



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

تقرير تربص مقدم لاستكمال متطلبات الحصول شهادة ليسانس أكاديمي
ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
شعبة: العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد نقدي وبنكي

دور منحة البطالة في مرافقة عرضي العمل اثناء
بحثهم عن فرص التشغيل

إشراف الدكتور:

د. شليق عبد الجليل

إعداد الطلبة:

- ايمان بلغيثار
- انفال بوعراقيه
- خياري ياسمين

الموسم الجامعي: 2022-2023م





الاهداء

أشكر الله الذي وفقني لما أنا فيه الحمد لله

اهدي عملي لمن كانا سببا في وصولي لهذا الوالدي إلى تلك التي أفضلها عن نفسي، التي
ضحت لأجل أمي الغالية رقية، وإلى صاحب السيرة العطرة والفكر المستنير، قدوتي في
الحياة، الذي كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي أبي الحبيب عيسى، إلى من كان
سندا لي إلى خالي الغالي أحمد. إلى من رافقني في مسيرتي الدارسة اخوتي بلقيس سارة
وسلسبيل وأحمد ومحمد ومريم دمت لي سنداً لا يميل.

إلى طبيبي زواوي علي الذي كان سببا في شفائي بفضل الله ورافقتي في مرضي، جعلها
الله في ميزان حسناته إن شاء الله.

إلى من لم يخل علينا بعلمه، كل الشكر والاهداء والتقدير للأستاذ شليق عبد الجليل.
إلى من ساهم معي في هذا العمل صديقاتي أنفال وياسمين.
ولكل من كان له الفضل في إنجاز المذكرة وساعدني من قريب وبعيد.

إيمان بلغيثار





الاهداء

اللهم ليس بجدي واجتهادي وانما بتوفيقك وبركتك -فالحمد لله الذي هياَ البدء ويسر الطريق
وطيب المنتهى الى من تجرعت الكأس فارغا لتسقينني قطرة ,الى من حصدت الاشواك
عن دربي لتمهد لي طريق العلم ،مدينة لها بكل ما وصلت اليه اليوم وما أرجو أن اصله غدا
أمي رشيدة إلى الذي من كان سببا في وجودي وحملني اسمه أي إلى من كان لهم بالغ الأثر
في حياتي إخوتي وأخواتي إلى من جمعتنا الدراسة ، المواقف ،الصدق ،والطرق الوعرة
والسهولة اصدقائي إلى من شاركني عملي هذا صديقاتي ياسمين ,ايمان الى استاذي المشرف
الدكتور عبد الجليل شليق وكل من ساهم في اتمام المذكرة

انفال بوعراقيه





الاهداء:

سنين الجهد ان طالت ستطوى لها امد وللأمد انقضاء وإن للإنسان ما سعى وان سعيه
سوف يُرى

الى من كله الله بالهيبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار الى من احمل نسبه
بكل افتخار والدي الحبيب

الى خالدة الذكرى واوفى خلق الله واحبهم تمنيت لو انها حضرت ولكن..... وافتها المنية
قبل اربعين يوما طيب الله ثراها امي الحبيبة

الى كل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال من اخوة واخوات الى عزيزات قلبي
ورفيات المشوار انفال بوعراقية بلغيثار ايمان الى استاذي المشرف شليق عبد الجليل
وكل من ساهم في اتمام المذكرة من قريب او من بعيد.

- خيارى ياسمين



الشكر والعرفان

الحمد لله رب العالمين على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث العلمي ...

فبعد إنجازنا لهذا العمل لا يسعنا إلا أن نتقدم بالشكر والإمتنان للأستاذ
الفاضل شليق عبد الجليل.

الذي تفضل بالإشراف على هذا البحث حيث قدم لنا النصح والإرشاد طيلة
فترة إعداد المذكرة فله كل الشكر والتقدير كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير
إلى أساتذة جامعة الشهيد حمه لخضر عامة وأساتذة كلية العلوم الاقتصادية
والتجارية وعلوم التسيير خاصة كما أتفضل بجزيل الشكر لكل من ساعدنا في
وكالة التشغيل المتواجدة بالوادي من قريب أو بعيد وأفادنا ولو بحرف أو
كلمة أو بالدعاء .

