

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية الحقوق والعلوم السياسية  
ميدان العلوم السياسية  
قسم العلوم السياسية

تخصص : إدارة محلية

مدخره محمله لليل سهاده ماسنر احاديمي  
بعنوان

مكافحة ظاهرة البطالة في الجزائر  
" مقارنة سياسية نقدية  
" 2023-2019 "

إعداد الطلبة :

- مكي عادل

- سعدي سميحة

إشراف الأستاذ :  
- بلعسل محمد

لجنة المناقشة :

الصفة	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا		
مشرفا ومقررا		
ممتحنا		

الموسم الجامعي : 2023-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# إهداء

إلى من وضع المولى - سبحانه وتعالى - الجنة تحت قدميها، ووقرها في كتابه العزيز... (أمي الحبيبة).

إلى خالد الذكر، الذي وفاته المنيّة منذ 03 سنوات ، وكان خير مثال لرب الأسرة، والذي لم يتهاون يوم في توفير سبيل الخير والسعادة لي.. (أبي المؤقر).

إلى من أعتمد عليهم في كل كبيرة وصغيرة..

(إخوتي المحترمين).

إلى زوجتي العزيزة وأولادي

(ميرال-أحمد غيث-نزار عبد الرحيم)

إلى أصدقائي ومعارفي الذين أجلّهم وأحترمهم..

إلى أساتذتي في الكلية....

أهديهم هذه المنكرة

- مكي عادل

- سعيدي سميحة

# شكر و تقدير

أرى لزاما علي تسجيل الشكر و إعلامه و نسبة الفضل لأصحابه،  
استجابة لقول النبي ﷺ : «من لم يشكر الناس لم يشكر الله».

و كما قيل :

علامة شكر المرء إعلان حمده  
فمن كتم المعروف منهم فما  
شكر

فالشكر أولا لله عز و جل على أن هداني لسلوك طريق البحث و  
التشبه بأهل العلم و إن كان بيني و بينهم مفاوز.

كما أخص بالشكر أستاذي الكريم و معلمي الفاضل المشرف على  
هذا البحث الدكتور د. يعسل محمد، فقد كان حريصا على قراءة  
كل ما أكتب ثم يوجهني إلى ما يرى بأرق عبارة و أطف إشارة،  
فله مني وافر الثناء و خالص الدعاء.

كما أشكر السادة الأساتذة و كل الزملاء و كل من قدم لي فائدة أو  
أعاني بمرجع، أسأل الله أن يجزيهم عني خيرا و أن يجعل  
عملهم في ميزان حسناتهم



ملحق بالقرار رقم 1082... المؤرخ في 27 شهر 2020  
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي  
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،  
السيد(ة): مكي عادل ..... الصفة: طالب، أستاذ، باحث ..... طالب  
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 201429799 والصادرة بتاريخ: 2017/04/11  
المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوقي قسم العلوم السياسية والعلوم الإنسانية  
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،  
عنوانها: كفاءة طلبة لبطاقة البحث "مقاربة نسائية"  
لقدرة 2019 - 2023  
أصح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: .....

توقيع المعني (ة)

مجلس المجلس الشعبي لبلدية سيدي عيسى  
مبتدئ من استشار النشاطات الرياضية  
والثقافية للإدارة الإقليمية  
دني سلي جهته حال المدلين



03 جوان 2024

# الفهرس

الصفحة	المحتويات
	- إهداء
	- شكر وتقدير
	- الفهرس
01	- مقدمة عامة
<b>الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لظاهرة البطالة</b>	
05	- المبحث الأول : مفهوم البطالة
06	- المبحث الثاني : أنواع البطالة وكيفية قياسها
13	- المبحث الثالث : أسباب وأثار البطالة
<b>الفصل الثاني : الآليات المقترحة للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر الفترة مابين 2019-2023</b>	
18	- المبحث الأول : برامج وآليات سياسة التشغيل في الجزائر
25	- المبحث الثاني : عرض وتحليل إحصائيات البطالة في الجزائر
37	- المبحث الثالث : التحديات والحلول المقترحة للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر
40	- الخاتمة
45	- قائمة المراجع
47	- الملخص

تعرف مختلف دول العالم مشاكل اقتصادية واجتماعية تعيق سيرورة تقدمها واستقرارها، وتعد البطالة واحدة من بين هذه المشاكل، فهي ظاهرة عالمية تعاني منها معظم النظم الاقتصادية، وذلك بالنظر لأثارها السلبية في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وحتى السياسية، الأمر الذي جعل منها محل اهتمام الحكومات التي بذلت جهوداً من أجل إيجاد الحلول العامة المناسبة التي من شأنها أن تعمل على خفض معدلات البطالة. ولمكافحة هذه الأخيرة لا بد من إيجاد حل لمعضلة التشغيل بصفة عامة، هذه المعضلة التي أصبحت تمثل إحدى التحديات الكبرى التي تواجهها مختلف البلدان المتقدمة عامة والنامية خاصة وهذا ما تفرضه النسب المرتفعة لهذه الشريحة الاجتماعية (الشباب) (بحيث يتضح لنا صعوبة هذا الأمر بعدم وضوح واستقرار منهجية التشغيل المتبعة والتي غالباً ما تتأثر بالتقلبات السياسية والاقتصادية من جهة وبسبب هشاشة وضعف الاقتصاد من جهة أخرى، وهيمنة القطاع العام على الخاص وهذا ما يعلل انتهاج سياسة التشغيل و تدابير وضعتها الدولة ترمي إلى تشغيل الشباب العاطل للحد من ظاهرة البطالة وتحسين الوضع الاقتصادي وكذا الاجتماعي.

### أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية البحث في أنه من البحوث القليلة المهمة بهذا الموضوع مع توضيح كيفية معالجة البطالة وهذا باعتبارها ظاهرة تشكل خطورة حالة كثرتها ومنتشرة في غالب دول العالم.

### مبررات اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لهذا الموضوع لم يكن من باب الصدفة وإنما هناك عدة اعتبارات دفعتنا لذلك منها: الأسباب الذاتية: الرغبة وفضول الاطلاع على بعض الإحصائيات قصد إثراء معارفنا وتطوير هذا المجال من الدراسة مع الأهمية التي اكتسبها موضوع معالجة البرامج المقترحة من أجل مكافحة ظاهرة البطالة.

الأسباب الموضوعية: تتجلى أهمها في القيمة العلمية للموضوع محل الدراسة، وقصد التعرف على التجربة الجزائرية للحد من البطالة وأهم السياسات للتشغيل المنتهجة في الجزائر.

### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات في الإشكالية بالإضافة إلى:

- إبراز دور ومساهمة السياسة التشغيلية في الحد من البطالة؟

في خلق واستحداث فرص العمل

- تبين دور السياسات التشغيلية

- التعرف على الأسباب التي جعلت سياسات التشغيل كحل أمثل للحد من البطالة والمشاريع المبرمجة في إطار تحقيق التنمية

- توضيح دور استحداث مناصب الشغل التي تساهم في توفيرها.

- إظهار واقع البطالة في الجزائر وإبراز أثر الدولة في إمتصاص البطالة.

وعليه بنينا الدراسة على الإشكالية الممثلة في السؤال الرئيسي الموالي:

ما مدى فعالية التجربة الجزائرية لسياسة التشغيل من الحد من البطالة ؟

ومن هذا الإشكال الرئيسي تتفرغ منه التساؤلات التالية:

- ما هي البطالة؟ وأسبابها؟

- ما أهم آليات التشغيل في الجزائر

- فيما تتمثل الأبعاد الرئيسية للتشغيل؟

#### -الفرضيات:

إنطلاقا من الإشكالية المطروحة يمكن إعتقاد الفرضيات التالية:

-البطالة هي حالة عدم العثور على عمل لطالبه رغم الرغبة فيه والبحث عنه.

-هناك عدة آليات للتشغيل تسعى للحد من البطالة وتحقيق النمو و التنمية الاقتصادية.

-أبعاد التشغيل هي اقتصادية، ومنها إجتماعية، وتنظيمية وهيكلية

#### - حدود الدراسة:

- **مكانية** : الهيئات الوطنية لسياسات التشغيل في الجزائر

- **زمانية** : اخترنا أن تكون خلال 2019-2023 معدلات البطالة من خلال برامج التشغيل و استحداث مناصب شغل.

#### -منهج الدراسة:

للوصول إلى هدف البحث والإجابة عن التساؤلات المطروحة ضمن الأسئلة الفرعية تمت الدراسة بالاعتماد على منهج التحليل الإحصائي إضافة إلى المنهج الوصفي.

#### - الأدوات المستخدمة:

لتطعيم موضوعنا إعتدنا على المراجع المتاحة التي تتناول جوهر البحث والمتمثلة في الكتب والرسائل الجامعية، والملتقيات، ومواقع الانترنت لإثراء البحث بالإضافة إلى اعتماد تحليل الجداول الإحصائية.

### -أقسام الدراسة:

ولدراسة موضوع الإشكالية والتحقق من الفرضيات تم تقسيم الدراسة إلى فصلين للفصل الأول يخص الجانب النظري ويحتوي على مفاهيم عامة حول البطالة و تحته ثلاث مباحث, والفصل الثاني تحدثنا فيه عن سياسة التشغيل وفيه ثلاث مباحث

### - صعوبات الدراسة:

- عدم توفر بعض المراجع الحديثة والجوهرية في المكتبة الجامعية بخصوص الموضوع.
- صعوبة الحصول على بعض الإحصائيات الدقيقة من الوكالة الوطنية لتشغيل
- نقص المعطيات والبيانات الرقمية حول المؤشرات الاقتصادية الكلية وعدم تجانسه

# الفصل الأول

## الإطار المفاهيمي لظاهرة البطالة

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لظاهرة البطالة

يندرج تحت هذا الفصل ثلاثة مباحث :

- المبحث الأول : مفهوم البطالة
- المبحث الثاني : أنواع البطالة وكيفية قياسها
- المبحث الثالث : أسباب وأثار البطالة

## تمهيد :

تعتبر البطالة ظاهرة إقتصادية و إجتماعية و مشكلة عالمية توجد بنسب متفاوتة في كل دول العالم و تزيد معدلاتها خاصة في الدول النامية حيث من الصعب الوصول إلى التوظيف التام لكل الأفراد الناشطين أي القادرين على العمل و صنفت من أخطر المشاكل التي يدرسها الإقتصاد الكلي لذا إرتأينا في هذا المبحث التطرق إلى بعض مفاهيم البطالة و كيفية قياسها من جهة ، و أنواعها المختلفة و الآثار المترتبة عنها من جهة أخرى.

## المبحث الأول: مفهوم البطالة :

توجد مفاهيم مختلفة للبطالة من حيث الصياغة لكنها تحمل مضمونا ومعنى واحد و كما أن هذه التعاريف تتبع طريقة واحدة لقياس حجم البطالة ، إلا أنه تتلخص المشكلة في صعوبة قياسها.

. تعريف البطالة: بصفة عامة توجد مفاهيم عديدة للبطالة نذكر منها:

**المفهوم العام للبطالة :** إن البطالة مظهر من مظاهر الخلل في البناء الإقتصادي وتعتبر ظاهرة إقتصادية وإجتماعية لها أبعاد تاريخية ، و تعني وجود فئة نشيطة بدون عمل أي قادرين على العمل و لا يعملون بسبب عدم وجود فرص للعمل بالرغم أنهم يبحثون عن العمل بشكل متواصل و جدي (01)

**مفهوم البطالة حسب المكتب الدولي للعمل :** عقد هذا المكتب في سنة 1982 ملتقى دوي حول إحصائيات العمل و الذي إعتبر الشخص الذي في سن العمل بطالا كل من توفرت فيه ثلاث معايير أو شروط أساسية و هي:

**المعيار الأول " بدون عمل " :** و يعني إنعدام تام للعمل أثناء فترة الإستبيان فيعتبر الشخص بدون عمل إذا لم يعمل على الإطلاق خلال تلك الفترة.

**المعيار الثاني " متاح للعمل " :** لكي يصف الشخص كعاطل عن العمل يجب أن يكون متاحا للعمل ، يعني أن يكون قادرا و مستعدا للعمل إذ توفرت له الفرصة خلال فترة البحث عن العمل.

**المعيار الثالث " يبحث عن العمل " :** يطبق على الأفراد الذين إتخذو خطوات محددة للحصول على العمل خلال فترة معينة و هذا للدلالة على جدية البحث مثل التسجيل في مكاتب التشغيل ، نشر إعلانات البحث عن العمل.

---

1. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، عدد 6، الكويت، 1997، ص110

**المفهوم الرسمي للبطالة :** تتمثل في الفرق بين كمية العمل المعروضة و كمية العمل المأجورة في مجتمع ما خلال فترة زمنية معينة و بالتالي فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين الكمية المعروضة من العمل و الكمية المطلوبة من العمل في سوق العمل عند مستوى معين من الأجور 02

**المفهوم العلمي للبطالة :** هي الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه إستخداما كاملا أو أمثلا ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل ،مما يؤدي ألى تدني مستوى رفاهية افراد المجتمع عماكان مكن الوصول إليه ومن خلال هذا التعريف نميز بعدين للبطالة فالأول يتمثل في عدم الإستخدام التام للقوة العاملة أما الثاني يتمثل في الإستخدام غير الأمثل للقوة العاملة ،مما يترتب عليه أن تكون الإنتاجية المتوسطة للفرد أقل من حد أدنى معين

### المبحث الثاني: أنواع البطالة وكيفية قياسها:

#### أنواع البطالة:

ليس هناك اتفاق حول تقسيم محدد للبطالة، بل نجده يختلف من اقتصادي إلى آخر فلها أشكال متعددة تختلف فيما بينها باختلاف الأسباب المؤدية لظهور كل نوع منها فيمكن إدراج التقسيم الآتي نظرا لاشتماله على كل الأنواع:

**النوع الأول : البطالة السافرة (الصريحة) :** تعني وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل ولكنهم متعطلون وعاجزون عن الحصول على أية فرصة عمل، رغم رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه، والبطالة السافرة تظهر بشكل واضح في فائض العرض في سوق العمل مقارنة بالطلب عليه .فهو الحالة التي يوجد فيها أفراد قادرين عن العمل ولكنهم لا يشتغلون، وبالتالي إنتاجيتهم معدومة، ويعد هذا النوع من البطالة الأكثر شيوعا، وهنا يمكن التمييز بين نوعين من البطالة السافر :

أ. **البطالة الإجبارية:** يتمثل هذا النوع من البطالة في الافراد القادرين على العمل والراغبين فيه و يبحثون عنه ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة ، فيبقى الفرد العاطل عن العمل مجبرا على التعطل من غير إرادته، وتنقسم البطالة الإجبارية إلى أنواع عدة تختلف باختلاف مسبباتها وهي كالآتي :

---

- 02 نجا علي عبد الوهاب، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها) دراسة تحليلية - تطبيقية(، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005

