



جامعة الشهيد حمة لخضر- الوادي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



## منحة البطالة وأثرها على سوق الشغل في الجزائر

### دراسة حالة ولاية الوادي 2021-2023

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم السياسية تخصص سياسة عامة

إشراف:

أ. ياسين شكيمة

إعداد الطالبات:

— سرين مومني.

— هاجر رضواني.

— فاطمة عتيقة رحمها الله.

#### لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
أ. عتيقة نصيب	الشهيد حمة لخضر - الوادي	رئيسا
أ. ياسين شكيمة	الشهيد حمة لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
د. خليل زغدي	الشهيد حمة لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2023





جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



## منحة البطالة وأثرها على سوق الشغل في الجزائر

### دراسة حالة ولاية الوادي 2021-2023

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم السياسية تخصص سياسة عامة

إشراف:

أ. ياسين شكيمة

إعداد الطالبات:

— سرين مومني.

— هاجر رضواني.

— فاطمة عتيقة رحمها الله.

#### لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الاسم واللقب
رئيسا	الشهيد حمة لخضر - الوادي	أ. عتيقة نصيب
مشرفا ومقررا	الشهيد حمة لخضر - الوادي	أ. ياسين شكيمة
مناقشا	الشهيد حمة لخضر - الوادي	د. خليل زغدي

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ: ﴿۱﴾ قَالَ رَبِّ اِشْرَحْ لِي صَدْرِي ﴿۲﴾

وَيَسِّرْ لِي اَمْرِي ﴿۳﴾ وَاخْلُ اَعْقَدَةَ مِّنْ لِّسَانِي ﴿۴﴾ يَفْقَهُوا قَوْلِي ﴿۵﴾

## سورة طه

## شكر وتقدير

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه، حمدا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه وصلي اللهم وسلم وبارك على سيدنا محمد النبي الأمي صلى الله عليه وسلم, وبعد:

أتقدم بجزيل الشكر للجنة المناقشة الكريمة على قبولها مناقشة هذا العمل العلمي وتشجيمها صعوبة قراءة هذه المذكرة، بدءا بالأستاذ المشرف والمقرر لهذا العمل الأستاذ ياسين شكيمة الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته جعلها الله في ميزان حسناته، كما أود أن أشكر الأستاذة عتيقة نصيب رئيسة هذه اللجنة الموقرة على قبولها مناقشة هذه المذكرة ونشكر أيضا الأستاذ خليل زغدي بإعتباره عضوا مناقشا لهذه المذكرة.

والشكر موصول من هذا المقام إلى زميلتنا ورفيقة مشوارنا الجامعي الراحلة في منتصف طريق انجازنا لهذه المذكرة فاطمة عتيقة رحمها الله, اللهم أكرم نزلها ومثواها وطيب ثراها واجعل الجنة مستقرها ومأواها.

ونشكر الزميلة صبرينة بوليف على وقفها معنا ومساعدتها لنا في إنجاز هذه المذكرة.

وكل الشكر والامنتان لوالدينا وكل من ساندنا في مسارنا العلمي حتى وصولنا إلى هذه المنزلة.

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	شكر وتقدير
ب	فهرس المحتويات
د	فهرس الجداول
1	مقدمة
<b>مدخل منهجي ومفهومي ونظري</b>	
3	<b>1- مدخل منهجي</b>
3	أ- المشكلة البحثية
3	ب- مجالات الدراسة
3	ت- الأهمية العلمية والعملية للدراسة
4	ث- الفرضيات العلمية
4	ج- المناهج والاقترابات وأدوات الدراسة
6	<b>2- مدخل مفهومي</b>
6	أ- أدبيات الدراسة
7	ب- تحديد المفاهيم
8	<b>3- مدخل نظري</b>
9	نظرية القدرة
<b>الفصل الأول: منحة البطالة وواقع التشغيل في الجزائر</b>	
11	المبحث الأول: واقع الشغل في الجزائر
11	المطلب الأول: ظاهرة البطالة في الجزائر
12	المطلب الثاني: أسباب مشكلة البطالة في الجزائر
14	المبحث الثاني: الإطار القانوني لمنحة البطالة
16	المطلب الأول: قواعد منحة البطالة

16	المطلب الثاني: أحكام الاستفادفة من منحة البطالة
17	المطلب الثالث: كلفيات دفع منحة البطالة
20	المبحث الثالث: واقع سياسة التشغيل في الجزائر
20	المطلب الأول: سياسة التشغيل في الجزائر
25	المطلب الثاني: الآليات التي استعملتها الجزائر لمحاربة البطالة
<b>الفصل الثاني: أثر منحة البطالة على سوق الشغل في ولاية الوادي</b>	
34	المبحث الأول: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تسيير جهاز المنحة
34	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للوكالة الوطنية للتشغيل
37	المطلب الثاني: دور الوكالة الوطنية للتشغيل
42	المبحث الثاني: أثر منحة البطالة على القطاع العام لولاية الوادي
42	المطلب الأول: أثر منحة البطالة على القطاع العام لولاية الوادي
45	المطلب الثاني: تأثير منحة البطالة على القطاع العام لولاية الوادي
47	المبحث الثالث: أثر منحة البطالة على القطاع الخاص بولاية الوادي
47	المطلب الأول: تأثير منحة البطالة على القطاع الخاص
50	المطلب الثاني: أثر المنحة على القطاع الخاص
54	الخلاصة
56	الملاحق
58	قائمة المراجع
	ملخص

## فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2019-2023	18
02	أثر المنحة على مؤسسات القطاع العام	43
03	أثر منحة البطالة على عملية التوظيف	44
04	نسبة المؤسسات التي واجهتها مشاكل	44
05	الآثار الايجابية و السلبية لمنحة البطالة على مؤسسات القطاع العام	45
06	عدد تنسيبات التشغيل في القطاع العام لولاية الوادي خلال (2019-2022)	47
07	أثر المنحة على مؤسسات القطاع الخاص	49
08	أثر منحة البطالة على عملية التوظيف في القطاع الخاص	50
09	نسبة المؤسسات التي واجهتها مشاكل	51
10	الآثار السلبية و الايجابية لمنحة البطالة على المؤسسات الخاصة	52
11	عدد تنسيبات التشغيل في القطاع الخاص لولاية الوادي خلال (2019-2020)	53

## مقدمة

يعتبر تشغيل المواطنين وتأمين مصادر دخل لهم، من أهم أهداف الحكومات من أجل تحقيق أمن اقتصادي واكتفاء ذاتي، يسمح للمواطن بالحياة الكريمة وتحقيق مستوى معين من الرفاه الاجتماعي، الأمر الذي يجعله قادر على أداء نشاطاته اليومية، بما يعود بالنفع عليه وعلى المجتمع.

إلا أن العديد من الأسباب والظروف قد تحول بين الفرد وحصوله على منصب العمل، مما يجعله يتخبط في مشاكل اقتصادية، والتي قد تترتب عنها العديد من الآفات الاجتماعية كال فقر وانتشار الجرائم وانعدام الأمن والاستقرار، وتقاديا لكل هذه الأزمات سعت الحكومة الجزائرية لإصدار قرار منحة البطالة الذي خلف الكثير من التدايعيات على سوق الشغل.

تنقسم الدراسة إلى فصلين حيث يتناول الفصل الأول في ثلاثة مباحث منحة البطالة وواقع التشغيل في الجزائر، حيث يعرض المبحث الأول الإطار القانوني والتنظيمي لمنحة البطالة، ويبين المبحث الثاني واقع الشغل في الجزائر فيما يعالج المبحث الأخير واقع سياسة التشغيل في الجزائر.

أما الفصل الثاني فهو يمثل الدراسة التطبيقية بعنوان اثر منحة البطالة على سوق الشغل في ولاية الوادي، فيتناول المبحث الأول دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تسيير جهاز المنحة، والمبحث الثاني أثر منحة البطالة على القطاع العام في ولاية الوادي، والمبحث الثالث والأخير عن القطاع الخاص في نفس الولاية. وتختتم الدراسة بخلاصة تليها قائمة المراجع.

مدخل منهجي ومفهومي ونظري

## 1- مدخل منهجي:

### أ- المشكلة البحثية:

سطر المشرع الجزائري عن طريق برنامج رئيس الجمهورية سياسة تشغيلية جديدة متمثلة في منحة البطالة.

فماهي انعكاسات منحة البطالة على سوق الشغل في الجزائر؟

كما يمكن أن نضيف الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي منحة البطالة؟ و ما شروط الاستفادة منها ؟

- ما هي سياسات التشغيل في الجزائر ؟

- ما واقع الشغل في ولاية الوادي ؟

### ب- مجالات الدراسة:

#### - المجال الزمني:

بدأت الدراسة من 2021 بناء على المرسوم الذي يهدف إلى تحديد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذلك التزامات المستفيدين منها، تطبيقا لأحكام المادة 190 من القانون 16-21 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2021 والمتضمن لقانون المالية لسنة 2022.

#### - المجال المكاني:

تحدد الدراسة في المجالات المكانية لدولة الجزائر وبالتحديد في ولاية الوادي والتي تقع في شمال شرق الصحراء الجزائرية تبعد عن عاصمة البلاد 630 كلم ويحدها من الشرق الجمهورية التونسية، ومن الغرب كل من ولايات المغير وتقرت، ومن الشمال ولايات تبسة وخنشلة ويسكرة، ومن الجنوب ولاية ورقلة. وتبلغ مساحتها 44.585 كم<sup>2</sup> وكثافتها السكانية سنة 2023 بـ 146.900 ألف مواطن.

#### - المجال الموضوعي:

تتناول هذه الدراسة مدى تأثير منحة البطالة على سوق الشغل في الجزائر.

### ت - الأهمية العلمية والعملية للدراسة:

- الأهمية العلمية للدراسة: لهذه الدراسة أهمية بالنسبة للباحثين في ميدان السياسات العامة والسياسة التشغيلية بصفة خاصة وارتباطها بمؤسسات التكوين والتعليم من جهة وسوق الشغل العمومي والخاص من جهة أخرى.

- الأهمية العملية للدراسة: تكمن أهمية دراستنا في كونها تساعدنا على الوقوف عند بعض التحديات والعراقيل في سياسة منحة البطالة والتي يجب أن ينتبه إليها صانع القرار ومحاولة إصلاح وتفعيل الجوانب السلبية في هذه السياسات.

### هـ - الفرضيات العلمية:

- 1- هناك علاقة تكاملية بين المستوى التعليمي والحصول على فرص التشغيل فكلما زاد المستوى التعليمي لطالب الشغل زادت فرصته في الحصول على شغل.
- 2- هناك علاقة عكسية بين شروط الاستفادة من منحة البطالة للمستفيد وفرص التشغيل المؤقتة فعند تشغيل المستفيد مؤقتا يسقط حق الاستفادة من المنحة .

### و- المناهج والاقترابات وأدوات الدراسة:

استخدمت الدراسة جملة من المناهج العلمية:

- المنهج الإحصائي: يقوم المنهج الإحصائي على جمع بيانات كمية أو رقمية من العلاقة بين المتغيرات وتبويبها واستخلاص النتائج منها بوسائل متعددة مثل الارتباط، وتحليل التباين، و قد استخدمت الدراسة هذا المنهج في إحصاء معطيات الوكالة الوطنية للتشغيل بولاية الوادي، واستخدمته أيضا في إحصاء واستخلاص وتبويب نتائج الاستبيان من أجل معرفة أثر منحة البطالة على سوق الشغل.

- منهج دراسة الحالة: هو منهج يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأية وحدة سواء أكانت فردا أو مؤسسة أو نظاما اجتماعيا أو مجتمعا محليا أو مجتمعا عاما، وهو يقوم على أساس التعمق في دراسة مرحلة معينة من تاريخ الوحدة أو دراسة جميع المراحل التي مرت بها، وذلك بقصد الوصول إلى تعميمات علمية متعلقة بالوحدة المدروسة

وبغيرها من الوحدات المشابهة لها. استخدمت الدراسة هذا المنهج من خلال مجموعة مؤسسات من القطاع العام والقطاع الخاص بغرض معرفة أثر المنحة على القطاعين.

أما عن الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة هي:

- **المقابلة:** هي اتصال أو مواجهة بين طرفين أحدهما الباحث أو القائم بإدارة المقابلة، والطرف الآخر هو المبحوث وذلك بقصد حصول الأول على معلومات من الثاني في موضوع معين. استخدمت الدراسة المقابلة مع مدير الوكالة الوطنية للتشغيل بولاية الوادي ومع رئيس مكتب الاتصال والإصغاء ومع رئيس مكتب الإحصاء بالوكالة، من أجل معرفة توجه المنحة و توجه المستفيدين نحو هذه المنحة .

- **الاستبيان:** هي تقنية لجمع المعلومات عن طريق استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة تتعلق بموضوع معين ، يقوم بهذه العملية أفراد ميدانيا أو عن طريق البريد أو الجرائد والمجلات وبعد الإجابة التي يمكن أن يدونها المبحوثين أنفسهم أو يدونها الباحث الميداني تدوينا دقيقا ، تعاد الاستمارات إلى المشرف على البحث . استخدمت الدراسة الاستبيان على عينة عشوائية من مجموعة من المؤسسات في القطاع العام والقطاع الخاص وعينة عشوائية من الأفراد بغية معرفة التغيير الذي تجريه الآن.

- وقد اعتمدت الدراسة **الاقتراب النظمي** الذي يقوم على اعتبار النظام سلوكا موجودا في بيئة يتفاعل معها من خلال المدخلات والمخرجات وهذا النظام مفتوح على بيئة تنتج أحداثا وتأثيراتٍ تتطلب من أعضاء الاستجابة لها، والنظام يعتبره أستون وحدة التحليل الأساسية في اقتراب تحليل النظمي، فالنظام هو مجموعة من العناصر المتفاعلة والمترابطة وظيفيا مع بعضها البعض بشكل منتظم فالتغيير الذي يمكن أن يحدث في أحد العناصر المكونة للنظام يؤثر في بقية العناصر.<sup>1</sup>

1- محمد شلبي، **المنهجية في التحليل السياسي المفاهيم، المناهج، الاقترابات، و الأدوات** (الجزائر: جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 1997)، 71-132.

## 2- مدخل مفهومي:

أ- أدبيات الدراسة:

- تحليل الدراسة:

لقد اعتمدنا في دراستنا على ما سبق من دراسات تتقاطع اتجاهاتها جزئياً مع دراستنا وأولى هذه الدراسات هي

1- دراسة علي موزاوي بعنوان حدود الحماية القانونية للبطالين في القانون الجزائري مقال بالمجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تيزي وزو 2022. إذ تناول الباحث في مقاله ضمان الحماية القانونية للبطالين وانها التزام دولي ودستوري يقع على الدولة وأن البطالة خطر اجتماعي تتحمله الدولة وكذا الاسس القانونية لحماية البطالين، وحماية البطالين بين نظامي التأمين عن البطالة ومنحة البطالة فالتأمين عن البطالة يكون لحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، ومنحة البطالة تكون لحماية البطالين الشباب طالبي العمل لأول مرة. وتقتصر هذه الدراسة على الجانب النظري لمنحة البطالة والجهة المكلفة بمنحها قانونيا دون دراسة أثرها على واقع سوق الشغل في الجزائر.