الملخص:

هدفت الدراسة والتي على شكل تقرير تربص على تبيان دور منحة البطالة التي أقرها رئيس الجمهورية الجزائرية للشباب ما بين 19-40 سنة، في مرافقة هؤلاء الشباب حتى الحصول على منصب عمل ملائم، وتم استخدام المنهج الوصفي، اعتمادا على الوثائق والبيانات التي تم الحصول عليها من الوكالة الوطنية للتشغيل بالوادي، وتوصلت الدراسة إلى أن هاته المنحة أقبل عليها عدد كبير من الشباب التي كانت لهم جزء من مصاريفهم اليومية إلى حين حصولهم على عمل مناسب.

الكلمات المفتاحية:

بطالة، منحة بطالة، وكالة التشغيل، عارض عمل.

Summary:

The study aimed, in the form of an internship report, to clarify the role of the unemployment grant approved by the President of the Algerian Republic for young people aged between 19 and 40, in assisting these young people in obtaining suitable employment. The descriptive method was used, relying on documents and data obtained from the National Employment Agency in El Oued. The study concluded that a large number of young people accepted this grant, which covered part of their daily expenses until they found suitable employment.

Keywords: unemployment, unemployment grant, employment .agency, job seeker

فهرس المحتويات:

.....	الاهداء
.....	الشكر و العرفان
6.....	الملخص
8.....	فهرس المحتويات
3.....	فهرس الجداول و الاشكال
4.....	قائمة الملاحق
أ.....	المقدمة

الجانب النظري

7	الفصل الأول: الإطار المفاهيم للبطالة
6.....	تمهيد:
7.....	المبحث الاول: مفاهيم البطالة ومعايير قياسها:
7.....	المطلب الاول: مفاهيم البطالة:
10.....	المطلب الثاني: الإطار النظري للبطالة ومعايير قياسها حسب كل عصر
14.....	المبحث الثاني: انواع واسباب البطالة:
14.....	المطلب الاول: أنواع البطالة
20.....	المطلب الثاني: أسباب البطالة:
26.....	خلاصة الفصل:

الجانب التطبيقي

	الفصل الثاني: منحة البطالة في الوادي ومرافقة عارضي العمل (حالة الوكالة الوطنية للتشغيل)
--	---

38	تمهيد:
39	المبحث الاول: التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل
39	المطلب الاول: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM
40	المطلب الثاني: هيكل الوكالة الوطنية للتشغيل
43	المطلب الثالث: مهام واهداف الوكالة الوطنية للتشغيل
44	المطلب الرابع: الوكالة في الوادي
45	المبحث الثاني: البطالة في الجزائر والوادي
45	المطلب الاول: نسب البطالة
48	المطلب الثاني: آليات مكافحة البطالة في الجزائر
51	المبحث الثالث: منحة البطالة - بالوادي - ومنصب الرقمية المخصصة لها
51	المطلب الأول: الشروط والإجراءات التطبيقية للاستفادة من منحة البطالة
52	المطلب الثاني: المستفيدين من منحة البطالة
53	المطلب الثالث: المنصة الرقمية لمنحة البطالة و دورها الاقتصادي
58	خلاصة الفصل
59	الخاتمة
59	الخاتمة
58	قائمة المصادر والمراجع
60	الملاحق
66	

فهرس الجداول والاشكال

الرقم	عنوان الجدول والشكل	الصفحة
01	الهيكل المحلية المتكونة من الفروع الولائية للتشغيل والملاحق المحلية للتشغيل	42
02	نسب البطالة في الجزائر والوادي	47
03	آليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر	50
04	المستفيدين من منحة البطالة	52

قائمة الملاحق

الرقم	الملحق	الصفحة
4-1	خطوات التسجيل في منحة البطالة في المنصة الرقمية لها	63-64
05	تعهد والتزام لقوانين منحة البطالة ووصل موعد مقابلة للاستفادة من المنحة الملحقة المحلية للتشغيل	65
06	مرسوم الرئيس تبون لمنحة البطالة	66



المقدمة

1-تمهيد:

تشكل البطالة مشكلة اجتماعية كبيرة تحتاج منا التأمل في نتائجها وتحليل آثارها وفق منظور المنهج العلمي لمعرفة حجمها وتحديد أسبابها وآثارها في المجتمع، والعمل على تقليص حجم الضرر الى اقل ما يمكن عن طريق البحث المستمر عن الطرق الناجحة والملائمة اجتماعيا، اقتصاديا وتربويا من اجل تطويق تلك المشاكل ومعالجتها في مهدها قبل ان تصل الى مرحلة البلوغ والقوة التي يصعب بعدها الخروج من دوامة الازمة دون خسائر جسيمة تلقى بظلالها على المجتمع بأسره.