. بولقواس ابتسام، مرجع سبق ذكره، ص16

03-بشير الدباغ و عبد الجبار الجرمود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، دار المناهج للنشر و التوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2003 ، ص38

ب - البطالة الاحتكاكية: لعل هذه التسمية مقتبسة من الميكانيك حيث لا تتلاءم الدواليب فتسبب احتكاكا للوصوتا، وعند تطبيق هذا المصطلح في مجال العمل يعني أن دولاب الطلب على العمل لا يلتقي بدولاب يناسبه من عرض العمل، وعدم التناسب هذا قد يكون بسبب المكان أو سبب نوع المهارات، فحينها ينتقل العامل من منطقة جغرافية إلى أخرى أو يغير مهنته مع إستقرار الوضعية، لإملاكه لمؤهلات هذه المهنة الجديدة، فإن الحصول على فرصة عمل يحتاج بلا شك إلى وقت يتم فيه البحث عن الإمكانيات المتاحة والمفاضلة بينهما، فتظهر البطالة الاحتكاكية نتيجة لحركية أسواق العمل، وتعني<sup>34</sup> بذلك تدفقات الأفراد المستمرة من وإلى داخل سوق الشغل نتيجة التغيرات التي تطرأ على النشاط والمتغيرات الاقتصادية، وفي نفس الوقت عدم تدفق المعلومات بالصورة المثلى، إذن فهي نتيجة طبيعية لضعف المعلومات حول سوق الشغل، إذ أن عدم تأمين قناة تربط ما بين الباحثين عن الشغل والمشتغلين يدفع إلى احتساب فئة من السكان ضمن العاطلين على الرغم من توفرهم على كفاءات مطلوبة في السوق وتوفر عروض الشغل المناسبة لهم، وعادة ما تكون البطالة الاحتكاكية بين الأفراد قصيرة الأجل ومن العوامل التي تؤثر فيها هو مدى توفر المعلومات عن سوق العمل وسوق العمالة وتكلفة البحث عن العمل، وبالتالي السمة المميزة للبطالة الاحتكاكية هي بطالة مؤقتة، وأن الاحتكاك بسوق العمل لا بد من أن يسمح بوجود الوظيفة المناسبة، بالإضافة لاعتبارها بطالة اختيارية من حيث أنها ناشئة عن الرغبة الطبيعية لبعض الأشخاص العاملين في ترك أعمالهم الحالية والبحث عن أعمال أفضل سواء من ناحية ظروف العمل، أو الأجور أو رغبة الشباب الذي دخل سوق العمل لأول مرة في البحث عن الوظيفة المناسبة والتي تلائم شروطهم.(04)

**01 - البطالة الهيكلية:** ينشأ هذا النوع من البطالة بسبب عدم التوافق بين الكفاءات وفرص العمل عندما تتغير أنماط الطلب والإنتاج، وذلك من جراء التحولات الاقتصادية الأخرى في هيكل الإقتصاد الجديد وإنتاج أكثر كفاءة، أو ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة، وعليه تصبح مؤهلات العمالة غير متوافقة مع فرص العمل المتاحة، فيحدث انخفاض حاد وكبير في طلب المستهلكين، حيث ينكمش الطلب على الصناعات التقليدية ويزداد الطلب على الصناعات الحديثة فتزداد معدلات البطالة ويقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، كما أنها تحدث بسبب وقوع تغيرات العمل كدخول الشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة، وفي هذه الحالة قد لا يحدث توافق بين مؤهلاتهم و من جهة، وما تتطلبه الوظائف المتاحة من جهة أخرى ولعل ما لحق بعمال مناجم الفحم في خمسينيات وستينيات القرن الماضي مثال دقيق على طبيعة البطالة الهيكلية الناجمة عن تغير هيكل الطلب، ففي هذه الفترة أغلقت كثير من مناجم الفحم في أوروبا والولايات المتحدة بسبب إحلال النفط محل الفحم كمصدر للطاقة، وكذلك يصنف ضمن البطالة الهيكلية حالات البطالة الناتجة عن تغيرات العمل في الدول النامية بسبب هجرة العمال من الريف إلى المدن وارتفاع معدلات البطالة في المناطق الحضرية.(05)

04- رمزي زكي، المرجع نفسه، ص 23

05 المرجع ص 24 رمزي زكي ، مرجع سبق ذكره، ص 2

يتضح هنا أن هناك تشابه بين البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية، ويجمعهما عامل مشترك لكونهما يرتبطان بانتقال العمال من عمل إلى آخر، ويبدو أنهما يختلفان نظريا وعلميا، فالبطالة الاحتكاكية مؤقتة، والعمال المعنويون بها لديهم مهارات، بينما العمال الموجودين في البطالة لهيكلية غير مؤهلين للعمل إلا بعد إعادة التدريب والتعليم الإضافي والتي تحتاج لمدة أطول ومعالجتها تكون أصعب. **ملاحظة:** تعتبر البطالة الهيكلية في البلدان المتقدمة بطالة اختيارية وليست إجبارية عكس الدول النامية التي تعتبرها إجبارية لأن طريقة معالجتها تختلف، حيث في الدول المتقدمة يكون القضاء عليها بتوفير الإمكانيات والوسائل المادية والفنية، لإعادة تأهيل وتدريب العمالة المستغنى عنها، وذلك للالتحاق مرة أخرى بالعمل، أما الدول النامية فتجد صعوبة كبيرة لحلها لقلّة الإمكانيات المادية والفنية مما يجعلها شبه دائمة (06).

**02 - البطالة الدورية:** حسب تعريف الأمم المتحدة الأمريكية تعد "البطالة الدورية نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب تغيرات النشاط خلال فترة معينة."

فالبطالة الدورية هي البطالة المرتبطة بالدورة الاقتصادية التي تظهر في فترات التي تنتج عن حالة انكماش الإنتاج بسبب نقص الطلب على المنتجات مثلا، وبالتالي قد تتوقف بعض المشاريع كليا أو جزئيا مما يؤدي إلى تسريح عدد من القوة العاملة

البطالة الدورية تحدث عندما تنخفض فرص العمل في الاقتصاد الوطني نتيجة انخفاض الطلب على السلع والخدمات الذي يحدث لسببين :

**أسباب طويلة الأجل:** وتتمثل في انخفاض المدخول الحقيقي للأفراد مع القدرة الشرائية هي أكثر شيوعا في البلدان النامية.

**أسباب مؤقتة عارضة** حيث تدفع الظروف العارضة بالأفراد علي انقاص السلع والخدمات لفترة محددة، يعود بعدها الطلب الكلي إلى الارتفاع، وهو الوضع الأكثر شيوعا في البلدان المتقدمة (07)

---

رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص25

06- أحمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية، الإسكندرية، طبعة 2000، صص 352

07- المجلس الاقتصادي والاجتماعي، مواجهة العولمة ضرورة بالنسبة للبلدان الضعيفة، الجزائر، 2001، ص24

### 03 - البطالة الموسمية:

تتجم البطالة الموسمية بسبب قصور الطلب على العمال في مواسم معينة، فكثير من النشاطات والأعمال تخضع لتقلبات موسمية تؤدي إلى تراخي لطلب إستغناء عن العمال، فهذه الأعمال الموسمية تكسب دخلا للعمال ولكن هذا الدخل ينقطع بانقطاع العمل، أي بانتهاء العمل العرضي، ويمكن الحد من هذه المشكلة عن طريق تحسين طرق الإنتاج الزراعي، ونشر الزراعة المكثفة والزراعات المحمية وهكذا يتم استخدام العمل الزراعي في أكثر من موسم واحد، وربما على مدار السنة، أما بالنسبة للصناعات والحرف الموسمية فيتم الحد منها عن طريق تدريب أصحاب الحرف على مهن حرفية أخرى تلائم المواسم التي يكونون فيها متعطلين 1) وتشارك البطالة الموسمية مع البطالة الدورية في أن كلا منهما ينشأ عن تذبذب الطلب على العمل غير أن التقلبات الموسمية أكثر انتظاما 2)

#### النوع الثاني: البطالة الاختيارية:

يشتمل هذا النوع من البطالة الافراد العاملين لا يرغبون فيه في ظل الأجور السائدة، بالرغم من وجود وظائف متاحة لهم وعادة يشمل هذا النوع الأغنياء الذين يرفضون العمل في ظل هذه الأجور، وتخفي هذه البطالة بمجرد ظهور وظائف مناسبة ذات أجور عالية تتفق مع خيارهم على البطالة التي « جون مينارد كينز » والبطالة الاختيارية عبارة عن وصف أطلقه الاقتصادي الانجليزي تؤدي إلى قيام مجموعة من العمال بسحب خدمة عملهم نظرا لهما يقومون بأقل من مكافأة حقيقية معينة، فهي البطالة التي يرجحها الفرد العاطل عن العمل اختياريا، إما بتفضيله لتعويضات البطالة كمصدر للدخل أو لبحثه عن عمل أحسن أ. البطالة المقنعة:

هذا النوع من البطالة هو الأشهر في الفكر الاقتصادي الاجتماعي، حيث كان متفشيا بين الدول التي كانت تدور في فلك الاقتصاد الاشتراكي، وما ازل الأكثر انتشارا رافي بناء الاقتصاد العربي عامة، وتشير البطالة المقنعة إلى زيادة حجم القوى العاملة عن الحاجة الفعلية للعمل، بحيث لا يتأثر الإنتاج ولو تم الاستغناء عن ذلك الجزء الزائد من حجم القوى العاملة بمعنى ان هذه الفئة من العمال تبدوا ظاهريا أنها في حالة عمل ولكنها فعليا لا تقدم أي إضافة للإنتاج

وتزداد البطالة المقنعة ظهورا وانتشا رافي لبلدان النامية التي تتميز بمحدودية فرص العمل نتيجة لضيق مجالات الإنتاج، ويعد هذا النوع من أخطر وأصعب أنواع البطالة من حيث التعامل معها وكذا علاجها، ويمكن الحد من هذا النوع من البطالة عن طريق نقل العمالة الزائدة من قطاع إلى قطاعات أخرى وهنا يبرز دور الدولة في توفير المناخ اللازم للاستثمار (08)

(08) - رمزي ذكي، مرجع سبق ذكره، ص 27

## ب. أنواع أخرى للبطالة:

**البطالة الجامدة:** تمثل العاطلين الدائمين الذين لا يبحثون عن العمل حتى ولو كان موجودا، رغم أنهم قادرون عليه، نجد ضمن هذا النوع من البطالة أغنياء الدول النامية الذين يعتمدون على فوائد أموالهم أو إيجارات عقارهم

**البطالة السلوكية:** ناجمة عن عدم قبول الأفراد بعض الأعمال، حيث يفضلون البقاء عاطلين على أن يعملوا فيها خشية التأثير على مكانتهم الاجتماعية، مثلا: تنظيف الشوارع

**البطالة الوافدة:** يظهر هذا النوع من البطالة عندما يتوافد العديد من أبناء الدول المجاورة للبلد/هاربين من شبح البطالة الذي طاردهم في بلدهم للعمل في أي وظيفة في البلد الذي يقبلون عليه مما يجعلهم يزاخمون أبناء البلد المعنى على الوظائف المتاحة، خاصة وأنهم يقبلون أجورناقل بكثير عما يقبله العمال المحليون، ومن هنا نشأت سلالة من البطالة نتيجة قوى العمل العاطلة بفعل أثر (المزاحمة والمرتبطة بقبول أجور متدنية بشكل أساسي

**البطالة الفنية:** هي تلك العمالة التي يتم الاستغناء عنها، وذلك نتيجة استخدام أساليب تكنولوجية متقدمة تتطلب تأهيل علمي معين، ومهارات فنية علمية وهي تحدث نتيجة للتقدم التكنولوجي في وسائل الإنتاج ونظم المعلومات ووسائل الاتصالات والتي تتطلب حجم أقل من العمالة وكثير ما تتشابه البطالة الهيكلية والبطالة الفنية، إلا أنه يمكن إبراز أوجه الاختلاف بينهما فيما يأتي

- إن البطالة الهيكلية تخص الفئة العمالية غير الفنية، في حين أن البطالة الفنية تتطلب حجما أقل من العمال نتيجة إحلال الآلات محل العمال.

- ثم إن هناك بطالة تنشأ بسبب التمييز العنصري في بعض المجتمعات، وفي هذه الحالة يضطر العامل إلى عدم العمل، ليس بسبب الكفاءة وإنما بسبب العرق، بالإضافة إلى البطالة بسبب الدين كالاستغناء عن العمال بسبب مذاهبهم الدينية أو بسبب الجنس.

**البطالة التوازنية:** يضم هذا النوع كلا من البطالة الهيكلية والاحتكاكية فإذا نسبنا عدد الأفراد الذين هم في كل من هاتين البطالتين إلى مجموع القوة العاملة نحصل على ما نسميه بالبطالة التوازنية، ويكون هذا المعدل متباينا أحيانا في الدولة الواحدة من زمن لآخر (09)

## قياس البطالة:

إن التعرف على ظاهرة البطالة يتطلب بالضرورة قياسها لبيان حجم المشكلة أي حساب نسبة الأفراد عاطلين إلى قوة العمل المتاحة. ويتعين أن نميز بين مقياسين للبطالة هما الرسمي العلمي. (10)

### . المقياس الرسمي للبطالة :

يعرف معدل البطالة وفقا لهذا القياس كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة أي:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين}}{\text{قوة العمل}} \times 100$$

ويشير مصطلح قوة العمل هنا إلى جميع الافراد الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الأجور السائدة. أي أن قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة

وعلى الرغم من بساطة هذا المقياس واتصافه بعدم الدقة إلا أنه أكثر مقاييس سوق العمل انتشارا وهو المقياس الذي تأخذ به الدول كافة، وكذلك منظمة العمل الدولية عند المقارنة بين معدلات البطالة فيما بين الدول المختلفة، وفي داخل الدولة الواحدة على مدى الفترات لزمنية المختلفة. وتختلف طريقة قياس معدل البطالة من دولة إلى أخرى وتتمثل أهم أوجه الاختلاف في النقاط التالية:

- الفئة الزمنية المحددة للعمل.

- تباين مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة.