2- دراسة الباحثة ليندة لكحل الراس مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية بعنوان سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 جامعة الجزائر 3 حيث قامت بتحليل تطور سوق العمل وسياسات التشغيل المنفذة لأجل تعديله والتوسع الذي شهده الإنفاق العام للفترة 2000-2010 وتأثير هذين الأخيرين على سياسات التشغيل والتوسع في الإنفاق العام على الرفع من التشغيل وامتصاص البطالة، وتطرقت إلى التأسيس النظري بالرجوع إلى مدارس الفكر الاقتصادي المفسرة لسوق العمل وتطرقت أيضا إلى الإطار المفاهيمي لسوق العمل ومحاولة إسقاطه على حالة الجزائر من خلال أبرز المراحل التي مرت بها والتركيز على الفترة الممتدة من سنة 2000 إلى غاية 2010 وهي الفترة المعنية بالدراسة وكذلك تناولت الدراسة السياسات التشغيلية ضمن البرامج الحكومية خلال فترة الدراسة، وأهم البرامج وأجهزة التشغيل في الجزائر وكذا أهم الإجراءات والسياسات المطبقة خلال هذه الفترة في مجال التشغيل.

3-دراسة الباحث علي دريدي مذكرة ماجستير في العلوم السياسية بعنوان سياسة التشغيل في الجزائر في ظل التعددية الحزبية 1990-2019 جامعة العربي بن لمهيدي أم البواقي قام بدراسة التحول السياسي في الجزائر من النظام الأحادي إلى التعددية السياسية وما ترتب عنه من آثار سياسية واقتصادية واجتماعية وكذلك برامج سياسة التشغيل في الجزائر وإبراز مختلف البرامج التي تبنتها الحكومة الجزائرية للنهوض بقطاع العمل في ظل التعددية السياسية، وآليات وأجهزة التشغيل المختصة بتنظيم سوق الشغل في الجزائر وكذلك قام بتشخيص وتقييم السياسات التشغيلية في الجزائر في ظل التعددية السياسية من خلال عدة مؤشرات تخص كل من معدل البطالة وترقية القطاع الخاص من خلال دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأيضا مؤشر إدماج الجامعيين في سوق العمل.

سنضيف لهذه الدراسات دراسة أثر منحة البطالة على سوق الشغل في الجزائر على مستوى القطاعين العام والخاص في ولاية الوادي.

#### ب- تحديد المفاهيم:

- **منحة البطالة:** هي منحة للبطالة تمنح للبطالين طالبي الشغل لأول مرة المسجلين لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل، وهي برنامج لمرافقة طالبي الشغل لأول مرة وتحفيزهم والتكفل بهم أثناء مرحلة بحثهم عن شغل.<sup>1</sup>
- **البطالة:** البطالة حسب هيئة الأمم المتحدة (ONU) : يكون في بطالة كل شخص بلغ سن محددة لا يقوم بأي عمل لا مأجور ولا حرّ، رغم أنه متاح للعمل ويبدل جهد في البحث عنه.<sup>2</sup>

حسب الديوان الوطني للإحصاء في الجزائر: فيعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 15 و 64 سنة

1- علي موزاوي، " حدود حماية القانونية للبطالين في القانون الجزائري، " كلية الحقوق والعلوم السياسية 17، ع.01 (جون 2022) : 639.

2- عبد الكامل خالدي، جمال الدين يخلف، "التجربة الجزائرية في محاربة آفة البطالة وتأثيرها على الأمن الاجتماعي،" البر 10، ع.8 (2018) : 203.

- لا يملك ولا يجد عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
- أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.
- أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك.<sup>1</sup>
- **سياسة التشغيل:** تتكون سياسة التشغيل من كلمتين:
- **سياسة:** وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية.
- **التشغيل:** وهو وكافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.<sup>2</sup>
- **سياسة التشغيل:** إنها مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال والعمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددتها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية.<sup>3</sup>
- 3- سوق الشغل:** هو الوسط الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل، الذين يقومون باستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها، أي الوسط الذي يتفاعل فيه الباحثون عن العمل وأصحاب العمل ويتم بيع وشراء الخدمات مقابل اجر.

---

1 - كوثر زيادة، واقع سياسات التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال مخطط الخماسي 2010-2014، أطروحة دكتوراه (جامعة أم البواقي، 2017-2018): 19.

2- حنان سايج، فاطمة الزهراء بوعناني، سياسات التشغيل في الجزائر، مذكرة ليسانس (جامعة تلمسان، 2013-2014): 48.

3- معتصم دحو، "سياسات التشغيل والوساطة في سوق العمل بالجزائر بين حتمية تنفيذ البرامج ومنطق الاستجابة لاحتياجات سوق العمل"، منشورات البحث الحوكمة والاقتصاد الاجتماعي، ع.2(2016): 33.

## مدخل نظري:

لقد تعددت التفسيرات لسوق العمل والبطالة حيث يوجد اختلاف واضح بين النظريات الاقتصادية في محاولة تحليلها وتفسيرها وإبراز الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وآلية التحكم فيها وسير سوق العمل، اعتمدت في هذه الدراسة على نظرية القدرة لأمارتيا سن.

## نظرية القدرة:

يرى سن أن الأفراد يشكلون عنصر مهم وفاعل في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال فرص التفكير وابتكار الحلول وتقييم مدى تحقيق طموحاتهم، تقوم نظرية القدرة على:

- 1- عملية توسيع القدرات: يعني تمكين الافراد من تحقيق اهدافهم لعيش الحياة التي يرغبون بها.

- 2- عملية توسيع الخيارات: وتعني حرية الاختيار بين البدائل المتاحة فكلما كانت الخيارات متنوعه كلما تتحقق حرية الأفراد.

ويرى سن لا بد من النظر إلى الفضاء الوظيفي حيث عرف الوظائف على انها مختلف الأشياء التي يطمح لها الفرد.<sup>1</sup>

ومنه يمكن للفرد أن ينجز مجموعة من الوظائف التي تساهم في رفاهيته أي توليفة وظائف مختلفة يمكن تنفيذها، إذن تعتبر القدرة شكل من أشكال حرية الفرد في تحقيق ما يريد وإضفاء القيمة لحياته.<sup>2</sup>

---

1- "أمارتيا سن"، التنمية حرية مؤسسات حرة وإنسان متحرر من الجهل والمرض والتخلف، تر.شوقي جلال ( الكويت: عالم المعرفة، 2004)، 73-74.

2- نصر الدين السيد، "الثقافة العلمانية: هكذا تحدث أمارتيا سن"، الحوار المتمدن، 2023/05/06، <http://www.m.ahewar.org/s.asp?aid=347388&r=0>

# الفصل الأول

## منحة البطالة وواقع التشغيل في الجزائر

## المبحث الأول: واقع الشغل في الجزائر

تعتبر ظاهرة البطالة من أهم نتائج الأزمة الاقتصادية التي مست الجزائر منذ سنة 1986، حيث كانت ظاهرة البطالة في مستويات محدودة لتأخذ أبعادا جديدة بعد الأزمة البترولية في الثمانينات باتجاه التزايد والارتفاع، ولهذا الاتساع أسباب عديدة سنذكرها من خلال هذا المبحث.

### المطلب الأول: ظاهرة البطالة في الجزائر

رغم الجهود المبذولة من طرف الحكومة لامتصاص البطالة إلا أن نسبتها ارتفعت من سنة 2015 حتى 2019 بعد تراجع أسعار البترول، وعدم استقرار معدلات البطالة يوضح جهود الدولة لامتصاص البطالة وذلك من خلال سياسات التشغيل المنتهجة من طرفها. إلا أن مناصب الشغل الموفرة ليست دائمة مما يجعل الأفراد معرضين لتسريح خاصة باعتبار الاقتصاد الجزائري ريعي متعلق بتقلبات أسعار النفط ومن هنا كان الخلل في الاقتصاد الجزائري الذي يستمر في هشاشته باعتماده على المحروقات.

مست الجزائر جائحة كورونا كبقية دول العالم وهي تمر بظروف اقتصادية واجتماعية وسياسية جد صعبة. لم تكن 2020 سهلة على الاقتصاد الجزائري المتهاك بفعل أزمة اقتصادية اشتدت بظهور الوباء القاتل. مع بداية انخفاض أسعار المحروقات وتراجع الإيرادات لجأت الجزائر إلى رفع وتيرة التقشف في موازنتها السنوية، إلى أن وصلت إلى الموازنة الأكثر تقشفا في تاريخها خلال سنة 2020، وهنا دعا خبراء الاقتصاد الوطني إلى التنويع في الاقتصاد الوطني خارج المحروقات لمواجهة الأزمات الاقتصادية العالمية.

جدول 1: تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2019-2023<sup>1</sup>

السنة	2019	2020	2021	2022	2023
معدل البطالة %	11.4	14.2	12.7	15.3	--

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

نلاحظ من خلال الجدول أنه يوجد تذبذب في معدلات البطالة حيث سجلت سنة 2019 قبل حدوث جائحة فيروس كورونا (كوفيد - 19) نسبة فقد قدرت البطالة في الجزائر بـ 11.4% ويشير تقرير الديوان الوطني للإحصاء أن عدد العاطلين عن العمل سنة 2019 قد بلغ 14.49 مليون عاطل عن العمل 663 ألف عاطل عن العمل ليس لديهم شهادات جامعية أي بنسبة 45.8% من مجموع العاطلين عن العمل، في حين يشكل خريجي التعليم العالي نسبة 27.8%، أما خريجي التدريب المهني يشكل 26.5%<sup>2</sup>.

تأثر الاقتصاد الجزائري كغيره من اقتصاديات العالم بسبب تداعيات جائحة كورونا، إلا أن خصوصيته كالاقتصاد ريعي زادت من حدة تأثيره بفعل تراجع أسعار النفط، هذا بالإضافة إلى وضعه الاقتصادي الهش رغم استغلال البحوث المالية في السنوات السابقة في بعث النشاط الاقتصادي من خلال سياسة مالية.

وعليه فالأزمة الصحية التي شهدتها الجزائر بسبب تفشي جائحة كورونا عمقت من حدة البطالة حيث سجلت الجزائر ارتفاع كبير في معدلات البطالة وصل إلى 14.2% سنة 2020 مقارنة بسنة 2019 التي سجلت، 11.4، فالإجراءات الوقائية التي فرضتها الدولة من أجل الوقاية من الوباء عمقت من حدة البطالة لاعتماد الكثير على الأعمال الحرة مثل:

1. **Activite, Emploi & chômage en mai 2019, N 879. Office national des statistiques. p 07.**

1

2- وسام بوقجان، فواز واضح، "دراسة تحليلية لآثار جائحة كورونا (covid-19) على معدلات البطالة في الجزائر"، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، 8، ع.2 (ديسمبر 2021): 206.

الحرفيين التجاري، عمال النقل الخاص، عمال المقاهي، عمال قاعات الحفلات والفنادق، عمال قطاع السياحة والخدمات وغيرهم، أما سنة 2021 سجلت 12.7% مقارنة بسنة 2020 انخفضت بالنسبة 1.5% وسنة 2022 سجلت ارتفاع بالنسبة 2.6% فسجلت نسبة قدرت 15.3 فالتسجيل في منحة البطالة حصر نسبة البطالين بشكل أدق مما أدى إلي ارتفاع النسبة البطالة.<sup>1</sup>

## المطلب الثاني: أسباب مشكلة البطالة في الجزائر

### الفرع الأول: النمو الديموغرافي

يعتبر النمو السكاني من أصعب التحديات التي تواجهها الدولة الجزائرية، حيث هذه الأخيرة يفتقر إلى التوازن بين السكان والموارد والخدمات لما له علاقة بالقوى العاملة حيث أن النمو السكاني المرتفع يؤدي في الغالب إلى ارتفاع معدلات البطالة من خلال زيادة عدد الوافدين الجدد إلى سوق العمل كما قد يضر بعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية إذ لم يواكب هذا الارتفاع نمو اقتصادي مناسباً يعمل على إيجاد توازن بين العرض والطلب في سوق العمل، والذي يوجه ضربة موجعة إلى التنمية المستدامة ويعرقل عمليات النمو الاقتصادي.<sup>2</sup>

حيث أنّ الازدياد المتنامي في عدد السكان وفي ظل الشح في الموارد الاقتصادية من شأنه أن يخلق مشاكل اقتصادية واجتماعية كثيرة مثل: ارتفاع معدلات البطالة والفقر وتزايد الضغط على الخدمات الأساسية كالتعليم والصحة والإسكان بالإضافة إلى استنزاف الموارد الطبيعية.

1- موسى كاسحي، رقية دربال، "أزمة فيروس كورونا وآثارها على الاقتصاد الجزائري"، مجلة الأبحاث، ع.6، (2021): 905.

2- عيماد معوشي وآخرون، "أثر البطالة والنمو الديموغرافي على نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام حالة الجزائر 1990-2019"، مجلة إدارة العمل والدراسات الاقتصادية، ع.7، (2021): 658.

## الفرع الثاني: هشاشة الاقتصاد الجزائري

يعتبر الاقتصاد الجزائري ضمن اقتصاديات الأكثر ضعفاً وهشاشة في العالم، لاعتماده الكلي على إيرادات المحروقات لتمويل المشاريع وكذا الإنفاق العمومي دون السعي لإيجاد بدائل اقتصادية جديدة.<sup>1</sup>

## الفرع الثالث: عدم ملاءمة الهيكل التعليمي لمتطلبات السوق

هناك زيادة كبيرة في عرض خرجي المدارس ومراكز التكوين، المعاهد والجامعات دون أن يقابلها طلب هذه الفئة مما يعني ضعف همزة الوصل بين المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات التعليمية، وهكذا ابتعدت عن عدم الملائمة، مما يحول دون توافق العرض مع الطلب ويرجع ذلك إلى عدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات السوق خاصة التخصصات النادرة.<sup>2</sup>

## الفرع الرابع: جائحة كورونا (Covid19)

رغم تعدد الأسباب المؤدية إلى البطالة ورغم اختلاف أنماطها فإن أغلب الدول تعمل على الحد من انتشارها ولا تلجأ إلى نظام البطالة الجزئية، خاصة القطاعات الأكثر تأثراً بالتقلبات الاقتصادية، إلا أنه في أواخر سنة 2019 وحلول سنة 2020 وجدت كل المؤسسات في دول العالم نفسها مجبرة على اللجوء إلى نظام البطالة الجزئية، ليست لأسباب اقتصادية وإنما لأسباب صحية، شملت القطاعين العام والخاص وذلك إثر ظهور وتفشي جائحة كورونا.<sup>3</sup>

1- عدالة بن مهدي، صالح زيان، "التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر-2010-2020 دراسة تحليلية"، مجلة الجزائرية للعلوم الإنسانية والاجتماعية 6، ع.1 (جوان 2022): 171.

2- فريدة شلوق، "واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر الأسباب والتحديات"، الباحث الاجتماعي، ع.13 (2017): 442.

3- غانم جلطي، العربي بوزيان، "الاقتصاد الجزائري بين الأزمة الهيكلية والأزمة الصحية"، مجلة دفاتر بوندكس 11، ع.1 (2022): 459.

ويُعتبر فيروس كورونا جائحة فرضت نفسها كواقعة مادية نتجت عنها آثار سلبية، فقد اتخذ المشرع الجزائري تدابير وقائية، ليتم على أثرها تعليق نشاطات نقل الأشخاص الجوية والبرية والبحرية، وغلق المحلات التجارية في كل المدن، بالإضافة إلى غلق المؤسسات الصغيرة والمصغرة ما أثر سلباً على معدل البطالة في الجزائر.

## المبحث الثاني: واقع سياسة التشغيل في الجزائر

إن آليات التشغيل التي اعتمدها الحكومة الجزائرية في إطار تنفيذ سياستها في مجال التشغيل متعددة ومتنوعة، ومختلفة المناهج والمسالك، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية، مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم العالي والتكوين المهني، وحتى من هم دون تأهيل، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب صفة خاصة، على أساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسات التشغيل في الجزائر.

