2022	تاريخ إنقضاء الطلب :

Imprimé le: 28/02/2022
 Délivré par: WazzalOnline (<https://wazzalonline.amep.dz>)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 République Algérienne Démocratique et Populaire
 وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
 Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

وصل موعد مقابلة للإستفادة من المنحة بالمنطقة المحلية للتشغيل

التاريخ الموعد : 1987 / 03 / 12
 رقم بطاقة التعريف :
 رقم التسجيل بطلب العمل :

التاريخ المقابلة : 2022 / 03 / 01
 مكان المقابلة : ب. الرقعة المحلية البلدية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 République Algérienne Démocratique et Populaire
 وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
 Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

تعهد والتزام

التاريخ الموعد (0) : 1987 / 03 / 12
 تاريخ الميلاد : 1987 / 03 / 12
 رقم بطاقة التعريف أو التعريف الوطني :
 بطاقة الإقامة :
 رقم التسجيل بطلب العمل :
 الترخيص الولائي للتشغيل :
 الوكالة المحلية للتشغيل :

أنا، الموقع أدناه، أتتعهد بالتزامي بالالتزامات الواردة في هذا الإعلان، بما في ذلك:

- الالتزام بالمواعيد المحددة للمشاركة في جميع أنشطة البرنامج.
- الالتزام بالالتزامات المالية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات القانونية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات الأخلاقية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات المهنية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات الاجتماعية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات الثقافية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات الرياضية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات الفنية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات العلمية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات البحثية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات التعليمية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات التدريبية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات المهنية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات الاجتماعية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات الثقافية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات الرياضية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات الفنية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات العلمية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات البحثية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات التعليمية المحددة في هذا الإعلان.
- الالتزام بالالتزامات التدريبية المحددة في هذا الإعلان.

الموقع: _____
 التاريخ: _____

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى بيان الانعكاسات الاقتصادية و الاجتماعية لمنحة البطالة في الجزائر، حيث تم استخدام المنهج الوصفي و التحليلي لدراسة نتائج هذه الآلية على مختلف القطاعات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و حتى الامنية. توصلت الدراسة الى ان منحة البطالة التي اقرها رئيس الجمهورية لمرافقة طالبي العمل لأول مرة حتى حصولهم على منصب عمل و التي تسيرها الوكالة الوطنية للتشغيل لها عدة انعكاسات سلبية على الصعيد الإقتصادي و الاجتماعي . كما توصلنا الى انها لا ترتقى للمستوى الذي يحد من ظاهرة البطالة ولا حتى التقليل منها . نهبت الدراسة الى ضرورة وضع سياسات اخرى تخلق مناصب عمل دائمة و تساهم في التخفيض من نسبة البطالة، كالتنسيق بين المؤسسات الجامعية و مؤسسات العمل لخلق تكافؤ بين سوق العمل و مؤهلات خريجي الجامعات و المعاهد.

الكلمات المفتاحية: منحة البطالة، سوق العمل، مناصب العمل.

Résumé

Cette étude vise à montrer les répercussions économiques et sociales de l'allocation chômage en Algérie. Le curriculum descriptif et analytique a été utilisé pour étudier les résultats de ce mécanisme dans divers secteurs économiques, sociaux, politiques et même de sécurité.

L'étude a constaté que l'allocation de chômage que le Président de la République a prise avec les candidats à un premier emploi jusqu'à ce qu'ils obtiennent un emploi géré par l'Agence nationale pour l'emploi a eu plusieurs répercussions négatives. Nous avons également constaté que ce mécanisme n'améliore ni ne réduit le phénomène du chômage.

L'étude découle de la nécessité de mettre en place d'autres voitures qui créent des emplois permanents et contribuent à réduire le chômage.

Comme la coordination entre les institutions universitaires et les institutions de travail. Toute création qui récompense les exigences du marché du travail avec les qualifications des diplômés universitaires et des instituts

Les mots clés : Allocation de chômage, marché du travail, postes d'emploi.