- الفئة العمرية

### - المقياس العلمي للبطالة: (11)

وفقا لهذا المقياس فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما تك ون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلا للناتج المحتمل، وبالتالي يكون معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي، بينما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، وفي هذه الحالة، يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي، ويحدث ذلك إما بسبب عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب عدم الاستخدام الأمثل لها. ويتم حساب معدل البطالة كالاتي:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{إنتاجية متوسطة فعلية}}{\text{إنتاجية متوسطة محتملة}}$$

وتعرف الإنتاجية المتوسطة المحتملة على أنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع أي متوسط الإنتاجية الذي يتم تحقيقه فعلا. الإنتاجية المتوسطة المحتملة × الناتج المحتمل = قوة العمل الإنتاجية المتوسطة الفعلية × . الناتج الفعلي = قوة العمل

10- السيد محمد السريتي، علي عبد الوهاب نجا، مبادئ الإقتصاد الكلي، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، ط1 2008، ص ص3

11-شلاللي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر، 2005، ص7

## - مؤشرات البطالة ومحدداتها

### مؤشرات البطالة

تكمن مؤشرات البطالة كما يلي :

-معدل البطالة :يعد هذا الأخير مقياسا للبطالة، كما سبقت الإشارة إليه، وفي الوقت نفسه لها. مؤشرات  
-مؤشر الإنتقائية :يمكن من خلال هذا المؤشر استنتاج أصناف المجتمع الذين تمسهم البطالة بشكل أكبر  
ونحصل عليه بقسمة نسبة البطالة من كل صنف على نسبة البطالة الإجمالية.

-مؤشر العمالة :وهي عبارة عن قدرة صنف معين من البطالين على إيجاد فرصة ثانية في العمل ويمكن  
الحصول على مؤشر العمالة عن طريق قسمة عدد البطالين لأكثر من سنة على عدد البطالين الكلي أي:

مؤشر العمالة = سنة من لأكثر البطالين

عدد البطالين الكلي

-قابلية الإنجراح تكمن في تقدير خطر الشغل المستقبلي، أو بتعبير آخر عدد الأفراد الذين يكونون بطالين  
في المستقبل، ويتم الحصول على هذا المؤشر عن طريق قسمة:

### محددات البطالة:

يمكن توضيح محددات البطالة كالآتي :

أ. **حجم السكان الإجمالي** :تؤدي زيادة معدلات النمو السكاني وما يترتب عليها من زيادة في أعداد السكان  
الناشطين اقتصاديا إلى زيادة عرض العمل لاعتباره يعد من بين أهم العوامل في تحديد  
جانبا العرض، ومع عدم قدرة الطلب على العمل على تغطية ما هو معروض من قوة العاملة  
ستؤدي حتما إلى زيادة حجم البطالة ومعدلها.

ب. **حجم النفقات العمومية** :يعتبر الإنفاق العام أحد أهم العوامل المؤثرة في الأداء الاقتصادي، فهو الأداة  
الرئيسية للدولة في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي فإن كفاءة تخصيصه يعكس آثارا إيجابية  
نحو توفير الموارد المالية اللازمة للنمو الاقتصادي، ومن بين الأهداف التي تسعى الدولة لتحقيقها عن طرق  
سياسة الإنفاق، حفز النمو الاقتصادي وخلق مناصب شغل جديدة.

ج. **الناتج المحلي الإجمالي** :يعرف الناتج المحلي الإجمالي على أنه كل السلع والخدمات النهائية المنتجة  
في بلد ما خلال فترة زمنية معينة، ويحتوي على قيمة السلع المنتجة ويتبين أن هذا التعريف نقدي يعطي  
قيمة السلع المنتجة والخدمات.

د. **معدل التضخم** :هناك علاقة عكسية بين معدل التضخم وفقا للمنطق التقليدي ومنحنى فيليبس، حيث أنه  
في ظروف الرواج الاقتصادي يزداد الطلب الكلي، وترتفع مستويات الأسعار، ويقترن ذلك بزيادة الطلب  
على العمل ويرتفع مستوى التشغيل، ومن ثم يقل معدل البطالة، ويحدث العكس في حالات الركود، غير أن  
الفكر الاقتصادي الحديث قدم ما يعرف بظاهرة الركود التضخمي، حيث يزداد كل من حجم ومعدل البطالة  
مع ارتفاع معدلات التضخم، لذا فإنه يمكن القول| أن العلاقة بين كل من معدل التضخم ومعدل البطالة غير

واضحة الاتجاه.(12)

---

12-هلال سومية، موسوس عفاف ،دور الدولة في معالجة البطالة ،رسالة ماجستير ،تخصص اقتصاديات مالية وبنوك ، جامعة العقيد اكلي محند  
أولحاج البويرة ، 2014.2015 ص

## المبحث الثالث : أسباب وآثار البطالة:

### 1. أسباب البطالة:

البطالة تحدث لأسباب مختلفة، فهناك موجات من الانكماش في الاقتصاد وهناك تقلبات موسمية، وقصور نوعي وكمي في التعليم، وضعف في الإنتاجية وتغير دوري في الطلب على السلع، وهناك منازعات بين العمال وأصحاب العمل... الخ، ويمكن تحديد الأسباب الرئيسية للبطالة فيما يأتي :

- عدم ربط عملية إعداد وتقييم المناهج التعليمية والتدريبية بالواقع الاقتصادي والاجتماعي، وعدم مواكبتها لما يطرأ من تغيرات في العمل ويظهر من ملخص الدراسة التي قدمه كلين بول"

من منظمة اليونسكو في ندوة مستقبل التعليم في المملكة" أنه ليس هناك رؤية واضحة متفق عليها لأولويات التعليم الجامعي وللتغيير الذي تحتاجه المجتمعات في التدريس والبحث يجعل برنامج التعليم الجامعي مواكبة للتحديات التي تواجه المجتمعات في المستقبل، وأنه يجب إحداث طرق تضمن أن كون البرامج نوعية عالية ومواكبة للتحديات وأنه يجب تفعيل طرق تضمن إبرام إتفاقيات مشاركات بين الحكومات والمؤسسات والمصانع وبين المجتمع وعلى برامج لتعليم الجامعي أن تضطلع بمسؤولية فكرية في سبيل إعداد الحرفيين المؤهلين والمبدعين، وكذا مسؤولية أخلاقية تضمن مواطنة مسؤولة"

-الزيادة المطردة في العمالة الوافدة، والحصول عليهم بسرعة أكبر من الحصول على العمالة المواطنة، بسبب عدم توافر الشباب المواطن المدرب، وبسبب طول المفاوضات بين المنشآت الخاصة ومكاتب لتوظيف العمالة المواطنة.

-أسباب متعلقة بالعمل في القطاع الخاص مثل تدني الأجور المعروضة من قبل بعض منشآت القطاع الخاص، حيث لا يقبل بها المواطن لعدم وفائها باحتياجاته الضرورية، أو وضع بعض الشروط المتشددة كالمؤهل العالي والخبرة الطويلة.

-تفاقم آثار الثورة العلمية والتكنولوجية على العمالة حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة رأس المال محل لعمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي ومن ثم انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري، فقد تكون التكنولوجيا الحديثة سببا في البطالة، فاستخدام التكنولوجيا الحديثة أدى إلى لاستغناء عن عدد كبير من العمال، أو عدم تكافؤ إمكانات الشخص مع الوسائل المتطورة التي تطلبها سوق العمل.

-نسبة من البطالة مصدرها اجتماعي أو خارجي، فهناك عزوفا عن مهن غير مقبولة اجتماعيا، ولذا يعد الوضع الاجتماعي) أو بتسمية أخرى الأعراف التقاليد (سببا من أسباب البطالة، هذه المهن التي يقبل بها عادة طالب وا العمل حتى ولو كانت بأجور غير منخفضة.

-التوجه نحو العمل في القطاع الحكومي والعزوف عن العمل في القطاع الخاص وعزوف العمالة عن الحرف والمهنية التي تتطلب عملا يدويا وفنيا ومجهودا بدنيا كبير (1) أي تعتبر الممارسات السلوكية في معظم المجتمعات النامية عموما والبلدان العربية خصوصا من المقومات الرئيسية التي تساعد في تهيئة الظروف لتأسيس بيئة صالحة وحاضنة مناسبة لتفشي البطالة في المجتمع، حيث تؤكد الدراسات التي قامت بها منظمة العمل العربية، التي أجرتها بمناسبة ذكرى تأسيسها على الدور السلبي الذي تلعبه السلوكيات الاجتماعية في تحديد أشكال وصور سوق العمل لدى المجتمعات العربية، من خلال الإشارة إلى أن % 64 من المشاركين في الدراسة أكدوا أن أسرهم تحبذ أن يعمل أبنائهم في وظيفة راقية حتى لو كان دخلها محدود، والأخطر من ذلك أنها تحبذ أن يبقى ابنها عاطلا عن العمل وألا يعمل في عمل يدوي حتى لو كان الدخل فيه أعلى من مدخول الوظيفة "الراقية" بمعنى آخر تكريس مفاهيم مجتمع المظاهر والنفاق الاجتماعي وغيرها، بدلا من غرس مفاهيم الكد والاجتهاد والعمل (13)

13- جمال حسن أحمد عيسى السراحنة، مشكلة البطالة وعلاجه، اليمامة للنشر والطبع والتوزيع، دمشق، بيروت، ط1، 0002، ص481.

## 2. آثار البطالة:

يمكن تقسيم آثار البطالة إلى: آثار اجتماعية، اقتصادية وسياسية والمتمثلة كالاتي:

### الآثار الاجتماعية :

تعتبر البطالة من الأمراض إجتماعية التي يواجهها المجتمع لما يترتب على هذه الظاهرة من آثار اجتماعية سيئة قد تؤدي إلى انقسام وتفكك المجتمع الذي تنتشر فيه، حيث قدر للبطالة الانتشار بشكل واسع بين صفوف الفئات العمرية القادرة على العطاء والتي تملك مخزونا من الطاقة الإنتاجية، وتفقد الإحصائيات العلمية أن البطالة آثار سيئة على الصحة النفسية والجسدية وأن نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل تعتر بهم جملة من الخصائص السيكولوجية التي تتوقف عند البعض منها :

-يفتقد العاطل عن العمل إلى تقدير الذات ويشعر بالفشل.

-الشعور بانخفاض قيمته وأهميته الاجتماعية وأنه أقل من أقرانه يعملون أنشطة إنتاجية

-وجد أن نسبة منهم يسيطر عليها الملل وأن يقضتهم العقلية والجسمية منخفضة.

-أن البطالة تعيق النمو النفسي بالنسبة للشباب الذين ما زالو في مرحلة النمو والنضوج العقلي.

-أن البطالة تولد عند الفرد شعور بالنقص بالإضافة إلى أنه يورث الأمراض اجتماعية خطيرة كذيلة

والسرقة والنصب والاحتيال.

إن زيادة عدد العاطلين يمثل البيئة المناسبة لدخول الجريمة، فعجز العاطل عن إشباع حاجاته الضرورية بالطرق المشروعة يؤدي به إلى سلوك الجريمة، لتحقيق هذا الإشباع، لأن البطالة تؤدي إلى العزلة وفقدان الأهمية الاجتماعية للعاطل عن العمل، فيسيطر على الشباب المتعطل شعور بالفشل والإحباط مما ينعكس على علاقته بالمجتمع، ويتولد لديه شعور أعمق باليأس من إمكانية تحسين حالته في المستقبل وبذلك تقل مقاومته النفسية والاجتماعية للتحدي الذي فرضته البطالة مما يجعله سهل الاستهواء، وسهل التعرض والتأثر بالتبعية لإنحرافه فيقوم على بعض الجرائم كالسرقة، والتعدي على (أموال الدولة، المخدرات،

التزوير، التزيف... الخ1) . (14)

(كذلك نجد من آثار البطالة كالاتي2)

-ارتفاع في حالات الأمراض النفسية بين العاطلين التي تؤدي إلى تفشي العنف العائلي وحالات

الانتحار والطلاق، وما يتبع ذلك من ظواهر اجتماعية سلبية كالتفكك الأسري وتشرذم الأطفال.

-لبطالة الأولياء تأثير سلبي على التحصيل الدراسي لأبناء، ففي تحقيق حول الأسرة والميزانية اذي جري

في فرنسا سنة 2001 على عينة تتكون من 3771 تلميذ وجد أن % 50 من فشل التلاميذ في

الدراسة يعود إلى الوضع المادي السيئ للعائلة بسبب بطالة الأولياء.

-كذلك زيادة حجم الفقر الذي يعتبر من العوامل المشجعة على الهجرة خاصة الهجرة غير الشرعية

لدى الشباب. (15)

14-هلال سومية، موسوس عفاف، دور الدولة في معالجة البطالة، رسالة ماجستير، تخصص اقتصاديات مالية وبنوك، جامعة العقيد اكلي محند أولحاج البويرة، 2014.2015 ص21

15 - عبد الرحمن سيدي احمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 1997 ص3

-كما أن هناك علاقة ارتباط عكسية قوية بين البطالة ومستوى المعيشة، فكلما زادت البطالة انخفض مستوى المعيشة وبالتالي تؤدي إلى الحرمان من إشباع الحاجات الاقتصادية بسبب الدخل غير المستقر.

-تؤثر البطالة سلباً على مشاركة الشباب في الحياة الاجتماعية خاصة بالنسبة لفرصهم في الاستقرار والزواج وتأسيس أسرة، وبالتالي تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك، مما يترك آثار سيئة على الشباب.

#### الآثار الاقتصادية :

البطالة يمكن وصفها بأنها داء يسري في عروق ودماء اقتصاديات العالم، فإن أصاب أي اقتصاد في العالم بنسب تتجاوز 5% من مجمل القوى البشرية العامة في أي مجتمع، فإنه يمكن القول بأن مراحل وعوارض التراجع قد بدأت بالظهور على جسم الاقتصاد، بتزايد تلك النسبة إلى معدلات أعلى سيخلق آثار سيئة على صحة الاقتصاد لذلك البلد.

إن سلامة الوضع الاقتصادي هو انعكاس طبيعي لسلامة بقية القطاعات الإنتاجية والخدمية الأخرى، أي أنه يعكس مدى التكامل والتناغم ما بين المكونات الأساسية لأي مجتمع مثل المكون الاجتماعي والسياسي

ومن الآثار الاقتصادية للبطالة نذكر :

-انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل، من جراء تعطيل أعداد من العاملين عن العمل والإنتاج.

-ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع، لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجاً لدى أفراد ه، والإنتاج مرتبط بالعمل.

-تكلفة إعالة عاطلين وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الإعلانات المقدمة للعاطلين عن العمل.

-خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن التعليم الذي انفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقاً غير مجدي أثناء التعطيل عن العمل.(16)

الآثار السياسية • أما الآثار السياسية فيتمثل أهمها فيما يأتي :

-عدم الإستقرار الاجتماعي يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الإستقرار السياسي والأمني، فزيادة وقت الفراغ لدى العاطلين يؤدي إلى انتشار الكثير من الأمراض الاجتماعية والنفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية.

-الفرد العاطل عن العمل يشعر بالإقصاء والحرمان من طرف دولته، وهذا يضعف لديه الشعور بالانتماء والوطنية.