### المطلب الأول : سياسة التشغيل في الجزائر

الفرع الأول: الفواعل الرسمية وغير الرسمية في سياسة التشغيل

أولاً: فواعل رسمية:

**1. السلطة التنفيذية:** متمثلة في مديريات التشغيل الولائية حيث أنشئت بموجب

المرسوم 02/50: المؤرخ في: 22 جانفي 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم

مصالح التشغيل في الولاية وعملها، تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي وموجودة في

كل والية من الولايات 58 حسب التقسيم الإداري للجزائر<sup>1</sup>

تتشكل مديريات التشغيل من مصالح تتفرع عنها مكاتب وأما مهمتها الأساسية كما جاء في

المادة 03 من مرسوم إنشائها فهي تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته

وبعته وتضعها حيز التنفيذ.

1- سعدية زايدي، "سياسات التشغيل في الجزائر"، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، ع.13 (ديسمبر 2017): 192.

2. الهيئة التشريعية من خلال سن القوانين ووضع التشريعات الخاصة بعملية التشغيل من خلال إصدار جملة من القوانين والمراسيم نذكر من بينها (قوانين تتعلق بالإدماج المهني وضمان حقوق العامل):

– المرسوم رقم: (205-79) مؤرخ في: 10/11/1979 المتعلق بكيفيات الإدماج الاستثنائي لبعض الأعوان المتعاقدين والمؤقتين، العاملين في إدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

– لقد سمح هذا المرسوم بدمج الأعوان المتعاقدين والمؤقتين في الإدارات العمومية، والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، وأظهر أن الاستفادة من الدمج تتعلق بالخاضعين للمرسوم 136-66 الذين يباشرون العمل عند نشر هذا المرسوم، كما فتح الباب أمام الأعوان المؤقتين للإدماج شريطة أن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة من حيث المستوى. ص 256

– المرسوم رقم: (40-80) المؤرخ في 23 فيفري 1980) فبالإضافة إلى عملية التنظيم الاقتصادي للأجور نجد أنه تناول تحديد الحوافز المادية الفردية والجماعية.

– المرسوم رقم: (40-80) المؤرخ في 23 فيفري 1980 والذي تضمن ثلاثة أبواب تتعلق بالتنظيم الاقتصادي للأجور في المؤسسات الاشتراكية كما أشار إلى المكافآت الجماعية التي تتعلق بالمرود الجماعي للعمال، وأشار أيضا إلى إمكانية فرض عقوبة إذا كان المرود ضعيفا، وتدفع المكافأة شهريا.

– المرسوم رقم (80-118) والمؤرخ في 12 أبريل 1980 يتضمن تنظيم اللجنة الوطنية للأجور وسيرها وتقوم هذه اللجنة بإعداد تقرير سنوي عن نشاطها يقدم للحكومة، وتتضمن مقترحات حول السياسة الوطنية للأجور.

– المرسوم رقم: (80-119) المؤرخ في: (12 أبريل 1980: ) المتضمن إنشاء لجان لتصنيف مناصب العمل. أما فيما يخص المدة القانونية للعمل فقد تناولها المرسوم: (81-03) المؤرخ في 21 فيفري 1981، وذكر بعض الاستثناءات التي تستوجب تقليصها (44 ساعة)

– والمرسوم (14- 81) المؤرخ في 31 جانفي 1981، والذي تضمن كفاءات حساب تعويض العمل التناوبي.<sup>1</sup>

ثانيا: فواعل غير رسمية

1. المؤسسات الاقتصادية كالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للنشاط المقاولاتي في الجزائر حيث يتمثل دورها أساسا في دعم سياسة التشغيل من خلال توفير فرص عمل ومناصب شغل لكل فرد تتوفر فيه المؤهلات، فقد أحصت الجزائر شهر ديسمبر 2022 1287600 مؤسسة صغيرة ومتوسطة خاصة وعمومية حيث وفرت 3134968 منصب عمل.<sup>2</sup>

2. الأفراد: طالبي العمل أنفسهم من عددهم ونوعية المناصب الراغبون في اشتغالها.

### الفرع الثاني: أبعاد سياسة التشغيل

تتعلق سياسات التشغيل في الجزائر بأبعاد متعددة، اقتصادية واجتماعية وسياسية، تنظيمية وهيكلية.

– البعد الاجتماعي: التركيز للقضاء على الآفات الاجتماعية الناتجة عن البطالة في أوساط الشباب عامة وذوي المؤهلات العلمية خاصة ومحاول توفير البيئة والظروف لإدماجهم في المجتمع باستغلال الوقت في نشاطات هامة لإبعادهم عن فكرة التهميش والإقصاء.<sup>3</sup>

1- عائشة إيدار، سياسة التشغيل والتنمية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، أطروحة دكتوراه (جامعة الجزائر، 2017-2018): ص 256-266.

2- موقع وكالة الأنباء، "مؤسسات وصناعات صغيرة ومتوسطة: محرك قوي للاقتصاد الوطني"، <https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Fwww.aps.dz%2Far%2Feconomie%2F140408-2023-03-04-14> (2023/6/8).

3- عائشة بن النوي، "سياسات التشغيل في الجزائر الآليات والبرامج"، مجلة مؤثر الدراسات الاستطلاعية 1، ع.2 (2020): 43.

– **البعد التنظيمي والهيكلية:** يرمز لمشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ القرارات الجماعية لوضع سياسات التشغيل والتخطيط لتحقيق تنمية مستدامة وتبدأ من المستوى المحلي والتجمعات السكانية.<sup>1</sup>

– تهدف لإيجاد سياسة تحفيزية بالتشجيع على خلق مناصب عمل من طرف المؤسسات، دعم الاستثمار، عصنة آليات المراقبة ومتابعة وتقييم التشغيل وخلق نظم معلومات ومراكز للإحصائيات لمتابعة سوق العمل وفرص العمل.

– **البعد الاقتصادي:** يركز على الرأسمال البشري خاصة الاستثمار في الفئة المؤهلة لخلق الثروة الاقتصادية بتوظيفها في مختلف النشاطات الاقتصادية لتحسين نوعية الإنتاج ومردوديته وأنماط الإنتاج وتحسين مستوى المنتجات المحلية لمنافسة المنتجات الأجنبية، إضافة إلى الاستثمار وخلق بنية تحتية تكنولوجية للوصول لتنمية اقتصادية مستدامة<sup>2</sup>

### الفرع الثالث: أنواع سياسات التشغيل

تتضمن سياسات التشغيل نوعين، فمنها السياسات المحفزة أو النشطة والسياسات السلبية أو الوقائية.

### سياسات التشغيل المحفزة أو النشطة (Politiques Actives):

يمكننا تعريف سياسة التشغيل النشطة على أنها سياسات تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة، وعلى خلق مناصب شغل جديدة وعلى تكييف اليد العاملة حسب الحاجة للاقتصاد، وتتضمن هذه السياسات مجموعة من التدابير التي تسهل توظيف المزيد من العمالة من طرف المؤسسات.<sup>3</sup>

تسعى الجزائر في إطار هذه السياسات توجيه جهودها لاستحداث آليات تشغيل جديدة لدعم التوظيف في المؤسسات أو الأشغال العامة ذات الطابع الاجتماعي أو ذات منفعة عامة

1- غانم جطي، سني قوري، "سياسات التشغيل والاستقرار السياسي الاجتماعي في الجزائر للفترة 2011/2021"، مجلة *دقاتر اقتصادية* 13، ع.1 (2022): 289.

2- سايح، بوعناني، 49.

3- بن النوي، "سياسات التشغيل"، 41.

أو سياسات دعم التوظيف الذاتي كإنشاء المؤسسات المصغرة والناشئة، حيث أقرت السلطات في سنة 2020 " استحداث وزارة للمؤسسات الناشئة وحاضنات الأعمال لرعاية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومرافقتها في مسارها الاقتصادي".<sup>1</sup>

### سياسات التشغيل الوقائية أو السلبية (Politiques Passives):

تعتبر سياسات التشغيل الوقائية آلية حماية وسياسات خاملة تلجأ إليها الدولة لمعالجة اختلالات سوق العمل ومنه فإنها تعمل حسب حالة سوق العمل للحد والتخفيف من آثار البطالة الناتجة عن تسريح العمال أي اختلالات سوق العمل كسياسات التعديل الهيكلي في الجزائر، تكييف التكوين المهني مع حاجيات سوق العمل، تقديم إعانات اجتماعية مقابل تقليص العمالة كمنح تعويضات البطالة والتقاعد المسبق.<sup>2</sup>

### الفرع الرابع: أهداف سياسة التشغيل في الجزائر

تهدف سياسة التشغيل عموماً إلى تحقيق عدة أهداف، وفي الجزائر تستهدف سياسة إلى الأهداف التفصيلية التالية:

- السعي لمكافحة والحد من البطالة بتكوين وإعداد قوى عاملة لتحقيق التأهيل المهني واكتساب مهارات عالية لتقديم أداء أفضل في العمل<sup>3</sup>
- توفير منحة نقدية تعين العاطلين عن العمل.
- التخفيف من حدة الفقر بخلق برامج توفر فرص العمل كإنشاء المشاريع الخاصة كدعم إنشاء المؤسسات العائلية.
- تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لاسيما في التخصصات الغير متوفرة في السوق.
- تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل
- ترقية التكوين التأهيلي بغرض تسيير الاندماج في عالم الشغل.

1- جلطي، قوري، "سياسات التشغيل"، 289.

2- رابحي سالم، دادو حسناء، تقييم سياسات التشغيل في الجزائر، مذكرة ماستر ( جامعة أدرار، 2019): 14.

3- المرجع نفسه، 12 .

- عصرنة تسيير سوق العمل مع تدعيم الاستثمار الموفر لمناصب العمل وتحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل.
- تنمية المقاولات لزيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية وزيادة دخل الأفراد وتدعيم الاستثمار المولد لمناصب الشغل.<sup>1</sup>
- ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات.
- ضمان استقرار سوق العمل بتوفير مناصب عمل دائمة للموظفين والسعي لحمايتهم من الفصل التعسفي.
- تنظيم علاقات العمل في إطار قانوني وتشريعي.
- أما بالنسبة لأرباب العمل تساعد على الحصول على عمالة لمدة معينة دون تحمل تكاليفها، أما إذا استمر توظيفهم على حساب أرباب العمل فهي تمثل توفير فرصة لرب العمل الحصول على عمالة وتدريبها على حساب الدولة التي تدفع الأجر وتخصم من فاتورة الضرائب.<sup>2</sup>

## المطلب الثاني: الآليات التي استعملتها الجزائر لمحاربة البطالة

### الفرع الأول : الهيئات المكلفة بتسيير سوق الشغل

#### أولاً: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06/ 77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.<sup>3</sup>

1- لزهارى زواويد وآخرون، "سياسات التشغيل في الجزائر قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح"، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، ع.2 (2 جوان 2018): 50.

2- سعديّة زايدى، المرجع نفسه، 189.

3- [www.anem.dz](http://www.anem.dz) 22: 30. 2023.05.03

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 لترقية التشغيل ومحاربة البطالة.

### ثانيا: مديرية التشغيل بالولاية

أنشئت بموجب المرسوم 02/50: المؤرخ في: 22 جانفي 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي وموجودة في كل ولاية من الولايات 58 حسب التقسيم الإداري للجزائر<sup>1</sup>. تتشكل مديريات التشغيل من مصالح تتفرع عنها مكاتب وأما مهمتها الأساسية كما جاء في المادة 03 من مرسوم إنشائها فهي تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه وتضعها حيز التنفيذ.

### ثالثا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة، استحدثت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب عملا بأحكام المادة 16 من الأمر رقم 96-14 المؤرخ في 24 جوان سنة 1996 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر سنة 1996<sup>2</sup>. وهي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. ووضعت الوكالة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل<sup>3</sup>.

1- سعدية زايدي، المرجع نفسه، 192.

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. رئيس الحكومة، مرسوم تنفيذي رقم 96-296 يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم الشباب وتحديد قانونها الأساسي، (الجزائر: المطبعة الرسمية، 1996): 12.

3- نور الدين الشاذلي، هاجر ختال، "النظام القانوني للاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ansej"، مجلة المفكر، ع.13 (فيفري 2016): 111.

#### رابعاً: الوكالة التنموية الاجتماعية (ADS)

هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت بمرسوم تنفيذي رقم 232/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996،<sup>1</sup> في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش. وتتمتع هذه الوكالة بالشخصية المعنوية، والاستقلالية المالية والإدارية<sup>2</sup> وعليه فإن المهام الأساسية للوكالة يمكن تلخيصها فيما يلي:

1. البحث والاستطلاع وجمع المساعدات المالية والتبرعات والهبات من أي نوع سواء كانت ذات طابع وطني أو أجنبي أو دولي أو متعدد الجوانب الضرورية لتجسيد مهمتها الاجتماعية
2. ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.
3. تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في إنجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.<sup>3</sup>

#### خامساً: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04/14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني<sup>4</sup>. حيث يعتبر القرض المصغر من بين الآليات التي اتخذتها الدولة لحل مشكل البطالة فهو بذلك موجه لفئة البطالة، أو لأولئك

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. رئيس الحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 96-232 يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي، (الجزائر: المطبعة الرسمية، 1996)، 18.

2- عابد بوقيرين، "الدور الحمائي لوكالة لتنمية (ADS) في محاربة البطالة وتحقيق الأمن الاجتماعي"، مجلة القانون، ع.8 (جوان 2017): 257.

3- نور الهدى ياسية، دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في استحداث مناصب الشغل، مذكرة ماستر (جامعة أم البواقي، 2020-2021): 54.

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. رئيس الحكومة، مرسوم التنفيذي رقم 04-14 المتضمن القانون الأساسي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، (الجزائر: المطبعة الرسمية، 2004): 8.

الذين يمارسون عملا مؤقتا غير مضمون، ولكل من يرغب في خلق منصب عمل ذاتي بنفسه، مما يسمح ببحث وتطوير نشاط منتج للسلع وخدمات<sup>1</sup>.

لكن في الواقع المجهودات المبذولة لدفع عملية إنشاء المؤسسات لم تحقق إلا نتائج ضعيفة إذ صنفت الجزائر في المرتبة 107 من أصل 155 دولة حسب لجنة تقييم عالمية لإنشاء المؤسسات الخاصة.<sup>2</sup>

### سادسا: الصندوق الوطني لتأمين على البطالة (CNAC)

أنشأ الصندوق الوطني للبطالة سنة 1994 بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94\_09 كهيئة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي<sup>3</sup>، حيث أنشأ لمساعدة الفئة التي فقدت مناصب عملها لتسهيل إعادة إدماجهم، وذلك عبر طرق البحث الفعلي عن مناصب العمل والمساعدة في الإجراءات لإنشاء مؤسسة أو عن طريق التكوين أو التحويل<sup>4</sup>، وقد تطور دور الصندوق من مجرد تقديم الإعانات إلى جهاز حكومي لدعم الاستثمار والتقليص من حجم البطالة، وهو ما يتضح من مهامه والتي تتمثل في ما يلي:

1. المساعدة على البحث عن الشغل.

2. دعم العمل الحر.

3. التكوين بإعادة التأهيل.

1- لزهاري زواويد وآخرون، "سياسات التشغيل في الجزائر"، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، ع.2، (2018) ص: 52.

2- زهرة صمبة، رضا نعيجة، "آليات تشغيل الشباب في الجزائر"، مجلة التراث، ع.27 (سبتمبر 2017): 276.

3- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على شغل وحماية الأجراء الذين يفقدون منصب عملهم بصفة لاإرادية، الجريدة الرسمية رقم 34، الصادر 1 جوان 1994.

4- [www.cnac.dz](http://www.cnac.dz) 23: 00.2023/05/03

## الفرع الثاني: أنماط التشغيل في الجزائر

### أولاً: برنامج تشغيل الشباب (FAEJ)

في سنة 1987 اتخذت الحكومة أول برنامج مستقل لتشغيل الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16-24 سنة خاصة أولئك الذين غادروا مقاعد الدراسة مبكراً لتسهيل عملية إدماجهم اجتماعياً ومهنياً والذي دخل حيز التنفيذ سنة 1988 تحت اسم برنامج تشغيل الشباب.<sup>1</sup> بمقتضى مرسوم 89-33 المؤرخ في 21 مارس 1989. من أهداف البرنامج إيجاد عمل مؤقتة ضمن ورشات المنفعة العامة التابعة للجماعات المحلية والهيئات الوزارية. وضمان تكوين طالبي الشغل لأول مرة ممن يفقدون للتأهيل.<sup>2</sup>

كان لهدف من هذا البرنامج التكفل ب 200 ألف شاب عطل عن العمل خلال سنتي 1988-1989 لكن كان هناك حالات عدم توازن بين مناصب الشغل الدائمة ومناصب الشغل المؤقتة. وكذا تنوع المشاريع في بعض الولايات ومع قلة الاهتمام من طرف الشباب إذ حوالي 50% من فئة الشباب غير معنية ببرنامج التشغيل الشباب. ولعدة أسباب هذا البرنامج لم يعطي النتائج المرجوة مما جعل السلطات تقترح برامج الإدماج المهني لشباب فوضع البرنامج بديل أكثر صرامة من قبل الوزارة المكلفة بالتشغيل.

### ثانياً: جهاز الإدماج المهني للشباب

أنشئ هذا الجهاز لإزالة وتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب ولتشجيع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص لترقية روح المبادرة. حيث جاء المرسوم التنفيذي رقم 90-43 المؤرخ في 22 ماي 1990 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب، ويقوم البرنامج على المبادئ التالية:

1- محمود سمايلي، دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، أطروحة دكتوراه (جامعة سطيف، 2015-2016): 205.

2- زين العابدين معو، مبروك ساحلي، "سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها"، دفاثر السياسة والقانون، 6، ع.11 (جوان 2014): 151.

1. تفضيل الشغل المنتج والدائم.
2. خلق الشغل بأقل تكلفة إضفاء الطابع المحلي على مبادرات تشغيل ونشاطات الشباب وتفضيل الإدماج عن طريق التكوين.

ويهدف هذا البرنامج إلى تشجيع الشباب على خلق مناصب شغل بأنفسهم من خلال التعاونيات الخاصة بالشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16-27 سنة، ويحدد المرسوم التنفيذي رقم 90-143 صلاحيات المندوب الولائي للتشغيل وهو المسؤول محليا على تنفيذ برنامج التشغيل بالتعاون مع الفاعلين المحليين، في إطار اللجان البلدية للتشغيل واللجان الولائية للقروض.<sup>1</sup>

### ثالثا: برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:

أنشئ هذا الجهاز سنة 1997 على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي لإنشاء والتعمير، بدعم البنك العالمي في إطار دعم الشبكة الاجتماعية وذلك لتحقيق فرص التشغيل القضاء على البطالة وتحسين المستوى المعيشي وهو موجه أساسا إلى البطالين الذين لهم مستوى تعليمي متوسط، بحيث أن الوظائف المعروضة مؤقتة، وتتمثل في أشغال الصيانة والترميم على مستوى البلديات.<sup>2</sup>

ساهم في خلق العديد من مناصب شغل، حيث تم في السنوات القليلة الماضية إدماج 176976 منصب في إطار الإدماج الشهري و14743 منصب في إطار الإدماج السنوي وعرف هذا لبرنامج بعض نقائص من بينها اقتصار هذا البرنامج فقط على المستوى المحلي دون توسيعه ليكون جهويا أو وطنيا وعدم تشجيع البلديات على الاشتراك في اختيار قطاعات المشاريع المؤثرة في الحياة اليومية للمواطن.

1- فوزية بلعجال، "سياسة التشغيل في الجزائر وبرامج الإدماج المهني ما بين 1987-2010"، مجلة قانون العمل والتشغيل، 5، ع.1 (جوان 2021): 313-314.

2- نور اليقين فرحي، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وانعكاساتها على التنمية المحلية دراسة حالة-ولاية بسكرة-، مذكرة ماستر (جامعة بسكرة، 2019-2020): 50.

#### رابعاً: برنامج عقود ما قبل التشغيل PID: CPE (قبل 2010)

عقود ما قبل التشغيل هي عقود مهنية خاصة يتم بموجبها تشغيل خريجي الجامعات والمعاهد من الشباب الجزائري في المؤسسة العمومية أو خاصة. وضع بالمرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02. وهو مسير من طرف التنمية الاجتماعية، وتتكفل به الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية، هدفه إدماج خريجي الجامعات (19- 35 سنة) في سوق العمل وطالبي العمل لأول مرة قصد السماح لهم باكتساب تجربة مهنية وترقية قابلية تشغيلهم. ولقد عرف عدة تعديلات أهمها تحديد مدة العقد وتحسين مخصصات الأجور سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص.<sup>1</sup>

عرف هذا البرنامج عدة نقائص كعدم المراقبة والمتابعة مما ينجر عنه تواطؤ بين حاملي الشهادات الجامعية وبعض الخواص على تسجيل أنفسهم على أنهم مشتغلون وبالتالي تتحمل خزينة الدولة الأعباء على الرغم من عدم ممارسة أي عمل من طرف المستفيدين وأيضاً ضعف الرواتب الممنوحة للمستفيدين والتي لا تتلاءم في كثير من الأحيان مع أصحاب الشهادات الجامعية

#### خامساً: جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP:

هو برنامج موجه لطلبي العمل لأول مرة والمسجلين لدى الوكالة الوطنية لتشغيل، دخل حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 2008/04/19 ويهدف إلي تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج التكوين، التشغيل والإدماج حيث تستفيد المؤسسات التي تقوم بتوظيف الشباب في إطار هذا الجهاز من التكفل التام بالأجرة

1- وسيلة يونس، " واقع أداء عمال عقود ما قبل التشغيل دراسة ميدانية بالمؤسسات العمومية للصحة جورية-سدراته-، مذكرة ماستر(جامعة أم البواقي، 2016-2017): 26.

الشهرية وكذا اشتراكات الضمان الاجتماعي، وهذا لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي وثلاث سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري.<sup>1</sup>

الجهاز موجه إلى ثلاث (03) فئات من طالبي العمل المبتدئين<sup>2</sup>

**الفئة الأولى:** التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني الشباب وخريجي التعليم العالي، وهي الفئة التي سوف تمثل عينة دراستنا في جانبه التطبيقي

**الفئة الثانية:** الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين أو الذين تابعوا تربصاً تمهينياً.

**الفئة الثالثة:** الشباب بدون تكوين أو تأهيل.

ويتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود إدماج، تبرم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم، أو بين الهيئة المكونة والمستفيد وهي:

- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID).
- عقود الإدماج المهني (CIP).
- عقود تكوين/إدماج (CFI).

1- عائشة بودريالة، "تقييم دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني في معالجة مشكلة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر 2008-2016"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، ع.19 (جانفي 2018): 148-149.

2- زهرة صمبة، "آليات تشغيل في الجزائر"، التراث 1، ع.27 (د.ت.ن): 280.

## المبحث الثالث: الإطار القانوني لمنحة البطالة

### تمهيد:

على الدولة الالتزام بتوفير مناصب شغل من أجل مكافحة البطالة، فقد تم استحداث منحة البطالة لأول مرة في الجزائر سنة 2022 بموجب قانون المالية وهي نظام مبني على أساس التضامن الوطني.

### المطلب الأول: قواعد منحة البطالة

حماية لفئة البطالين أقدمت الدولة على استحداث آلية جديدة وتتمثل في منحة البطالة واسند تسييرها للوكالة الوطنية للتشغيل.

### الفرع الأول: مفهوم منحة البطالة

تنص المادة 190 من قانون المالية لسنة 2022 على أنه: "تؤسس منحة للبطالة تمنح للبطالين طالبي الشغل لأول مرة المسجلين لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل"<sup>1</sup> يتضح من المادة أن المنحة تخص البطالين الجدد والمسجلين كطالبي عمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل، وهي برنامج لمرافقة طالبي العمل لأول مرة وتحفيزهم والتكفل بهم أثناء مرحلة بحثهم عن عمل.

### الفرع الثاني: شروط الاستفادة من منحة البطالة

حددت الحكومة حسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 شروط الاستفادة من منحة البطالة لطالب الشغل لأول مرة وهي ان يكون البطل المستفيد من منحة البطالة جزائري الجنسية مقيم على التراب الوطني، وان يكون بالغ سنه ما بين 19 و 40 سنة، وكذلك ان يكون مسجلا كبطل طالب شغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل وألا يتوفر على دخل مهما تكن طبيعته وأن يبزر وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، وكذلك لا

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. رئاسة الجمهورية، قانون رقم 21-16 يتضمن قانون المالية لسنة 2022، (الجزائر: المطبعة الرسمية، 2021)، 64.

يكون المستفيد من المنحة مسجلا في مؤسسة للتعليم العالي أو التكوين المهني وألا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية لدعم إحداث وتوسيع النشاطات والمساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية وألا يتوفر الزوج على أي دخل مهما تكن طبيعته<sup>1</sup>، باستثناء المداخل التي لا يتجاوز مبلغها 13.000 دج الناتجة عن معاشات أو ريع أو منح التقاعد المنقولة<sup>2</sup> وحسب المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فبراير سنة 2022 يستفيد من منحة البطالة المحبوسون الذين استوفوا مدة عقوبتهم ولا يتوفرون على دخل.

### الفرع الثالث: التزامات المستفيد من منحة البطالة

لقد حددت المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 التزامات في شكل شروط تقع على عاتق المستفيد من المنحة وهي: التقدم لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بمكان إقامته لتجديد تسجيله، والاستجابة إلى استدعاءات مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل، وعدم رفض عرضي عمل مطابقين لمؤهلاته، وعدم رفض تكوين يرمي إلى تحسين قابلية تشغيله.

كما يلتزم المستفيد من المنحة أن يلبي دعوة الوكالة الوطنية للتشغيل للمشاركة في التكوين المقترح عليه من طرف الوكالة بهدف تحسين قابلية تشغيله وتسهيل إدماجه المهني، علما ان المستفيد من المنحة يستمر في تقاضي منحة البطالة خلال فترة التكوين.

وأشارت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 السالف الذكر على إلغاء منحة البطالة في حالة تخلي المستفيد عن التكوين.

---

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الوزير الأول، المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المتعلق بشروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، ( الجزائر: المطبعة الرسمية، 2022 )، 11.

2- المرسوم التنفيذي رقم 22-254 مؤرخ في 2 يوليو سنة 2022، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فبراير سنة 2022، يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، ع 46، ج.ر، 02.07.2022.

## المطلب الثاني: أحكام الاستفادة من منحة البطالة

يستفيد البطال من منحة البطالة من خلال حصوله على منحة مالية شهرية، وامتيازات اجتماعية، ويحرم منها وتوقع جزاءات في حالة مخالفته لبعض الالتزامات والشروط:

### الفرع الأول: الحقوق المترتبة عن الاستفادة من منحة البطالة

تحدّد المادة السابعة من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 سالف الذكر مبلغ منحة البطالة الذي يتقاضاه المستفيد بـ 13000.00 دج، وقد تمّ تعديلها وفق المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 23-60 المعدّل لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 22-70 حسب المادة السابعة محدداً مبلغ منحة البطالة الذي يتقاضاه المستفيد بـ 15000.00 دج، تدفع له شهرياً، وفقاً لكيفيات حددت بموجب القرار الوزاري المشترك بين الوزير المكلف بالعمل والتشغيل، والوزير المكلف بالداخلية، والوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين، الصادر في 26 جانفي 2023، ويتم صبتها عبر مصالح البريد الجزائر بهدف تسهيل دفع المنحة من خلال اتفاقية بين الوكالة الوطنية للتشغيل وبيريد الجزائر.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: جزاء الإخلال بأحكام الاستفادة من منحة البطالة

إن مسألة فحص ملفات طالبي الاستفادة من منحة البطالة مهمة يمكن التحكم فيها بسبب تطور نظام التسجيل وربطه ببيانات صناديق التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وغير الأجراء وصندوق التقاعد، ورقمنة نظام الحالة المدنية والسوابق العدلية والجنسية ووجود جهاز قائم بذاته له الخبرة في مجال التشغيل.

من الصعب متابعة وضعيات المستفيدين بعد تلقي المنح لذلك حدد المرسوم حالات سقوط الحق في الاستفادة ومعاقبة كل من يقدم تصريحات كاذبة أو بيانات مزورة.

---

1- المرسوم التنفيذي رقم 23-60 مؤرخ في 26 جانفي 2023، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فبراير 2022 الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، ع 05، ج.ر، 29.01.2023.

## 1- حالات سقوط الحق في الاستفادة من منحة البطالة:

تنص المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 على أنه: يوقف دفع منحة البطالة في الحالات الآتية: عند تنصيب المستفيد أو زوجه في منصب شغل أو في إطار الأجهزة العمومية لدعم إحداث وتوسيع النشاطات أو بطلب من المستفيد، وعند رفض المستفيد عرضي (2) عمل مطابقين لمؤهلاته، ورفض المستفيد تكوين يرمي إلى تحسين قابلية تشغيله، أو عند استفادة المعني أو زوجه من دخل مهما تكن طبيعته، أو عند وفاة المستفيد.<sup>1</sup>

## 2- حالات وقف واسترداد منحة البطالة:

تتوقف منحة البطالة عند بعض الحالات والتي تلزم المستفيد ضرورة الاتصاف بالنزاهة والشفافية، حيث تنص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70، السالف الذكر أنه يترتب على كل تصريح كاذب أو تزوير في الوثائق من أجل الاستفادة من منحة البطالة، وقف دفع المنحة واسترداد المبالغ المحصلة دون وجه حق، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بها، دون الإخلال بالعقوبات المنصوص عليها في أحكام قانون العقوبات.

## المطلب الثالث: كميّات دفع منحة البطالة

بناء على القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 فيفري سنة 2022 الذي يحدّد كميّات دفع منحة البطالة، حيث تنصّ المادة الثانية من القرار الوزاري سالف الذكر أن يتقاضى المستفيدون المستوفون الشروط المنصوص عليها في أحكام المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 منحة شهرية إلى غاية تنصيب المعني في منصب شغل. حيث تتولّى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل مراقبة جهاز منحة البطالة بالعلاقة مع المصالح غير الممركزة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، حسب المادة الثالثة من القرار سالف الذكر.

وتقرّر المادة الرابعة من القرار نفسه أنّه يتعيّن على وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي من خلال مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل أن يتمّ إنشاء منصّة رقمية يمكن من

خلالها لطالبي الشغل المبتدئين لأول مرّة التسجيل، بالاتّصال مع المديرية المكفّفة بعصرنة إدارة العمل والتشغيل ومنظومة الضمان الاجتماعي والقيام بمعالجة التسجيلات وفقا لشروط الأهلية المنصوص عليها في أحكام المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 سالف الذكر، ليستمرّ انتقاء المستفيدين الذين تمّ اختيارهم للاستفادة من منحة البطالة عن طريق مقارنة قواعد بيانات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال (CNAS) للأجراء والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء (CASNOS) والصندوق الوطني للتقاعد (CNR).