### خلاصة:

تعد مشكلة البطالة كما أوضحنا أنها واحدة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمعات، فبعد عرض مختلف النظريات التي حاولت تفسير مشكلة البطالة، تبين أن هناك جدلاً واختلافاً بين معظم المفكرين فيما يتعلق بهذا الموضوع، إذ أن النظريات التقليدية للبطالة تتبنى فكرة وجود سوق تنافسي للعمل حيث يرى الكلاسيك أن سوق العمل في حالة توازن باستمرار والنتيجة هو دائماً عند مستوى التشغيل الكامل وهذا غير مقبول فلو أن الناتج كان عند مستوى أقل من مستوى التشغيل الكامل فإن هناك بعض العمال يرغبون في العمل ولكنهم لا يجدون مناصب عمل، إلا أن الحقائق تكون أكثر تأييداً للتحليل الكينزي عن وجهة نظر الكلاسيك، فالزيادة في الطلب الكلي المترتبة على سياسة مالية أو نقدية توسعية إنما تؤدي إلى زيادة الناتج الحقيقي أكثر من زيادة الأسعار في الأجل القصير، كذلك نجد النظريات الحديثة قد أضافت للبطالة فروضاً أكثر واقعية على النظريات السابقة لكي تستطيع تفسير الظواهر الحديثة في سوق العمل، لهذا جاء هذا الفصل كمحاولة لتقديم مختلف أنواع البطالة، والتي تأخذ أشكالاً متعددة تختلف وتتغير إما حسب طبيعة البطالة، أو حسب نمط التشغيل أو حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السائد في المجتمع، هذا فضلاً عن الأسباب الاقتصادية والاجتماعية التي ساهمت في زيادة تفشي هذه الظاهرة والتي تظهر هذه الأخيرة مدى تأثيرها على الجانب الاقتصادي من ضياع في القوة العاملة، ونقص في الناتج الوطني وتأثيرها كذلك على المجتمع مخلفة أزمات اجتماعية واقتصادية كال فقر والحرمان ومختلف الجرائم التي تظهر في المجتمع\_\_.

# الفصل الثاني

## الآليات المقترحة للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر الفترة ما بين 2019-2023

الفصل الثاني : الآليات المقترحة للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر الفترة ما بين  
2023-2019

يندرج تحت هذا الفصل ثلاثة مباحث :

- المبحث الأول : برامج وآليات سياسة التشغيل في الجزائر
- المبحث الثاني : عرض وتحليل إحصائيات البطالة في الجزائر
- المبحث الثالث : التحديات والحلول المقترحة للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر

## - المبحث الأول : برامج وآليات سياسة التشغيل في الجزائر

من خلال الشكل المعروض أعلاه والذي يمثل جملة الإجراءات والتدابير التي اتخذت من طرف الحكومات المتعاقبة بالجزائر لترقية الشغل، حيث سخرت لهذا الشأن هيئات خاصة تسهر على تنفيذ مختلف هذه البرامج التشغيلية، وسنعمد إلى الإيجاز في عرض وتحليل بعض أهم هذه الهيئات بشكل عام لنقف على المجهودات القائمة في محاولة إنعاش قضية الشغل والارتقاء به، وخلق مناصب شغل جديدة.

### 1 - الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC :

هو مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي، تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي " .أسس هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 188 . 94 المؤرخ في 06 جويلية 1994 تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 01 . 94 المؤرخ في 11 ماي 1994 ، وهذا لحماية المهنيين بفقدان مناصب عملهم بطريقة لا إرادية ولأسباب اقتصادية .ففي هذا الإطار وكنتيجة لعمليات التسريح التي شهدتها المؤسسات الجزائرية خلال الفترة 1997 - 1994 ( 405 000 منصب عمل)، منهم المسرحون اراديا، المحالون على البطالة التقنية، المستفيدون من تقاعد مسبق .قررت الحكومة آنذاك إنشاء هذا الجهاز للتكفل بالبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر 50 - 35 سنة ليتغير المجال العمري فيما بعد حسب المادة الثامنة من المرسوم الرئاسي رقم 156 . 10 المؤرخ في 20 جوان 2010 ليصبح من 50 - 30 سنة " . يمكن اعتبار هذا الصندوق من الأجهزة الهامة التي تهدف إلى تدعيم المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر " .يوضع هذا الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وتتمثل مهمته في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها فيما يلي:

- يضبط باستمرار بطاقة المنخرطين ويضمن تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل آداءات التأمين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته.

-يساعد ويدعم بالإتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية، إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونية من آليات التأمين عن البطال في الحياة النشيطة.

-ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين على البطالة.(18)

---

18، المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المؤرخ في 19 افريل 2008 ،الجريدة الرسمية ، 83 - المرسوم التنفيذي 08العدد 22 الصادرة في/ 30 افريل 2008 /ص

-يؤسس ويحفظ صندوق الاحتياط حتى يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.

-كما يساهم الصندوق في نطاق مهامه، وبالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية الشغل في تطوير إحداه أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم 1 " .

بخصوص شروط الاستفادة من نظام هذا الجهاز وإعاناته نذكر:

-السن ما بين 30 و 50 سنة.

-أن يكون من جنسية جزائرية.

-ألا يكون شاغلا منصب عمل مأجور عند ايداعه طلب الاعانة.

-أن يكون مسجلا بالوكالة الوطنية للتشغيل ( ANEM ) ( بصفة طالب شغل.

-أن يتمتع بمؤهل مهني أو يمتلك ملكات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.

-أن يكون قادرا على رصد إمكانيات مالية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه.

-ألا يكون قد مارس نشاطا لحسابه الخاص منذ اثني عشر شهرا على الأقل.

-ألا يكون قد استفاد من تدابير إعانة بعنوان إحداه النشاط".

## 2-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ :

"بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296 . 96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 والمعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 231 . 98 المؤرخ في 13 جويلية 1998 ، تأسست هذه الوكالة الجديدة لدعم وتشغيل الشباب، وتوضع تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة 2 " . هي المسؤولة في إطار مهمتها في انشاء وتوزيع المشاريع الصغيرة لإنتاج السلع والخدمات، ولدعم وتقديم المشورة ومرافقة الشباب المبادرين في إطار تنفيذ مشاريعهم الاستثمارية " .ويبدو أن تأسيس هذه الهيئة جاء في إطار تدعيم القطاع الخاص وتحريك عوامل الريادة والاستقلالية لدى الشباب، زيادة على ذلك كثرة المبادرات الفردية والجماعية لمجموعة من المشاريع الاستثمارية " .

ومن جملة المهام الموكلة لهذه الهيئة نذكر - " :تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية-(19)

-تسير، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الاعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.

-تبلغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية بمختلف الاعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالإمميزات الأخرى التي يحصلون عليها.

-تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع.

-تشجع كل أشكال الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأولي.

-تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.

-تنظم تداريب لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتجديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير، على أساس برامج خاصة يتم اعدادها مع الهياكل التكوينية " .

ومن جملة الشروط الواجب توافرها في الشاب الراغب ايداع ملفه للوكالة، السن ما بين 19 و 35 سنة، ويرفع هذا السن استثناءا إلى الأربعين لمن يتعهد بإنشاء ثلاث مناصب عمل على الأقل، هذا بالإضافة إلى المؤهلات العلمية و المهارة الفنية التي يجب أن تتوفر فيه بحسب القطاع المرغوب الإستثمار فيه . ناهيك عن امتلاك الشاب لعوائد مالية ل مساهمة الشخصية في المشروع المقترح إنشاؤه .وقد تصل قيمة القرض إلى مليار سنتيم.(20)

#### الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI :

"المنشأة بموجب المادة السادسة من الأمر رقم 03 . 01 المؤرخ في 20 أو ت 2001 ، والمعدل والمتمم بمرسوم تنفيذي رقم 356 . 60 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006 ، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تحت وصاية الوزير المكلف بترقية الاستثمارات " . وتعتبر الوكالة من بين الأجهزة التي وضعتها الدولة قصد ترقية ودعم الاستثمار، وذلك في إطار الاصلاحات التي قامت بها الدولة منذ التسعينات،" مهمتها الرئيسية هي تطوير ومتابعة الاستثمارات وهذا بتسهيل استكمال الإجراءات الإدارية المتعلقة ببعث مشاريع خلق المؤسسات" (21) .

20-المرسوم التنفيذي، رقم 77 06-مؤرخ في 18 فيفري ، 2006 ، ANCEJ،المتعلق بمهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب العدد 52 ،ص12

21. المنظمة بمقتضى المرسوم التنفيذي 07 - 123 الذي يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتتصيب العمال و سحبه منها المؤرخ في 2007/04/24 ، الجريدة الرسمية، عدد 28 الصادرة في/ 02 ماي 2007 / ص 06 .

وتتولى الوكالة القيام بالمهام الأساسية الآتية:

-ضمان خدمة الاستقبال والاعلام لصالح المستثمرين في جميع المجالات الضرورية للاستثمار .  
ومرافقتهم ومساعدتهم لدى الإدارات الأخرى.

-وضع بنوك معطيات تتعلق بفرص الأعمال والشراكة والمشاريع وثروات الأقاليم المحلية  
والجهوية وطاقاتها.

-تحديد كل العراقيل والضغوط التي تعيق انجاز الاستثمارات وتقترح على الوزير الوصي التدابير التنظيمية  
والقانونية لعلاجها.

-إعلام المستثمرين عن توفر الأوعية العقارية، وتتمثل الوكالة على مستوى الأجهزة المتداولة لهيئات المحلية  
المكلفة بتسيير العقار الاقتصادي.

-تنظيم لقاءات وملتقيات وأياما دراسية ومنتديات وتظاهرات ذات صلة بمهامها 3 " .

#### الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM :

"تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، خاضعة لأحكام المرسوم

التنفيذي رقم 77 / 06 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 ، وتتمتع

بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ، وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان لاجتماعي .

تلعب الوكالة دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها كما تساعد على

تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره تعتبر الأداة الفعلية

للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل .كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل

ترقية التشغيل ومحاربة البطالة 1 " .تقوم هذه الوكالة بتنظيم سوق العمل من دورها الوسيط بين البطالين

وأرباب والعمل وتحاول قدر المستطاع توفير العمل لكل من يطلبه وفق مؤهلاته وسيرته الذاتية . غير أن

الواقع الاجتماعي يثبت صعوبة هذه المهمة نظرا لاختلالات الكبيرة في سوق العمل.(22)

وبموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 259 . 90 الصادر في 08 سبتمبر 1990 والمعدل والمتمم للأمر رقم

42 . 71 المؤرخ في 17 جوان 1971 ، تتغير تسمية المكتب الوطني لليد العاملة المحدث بالمرسوم رقم 62

99 . المؤرخ في 29 نوفمبر ، " فتصبح الوكالة الوطنية للتشغيل، وتوضع تحت تصرف الوزير المكلف

بالتشغيل، " وتتمثل مهمة الوكالة الوطنية للتشغيل حسب هذا المرسوم فيما يلي:

- "تطلع على وضعية السوق الوطنية لليد العاملة، وتنظمها وتطورها، وهذا بوضع نظام معلوماتي عن تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.

-تطور أدوات تسيير سوق العمل وأدوات التدخل في عرض الشغل وطلبه، وتضبط مقاييسها.  
وتتولى استقبال طلاب الشغل واعلامهم وتوجيههم وترتيبهم، وتبحث عن عروض الشغل لدى الهيئات المشغلة وجمعها .كما تسهل الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي الشغل بتنظيم المساعدات النوعية الخاصة بتنظيم حركات اليد العاملة.

-تشارك في تنظيم برامج التشغيل النوعية التي تقررها الدولة والجماعات المحلية، كما تعمل بتشجيع كل من يقوم بدراسات وتحقيقات لها ارتباط وثيق بمهام الوكالة .وتفحص طلبات العمال الأجانب قصد تسليم الرخص التي ينص عليها التنظيم المعمول به، كما تبحث على الفرص التي تسمح بتنصيب المواطنين المرشحين للهجرة " .

تسير هذه الوكالة من طرف مديرية عامة موجودة على مستوى الجزائر العاصمة، ويمثل دورها في الاستشارات القانونية والمراقبة التقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل. وتنقسم إلى وكالات جهوية، ويمتد اختصاصها إلى عدة ولايات وهذا لضمان التسيير اللامركزي وتقاسم المهام مع المديرية العامة، وتضم هذه الوكالات بدورها وكالات ولائية تستقبل طالبي العمل والمستخدمين الباحثين عن العمالة لمؤسساتهم ، حيث تقوم بتسهيل كل الأمور لتلاقي العرض والطلب على أحسن وجه .بينما تقوم الوكالات المحلية المتواجدة على مستوى الدوائر والبلديات بالبحث عن فرص العمل، وتعمل على توجيه عروض العمل وبالتالي المساهمة في تشجيع سياسة التشغيل المعتمدة من طرف الدولة " .لقد حاولت الوكالة الوطنية للتشغيل لتقليل من نسبة البطالة نظرا لقيامها بدور الوسيط في عملية التوظيف، إلا أن الواقع لاجتماعي يشهد صورة مغايرة للمعطى النظري خاصة وأن التوظيف في بعض الأحيان يسري في شبكة العلاقات الشخصية بدون المرور على الوكالة .فهذا البرنامج يطغى عليه الطابع السياسي اكثرمنه اقتصادي واجتماعي(23) .

## جهاز المساعدة على الإدماج المهني لترقية الشغل DAIP :

تسيير هذا الجهاز ومتابعته وتقييمه ومراقبته تتم من خلال الوكالة الوطنية للتشغيل، ويندرج هذا البرنامج في إطار تنفيذ " السياسة الجديدة ل ترقيّة تشغيل الشباب، والتي تعتمد على دعم ترقيّة التشغيل المأجور، دعم تنمية المقاولّة، وإنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني ". وترقيّة تشغيل الشباب ما هي إلا في صالح مخطط العمل لترقيّة التشغيل ومحاربة البطالة. ويعتبر الجهاز حديثا نسبيا، وتأسس بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126 . 08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 ، والذي يحدد الإطار العام له وكيفيات تطبيقه. إن أهم ما يميزه هو التحسن في الأوضاع الأمنية. وعودة بعض الثقة والأمل بين الحكومة وأفراد المجتمع، وانتعاش بعض الاستثمارات المحلية والأجنبية بالرغم من العراقيل الموجودة.

"يهدف هذا الجهاز إلى: تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقيّة تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين - تشغيل وتوظيف. ويوجه الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين:

الفئة الأولى هم الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني ويستفيدون من عقد إدماج حاملي الشهادات (. CID ( أما الفئة الثانية يستفيدون من عقود الإدماج المهني ( CIP ) وهي موجهة للشباب خريجي التعليم الثانوي لتربية الوطنية، ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا. بينما الفئة الثالثة والأخيرة فهم الشباب بدون تكوين ولا تأهيل ويوظفون بعقود تكوين / إدماج ( CFI ) ، وللاستفادة من هذه العقود لابد من توافر الجنسية الجزائرية، السن 18 إلى 35 سنة، مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية، مسجلين لدى الوكالة المحلية للتشغيل ".