ثمّ يتمّ إعداد بطاقة خاصّة بالمستفيدين المؤهلين، مع تحديد موعد لهم لتقديم ملفّ تحدّد وثائقه في المادة التاسعة، ثمّ إعداد كشوفات الدّفع الشهرية، وإرسال كلّ ثلاثة أشهر في دعامة إلكترونية القائمة الاسميّة للمستفيدين الذين تقاضوا منحة البطالة مرفقة بالتبريرات المتعلقة بهذه العملية إلى مصالح وزارة المالية، وإبرام اتفاقية شراكة مع مصالح بريد الجزائر لتسهيل عمليات دفع منحة البطالة، ثمّ إعداد وإرسال إلى مصالح وزارة التكوين والتعليم المهنيين القوائم الاسميّة للمستفيدين من منحة البطالة الذين من شأنهم الاستفادة من تكوين تكميلي قصير المدّة حسب برامج وإمكانيات المؤسسات التكوينية، لا سيما في التخصصات التي تعرف عجزا في سوق العمل، بهدف تحسين قابليّة تشغيلهم.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. عدة وزراء: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 21 فيفري 2022 يحدد كيفية دفع منحة البطالة, (الجزائر: المطبعة الرسمية, 2022) 24.

## الفصل الثاني

أثر منحة البطالة على سوق

الشفغل في ولاية الوادي

## المبحث الأول: دور الوكالة المحلية الولائية بالوادي في تسيير جهاز المنحة

إن الوكالة الوطنية للتشغيل تعتبر المحرك الأساسي لسوق الشغل من خلال التنظيم و التنسيق بين الباحث عن شغل و عارض الشغل و هي أيضا مشرفة على تسيير جهاز المنحة .

### المطلب الأول: الوكالة المحلية الولائية الوادي

تم افتتاح الفرع الولائي للتشغيل بالوادي في 26 نوفمبر 1962 بالحي الإداري 08 ماي 1945، بها 08 مكاتب و 55 مستخدم، عدد الوكالات التابعة لها 03 و 10 دوائر تابعة للاختصاص الإقليمي و 22 بلدية تابعة للاختصاص الإقليمي.<sup>1</sup>

### الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل

#### المديرية العامة:

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

#### أولا: الهياكل المركزية

تضم الهياكل المركزية للوكالة الوطنية للتشغيل ما يأتي:

##### 1-المديريات المركزية:

- مديرية تنظيم وضبط سوق التشغيل.
- مديرية أنظمة الإعلام والدراسات والإحصائيات.
- مديرية تنشيط شبكة الهياكل المحلية.

1- من وثائق المؤسسة، الفرع الولائي للتشغيل بالوادي.

- مديرية الشراكة والتعاون.
  - مديرية الإدارة العامة.
  - مديرية المالية والمحاسبة.
- 2- المفتشية العامة:

- يلحق بالمدير العام ثلاثة مستشارين مكلفين على التوالي، بما يأتي:
  - التدقيق المالي.
  - الاتصال والتسويق.
  - الشؤون القانونية.
- مكتب التنظيم العام.<sup>1</sup>

### ثانيا: الهياكل المحلية المتكونة من الفروع الولائية للتشغيل والملاحق المحلية للتشغيل

- 1- الفروع الولائية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى 58 ولاية وتعد الجسر الممتد بين المديرية العامة والملحقات المحلية للتشغيل، تكلف ب:
- ضمان تنظيم وتسيير سوق التشغيل 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 في الولاية.
  - إنجاز واستغلال كل المعطيات والمعلومات المتعلقة بالسوق المحلية للتشغيل، وإعداد تقارير شهرية حول نشاطات الفرع الولائي للتشغيل.
  - متابعة وتنسيق نشاطات الملحقات المحلية.
  - دراسة طلبات الموافقات المبدئية لتشغيل اليد العاملة الأجنبية.
  - ضمان الإصغاء الاجتماعي والاتصال.

1- الموقع الرسمي الالكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل <http://www.anem.dz> تم الاطلاع عليه في:

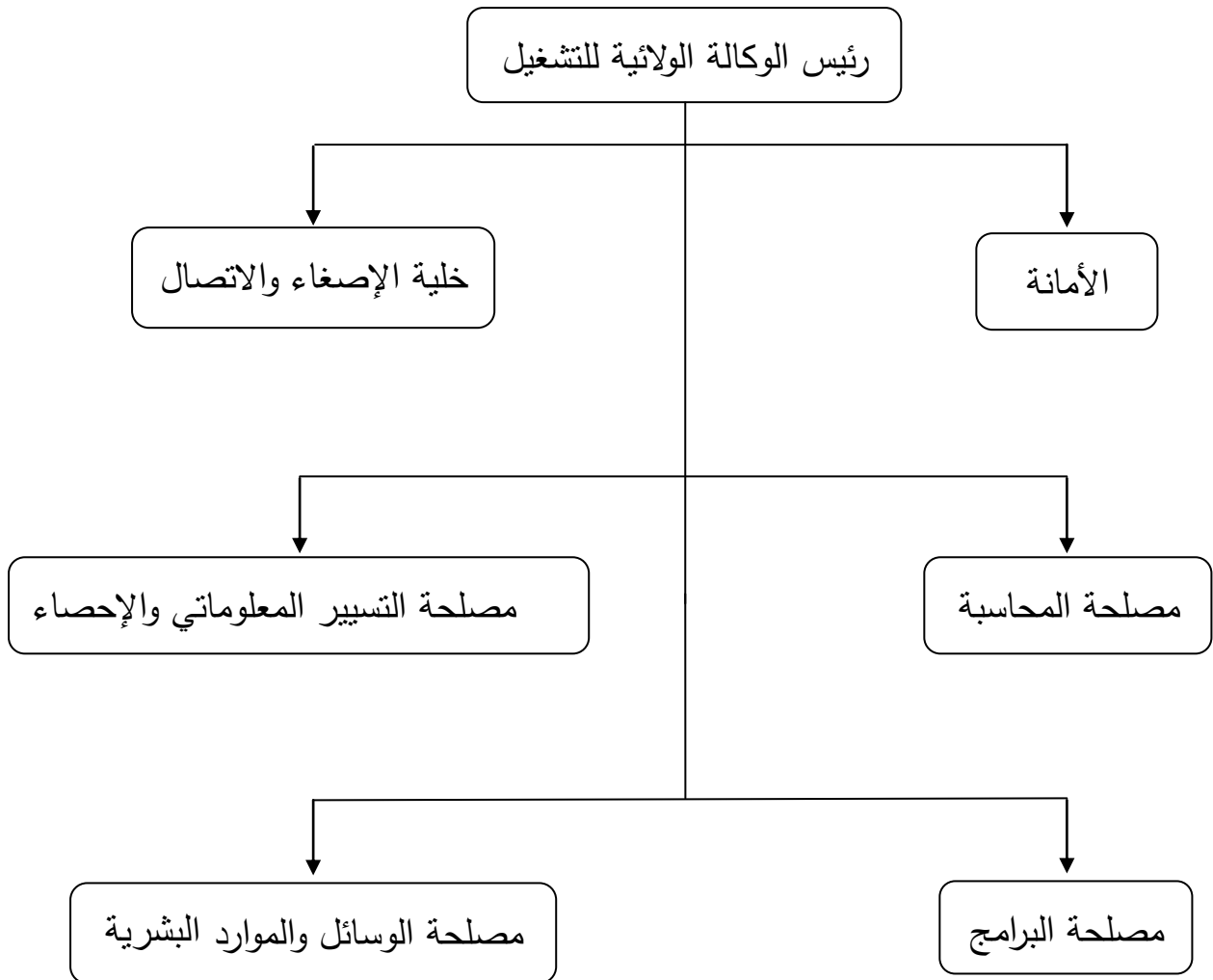
2-الملحقات المحلية للتشغيل: التي تعتبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية

للتشغيل حيث تقوم باستقبال المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو المستخدمين

وتكلف على الخصوص، بما يأتي:

- ضمان الوساطة في سوق التشغيل المحلية.
- ضمان تنظيم وتسيير السوق المحلية للتشغيل، من خلال التقريب بين عروض وطلبات التشغيل.
- تنفيذ الأجهزة والبرامج الوطنية للتشغيل على المستوى المحلي.
- استغلال كل المعطيات والمعلومات الخاصة بالسوق المحلية للتشغيل، وإعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها.

### هيكل تنظيمي للوكالة الولائية للتشغيل بالوادي:



## المطلب الثاني: دور الوكالة المحلية الولائية بالوادي

### الفرع الأول: مهام الوكالة المحلية الولائية بالوادي

إن الوكالة الوطنية تنظم وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها لضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، تكلف الوكالة الوطنية بما يأتي:

- ✓ وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.
- ✓ القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.
- ✓ تطوير أدوات وآليات تسمح بتتبع وتقييم وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها.
- ✓ جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكلف بهذه الصفة بما يأتي:

- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.
- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
- تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.
- تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.

### الفرع الثاني: دور الوكالة المحلية الولائية بالوادي في تسيير جهاز المنحة

إن الوكالة الوطنية للتشغيل مسؤولة عن جهاز المنحة تشرف على تسييره بشكل تام، تضمن مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل متابعة تنفيذ الجهاز ومراقبته بالاتصال مع المصالح غير المركزية للوزارة المكلفة بالتشغيل،<sup>1</sup> ويتم الاستفادة من المنحة من خلال التسجيل عبر

1- المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70. مرجع سابق.

الموقع الإلكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل، والتسجيل يتم خلال مراحل للاستفادة من المنحة وهي كالتالي<sup>1</sup>:

**المرحلة الأولى:** التسجيل في الوكالة وتفعيل طلب العمل.

هناك طريقتين للتسجيل كطالب عمل:

**الطريقة الأولى:** التسجيل في الملحقة المحلية للتشغيل من خلال التنقل إلى الملحقة الأقرب إلى طالب العمل مرفوق بالوثائق التالية:

- بطاقة التعريف الوطني سارية المفعول.
- دبلوم أو شهادة.
- بطاقة إقامة في حال تغيير الإقامة.
- تقديم رقم الهاتف الشخصي المستعمل.

**الطريقة الثانية:** التسجيل عن بعد من خلال الولوج إلى الرابط الإلكتروني يجب ملئ جميع الخانات، يقوم بطبع بطاقة التسجيل عن بعد، ثم ينتقل للملحقة قصد تفعيل طلبه ويستلم بطاقة التسجيل.

**المرحلة الثانية:** التسجيل في منصة منحة

يتم الولوج إلى منصة منحة:

نقوم بالنقر على زر التسجيل تظهر نافذة يمكن من خلالها إدراج رقم بطاقة طالب العمل ورقم بطاقة التعريف الوطني.

**المرحلة الثالثة:** مراقبة الأهلية للاستفادة من المنحة

---

1- الموقع الإلكتروني للتسجيل للاستفادة من منحة البطالة <http://menha.anem.dz> تم الاطلاع عليه في:

2023/05/27.

إذا توفرت شروط الأهلية في طالب العمل يتم قبوله لينتقل إلى نافذة أخرى بها الاسم واللقب، رقم بطاقة طالب العمل والملحقة التي ينتقل إليها قصد إيداع الملف ثم يقوم بإدراج رقم الحساب الجاري مع الاسم واللقب، ثم يقوم بتحديد موعد لإيداع الملف على مستوى الملحقة المحلية للتشغيل.

#### المرحلة الرابعة: نتيجة المراقبة

بعد عملية مراقبة الأهلية لطالب العمل تظهر النتيجة إما بالقبول لنتقل للملحقة قصد المصادقة على الهوية والتأكيد، في حال الرفض لا ينتقل للملحقة، وعند حدوث خطأ أي عدم تطابق المعلومات بين ما قمت بإدراجه وبين ما هو موجود في الوسيط، لنتقل إلى الملحقة قصد تعديل المعلومات في الوسيط أو خطأ ناجم عن الإشكالات التقنية لعدم استكمال عملية التسجيل.

#### المرحلة الخامسة: طبع وثائق الاستفادة من المنحة

بعد التأكد من أن المعلومات صحيحة والمتعلقة بالاسم واللقب ورقم الحساب الجاري وفي نهاية التسجيل في منصة المنحة تظهر نافذة بها الوثائق المطلوبة في الملف التي يجب أن تتقدم بها إلى الملحقة في التاريخ الذي حدد لإيداع الملف تقوم بطبع وثيقة التعهد والالتزام وكذا وصل الموعد.

#### المرحلة السادسة: إيداع ملف المنحة على مستوى الوكالة

ينتقل المستفيد في اليوم المحدد لإيداع الملف للملحقة التابع لها مرفق بالملف والذي يحوي على:

- شهادة التعهد والالتزام.
- وصل الموعد.
- نسخة عن بطاقة التعريف الوطني.
- ورقة من الصك البريدي مشطوبة.
- شهادة الحالة العائلية.

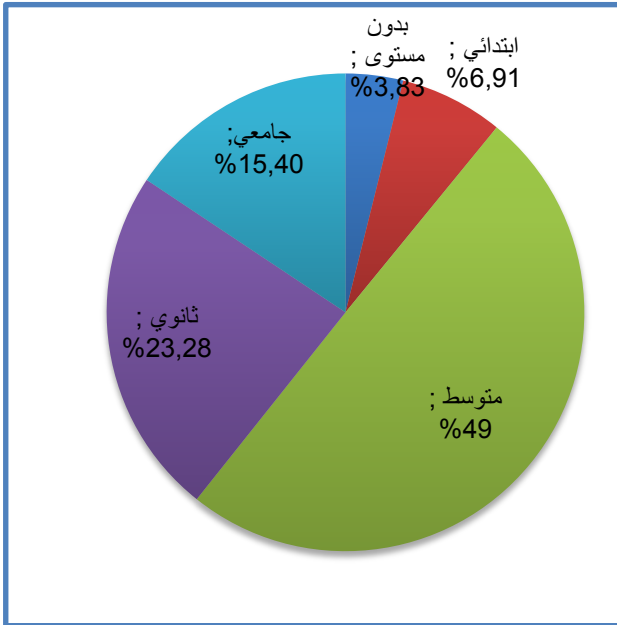
- وثيقة تثبت الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية.
- نسخة عن الشهادة الجامعية أو التكوين المهني.

### الفرع الثالث: عدد المستفيدين من منحة البطالة في ولاية الوادي (2022- ( 2023/05/10

يستفيد من منحة البطالة كل باحث عن عمل لأول مرة تتوفر فيه شروط الاستفاضة، دون تحديد مستواه التعليمي ( المستوى الجامعي، المستوى الثانوي، المستوى المتوسط، المستوى الابتدائي، بدون مستوى )، بناء على معطيات الوكالة الوطنية للتشغيل بولاية الوادي بين الدول التالي عدد المستفيدين من المنحة لكل المستويات بالولاية من (2022/02-  
(2023/05/10

#### الشكل(01): نسبة المستفيدين من المنحة

من إعداد الطالبتين بناء على إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل لولاية الوادي.<sup>1</sup>



1766	بدون مستوى
3186	ابتدائي
22938	متوسط
11051	ثانوي
7138	جامعي
46079	الإجمالي

1- وثيقة من مكتب الإحصاء بالفرع الولائي للوكالة الوطنية للتشغيل ولاية الوادي. يوم 11.04.2023.