اتخذت الدولة الجزائرية قرارا سياسيا مهما باستحداث هذا الجهاز الجديد على أمل؛ إنعاش الشغل وترقيته، غير أن السؤال الذي نطرحه هل تحقق الهدف من هذا القرار السياسي؟

ويبقى في نظرنا أن هذا الجهاز هو لإدماج مهني مؤقت للبطالين خصوصا وأن المستفيدين منه؛ عقودهم مؤقتة وغير دائمة، وأن نسبة الإدماج بعقود دائمة تبقى جد ضعيفة. من خلال؛ معطيات الموضحة تضح لنا أن هذا الجهاز ساهم في توفير 665504 عقد؛ إدماج لحاملي شهادات جامعية عليا على المستوى الوطني خلال الفترة 2014 - 2008 ، 593930 عقد إدماج مهني، و 610814 عقد تكوين / إدماج " .

لقد استحسن الشباب؛ الجامعي هذه المبادرة بهدف ترقيّة وتحسين القابلية للتشغيل واكتساب خبرة مبدئية للولوج لعالم؛ الشغل بهدف التثبيت، ورغم الجهود المبذولة التي نلمسها في سياسة التشغيل إلا أنها سياسة هشّة لا تضمن الاستمرارية ولا الديمومة للشغل بسبب ارتباطه بقطاع المحروقات" (24)

## تجربة القرض الحسن لصندوق الزكاة:

تدل ظاهرة البطالة وانتشارها على ضعف الأداء الاقتصادي، وهذا تهديد للمسار؛ التتموي ومعيق له، وفي إطار الاقتصاد الاسلامي وماله من نتائج جد مرضية، ارتأت الدولة؛ الجزائرية خوض تجربة القرض الحسن، حيث لا يقتصر دور الزكاة كونها فريضة دينية بل يمكن؛ أن يمتد أثرها إلى تحريك التنمية الاقتصادية والاجتماعية ككل " .وعلى غرار التجارب الناجحة؛في تنظيم الزكاة ارتأت الجزائر أن يكون لها حظ في ذلك، مستعينة بالتجربة السودانية بالأخص؛رامية نظرتها البعيدة نحو تحقيق أهداف سامية لمعالجة ظاهرة البطالة .

"فالزكاة قبل كل شيء نظام تكافل اجتماعي، وهي في نظرنا وسيلة من وسائل اعادة توزيع الدخل والثروة بين الأغنياء؛والفقراء .من شأنها أن تساهم في تفعيل سياسة التشغيل وامتصاص البطالة " .صندوق الزكاة؛مؤسسة دينية اجتماعية تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، والتي تضمن له التغطية القانونية بناء على القانون المنظم لمؤسسة المسجد، ويتشكل الصندوق من ثلاث؛مستويات تنظيمية هي :

اللجنة القاعدية :وتكون على مستوى كل دائرة، مهمتها تحديد المستحقين للزكاة على مستوى كل دائرة ، اللجنة الولائية : وتكون على مستوى كل ولاية،وتوكل إليها مهمة الدراسة النهائية لملفات الزكاة على مستوى الولاية، وهذا بعد القرار الابتدائي؛على مستوى اللجنة القاعدية، اللجنة الوطنية : ونجد من مكوناتها المجلس الأعلى لصندوق؛الزكاة، والذي يتكون من :رئيس المجلس، رؤساء اللجان الولائية لصندوق الزكاة، أعضاء الهيئة الشرعية، ممثل المجلس الإسلامي الأعلى، ممثلين عن الوزارات التي لها علاقة بصندوق، كبار؛المزكين، وفيه مجموعة من اللجان الرقابية التي تتابع بدقة عمل اللجان الولائية وتوجهها .ثم إن مهامه الأساسية تختصر في كونه الهيئة المنظمة لكل ما يتعلق بصندوق الزكاة في الجزائر، حتى يتمكن الشباب من الحصول على تمويل من صندوق الزكاة بغية مزاولة احدى؛النشاطات أو المشاريع يتوجب عليه أن يتقدم بطلب الاستفادة من قرض حسن لدى اللجنة؛القاعدية محل اقامته، والتي تقوم بالتحقق من أحقيته على مستوى خلايا الزكاة بالمساجد وبالتعاون مع لجان الأحياء، بعد التحقق ترسل الطلبات المقبولة إلى اللجنة الولائية لصندوق؛الزكاة حيث تقوم هذه الأخيرة بترتيب الطلبات حسب الأولوية في الاستحقاق، وتوجه قوائم؛إلى مختلف أجهزة التشغيل كالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين؛على البطالة بغية تكوين الملف وفق الاجراءات المعمول بها .على أن توجه كل الملفات المقبولة؛من طرف هذه الهيئات إلى بنك البركة ليقرر البنك نهائيا قابلية تمويل هذه المشاريع أو لا وفق المعايير التي يعتمدها.(25)

---

25- بهلول فيصل ،بوطالب ابراهيم"دور صندوق الجزائر في محاربة ظاهرة الفقر في الجزائر"مداخلة مقدمة ضمن فعاليات المؤتمر العلمي الدولي الأول حول تثمير أموال الزكاة و طرق تفعيلها في العالم الإسلامي، جامعة البليدة يومي 18-19 جوان 2012، ص - 11

## المبحث الثاني : عرض وتحليل إحصائيات البطالة في الجزائر 2019-2023

صدر في العدد الأخير من الجريدة الرسمية مرسوم تنفيذي يحدد شروط وكيفيات ومبلغ منحة البطالة وكذا التزامات المستفيدين منها.

وينص المرسوم التنفيذي رقم 22-70 في مادته الثانية أنه للاستفادة من منحة البطالة التي حدد مبلغها ب13 ألف دج، يجب على البطال طالب الشغل لأول مرة، أن يكون من جنسية جزائرية ومقيما بالجزائر وأن يبلغ سنه ما بين 19 و 40 سنة ومسجلا كبطال طالب شغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ ما لا يقل عن ستة (6) أشهر وألا يتوفر على دخل أيا تكن طبيعته.

كما يشترط على هذا الأخير أن "يبرر وضعيته تجاه الخدمة الوطنية، ألا يكون مسجلا في مؤسسة للتعليم العالي أو للتكوين المهني، ألا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية لدعم احداث وتوسيع النشاطات والمساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية وألا يتوفر الزوج على أي دخل أيا تكن طبيعته".

ويستفيد كذلك من هذه المنحة "المحبوسون الذين استوفوا مدة عقوبتهم ولا يتوفرون على دخل ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم".

وتحدد كيفيات تطبيق هذه المادة بموجب قرار وزاري مشترك بين وزير العمل والتشغيل ووزير العدل ووزير المالية.

وحسب المادة الرابعة، "يخضع الإبقاء على الاستفادة من منحة البطالة بالنسبة للمستفيد، لالتزامات كالتقدم لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بمكان اقامته لتجديد تسجيله، الاستجابة الى استدعاءات مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل وعدم رفض عرضي (2) عمل مطابقين لمؤهلاته وعدم رفض تكوين يرمي الى تحسين قابلية تشغيله".

وتضمن مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل متابعة تنفيذ الجهاز ومراقبته بالاتصال مع المصالح غير الممركزة للوزارة المكلفة بالتشغيل.(26)

---

26- المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فيفري 2022، الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة في إلى أن المادة 2 منه والمادة 6

ان الاثار النجمة عن ظاهرة البطالة اصبحت موضوع يشد انتباه الباحثين لا سيما في المجال الاجتماعي والاقتصادي نظرا لما تخفي من اثار سلبية للفرد والمجتمع علي المستويين وهذه بعض الاثار التي تتجم عنها:

-**تدفع البطالة الافراد الي ممارسة العنف والجريمة** : تشكل البطالة من بين العوامل التي تقود إلى سلوك إجرامي سواء كانت لوحدها أو متلائمة مع عوامل أخرى، إذ تعتبر البطالة في بعض التشريعات والمواثيق جريمة في حد ذاتها وذلك من خلال جعل العمل واجبا، وتشير بعض الدراسات التطبيقية إلى ان البطالة من العوامل المسببة لجريمة لأنيا تتضمن العناصر الانحراف مثل عدم استقرار الاجتماعي للعاطل وابتعاده عن قيم المجتمع السائدة نتيجة شعوره، بالوحدة والعزلة والشعور بخيبة الأمل ومن تم تضعف القوى الاجتماعية وتتضاءل علاقة العاطل، عن العمل مع المجتمع، ويترتب عليه ظهور حالة الأنومي *nomie* .

-**الهجرة الشرعية وغير شرعية** : تعتبر الهجرة نتيجة إفرازات الظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة التي يعيشها الشباب في ظل مجتمع، حيث دفعته البطالة الي البحث علي؛ عمل والتحرر من البطالة ، سعيا منه إلى تغيير واقعه المعاش .

-**التفكك الاسري** : ويعني بالتفكك الاسري حالة التصدع التي تصيب بنيان الاسرة حيث لا تمكن من اداء وظائفها بفعالية وكفاءة عالية، ويظهر مردود ذلك من خلال مظاهر الارتباك الداخلي بين أعضاء الأسرة الواحدة مع المؤسسات الأخرى الرسمية وغير الرسمية، التصدع ينشأ عند القيام بأدوار متناقضة أو متصارعة فضلا عن فقدان أهمية النسق القيمي في توجيه سلوك الافراد، ان تأثير البطالة علي التفكك ينبع من كونها ظاهرة بنائية تؤثر علي تشكيل الوحدات الاجتماعية بالمجتمع وطبيعي ان تكون الاسرة اكثر الوحدات تأثرا في بنية المجتمع .

-**تأخر سن الزواج** :تزداد نسبة العنوسة من خلال تأخر سن الزواج والذي يرتبط ارتباطا وثيقا بالبطالة، فحينما لا يجد الشاب فرصة عمل أمامو تمكنه من ان يمتلك مسكنا أو دخلا يحقق به الاحتياجات. (27)

#### - سياسة منحة البطالة والاستقرار الاجتماعي والسياسي :

-سوء استغلال الموارد والإمكانات البشرية والمادية المتاحة بالمجتمع : يعتبر المصدر البشري المخزون الحقيقي لثروة اي مجتمع من المفروض انو كل افرادالمجتمع مطالبون بالمساهمة في العمل أي ان البطالة تؤثر بصورة مباشرة علي حجم المنتوجات(سلع خدمات) ، فقيمةالفئة المشغلة تؤدي الي قيمة الإنتاج الداخلي وبالتالي اختلال الأسعار وارتفاعهامما يؤدي إلى تراجع القدرة التنافسية لمنتجات الخامية في الأسواق الخارجية .

-انتشار الفقر بين فئات المجتمع وانخفاض القدرة الشرائية للأفراد : تعتبر مشكلة البطالة المتسبب الأول في انتشار ظاهرة الفقر، إذ ترتفع نسبة ومعدل الفقر بارتفاع نسبة البطالة ومعدلاتها، فمن خلال معطيات مقدمة من طرف صندوق النقد العربي التي تبين تطور نسب الفقر و توزيع الدخل وعلاقته بالبطالة فتبين بان معدلات الفقر في الدول العربية تحتل أعلى المعدلات عالميا، نتيجة لارتفاع معدلات البطالة إذا ما تم المقارنة بين نسب ومعدلات كلا المتغيرين.

#### 4-منحة البطالة:

بموجب المادة 190 من القانون 21 - 16 المؤرخ في 30 ديسمبر 2021 تم تأسيس منحة البطالة في الجزائر ويتضمن قانون المالية 2022 تأسيس منحة البطالة لفائدة البطالين طالبي الشغل لأول مرة ، ومنحة البطالة بمبلغ مالي يقدر بثلاثة عشرة ألف دينار جزائري يمنح لبطالين طالبي الشغل لأول مرة والمسجلين في الوكالة الوطنية لتشغيل والتي تحفظ كرامة البطال الذي لم يحصل على عقد رسمي وهذه المنحة تسقط آليا فور الحصول على وظيفة (28) .

-وشروط الاستفادة من هذه المنحة حددها المرسوم التنفيذي 22 70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فيفري سنة 2022 ، يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة وموضح شروط المستفيدين كمايلي

-أن يكون البطال حاصلا عمى الجنسية الجزائرية

-أن يكون مقيما بالجزائر .

-أن يبلغ سنه ما بين 19 و 40 سنة.

-ان يبرر وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية.

- أن يكون مسجلا كبطال طالب شغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية لتشغيل منذ ما لا يقل عن ستة أشهر.
- ألا يكون مسجلا في مؤسسة لتعليم العالي او التكوين المهني.
- ألا يتوفر على دخل مهما كانت طبيعته.
- ألا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية لدعم او توسيع النشاطات والمساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية.
- - ألا يتوفر علي دخل أيا كان طبيعته
- أن يبرر وضعيته تجاه الخدمة الوطنية
- ألا يتوفر الزوج علي دخل مهماتكن طبيعته.
- كما يستفيد من هذه المنحة كذلك، حسب المادة 3، المحبوسون الذين استوفوا مدة عقوبتهم و يتوفرون طبيعته دخل، ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم.
- ويخضع الإبقاء على الاستفادة من منحة البطالة بالنسبة للمستفيد، بالالتزامات التي حددتها المادة الرابعة:
- التقدم لدى مصالح الوكالة الوطنية لتشغيل بمكان إقامته لتجديد تسجيله
- الاستجابة إلى استدعاء مصالح الوكالة الوطنية لتشغيل،
- عدم رفض عرضي عمل مطابقين لمؤهلاته.
- عدم رفض تكوين يرمي إلى تحسين قابلية التشغيل.
- بالمقابل، تشير المادة 5 إلى أنه يمكن لمصالح الوكالة الوطنية لتشغيل أن تقترح تكوينا للمستفيد، خاصة في المهن التي تعرف عجزا في سوق العمل، بهدف تحسين قابلية تشغيله وتسهيل إدماجه المهني.
- ويستمر المستفيد الموجه نحوالتكوين في تقاضي منحة البطالة خلال فترة التكوين، في حدود المدة المنصوص عليها في المادة 07 ويترتب علي تخلف المستفيد من التكوين إلغاء منحة البطالة .