لاحظت الدراسة من الشكل أعلاه أن المستفيدين من منحة البطالة بدون مستوى 1766 أي بنسبة 3.8% أما مستوى الابتدائي كانت النسبة 6.91% أي ما يعادل 3186 مستفيد أما مستوى المتوسطي هو أكبر نسبة حيث كانت 49% ما يعادل 22938 مستفيد وكان عدد المستفيدين من منحة في المستوى الثانوي 11051 بنسبة 23.98% ونجد أن عدد المستفيدين الجامعيين كان 7138 أي بنسبة 15.4%.

يتبين من الدراسة أنّ طبيعة المنحة لم تعد تمثل برنامج تشغيل بقدر ما تمثل برنامج لمنح اجتماعية لأن الفئة التي تستفيد أكثر من باقي الفئات حالياً هي فئة غير مؤهلة للعمل.

## المبحث الثاني: أثر منحة البطالة على القطاع العام لولاية الوادي

يخضع القطاع العام لرقابة الدولة ولقوانينها المسطرة، وبالتالي هي المسير والمنظم للقطاع العام من خلال سياسات التشغيل التي تحددها وكل تغيير في سياسات التشغيل أو استحداث فيها، يؤثر على القطاع العام وعلى التشغيل فيه في أثر الموظف والمواطن.

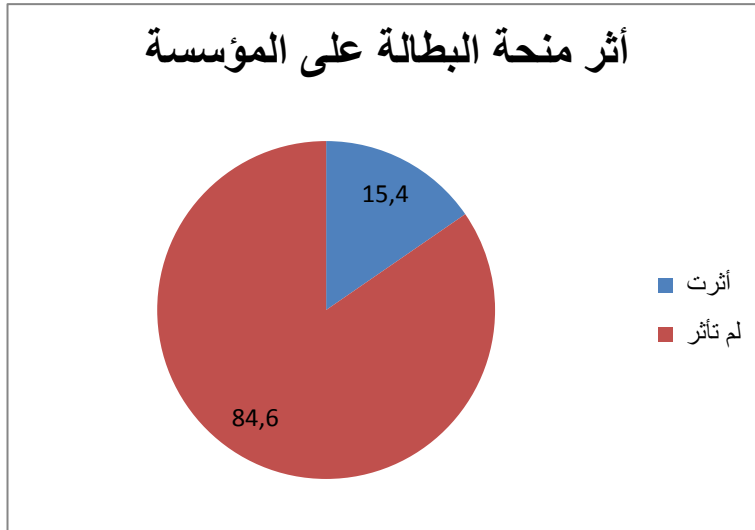
### المطلب الأول: أثر منحة البطالة على مؤسسات القطاع العام لولاية الوادي

نتائج الاستبيان بالنسبة للقطاع العام

التقييم	عدد الحالات من 13 حالة	النسبة المئوية للنتائج
نعم	2	15.4
لا	11	84.6

الجدول 02: أثر منحة البطالة على مؤسسات القطاع العام

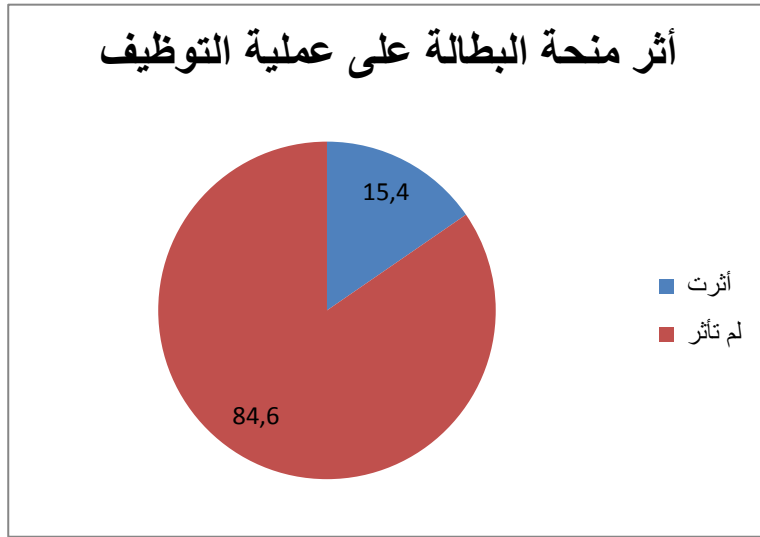
### الشكل 1: تأثير منحة البطالة على مؤسسات القطاع العام



التقييم	عدد الحالات من 13 حالة	النسبة المئوية للنتائج
نعم	2	15.4
لا	11	84.6

الجدول 03: أثر منحة البطالة على عملية التوظيف

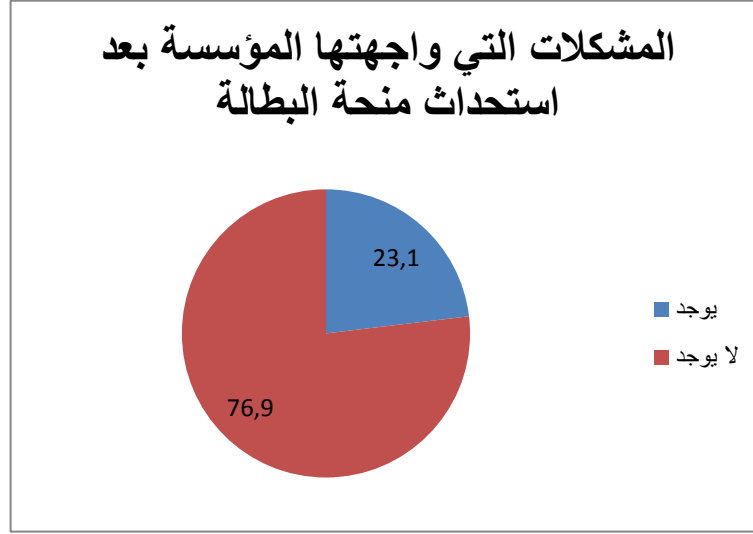
الشكل 2: تأثير منحة البطالة على عملية التوظيف في المؤسسات العمومية



التقييم	عدد الحالات من 13 حالة	النسبة المئوية للنتائج
نعم	3	23.1
لا	10	76.9

الجدول 04: المؤسسات التي واجهتها مشاكل

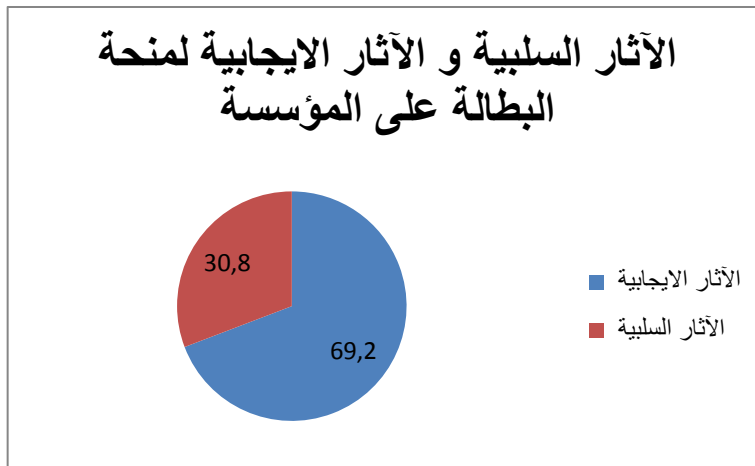
الشكل 3: المؤسسات التي واجهتها مشاكل بعد استحداث منحة البطالة



التقييم	عدد الحالات من 13 حالة	النسبة المئوية للنتائج
الآثار الايجابية	9	69.2
الآثار السلبية	4	30.8

الجدول 05: الآثار الايجابية و السلبية لمنحة البطالة على المؤسسة

الشكل 4: الآثار السلبية والآثار الايجابية لمنحة البطالة على المؤسسة



## 1- تحليل نتائج الاستبيان :

لاحظت الدراسة من الأشكال السابقة أن منحة البطالة أثرت على % 15.4 من مؤسسات القطاع العام ولم تأثر بتاتا على % 84.6 من المؤسسات الأخرى للقطاع وعلى هذه النسب تأثرت عملية التوظيف في هذه المؤسسات, ونرى أن نسبة % 76.9 من المؤسسات لم تواجهها مشاكل بعد استحداث منحة البطالة في حين أن نسبة % 23.1 من المؤسسات واجهتها مشاكل جراء استحداث منحة البطالة, كذلك نلاحظ أن جل المؤسسات أثرت عليها تأثير ايجابي بنسبة % 69.2 وأثرها السلبي كان بنسبة % 30.8 .

## 2- تفسير نتائج الاستبيان:

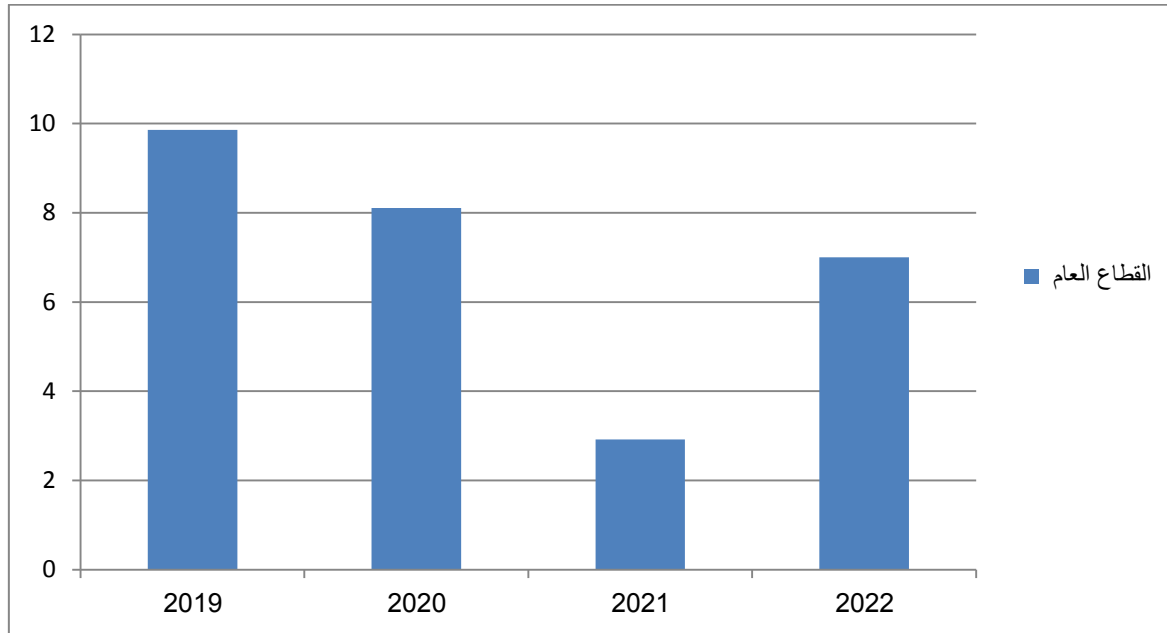
أوضحت نتائج الاستبيان أن مؤسسات القطاع العام أثرت عليها البطالة نسبيا, حيث أن مؤسسات القطاع تواجه بعض المشاكل بعد استحداث منحة البطالة, لأن أغلب المؤسسات العمومية ذات طابع خدماتي تقدم أجور وامتيازات جيدة للباحث عن عمل مقارنةً بمنحة البطالة, ولم تأثر بتاتا على المؤسسات العمومية الخاضعة لتجميد الوظيف من قبل استحداث منحة البطالة. أما المؤسسات الذي تأثرت بمنحة البطالة من القطاع العام هي مؤسسات قطاع التربية, فهو يعتبر قطاع دائم الاستقطاب وبصفة مستمرة للباحثين عن عمل المؤهلين للتوظيف في منصب شاغر للاستخلاف لفترة محددة من شهر حتى ثلاث أشهر حيث يتكفل الضمان الاجتماعي بتسديد مستحقاته, ويخضع للتأمين الاجتماعي وبالتالي يسقط شرط من شروط الاستفادة من منحة البطالة مما تسبب في عزوف ملحوظ من قبل الباحثين عن عمل المستفيدين من منحة البطالة المؤهلين للتوظيف.

## المطلب الثاني: تأثير منحة البطالة على القطاع العام حسب معطيات الوكالة لولاية الوادي

الجدول (06): عدد تنسيبات التشغيل في القطاع العام لولاية الوادي خلال (2019-2022)

السنة	2019	2020	2021	2022
عدد التنسيبات	657	492	205	394

المصدر: من إعداد الطالبتين من إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل لولاية الوادي  
الشكل (02): نسبة التشغيل في القطاع العام لولاية الوادي (2019-2022)<sup>1</sup>



المصدر: من إعداد الطالبتين من إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل لولاية الوادي

<sup>1</sup> وثيقة من مكتب الإحصاء بالفرع الولائي للوكالة الوطنية للتشغيل بالوادي. 14.05.2023.

لاحظت الدراسة من الشكل أن نسبة التشغيل في القطاع العام قدرت سنة 2019 بـ 9.86% أي بمعدل 657 منصب شغل. وانخفضت سنة 2020 لتصل لنسبة 8.11% من التشغيل الكلي بما يقابله بـ 492 منصب شغل وبقيت في انخفاض أيضا إلى غاية سنة 2021 التي سجلت 2.92% من لتشغيل الكلي بما يعادل 205 منصب شغل وارتفعت بالنسبة 5% سنة 2022 لتسجل نسبة 7% بما يعادل 394 منصب شغل.

لاحظت الدراسة أنه بعد الإقرار بمنحة البطالة سنة 2022 ارتفع معدل التشغيل في القطاع العام وذلك راجع لفتح الدولة لمناصب شغل بعدما أوقفتها في فترة معينة.

## المبحث الثالث: أثر منحة البطالة على القطاع الخاص

إن القطاع الخاص قطاع يقدم خدمة للمجتمع وللمواطن وكذلك يساهم في الحد من البطالة من خلال توفير مناصب عمل ويتأثر التشغيل في القطاع الخاص بعدة عوامل تطرأ عليه من أزمات اقتصادية وتغيير في سياسات التشغيل أو تأثير الظروف الخارجية عليه.

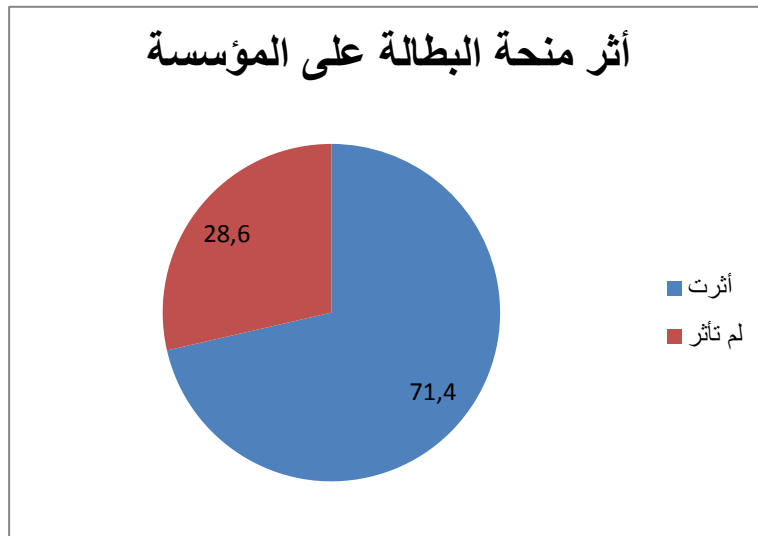
### المطلب الأول: تأثير منحة البطالة على القطاع الخاص

نتائج الاستبيان بالنسبة للقطاع الخاص

التقييم	عدد الحالات من 7 حالة	النسبة المئوية للنتائج
نعم	2	28.6
لا	5	71.4

الجدول 07: أثر منحة البطالة على مؤسسات القطاع الخاص

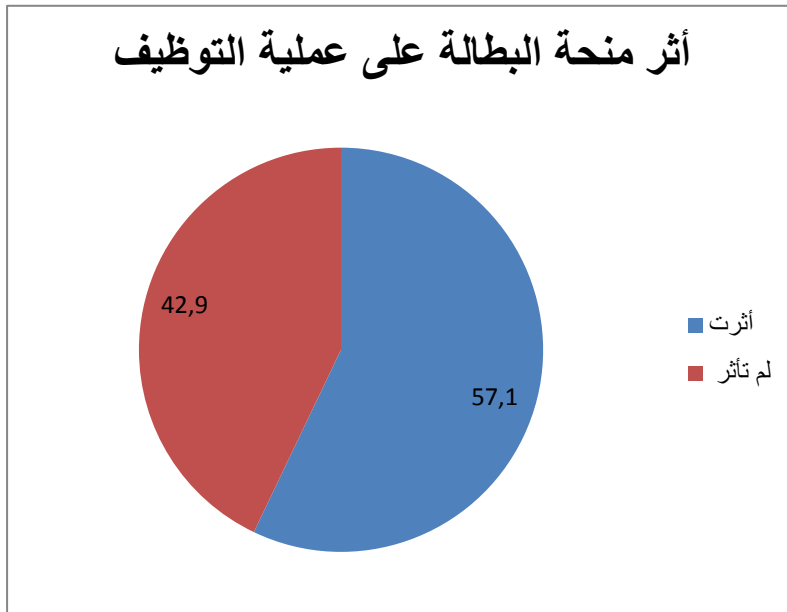
الشكل 1: أثر منحة البطالة على مؤسسات القطاع الخاص



التقييم	عدد الحالات من 7 حالة	النسبة المئوية للنتائج
نعم	4	57.1
لا	3	42.9

الجدول 08: أثر منحة البطالة على عملية التوظيف في القطاع الخاص

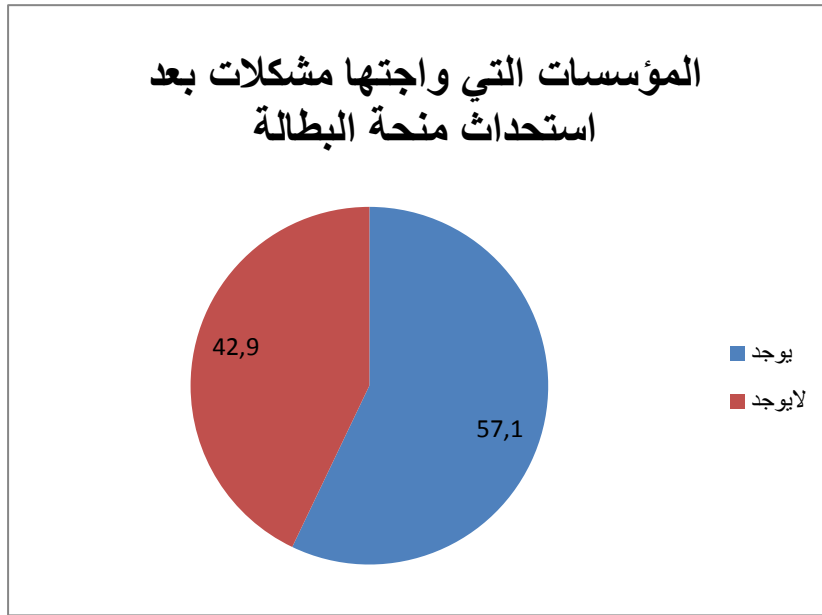
الشكل 2: تأثير منحة البطالة على عملية التوظيف في القطاع الخاص



التقييم	عدد الحالات من 7 حالة	النسبة المئوية للنتائج
نعم	4	57.1
لا	3	42.9

جدول 09: المؤسسات التي واجهتها مشكلات

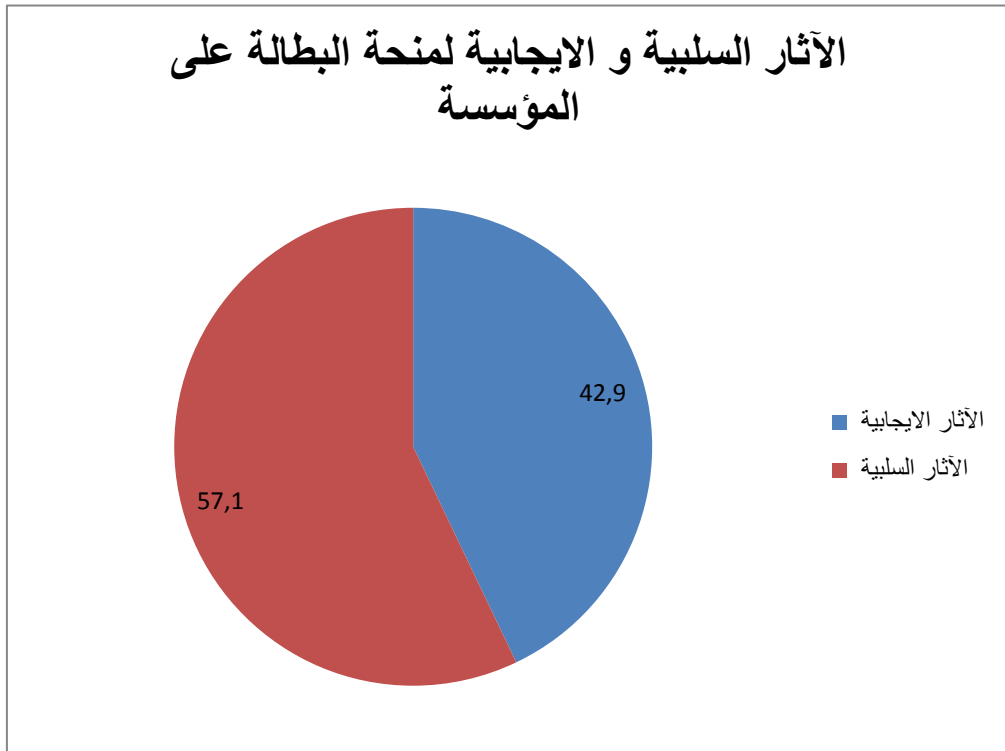
الشكل 3: نسبة المؤسسات التي واجهتها مشكلات بعد استحداث منحة البطالة



التقييم	عدد الحالات من 7 حالة	النسبة المئوية للنتائج
الآثار السلبية	4	57.1
الآثار الايجابية	3	42.9

الجدول 10: الآثار السلبية و الايجابية لمنحة البطالة على المؤسسة

الشكل 4: الآثار السلبية والايجابية لمنحة البطالة على مؤسسات القطاع الخاص



## 1- تحليل نتائج الاستبيان:

يظهر من خلال الأشكال السابقة نتيجة الاستبيان الذي أجري على عينة من مؤسسات القطاع الخاص أن منحة البطالة أثرت بشكل جليّ وواضح بنسبة %71.4 من مؤسسات القطاع الخاص ولم تتأثر بنسبة %28.6 من مؤسسات القطاع وأيضا أثرت على عملية التوظيف داخل هذه المؤسسات بنسبة %42.9 ولم تأثر بنسبة %57.1 حيث تسببت في مشاكل لهذه المؤسسات بنسبة %57.1 فكان أثرها من خلال النتائج التي اظهرتها الدراسة أثر سلبي أكثر من إيجابي بنسبة %57.1 بالنسبة لمؤسسات القطاع الخاص مقارنة بأثرها الايجابي بنسبة %28.5 ولم تأثر اساسا بنسبة %14.4.

## 2- تفسير نتائج الاستبيان :

حسب نتائج الاستبيان تبين أن منحة البطالة أثرت على القطاع الخاص بشكل كبير وسلبي، حيث أصبحت تواجه عزوف من قبل طالبي العمل عن العمل فيها، ورفضهم لعروض العمل المقدمة من طرف المؤسسة الخاصة كالمحلات التجارية والمؤسسات الخاصة ذات الطابع الإنتاجي والطابع الصناعي والطابع الخدماتي، وهذا راجع إلى أن أغلب مؤسسات القطاع الخاص توظف العمال بعقد محدد وليس طويل المدى، وهذا ما يسبب تخوف لدى المستفيدين من منحة البطالة الباحثين عن عمل من فقدانهم لمناصبهم في هذه المؤسسات بسبب العقود المحددة فهي تفتقد صفة عقود طويلة المدى التي تضمن للباحث عن العمل استقراره في الوظيفة، وبالتالي حرمانهم من منحة البطالة وأثرت كذلك على جودة الخدمة التي تقدمها بسبب نقص اليد العاملة ما ينتج عنه ضغط على الموظفين في المؤسسة وبالتالي تتجر عنه تأخير في أداء المهام.

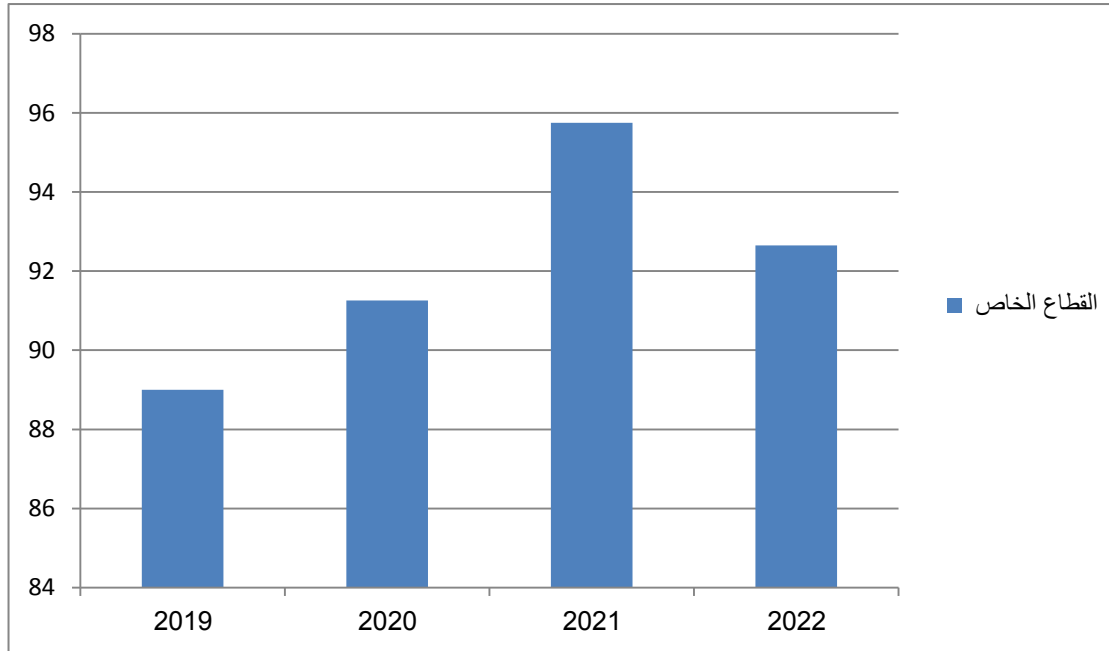
## المطلب الثاني: أثر المنحة على القطاع الخاص

الجدول (11): عدد تنسيبات التشغيل في القطاع الخاص لولاية الوادي خلال (2019-2020)

السنة	2019	2020	2021	2022
عدد التنسيبات	5926	5524	6711	5218

المصدر: من إعداد الطالبتين من إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل لولاية الوادي

الشكل (03): نسبة الشغل في القطاع الخاص لولاية الوادي



لاحظت الدراسة من الشكل أن نسبة التشغيل في القطاع الخاص قد بلغت 89% من نسبة التشغيل الكلي خلال سنة 2019 بمعدل 5926 منصب شغل وبقية في ارتفاع خلال سنة 2020 و 2021 فسجلت سنة 2020 نسبة 91.26% بمعدل 5524 منصب شغل و 95.75% سنة 2021 بمعدل 6711 منصب شغل لتتخف بالنسبة 3% خلال 2022 فسجلت نسبة 92.65% من نسبة التشغيل الكلي بما يعادل 5218 منصب شغل.

لاحظت الدراسة أن بعد الإقرار منحة البطالة سنة 2022 نسبة التشغيل في قطاع الخاص انخفضت وذلك راجع إلى أنّ وكالات التشغيل كانت تحت طالبي العمل بأن يكون لديهم خبرة ومنها إرغامهم على العمل لدى الخواص أما الآن هم مستفيدون من العمل حتى لو كانت المدة صغيرة مما يمنعهم من الاستفادة من منحة البطالة.

وأيضاً المستفيدين من المنحة سوف تفرض عليهم وكالة التشغيل عمل عند الخواص بأجر ومنصب لا يوافق شهادتهم وإلا تسحب الاستفادة منهم.

## الخلاصة و الاستنتاجات

توصلت الدراسة إلى أنّ منحة البطالة التي أقرها رئيس الجمهورية لمراقبة الباحث عن عمل لأول مرة حتى يحصل على شغل، والتي يتم تنظيمها من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل فهي المشرف على تسيير جهاز المنحة، كانت لها انعكاسات على القطاع العام والقطاع الخاص وعلى الفرد متمثلة في عزوف فئة من الباحثين المستفيدين عن العمل خاصة عن المناصب المؤقتة وهذا بسبب شرطها ان يكون باحث عن عمل لأول مرة والكثير من الافراد المستفيدين يعتقدون أن منحة البطالة ليست منحة لمراقبته فترة البحث عن عمل بل يعتقد أنها منحة اجتماعية. فقد تحولت من منحة ذات طابع اقتصادي اجتماعي وسياسي إلى منحة ذات طابع اجتماعي بحت.

من خلال نتائج الاستبيان ومعطيات الفرع الولائي للتشغيل بولاية الوادي يمكن إثبات صحة الفرضيات التي اعتمدها الدراسة وهي:

- هناك علاقة تكاملية بين المستوى التعليمي والحصول على فرص التشغيل فكلما زاد المستوى التعليمي لطالب الشغل كلما زادت فرصته في الحصول على شغل، فقد تبين من خلال نتائج الاستبيان أن أغلب المستفيدين من المنحة من المستوى التعليمي المتوسطي فنقصان المستوى التعليمي يؤدي إلى نقصان فرص الحصول على عمل.
- هناك علاقة عكسية بين شروط الاستفادة من منحة البطالة للمستفيد وفرص التشغيل المؤقتة فعند تشغيل المستفيد مؤقتا يسقط حق الاستفادة من المنحة وهذا ما أثبتته مؤسسات قطاع التربية حيث أصبح لا يوجد إقبال على التوظيف في المناصب الشاغرة مؤقتا (استخلاف).

كما يمكن تحليل نتائج الدراسة من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل بولاية الوادي وعن طريق جمع الإحصائيات لنسبة التشغيل وعدد المناصب التشغيل للقطاع العام والقطاع الخاص خلال الفترة الزمنية 2022/2019 وعدد المستفيدين لمنحة البطالة لسنة 2023/2022 , وبناء على نتائج الاستبيان المستخلصة من العينة المدروسة على القطاعين العام والخاص تستخلص الدراسة ما يلي:

#### ☒ بالنسبة للقطاع العام

- فقد كان تأثير المنحة على القطاع العام نسبي فتعتبر أنها لم تؤثر على القطاع بصفة عامة إلا أنها أثرت على قطاع التربية سلبيا حيث تواجه مشكل في تشغيل منصب شاغر مؤقت .
- عدم قبول المستفيدين للمناصب المؤقتة على المستوى القطاع العام .
- مطالبة العمال بالزيادات في الأجور .