## -الاسباب المباشرة لإقرار منحة البطالة

### أ - ارتفاع نسبة البطالة:

توجد العديد من الأسباب التي ساعدت على ارتفاع نسبة البطالة في الجزائر وذلك بسبب الثغرات الموجودة في الآليات المعتمدة في سياسات التشغيل وتنظيم سوق العمل، وتشير الإحصائيات الأخيرة إلى أن نسبة البطالة في الجزائر سنة 2021 بلغت % 13.4 وذلك حسب بيانات صندوق النقد الدولي وترتفع بذه النسب في أوساط الشباب إلى % 20 ، وحسب تصريح لوزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ، الياشمي جعبوب يوم 15 مارس 2021 فإن نسبة البطالة في الجزائر بمعدل % 11.5 ، ويعود هذا الارتفاع إلى أسباب موضوعية من بينها انخفاض مستويات الإنفاق العام، وانسحاب الدولة من الإستثمارات الأساسية وغياب طبقة الرسالية قادرة على تغطية هذا الانسحاب وهشاشة البنية الصناعية، إضافة إلى رفع القيود الجمركية وحرية التجارة في إطار الاتفاق مع الاتحاد الأوروبي أدى إلى قتل المبادرات المحمية التي وجدت نفسها في منافسة غير عادلة مع مؤسسات عملاقة عابرة للقارات في شكل إمبراطوريات عريقة، وكما أن الاستعدادات المطلوبة للانضمام إلى منظمة التجارة العالمية ساهم في خلق جو من الضغط على الاقتصاديات المحمية الناشئة ، كل هذا أثر بشكل رئيسي على

معدلات البطالة في سوق العمل الجزائري وأيضا ضعف البيئات الحكومية المكلفة بإدارة سوق الشغل

### ب - فشل سياسات التشغيل:

لم تحقق هذه السياسات الأهداف المتوقعة وتحولت من البيئات المكلفة بالتشغيل الى مجرد هياكل بيروقراطية تعني بتقديم أرقام وإحصائيات دورية مجردة وصماء وغير دقيقة وبطريقة استعراضية، ومن بين العوامل التي أدت الى فشل سياسة التشغيل:

**العامل الاقتصادي:** تدهور الاوضاع الاقتصادية للدولة مما نتج عنه انخفاض في معدل النمو -

الاقتصادي، انخفاض الاستثمارات مما نتج عنو تدني مردودية المؤسسات.

**العامل الديموغرافي:** ابتداء من التسعينات اصبحت الدولة الجزائرية تعيش ازمة الشغل وازمة

النمو الديموغرافي على حدا سوء، فهناك اختلال بين النمو الديموغرافي والنمو الاقتصادي، فانفجار النمو السكاني الذي شيده الجزائر لم تتحكم فيه الدولة ولم تفكر حتى في نتائجه الا في مرحلة متأخرة تميزت بفارق كبير فالنمو الديموغرافي والنمو الاقتصادي ضمن النتائج المترتبة عن هذه الاخيرة هي ازمة الشغل حيث أصبح الطلب أكثر من العرض. (29)

## ج - دعم الاستقرار الاجتماعي والسياسي

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

### 1- الاستقرار الاجتماعي - :

يعرف الاستقرار الاجتماعي بأنه حالة استعداد عقلي ونفسي وعصبي تنتظم خلالها معارف الفرد بحيث تهيئه من خلال شحنة من الانفعال والعاطفة للاستجابة، أو هو مجموعة المعارف التي حصل عليها الفرد من البيئة الجديدة بكل مشتملاتها من ارض ومزروعات وأفراد والتنظيمات القائمة وتعمل هذه المعارف من خلال شحنة من الانفعال تظير في مدى الموائمة مع البيئة ونا يرجع الباحث الاستقرار الى حالة الفرد النفسية ومعارفه عن المنظمة التي سيعيش فيها ومدى انفعاله وانعطافه إيجابيا .

### 2 - الاستقرار السياسي - :

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

عرفه بيرويتز ليون H. LEON بغياب العنف، واستمرار وثبات الحكومات، واكتساب شرعية النظام السياسي وغياب التغيير الحكومي، عدم اللجوء إلى القوة والإكراه ويتعمق كذلك بقدرة النظام على ادارة الصراعات والازمات الداخلية وتوجيه الازمات الخارجية وتلبية المطالب وهو ما يعكس كفاءته .

### - العلاقة بين سياسة منحة البطالة والاستقرار السياسي و الاجتماعي -

من خلال التطرق الى المفهومين والوقوف على اسباب العمل بسياسة منحة البطالة ومحددات الاستقرار الاجتماعي والسياسي، جاء الحديث عن العلاقة بينهما:

ان سياسات تهميش الدولة لمجتمع يخلق فجوة حرمان لاسيما اوساط الشباب، تتوافق مع مظاهر الفقر والتعصب والاحتقان مما يؤدي إلى تشكيل الميول والقابلية لثورة والانتفاضة والاحتجاجات وهذا شبيه بما حدث في الجزائر لكن بطريقة سلمية، ورغم الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية من اجل بعث الاقتصاد الوطني وتوزيع برامج واليات التشغيل لمكافحة البطالة وتوفير العمل اللائق وذلك من خلال أجهزة عديدة كصندوق التأمين على البطالة إلى جانب عقود التشغيل المتعددة الصور، غير أنها وان سجلت انخفاضا في معدل البطالة في الجزائر إلا أنها ماتزال تعاني منها لإعتبارات عديدة منها التزايد الكبير للمقبلين على العمل لأول مرة وارتفاع النمو السكاني، واعتماد الحلول المؤقتة، وعدم التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. (30)

---

30 - المرسوم التنفيذي 22 70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 ، يحدد شروط وكيفيات- الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها

ومما سبق يتضح لنا بان سياسة التشغيل في الجزائر كانت بعيدة عن مقتضيات العمل اللائق رغم المساعي لتحقيقها مما نتج عنه فجوة الحرمان لاسيما في اوساط الشباب الذي تتوافق معه مظاهر الفقر والتعصب وهذا ما تفسره نظرية الحرمان النسبي والتي يشير إليها تيدجير على أنها الحالة التي يحرم فيها شخص او جماعة من امور يعتقدون بها في حين ان شخص اخر او مجموعة أخرى تمتلك هذه الأمور. وسنحاول حصر مصادر الحرمان النسبي لدى الشباب الجزائري في ما يلي:

### الحرمان الاقتصادي: انجر عن السياسات الاقتصادية المطبقة في الجزائري تربي الاوضاع-

الحياتية للمجتمع في مختلف المجالات وارتفاع معدلات البطالة وتدني المستوى المعيشي نتيجة النسب المرتفعة لمتضخم والتي بلغت في أكتوبر 2021 ب 9.2 % وفقاً للإحصائيات السمية المقدمة من طرف بنك الجزائر وقد تكون الأرقام أكبر من ذلك في الواقع خاصة عند مقارنة البيانات الرسمية بالإحصائيات والبيانات المقدمة من بيانات أخرى محمية ودولية.

### الحرمان الاجتماعي والسياسي: إن عدم وجود سياسات اجتماعية ناجحة تعمل على تحقيق-

المكانة الاجتماعية للشباب وتحقيق الذات بتوفير مختلف الفرص وغياب حراك اجتماعي حقيقي مبني على قواعد وآليات اجتماعية محددة ومنطق عليها سلفا وتحظى بالشرعية والإحترام من الأغلبية، خاصة في ظل وضع يمكن تفسيره بنظرية إعادة إنتاج الطبقات المسيطرة عند بيير بورديو مما يعرض البناء الاجتماعي إلى التوتر والتفكك .

كشف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، يوسف شرفة، اليوم الخميس بالجزائر العاصمة، أن أزيد من مليون و900 ألف معني سيستفيد، ابتداء من شهر يناير الجاري، من القيمة الجديدة لمنحة البطالة المقدرة ب15 ألف دينار.

وفي رده على سؤال نائب بالمجلس الشعبي الوطني في جلسة عامة خصصت لطرح الأسئلة الشفوية، أوضح السيد شرفة أن "أزيد من مليون و900 ألف شخص سيستفيد ابتداء من شهر يناير الجاري من القيمة الجديدة لمنحة البطالة"، حيث تم رفعها من 13 ألف إلى 15 ألف دج، وذلك بقرار من رئيس الجمهورية، السيد عبد المجيد تبون.(31)

---

31- قرار رئيس الجمهورية، السيد عبد المجيد تبون المتضمن رفع قيمة منحة البطالة من 13.000 دج إلى 15.000 دج

شهرها المؤرخ في 2023/01/26

كما ذكر الوزير بقرارات الرئيس تبون المتعلقة بالزيادة في الأجور ورفع معاشات التقاعد، مبرزا أن هذه الزيادات في الأجور على مستوى الوظيفة العمومية "ستمس مليوني و800 ألف موظف"، وأما بالنسبة لرفع معاشات التقاعد فإنها "ستمس مليوني و980 ألف متقاعد".

وفي رده على انشغال نائب حول نظام التعاقد بين هيئات الضمان الاجتماعي والعيادات الخاصة لمرضى السرطان، أكد السيد شرفة أن "مجهودات الدولة في مجال الصحة تركز على تنظيم العلاج في القطاعين العمومي والخاص كونه حق مكفول بموجب الدستور وذلك من خلال ضمان كل الأعمال المرتبطة بمكافحة الأمراض والوقاية منها".

وبخصوص تغطية المصاريف المرتبطة بالأعمال الطبية لمرضى السرطان المقدمة في القطاع العمومي، ذكر بأن "منظومة الضمان الاجتماعي تساهم سنويا في تمويل ميزانية القطاعات الصحية والمؤسسات الاستشفائية العمومية في إطار التعاقد بين الضمان الاجتماعي وقطاع الصحة"، حيث "بلغت هذه المساهمة 112 مليار دج سنة 2022 وسترتفع إلى 122 مليار دج خلال سنة 2023".

وعلى صعيد آخر، وحول انشغالات الجالية الوطنية في الخارج فيما يخص ضمان التقاعد، أكد الوزير أنه "تم التكفل بهذا المجال" بموجب المرسوم التنفيذي رقم 22-351 المؤرخ في 18 أكتوبر سنة 2022، الذي يحدد الشروط والكيفيات الخاصة بالانتساب الإرادي للنظام الوطني للتقاعد لأفراد الجالية الوطنية بالخارج الذين يمارسون نشاطا مهنيا خارج التراب الوطني.

وفي ذات السياق --يضيف السيد شرفة-- فقد "تم إعداد قرار وزاري مشترك وهو قيد الإمضاء على مستوى الوزارات المعنية"، وأنه "سيدخل حيز التنفيذ خلال الثلاثي الأول من السنة الجارية".

**إجراءات مواجهة البطالة في الجزائر : تسعى الدولة الجزائرية في كل مرة إلى اعتماد سياسات تشغيلية متباينة ومختلفة، تهدف من خلالها إلى تقليص أعداد البطالين، وتدارك اختلالات سوق العمل، وهذا عن طريق استحداث أجهزة تشغيلية موجهة بالدرجة الأولى إلى الشباب العاطل عن العمل " . إن تقييم سياسة التشغيل من الأدوات التصحيحية لتعديل سوق العمل، ضمان التوازن الإقتصادي، وتأمين الاستقرار الاجتماعي " . تسعى المجتمعات المعاصرة إلى البحث عن الآليات التي تسمح بامتصاص الأعداد المتزايدة من البطالين، وإذ أننا نعتبر ظاهرة البطالة ظاهرة اجتماعية عادية، فإنها تمثل تحديا للسياسات المنتهجة في ميدان التشغيل نظرا للتزايد المستمر في مستويات الطلب على العمل خاصة عند الفئة الشبابية والمتخرجين من مراكز التكوين والجامعات(32)**

---

(32) المرسوم التنفيذي رقم 22-351 المؤرخ في 18 أكتوبر سنة 2022

إن المتتبع لسياسة تشغيل الشباب في الجزائر يقر على الأقل من الناحية النظرية بوجود عدة أجهزة للإدماج المهني منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، والتي بدورها لا تنفصل عن المشاريع الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بالسياسة التنموية الشاملة، إلا أننا نعتقد أن عدم إشراك الشباب البطال الباحث عن الشغل كفاعل أساسي في تفعيل أية تجربة موجهة له في ميدان التشغيل، سوف يطرح أكثر من تساؤل حول قدرتها في التقليل من ظاهرة البطالة وبالتالي تحقيق مطلب التنمية البشرية المتمثل في الاندماج المهني .

#### - إدماج عقود ما قبل التشغيل :

أكد وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، فيصل بن طالب، يوم الخميس بالجزائر العاصمة، أن الإنتهاء من عملية إدماج حاملي الشهادات سيكون قبل نهاية سنة 2023 وفقا للبرنامج المسطرة لهذا الغرض، وذلك في إطار سياسة الدولة الرامية إلى مرافقة الشباب وخلق مناصب الشغل.

و أوضح السيد بن طالب، في جلسة علنية بالمجلس الشعبي الوطني خصصت لطرح أسئلة شفوية على عدد من أعضاء الحكومة، أن "عملية إدماج حاملي الشهادات تشرف على نهايتها وفق البرنامج المسطرة، وذلك قبل نهاية سنة 2023".

و أشار إلى "الانتهاء من عملية تحويل جميع عقود جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي المستوفاة للشروط القانونية"، مضيفا أن "أزيد من مليوني (2) شاب استفادوا في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني".

و ثمن الوزير في هذا الصدد جهود الدولة من خلال عملية إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، مبرزا أن عملية إدماجهم تمت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019 المتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي إدماج أكثر من 320 ألف مستفيد من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في المؤسسات والإدارات العمومية

كشف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، فيصل بن طالب، اليوم الخميس بالجزائر العاصمة، أنه تم إدماج، إلى غاية نهاية ديسمبر الفارط، أكثر من 320.000 مستفيد من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في المؤسسات والإدارات العمومية في مناصب عمل دائمة.(33)

---

(33) بموجب المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019 المتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي

وفي رده على سؤال لنائب بالمجلس الشعبي الوطني، خلال جلسة عامة خصصت لطرح الأسئلة الشفوية على عدد من أعضاء الحكومة، أوضح السيد بن طالب أنه تم إدماج، إلى غاية 31 ديسمبر الفارط، 324.506 مستفيد من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في المؤسسات والإدارات العمومية، في مناصب عمل دائمة، لافتا أن هذا الإدماج يدخل في إطار "خارطة الطريق التي سطرته السلطات العمومية لتنفيذ التزامات رئيس الجمهورية الرامية إلى وضع حد لهشاشة أجهزة ترقية الشغل المأجور لتحسين المستوى المعيشي للمعنيين، لاسيما المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات".

وبخصوص سريان الإدماج لفائدة الدفعتين الثانية والثالثة بأثر رجعي، قال الوزير أن كفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 19-336، لاسيما المادة 11 منه، تم توضيحها بموجب تعليمة وزارية مشتركة بين الوزير المكلف بالتشغيل والوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، التي تنص على أن "عملية الإدماج تتم عبر ثلاث مراحل، حسب الأقدمية المكتسبة في الأجهزة وتمتد على مدار ثلاث (03) سنوات.

#### تحويل عقود كل الأعوان إلى عقود غير محددة المدة :

في آخر عدد للجريدة الرسمية، مرسوم تنفيذي رقم 22/85 بتاريخ 27 فيفري 2022، يهدف إلى تحديد شروط وكفيات تحويل عقود جهاز النشاط الاجتماعي إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي.

وجاء في المرسوم أنه يتم تحويل عقود كل الأعوان في حالة نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية إلى غاية 31 ديسمبر 2021، إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي لمدة خمس ساعات في اليوم.