#### ☒ بالنسبة للقطاع الخاص

- أصبح يواجه الرفض من قبل المستفيدين لمناصب العقود المحددة.
- قتل روح الإنتاج لدى بعض الافراد .
- نقص في اليد العاملة مما نتج عنه تأخر في أداء المهام وبالتالي تتأثر جودة العمل.

#### ☒ ايجابيات المنحة:

- بعد فتح التكوين بالنسبة للمستفيدين من منحة البطالة أصبح كل المستفيدين حاملين للشهادة .
- تعتبر المنحة مورد دائم لشباب وخريجي الجامعات قبل الاندماج في سوق الشغل.

كما توصي الدراسة بالنقاط التالية:

- لا بد من تفكير لإيجاد حلول جذرية لمشكلة البطالة وهي ضرورة السعي إلى خلق مناصب شغل بالتركيز على تسوية الإنتاج الكامل.
- خلق مناصب شغل فعلية تليق بالباحثين عن العمل المؤهلين وذوي كفاءات.
- إعادة النظر في شروط الاستفادة من منحة البطالة خاصة الذين سبق تأمينهم.
- وجوب الصرامة في تطبيق القانون المحدد لقواعد المنحة .
- خلق مشاريع تساهم في الحد من البطالة من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- رفع أجور العمال المنخفضة.
- تعديل بعض قوانين وشروط القطاع الخاص حتى يسهل التوظيف فيه.

الملاحق

MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE  
 وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي  
 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

شهادة تسجيل طالب العمل  
**Attestation d'Inscription**  
 DEMANDEUR D'EMPLOI

N°Demandeur : 1501181882 : رقم التسجيل

Date Inscription : 16/06/2020 تاريخ التسجيل  
 Agence d'affiliation : Alem TIZI OUZOU وكالة الإلتحاق

Nom : : القاب  
 Prénom : : الأسم  
 Date de Naissance : 03/01/1988 تاريخ الميلاد  
 Lieu de Naissance : TIZI OUZOU / TIZI OUZOU مكان الميلاد  
 N° de téléphone : : رقم الهاتف

**Profil**

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

**Informations**

Date de la dernière revalidation : 01/12/2021 تاريخ آخر تصديق  
 Date d'expiration Demandé : 09/06/2022 تاريخ انتهاء الطلب

Délivrée par : test alem TIZI - Alem TIZI OUZOU

République Algérienne Démocratique et Populaire  
 Ministère du Travail, de l'Emploi et de La Sécurité Sociale  
 Agence Nationale de l'Emploi



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
 وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي  
 الوكالة الوطنية للتشغيل

## وصل موعد مقابلة للإستفادة من المنحة بالمحقة المحلية للتشغيل

السيد (ة) :  
 تاريخ الميلاد :  
 رقم بطاقة التعريف :  
 رقم التسجيل بطاقة طالب العمل :

تاريخ المقابلة : 2022 / 03 / 01

مكان المقابلة : ب الوكالة المحلية لعين النقلة

جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

# استبيان

يوجه هذا الاستبيان للمعنيين في إطار مذكرة تخرج ضمن متطلبان نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص سياسة عامة بعنوان: **منحة البطالة و أثرها على سوق الشغل في ولاية الوادي ما بعد 2021** ، كما نعلمكم أن كل المعلومات التي سيصرح بها المعنيون في هذه الاستبيان ستستخدم لأهداف علمية وستحظى بالسرية التامة وتحت مسؤولية الباحث.

الجنس:

ذكر

أنثى

الفئة العمرية:

18 الى 25

25 الى 35

35 الى 45

45 فما فوق

المستوى التعليمي:

المرحلة الثانوية

جامعي

ما بعد التدرج

نوع النشاط:

مدير مؤسسة عمومية

مدير مؤسسة خاصة

1- ما هو عدد مناصب الشغل المطلوبة في مؤسستكم للسنوات التالية :

..... 2020	..... 2017
..... 2021	..... 2018
.....2022	.....2019
	..... 2023

2- ما هو عدد المناصب المفتوحة والمشغلة في مؤسستكم :

..... 2020	..... 2017
..... 2021	..... 2018
.....2022	.....2019
	..... 2023

3- هل أثرت منحة البطالة على عملية التوظيف في مؤسستكم؟

نعم.

لا.

في حالة الإجابة بنعم كيف أثرت ؟

.....  
.....  
.....  
.....

4- ما الفرق بين عملية التوظيف في مؤسستكم قبل و بعد استحداث منحة البطالة؟

5- ما هي أهم المشكلات التي واجهتها مؤسستكم بعد استحداث منحة البطالة ؟

6- فيما تتمثل الآثار السلبية والايجابية لاستحداث منحة البطالة على مؤسستكم في الوقت الحاضر ؟

.....

.....

7- هل ستؤثر برأيك منحة البطالة على التوظيف في مؤسساتكم في المستقبل؟ وكيف ذلك؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8- ماذا تقترح على صانع القرار لإصلاح سياسات التوظيف؟ وما الذي يمكن تعديله في

منحة البطالة؟

.....

.....

.....

.....

.....

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

باللغة العربية:

## 1. وثائق حكومية

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الوزير الأول، المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المتعلق بشروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، (الجزائر: المطبعة الرسمية، 2022)، 11.
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. رئاسة الجمهورية، قانون رقم 21-16 يتضمن قانون المالية لسنة 2022، (الجزائر: المطبعة الرسمية، 2021).
3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. رئيس الحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 96-232 يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي، (الجزائر: المطبعة الرسمية، 1996).
4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. رئيس الحكومة، مرسوم التنفيذي رقم 04-14 المتضمن القانون الأساسي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، (الجزائر: المطبعة الرسمية، 2004).
5. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. رئيس الحكومة، مرسوم تنفيذي رقم 96-296 يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم الشباب وتحديد قانونها الأساسي، (الجزائر: المطبعة الرسمية، 1996).
6. المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على شغل وحماية الأجراء الذين يفقدون منصب عملهم بصفة لاإرادية، الجريدة الرسمية رقم 34، الصادر 1 جوان 1994.
7. المرسوم التنفيذي رقم 22-254 مؤرخ في 2 يوليو سنة 2022، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فبراير سنة 2022، يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، ع 46، ج.ر، 02.07.2022.

8. المرسوم التنفيذي رقم 23-60 مؤرخ في 26 جانفي 2023، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فبراير 2022 الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، ع 05، ج.ر، 29.01.2023.

## II. كتب:

9. أمارتيا سن، "التنمية حرة مؤسسات حرة وإنسان متحرر من الجهل والمرض والتخلف، تر.شوقي جلال (الكويت: عالم المعرفة، 2004).
10. محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي المفاهيم، المناهج، الاقترابات، والأدوات (الجزائر: جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 1997).

## III. مجلات علمية:

11. زهرة صمبة، رضا نعيجة، "آليات تشغيل الشباب في الجزائر"، مجلة التراث، ع.1، ع.27 (سبتمبر 2017).
12. زين العابدين معو، مبروك ساحلي، "سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها"، دفاتر السياسة والقانون، ع.6، ع.11 (جوان 2014).
13. سعدية زايدي، "سياسات التشغيل في الجزائر"، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، ع.13 (ديسمبر 2017).
14. عابد بوقبرين، "الدور الحمائي لوكالة لتنمية (ADS) في محاربة البطالة وتحقيق الأمن الاجتماعي"، مجلة القانون، ع.8 (جوان 2017).
15. عائشة بن النوي، "سياسات التشغيل في الجزائر والآليات والبرامج"، مجلة مؤثر الدراسات الاستطلاعية، ع.1، ع.2 (2020).
16. عائشة بودريالة، "تقييم دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني في معالجة مشكلة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر 2008-2016"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، ع.19 (جانفي 2018).
17. عبد الكامل خالدي، جمال الدين يخلف، "التجربة الجزائرية في محاربة آفة البطالة وتأثيرها على الأمن الاجتماعي"، البدر، ع.10، ع.8 (2018).
18. عدالة بن مهدي، صالح زياني، "التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر-2010-2020 دراسة تحليلية"، مجلة الجزائرية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع.6، ع.1 (جوان 2022).

19. علي موزاوي، "حدود حماية القانونية للبطالين في القانون الجزائري"، *كلية الحقوق والعلوم السياسية* 17، ع.01 (جوان 2022).
20. عيماد معوشي وآخرون، "أثر البطالة والنمو الديمغرافي على نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام حالة الجزائر 1990-2019"، *مجلة إدارة العمل والدراسات الاقتصادية* 7، ع.2 (2021).
21. غانم جلطي، العربي بوزيان، "الاقتصاد الجزائري بين الأزمة الهيكلية والأزمة الصحية"، *مجلة دفاتر بوندكس* 11، ع.1 (2022).
22. غانم جلطي، ستي قوري، "سياسات التشغيل والاستقرار السياسي الاجتماعي في الجزائر للفترة 2011/2021"، *مجلة دفاتر اقتصادية* 13، ع.1 (2022).
23. فريدة شلوق، "واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر الأسباب والتحديات"، *الباحث الاجتماعي*، ع.13 (2017).
24. فوزية بلعجال، "سياسة التشغيل في الجزائر وبرامج الإدماج المهني ما بين 1987-2010"، *مجلة قانون العمل والتشغيل* 5، ع.1 (جوان 2021).
25. لزهاري زواويد وآخرون، "سياسات التشغيل في الجزائر قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح"، *المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية*، ع.2 (2 جوان 2018).
26. معتصم دحو، "سياسات التشغيل والوساطة في سوق العمل بالجزائر بين حتمية تنفيذ البرامج ومنطق الاستجابة لاحتياجات سوق العمل"، *منشورات البحث الحوكمة والاقتصاد الاجتماعي*، ع.2 (2016).
27. موسى كاسحي، رقية دريال، "أزمة فيروس كورونا وآثارها على الاقتصاد الجزائري"، *مجلة الأبحاث* 6، ع.1 (2021).
28. نور الدين الشاذلي، هاجر ختال، "النظام القانوني للاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ansej"، *مجلة المفكر*، ع.13 (فيفري 2016).
29. وسام بوقجان، فواز واضح، "دراسة تحليلية لآثار جائحة كورونا (covid-19) على معدلات البطالة في الجزائر"، *مجلة البحوث الاقتصادية والمالية* 8، ع.2 (ديسمبر 2021).
- IV. مذكرات جامعية**
30. بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة ماجستير (جامعة العربي بن لمهيدي أم البواقي، 2011).

31. حنان سايح، فاطمة الزهراء بوعناني، سياسات التشغيل في الجزائر، مذكرة ليسانس (جامعة تلمسان، 2013-2014).
32. رابحي سالم، دادو حسناء، تقييم سياسات التشغيل في الجزائر، مذكرة ماستر (جامعة أدرار، 2019).
33. زيتوني بن تهامي، النظام القانوني للقطاع الخاص في الجزائر، مذكرة ماستر (جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2022).
34. عائشة إيدار، سياسة التشغيل والتنمية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، أطروحة دكتوراه (جامعة الجزائر، 2017-2018).
35. كوثر زيادة، واقع سياسات التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال مخطط الخماسي 2010-2014، أطروحة دكتوراه (جامعة أم البواقي، 2017-2018).
36. محمود سمايلي، دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، أطروحة دكتوراه (جامعة سطيف، 2015-2016).
37. نور الهدى ياسية، دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في استحداث مناصب الشغل، مذكرة ماستر (جامعة أم البواقي، 2020-2021).
38. نور اليقين فرحي، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وانعكاساتها على التنمية المحلية دراسة حالة-ولاية بسكرة-، مذكرة ماستر (جامعة بسكرة، 2019-2020).
39. وسيلة يونس، "واقع أداء عمال عقود ما قبل التشغيل دراسة ميدانية بالمؤسسات العمومية للصحة جورية-سدراته-، مذكرة ماستر (جامعة أم البواقي، 2017-2016).

## V. مواقع إلكترونية

40. الموقع الإلكتروني للتسجيل للاستفادة من منحة البطالة <http://menha.anem.dz>.
41. الموقع الرسمي الإلكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل <http://www.anem.dz>.
42. موقع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة [www.cnac.dz](http://www.cnac.dz).
43. موقع وكالة الأنباء، "مؤسسات وصناعات صغيرة ومتوسطة: محرك قوي للاقتصاد الوطني"، <https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Fwww.aps.dz%2Far%2Feconomie%2F140408-2023-03-04-14>.
44. نصر الدين السيد، "الثقافة العلمانية: هكذا تحدث أمارتيا سن"، *الحوار المتمدن*، 2023/05/06، <http://www.m.ahewar.org/s.asp?aid=347388&r=0>.

.VI مراجع اجنبية :

45. **Activite,Emploi & chomage en mai 2019,N 879.Office national des statistiques.**

## ملخص

عالجت الدراسة إشكالية أثر تفعيل قرار منحة البطالة على سوق الشغل بولاية الوادي في الفترة الممتدة من 2021 إلى 2023. وتوصلت الدراسة إلى أن منحة البطالة التي اقرها رئيس الجمهورية لمرافقة الباحث عن عمل لأول مرة حتى يحصل على شغل, والتي يتم تنظيمها من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل كانت لها انعكاسات وعلى القطاع العام والقطاع الخاص وعلى الفرد.

الكلمات المفتاحية :

منحة البطالة - البطالة - سياسة التشغيل - سوق الشغل

## Abstract

The study addressed the problematic of the effect of activating the unemployment grant decision on the job market in El Oued state in the period from 2021 to 2023. The study concluded that the unemployment grant approved by the President of the Republic to accompany the job seeker for the first time until he gets a job, which is organized by the National Agency for Employment, was It has repercussions on the public sector, the private sector, and the individual.

Key words:

Unemployment grant – unemployment–employment policy–job market





جامعة الشهيد حمة لخضر- الوادي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي  
Université Echahid Hamma Lakhdar - El-Oued

## منحة البطالة وأثرها على سوق الشغل في الجزائر

### دراسة حالة ولاية الوادي 2021-2023

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم السياسية تخصص سياسة عامة

إشراف:

أ. ياسين شكيمة

إعداد الطالبات:

– سرين مومي.

– هاجر رضواني.

– فاطمة عتيقة رحمها الله.

#### لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
أ. عتيقة نصيب	الشهيد حمة لخضر – الوادي	رئيسا
أ. ياسين شكيمة	الشهيد حمة لخضر – الوادي	مشرفا ومقررا
د. خليل زغدي	الشهيد حمة لخضر – الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022





University of EL -Chahid Hamma Lakhdar- El-oued-

Faculty of Law and Political Sciences

Department of Political Sciences



## The unemployment grant and its impact on employment market in Algeria “2021- 2023”

Thesis presented for Master Degree in political sciences

Submitted by:

- MOUMNI Serine
- REDOUANI Hadjer
- ATIGA Fatma

Supervised by:

CHEKIMA Yassine

Discussed by

Full Name	University	As
M.NECIB Atika	University of EL -Chahid Hamma Lakhdar- El-oued-	President
M.CHEKIMA Yassine	University of EL -Chahid Hamma Lakhdar- El-oued-	Supervisor
D.ZEGHDI Khalil	University of EL -Chahid Hamma Lakhdar- El-oued-	Reporter

College year: 2022/2023