ويتم تحويلهم بصفة تدريجية حسب المناصب المالية المخصصة أو المطلوب شغلها، ابتداء من الفاتح مارس من السنة الجارية.

ويجب ألا يتعدى أجل 31 ديسمبر من نفس السنة، ويتم تحويل عقود الأعوان في الشبكة الاجتماعية من باب الأولوية لدى الإدارات المستخدمة في إطار مناصب الشغل المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 308/07.

---

(34) - مرسوم تنفيذي رقم 22/85 بتاريخ 27 فيفري 2022، يهدف إلى تحديد شروط وكفيات تحويل عقود جهاز النشاط الاجتماعي إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي

كما يمكن أن يتم تحويلهم بصفة استثنائية في إطار إعادة الانتشار بموجب قرار من اللجنة الولائية المكلفة بهذه المهمة، لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو لدى القطاع الاقتصادي العمومي الذي يعبر عن احتياجاته.

وجاء في المرسوم أيضا، أنه يتم تشكيل لجنة مركزية يرأسها وزير مكلف من التشغيل ومن ممثلي الوزير المكلف بالتضامن.

والوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية ووزير المالية والسلطة المركزية المكلفة بالوظيفة العمومية كأعضاء.

ولجان ولأئبة يرأسها الوالي أو ممثل عنه ومن مدير النشاط الاجتماعي ومدير التشغيل ورئيس المفتشية للوظيفة العمومية.

والمراقب المالي للولاية والمدير الجهوي لوكالة التنمية الاجتماعية أو ممثله، ورئيس الفرع النقابي للوكالة الوطنية للتشغيل.

ويمكن أن تستعين اللجنة الولائية عند الحاجة بمسؤولي القطاعات المعنية في الولاية لمساعدتها في أشغالها.

### تحويل عقود الأعوان في حالة نشاط إلى القطاع الاقتصادي

وتكلف اللجنة المركزية والولائية بتنفيذ ومتابعة عملية تحويل العقود والفصل في جميع المسائل المرتبطة بها، وتتشكل اللجنة المركزية.

ويمكن تحويل عقود الأعوان في حالة نشاط إلى القطاع الاقتصادي في إطار جهاز النشاط الاجتماعي إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي.

وفقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما التي تحكم علاقات العمل.

وبهذا سيتم رفع منحة هؤلاء الأعوان إلى شبه راتب شهري، بعدما كانت لا تتعدى 5 آلاف دينار جزائري.

وهي منحة غير كافية حتى لشراء بعض الحاجيات الضرورية للعاملين في هذا الجهاز، خاصة وأن معظمهم أرباب عائلات .

### رفع الأجور وعقود دائمة لعمال الشبكة الإجتماعية

نشر السيناتور **عبد الوهاب بن زعيم** عبر حسابه على الفيسبوك خبرا مفرحا لعمال الشبكة الإجتماعية حول مشروع مرسوم تنفيذي متعلق بإنشغالاتهم سيتم الفصل فيه من الحكومة قريبا.

وكشف عضو **مجلس الأمة** ان ملف العقود دائمة ورفع أجور الشبكة الإجتماعية على طاولة الحومة. كما اكد ان هناك تقبل جد إيجابي من قبل الحكومة.

تابع السيناتور في منشوره ان عمال ذات الشبكة سيستفيدون من رفع الأجر إلى 15 الف دينار صافية كما تتكفل الدولة بدفع تكاليف **الضمان الاجتماعي** .واشار بن زعيم ان **ملف الإدماج** والعقود الدائمة والمفتوحة هناك كذلك تقبل جد إيجابي من الحكومة.

وجاء منشور بن زعيم كمايلي: "كما وعدناكم عمال الشبكة الاجتماعية مشروع مرسوم تنفيذي لدى الحكومة : عمال الشبكة الاجتماعية عقد مفتوح ودائم (إدماج الجميع في مناصبهم ) مع رفع الأجر إلى 15 الف دينار صافية ،،الدولة تتكفل بدفع تكاليف الضمان الاجتماعي..هناك تقبل جد إيجابي من **الحكومة**.. وقرارات إيجابية في الموضوع في قادم الأيام".

### - استكمال عملية ترسيم الأساتذة المتعاقدين في فيفري 2023

أكد وزير التربية الوطنية، عبد الحكيم بلعابد، الشروع في الترسيم الفوري للأساتذة المتعاقدين في المناصب الشاغرة نهائيا حيث ستستكمل هذه العملية التي تمس ما يقارب 60 ألف أستاذ متعاقد شهر فيفري 2023 كأقصى تقدير مع حفظ المناصب المخصصة لخريجي المدارس العليا للأساتذة.

وأضاف بلعابد خلال حفل نظم أمس الثلاثاء بمناسبة الاحتفالات المخلة للذكرى الـ60 للاستقلال أن الأولوية المطلقة في توظيف الأساتذة التي أقرها رئيس الجمهورية السيد عبد المجيد تبون ستكون لخريجي المدارس العليا وأن عملية الترسيم الفوري للأساتذة المتعاقدين التي يتم تنفيذها حاليا لا علاقة لها بالمناصب المخصصة سنويا لفائدة خريجي هذه المدارس.(36)

---

36- المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق 11 أكتوبر سنة 2008 المعدل والمتم"، وتسري أحكام إدماج الأساتذة المتعاقدين موضوع هذا المرسوم "ابتداء من تاريخ 11 ديسمبر سنة 2022."

**فصل وزير التربية الوطنية، عبد الحكيم بلعابد في الجدل المثار حول إدماج الأساتذة المتعاقدين الذين تم توظيفهم خلال سنة 2023 في إطار نظام التعاقد بمختلف الأطوار .**

وقال الوزير، في رده على **مسألة** برلمانية حول إلغاء قرار **إدماج** اساتذة على مستوى مصالح مديرية التربية لولاية تلمسان إن الأساتذة المعنيين بالإدماج هم أولئك الذين تتوفر فيهم الشروط التالية: التواجد عند تاريخ 11 ديسمبر 2022 في حالة القيام بالخدمة وشغل منصب مالي شاغر نهائيًا بعنوان السنة المالية 2022 واستيفاء شروط الاختصاص وفق مقتضيات القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10 مارس سنة 2016 المحدد لقائمة المؤهلات والشهادات المطلوبة للتوظيف في بعض الرتب الخاصة بالتربية الوطنية المعدل والمتمم وإثبات وضعية نظامية إزاء الخدمة الوطنية بالنسبة للذكور وذلك بالإدلاء والغفاء أو التأجيل الساري المفعول عند تاريخ صدور قرار الإدماج.

وحسم عبد الحكيم بلعابد، مسألة إدماج الأساتذة المتعاقدين بالقول إنه: "لامجال لأي إجراء إستثنائي بخصوص هذا الأمر".

### **المبحث الثالث : التحديات والحلول المقترحة لمكافحة البطالة في الجزائر :**

**1- جائحة كورونا :** إن جائحة كورونا وتداعياتها قد عقدت من تنفيذ سياسة التشغيل بسبب الركود الاقتصادي فانعكس ذلك على الاستقرار الاجتماعي والسياسي للدولة، مما دفعها إلى اتخاذ إجراءات متمثلة في آلية منحة جائحة كورونا ، وعلى هذا الأساس جاء قرار منحة البطالة الذي يجسد مطلب التمكين من الإدماج الاجتماعي وإقرار العدالة الاجتماعية وتلبية مختلف الاحتياجات للفئات الضعيفة والمحرومة، ومن خلالها سوف يتم التحكم في الاستبعاد الاجتماعي .وحسب تصريح لوزير العمل والتشغيل يوسف شرفة، أمام، أعضاء المجلس الشعبي الوطني يوم 27 أبريل 2022 فقد تم صرف منحة البطالة لشهر أبريل 2022 للمرة الثانية منذ إقرارها لمليون وتسعة وثلاثين ألف مستفيد من بين 1.5 مليون طلب استفاة .

-من ابرز التحديات التي توجه الحكومة الجزائرية في هذا المجال أي في مجال التشغيل العمل غير المنظور أي وهو البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل ،أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة، هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر استغلال للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال ،سواء في مجال ظروف العمل أو في الأجور ،أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل ،وفي غياب أو ضعف الهيئات الرقابية .

---

37- مرجع سبق ذكره

38 - مجلة دراسات في علم الاجتماع المنظمات - مجلد 11 - عدد 01 - السداسي الأول 2023

إن حجم التحديات والمعوقات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة ومعقدة، باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية، لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمار، وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والتقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق، أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية، نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية. كل هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي تسرب من المدرسة مبكرا، حيث تنمو وتيرة السكان النشطين بنسبة مرتفعة.

-ومما يزيد من تعقيد أمر التحكم في استمرار ارتفاع نسبة البطالة، ويصعب من مهمة الهيئات والمؤسسات المكلفة بتوفير فرص العمل، ما يتعلق بعدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة

-وكذلك الذي يعيق نجاح التجارب والبرامج العديدة التي تقوم البلاد للحد من بطالة الشباب، والتي تشكل في نفس الوقت إحدى معوقات عمل هيئات التشغيل والتحكم في سوق العمل، تكمن في عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب والاحتياجات التي تتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيداً من الإطارات والعمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم. وذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة، من جهة. ومؤسسات التكوين العليا والمتوسطة، المتخصصة منها والعامّة، من جهة ثانية. والمؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة .

-وهناك تحدي والمتمثل في الآثار السلبية الناتجة عن البطالة في أوساط الشباب، ونقصد بها الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية، وتعاطي المخدرات، والعنف ضد المجتمع، والهجرة غير المشروعة نحو البلدان الأوروبية عبر وسائل وطرق غير مضمونة العواقب. هذه الظاهرة الأخيرة التي أصبحت تشكل الشغل الشاغل للبلدان العربية المغاربية بصفة عامة، والجزائر بصفة خاصة، في علاقاتها مع الدول الأوروبية المتوسطية على وجه الخصوص، نتيجة للمشاكل والصعوبات التي أصبح يعيشها الشباب العربي، والجزائري بصفة خاصة في تلك البلدان. (39)

ضعف وعدم تكيف برامج وآليات التكوين والتعليم العالي في الجزائر مع سوق العمل ومتطلبات سوق العمل، أي تكيف آليات وبرامج التكوين والتعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل أو العمل في الجزائر. هذا ما جعل المتخرجين من الجامعات ومراكز التكوين عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم. اعتماد سياسة التشغيل في الجزائر اعتماد كلي على القطاع العمومي بسبب غياب القطاع الاقتصادي الذي يعتبر المستوعب الأكبر للبطالة في أي بلد، مما خلق البطالة المقنعة في القطاع العمومي. سياسة التوظيف عن طريق عقود ما قبل التشغيل والأيدي البيضاء، هذه العقود التي أقصاه أربع سنوات على ابعده تقدير، مما يوحي بانخفاض نسبة البطالة. ارتفاع النمو السكاني وخريجي الجامعات والمعاهد العليا في الجزائر من سنة إلى أخرى.

### -معوقات نجاح سياسات التشغيل

تعتبر حجم المعوقات التي تواجه نجاح سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في ميدان تشغيل الشباب كبيرة ومعقدة، وذلك للإعتبارات التالية:

- إن الشريحة الأكبر في المجتمع الجزائري هي من فئة الشباب، حيث تمثل هذه الفئة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية، لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والنقل من عدد العمال إما بسبب الغلق، أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية؛ نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية. كل هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي لفضته المدرسة مبكراً، حيث تنمو وتيرة السكان النشطين بنسبة مرتفعة % 3.2 سنوياً، أي ما يفوق 300.000 طالب عمل جديد سنوياً، مقارنة بضعف النمو الاقتصادي.

- العمل غير المنظم الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة. هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤرة استغلال فاحش للعديد من الشباب الذين عادة ما يكونون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية، من جهة، وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل والعمل المؤقت من جهة أخرى.(40)

- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل، إلى جانب عدم انسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة، والتشغيل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتبرة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة.

- عدم تكييف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب مع الاحتياجات التي تتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيداً من الإطارات والعمال الذين لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الإجبارية عند تخرجهم؛ وذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشا ر رشح البطالة من جهة، ومؤسسات التكوين العليا والمتوسطة المتخصصة منها والعامّة من جهة ثانية، والمؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة. حيث لا توجد مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل على ضمان فاعلية الجهود المالية والإدارية لضمان توفير مناصب عمل لجل المتخرجين من المعاهد والجامعات ومؤسسات التكوين المهني، وإن وجدت فهي لا تؤدي دورها بالفاعلية المطلوبة.

#### -الحلول المقترحة :

وأمام كل هذه التحديات والمعوقات السلبية التي كثيرا ما أعاقت نجاح سياسات التشغيل، تبرز مجموعة الآليات والبرامج والمخططات التي وضعتها البلاد كتحدٍ إيجابي لمواجهة آثارها السلبية، حيث تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال إحدى آليات مواجهة هذه التحديات نظراً لهشاشة البنية الاقتصادية التي بدأ يعرفها النسيج الاقتصادي في السنوات الأخيرة؛ حيث لم تعد هناك مؤسسات صناعية كبيرة متكاملة على غرار ما هو موجود البلدان الصناعية الكبرى؛ إذ أصبح اللجوء إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مختلف المجالات الحرفية، والخدماتية، ولاسيما تلك التي تعمل في مجال المفاولة الثانوية لصالح المؤسسات الصناعية الكبرى أو لف روعها في الجزائر، أحد الحلول الأقل تكلفة لتحقيق التكامل الاقتصادي من جهة، وإحدى الوسائل التي تضمن من خلالها التخفيف من حدة البطالة المتزايدة في هذه البلدان من جهة أخرى، ولاسيما في أوساط الشباب(41) .

---

41- بموجب المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019 المتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي

وفي نفس الوقت تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في

مجال التشغيل .ولتحقيق هذين الهدفين الرئيسيين يقترح مخطط النشاط مايلي :

-دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب العمل،

-ترقية سياسة محفزة على خلق مناصب الشغل اتجاه المؤسسات.

وتعتبر هذان الآليتان المتكاملتان لمخطط النشاط الآليتين الأساسيتين لعملية تحسين مستوى

عروض العمل في البلاد، وهو ما يمكن استخلاصه من الإجراءات التي اتخذتها الحكومة في هذا السياق، لاسيما من خلال تحديد إستراتيجية صناعية والانطلاق في تطبيقها، إلى جانب إقرار تحفيزات جبائية وشبه جبائية لفائدة المؤسسات الإنتاجية القائمة وتلك المنتظر قيامها في إطار الاستثمار المنتجة، وتتمثل هذه التحفيزات على وجه الخصوص في تخفيف أعباء الضمان الاجتماعي، وتخفيض الضريبة على الدخل وترقية التكوين المؤهل، لاسيما في موقع العمل وفي IBS والضريبة على أرباح الشركات IRG الإجمالي الوسط المهني لتيسير الإدماج في عالم الشغل .

هذه الإجراءات ترمي من خلالها الحكومة إلى تكييف الطلب على التشغيل والمؤهلات مع حاجيات سوق العمل، بهدف الوصول تدريجي أ إلى توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل، وهو يمكن مختلف القطاعات من المساهمة في تحقيق هدف التوافق من خلال تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل. إضافة إلى ماسبق يوجد أربعة آليات أخرى ضمن مخطط النشاط لترقية العمل ومكافحة البطالة لا تقل أهمية عن سابقتها وهي:

-ترقية التكوين المؤهل لتسهيل الإدماج في عالم الشغل.

-إصلاح وعصرنة تسيير سوق العمل.

-متابعة ومراقبة تقييم آليات تسيير سوق العمل.

-إنشاء و وضع هيئات تنسيقية ما بين القطاعات .

هذه المحاور الأربعة وإن لم يكن لها علاقة مباشرة مع مستوى العرض والطلب، إلا أنها عناصر أساسية في تسيير سوق العمل من حيث أنها تساهم في تصحيح الاختلالات وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين عروض العمل والطلبات، إلى جانب أنها تضمن تكافؤ الفرص بين كل المواطنين في سعيهم للحصول على الشغل،

وتساعد على معرفة سوق العمل معرفة أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات وبنوك المعطيات، وكلها أدوات ضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على إلى جانب المحاور السابقة

نجد كذلك محور ترقية تشغيل الشباب، والذي يشكل محوراً هاماً من مخطط النشاط، وهو يكتسي أهمية خاصة ويشكل موضع اهتمام كبير من قبل السلطات العامة عبر كافة دول العالم . وتجدر الإشارة إلى أن السياسة الجديدة لمخطط النشاط لترقية تشغيل الشباب ومكافحة البطالة تعتمد أساساً على ما يلي:

- دعم ترقية الشغل المأجور :لقد تمت ترجمة ترقية الشغل المأجور بوضع جهاز جديد للمساعدة على ويهدف هذا الجهاز إلى تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي ، (DAIP)الإدماج المهني بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي (ANEM) العمل لأول مرة المسجلين لدى الشبكة الوطنية للتشغيل العمومي والخاص، ويتمثل الهدف المرجو إليه في رفع النسبة السنوية للتوظيف المستمر من % 12 إلى 33%، ومن جهة أخرى يولي اهتمام خاص لحاملي الشهادات والذين هم بدون وظيفة .

إن جهاز الإدماج المهني يتضمن ثلاثة أنواع من عقود الإدماج الهادفة، إلى جانب عقد عمل مدعم إلى ما يلي :

- دعم أكثر لفائدة المستخدمين للتحكم في تكلفة التشغيل.
- التحفيز على التشغيل من خلال تقاسم تكاليف الأجور مع المستخدم.
- إدراج نظام عقود التشغيل/التكوين ينتهي بتوظيف دائم للشباب، وتحمل ميزانية الدولة بنسبة 60 % من مصاريف التكوين في حدود ستة أشهر على الأكثر.
- تعديل فترة الإدماج في البرامج حسب القطاعات القانونية،
- تأسيس تحفيزات جبائية وشبه جبائية لفائدة المستخدمين مقابل التشغيل،
- تطبيق إجراءات خاصة اتجاه الشباب القاطنين بالأحياء المعوزة عن طريق تسهيل توظيفهم في نشاطات وأعمال ذات منفعة عامة، ويتضمن الجهاز الجديد الذي أنشئ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة للإدماج المهني ثلاثة عقود للإدماج:

- عقود إدماج حاملي الشهادات: هذه العقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة من حاملي الشهادات العليا والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، ويستفيد الشباب حاملي الشهادات من متابعة تهدف إلى تحفيز إدماجهم الدائم ضمن المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، وهيئات الإدارة العمومية على أساس عقد الإدماج، بينما تتكفل الدولة بحصة أرباب العمل في الاشتراك في الضمان الاجتماعي. ومن جهة أخرى، يضمن المستخدم تأطير الشباب حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين في الوسط المهني والسهر على تقييمهم. أما بالنسبة لفترة الإدماج، فهي سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم بالاحتفاظ بمنحة الإدماج بالنسبة للهيئات والإدارات العمومية، وسنة غير قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الاقتصادي .

- عقود الإدماج المهني: موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة، خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، أو الذين تابعوا تكويناً مهنيًا، والذين قيم عددهم ب797.000 حسب الديوان الوطني للإحصائيات؛ أي 4% من مجموع البطالين .وبالنسبة لفترة الإدماج، فهي سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم بالاحتفاظ بمنحة الإدماج بالنسبة للهيئات والإدارات العمومية، وسنة غير قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الاقتصادي العمومي والخاص .

- عقود التكوين والإدماج: هذه العقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل وبدون تكوين، حيث يتم وضع الشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل ولا تكوين في مختلف ورشات العمل التابعة للجماعات المحلية أو في مختلف قطاعات النشاط أو في تكوين لدى الحرفيين المؤطرين .أما بالنسبة لفترة الإدماج فهي سنة قابلة للتجديد .(44)

---

44- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 12 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم وكذا أحكام المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني حيث تم تأكيد التوجه من خلال مخرجات الاجتماع الوزاري المشترك المنعقد بتاريخ 18 ديسمبر 2023 ،

الخاتمة :

تعتبر ظاهرة البطالة من بين المشكلات الاقتصادية التي تعاني منها الكثير من دول العالم سواء الدول المتقدمة أو النامية، حيث كانت هذه الظاهرة محل دراسة لدى الكثير من الدارسين والمفكرين والباحثين وكما تعددت النظريات وتعمقت الأبحاث التي اتجهت إلى دراسة والنظر في هذه الظاهرة، وتعتبر البطالة من المشكلات الأساسية التي عرقلت مسيرة تقدم العديد من المجتمعات في العالم.

ومن هذا المنطلق حاولنا من خلال هذا البحث الاجابة على بعض التساؤلات واختبار الفرضيات وفقا لمنهجية تحليلية لمشكلة البطالة خلال فترة الدراسة المعتمدة، حيث أن الهدف من وراء هذا البحث هو دراسة مشكلة البطالة في شكلها العام وكذا في الجزائر بشكل خاص وبمختلف زواياها، ومعرفة ودراسة البرامج والآليات المعتمدة من طرف الدولة للحد من الظاهرة، وكذا الأخذ بأحد هذه الأجهزة والبرامج ودارستهم انطلاقا من دوره والمهام الموكلة اليه.

للإلمام بمختلف جوانب هذا الموضوع وللوصول إلى أهداف الدراسة المتوخاه تطرقنا إلى تقديم الإطار العام لظاهرة البطالة وكذا توضيح وتحليل تلك الظاهرة على المستوى الوطني من خلال دراسة كيفية ظهورها والأسباب الحقيقية التي أدت إلى تفشيها، وكذا تبيان وعرض الآليات والبرامج المعتمدة للقضاء والحد من ظاهرة البطالة، ومن جهة أخرى دراسة مشكلة البطالة على مستوى الجزائر من خلال البرامج والآليات المعتمدة على المستوى الوطني وذلك وفقا لفترة الدراسة المعتمدة خلال - 2019-2023.

لقد حاولنا من خلال هذا البحث الاجابة على إشكالية الدراسة والمتعلقة بمدى فعالية سياسات التشغيل في الحد من مشكلة البطالة على مستوى الوطني وذلك خلال فترة 2019-2023، ومنه يمكن التطرق الي الأهداف التي تم الوصول اليها خلال هذا البحث

## قائمة المراجع :

### 01 - الكتب :

1. نجا علي عبد الوهاب، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها) دراسة تحليلية - تطبيقية(، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005
2. بشير الدباغ و عبد الجبار الجرمود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، دار المناهج للنشر و التوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2003، ص38
3. أحمد ماهر ،تقليل العمالة ،الدار الجامعية ،الإسكندرية ،طبعة 2000 ،ص ص352
4. السيد محمد السريتي، علي عبد الوهاب نجا، مبادئ الإقتصاد الكلي، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، ط1 2008، ص3
5. عبد الرحمن سيدي احمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الإسكندرية، الدار الجامعية،. 1997 ص3
6. بشير مصيطفى، اقتصادنا :الفرصة المتبقية، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، الطبعة الأولى، 201

### 02 - منشورات الهيئات:

7. المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق 11 أكتوبر سنة 2008 المعدل والمتم"، المجلس الإقتصادي والإجتماعي، مواجهة العولمة ضرورة بالنسبة للبلدان الضعيفة، الجزائر ، 2001 ، ص24
8. المجلس الاقتصادي الوطني وبالتعاون مع برنامج الامم المتحدة الانمائي ،الجزائر، 2006 ،ص37
9. المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المؤرخ في 19 افريل 2008 ،
10. الجريدة الرسمية ، 83 - المرسوم التنفيذي 08 العدد 22 الصادرة في/ 30 افريل 2008 /
11. المرسوم التنفيذي 402 مؤرخ في 18 فيفري ، 2006 ، العدد ، 06 ،المتعلق بمهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANCEJ
12. المرسوم التنفيذي، رقم 77-06 مؤرخ في 18 فيفري ، 2006 ، ANCEJ،المتعلق بمهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب العدد 52 ،ص12
13. المنظمة بمقتضى المرسوم التنفيذي 07 - 123 الذي يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه منها المؤرخ في 2007/04/24 .
14. الجريدة الرسمية، عدد 28 الصادرة في/ 02 ماي 2007 / ص 06 .
15. المرسوم التنفيذي رقم 22- 70 المؤرخ في 10 فيفري 2022، الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة في إلى أن المادة 2 منه والمادة 6
16. المادة 190 من القانون 21 - 16 المؤرخ في 30 ديسمبر 2021 تم تأسيس منحة البطالة في الجزائر
17. المرسوم التنفيذي 22 70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 ، يحدد شروط وكيفيات- الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا إلتزامات المستفيدين منيا
18. قرار رئيس الجمهورية، السيد عبد المجيد تبون المتضمن رفع قيمة منحة البطالة من 13.000 دج إلى 15.000 دج شهريا المؤرخ في 2023/01/26
19. المرسوم التنفيذي رقم 22-351 المؤرخ في 18 أكتوبر سنة 2022

20. المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019 المتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي

21. وتسري أحكام إدماج الأساتذة المتعاقدين موضوع هذا المرسوم "ابتداء من تاريخ 11 ديسمبر سنة 2022".

22. المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019 المتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي

23. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 12 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم وكذا أحكام المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني حيث تم تأكيد التوجه من خلال مخرجات الاجتماع الوزاري المشترك المنعقد بتاريخ 18 ديسمبر 2023 ،

24. مرسوم تنفيذي رقم 22/85 بتاريخ 27 فيفري 2022، يهدف إلى تحديد شروط وكيفيات تحويل عقود جهاز النشاط الاجتماعي إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي

### 03 – المجلات والدوريات :

25. مجلة دراسات في علم الاجتماع المنظمات – مجلد 11 – عدد 01 – السداسي الأول 2023

26. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية – العدد – 13 :ديسمبر 2019

27. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، عدد 6، الكويت، 1997، ص 110

### 04 – الرسائل الجامعية :

28. شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر، 2005 ، ص 7

29. هلال سومية، موسوس عفاف ،دور الدولة في معالجة البطالة ،رسالة ماجستير ،تخصص اقتصاديات مالية وبنوك ، جامعة العقيد اكللي محند .أولحاج البويرة ، 2014.2015

30. بهلول فيصل ،بوطالب ابراهيم"دور صندوق الجزائر في محاربة ظاهرة الفقر في الجزائر"مداخلة مقدمة ضمن فعاليات المؤتمر العلمي الدولي الأول حول تنمية أموال الزكاة و طرق تفعيلها في العالم الإسلامي، جامعة البليدة يومي 18-19 جوان 2012 ، ص – 11

31. سعديّة ا زيدي، سياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراة في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل .جامعة باتنة1 ، الجزائر 2019

## الملخص:

البطالة ظاهرة وجدت في أغلب المجتمعات الاقتصادية بإعتبارها مؤشر مهما من المؤشرات الدالة على بداية إنحدار النظام الاقتصادي إلى منزلق خطير, مؤثرة في النمو والانفتاح الاقتصادي والإستقرار المالي. حيث توضح هذه الدراسة موضوع التجربة الجزائرية في الفترة ما بين عامي 2019 - 2023 في التشغيل ودورها في محاربة البطالة وذلك لما لها من أثر على خلق مناصب الشغل وهذا في ظل جهود الدولة الرامية لتحقيق التنمية والازدهار عن طريق تشجيع وتمويل المشاريع في مختلف القطاعات, وفي هذا السياق نجد أن وكالات التشغيل والمدعمة لها عدة أدوار فعالة خاصة في مجال استحداث فرص العمل. ومن خلال الدراسة النظرية الإحصائية والوصفية لموضوع بحثنا توصلنا إلى أن سياسات التشغيل وبالأخص إستحداث منحة البطالة وإدماج عقود ما قبل التشغيل هي من بين السياسات المساهمة لمعالجة ظاهرة البطالة نظرا لأن هذا الأخيرة تؤثر سلبيا على إقتصاديات الدول وإستقرار مجتمعاتها, لذا نجد الجزائر تسعى جاهدة لتوفير وتقديم مختلف سبل الدعم والتشجيع لهذه المؤسسات والمشاريع لتتمكن هذه الاخيرة من خلال مرونتها وتقدمها في التعاطي مع المتغيرات من توفير مناصب شغل.

الكلمات المفتاحية : البطالة, الشغل, الوكالة, استحداث فرص عمل, المشاريع, المؤسسات, إدماج البطالين

## **Abstract**

Unemployment is a phenomenon found in most economic societies as a significant indication of the decline of a certain economic system .It effects the growth and economic openness and financial stability.

This study illustrates the Algerian experiment in employment and its role in combating unemployment because it has an impact on the creation of jobs .This in light of the state's efforts to achieve development and prosperity by encouraging and financing projects in various sectors . In this context, we find that employment and support agencies have several effective roles, especially in the field of job creation.

Through the statistical and descriptive theoretical study of the subject of our research, we concluded that employment policies, especially

The introduction of an unemployment grant and the integration of pre-employment contracts are among the policies that contribute to addressing the phenomenon of unemployment, given that the latter negatively affects the economies of countries and the stability of their societies. Therefore, we find Algeria striving to provide and offer various means of support and encouragement to these institutions and projects so that the latter can be able to deal with them through their flexibility and progress. With the variables of providing jobs.

**Key words:** Unemployment ; employment;agency; job creation ; entriprises; institutions.

Integration of unemployment