عانت ولازالت تعاني المجتمعات البشرية المعاصرة من مشكلة البطالة بين فترة واخرى الا ان نسب البطالة اختلفت من مجتمع الى اخر كما ان كيفية التعامل مع العاطلين عن العمل اخذت اساليب مختلفة تتراوح ما بين التجاهل التام الى الدعم الكلي او الاجتماعي بمختلف اشكاله، فان اكثرية علماء الاجتماع يعتبرون البطالة سببا رئيسيا في زيادة العنف الاجتماعي بمختلف اشكاله، وطرقه.

تعتبر البطالة من اهم المشاكل والعقبات التي يعاني منها الاقتصاد الجزئي كغيره من اقتصاديات العالم الثالث، اد اصبحت هذه المشكلة من القضايا الملحة نظرا لأبعادها السلبية وانعكاساتها الخطيرة على الاقتصاد الوطني، ولهذا قامت الحكومة الجزائرية بعدة اجراءات من بينها تقديم اعانات للبطالين وترافقهم وتساعدتهم اثناء البحث عن عمل وذلك بالتنسيق مع وكالة التشغيل التي بدورها تعرض عليهم العمل، كل هذا من اجل القضاء على البطالة.

2-المشكلة الرئيسية:

ومن التقديم السابق الذكر ومما لا شك فيه يتبادر في اذهاننا صياغة السؤال الأساسي لدراستنا الواجب مواجهته بطريقة علمية وبعيدا عن ترسيخ الأفكار النمطية:

ما هو دور منحة البطالة في مرافقة عارضي العمل أثناء بحثهم عن فرص للتشغيل؟

3-الاسئلة الفرعية:

وللإجابة عن الاشكالية الرئيسية قمنا بصياغة الاسئلة الفرعية التالية:

1- ماهية البطالة وها هي ومعايير قياسها؟

2- ما هي أنواع وأسباب البطالة؟

3- ما هو دور منحة البطالة ومن المسؤول عن تسييرها؟

4- من هي الهيئة المخولة قانونا بمرافقة عارضي العمل؟

4-فرضيات الدراسة:

ومن جمل التساؤلات الفرعية نقوم بصياغة جملة الفرضيات التالية التي سنثبت صحتها او نفيها في الخاتمة

فرضية 1: تعرف البطالة بأنها عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في استعداداته وخبراته وذلك لحالة سوق العمل.

فرضية 2: للبطالة عدة انواع والمتمثلة في البطالة الدورية والهيكلية والاحتكاكية والاجبارية والسافرة والمقنع والبطالة الشاملة والجزئي والجزئية والموسمية.... الخ

- من اسباب البطالة الزيادة المطردة في العمالة الوافدة والحصول عليهم بسرعة أكبر من الحصول على العمالة المواد ولها عدة أسباب متعلقة بالعمل في القطاع الخاص وعدم ربط عملية إعداد وتقييم المناهج التعليمية والتدريبية بالواقع الاقتصادي والاجتماعي.

الفرضية 3: منحة البطالة هي عبارة عن برنامج لمرافقة طالبي العمل لأول مرة وتحفيزهم والتكفل بهم اثناء مرحلة البحث عن عمل والأكثر من هذا تعتبر منحة البطالة سياسة لتسكين طالبي العمل وعدم لجوئهم للفوضى والاحتجاجات وهي بمثابة مدخول مؤقت، والمسؤول عن تسييرها هي الوكالة المحلية للتشغيل.

الفرضية 4: الهيئة المخولة قانونا لمرافقة عارضي العمل هي الوكالة الوطنية للتشغيل.

5-مبررات اختيار الدراسة:

مبررات اختيارنا للدراسة هو انه الموضوع جديد وانه لامس الاقتصاد الجزائري ولامس المجتمع الجزائري وبالأخص في المدة الاخيرة منحة البطالة أصبحت حديث العام والخاص أي أصبحت قضية رأي عام.

6-أهداف الدراسة وأهميتها:

*تكمّن أهداف هذا البحث في:

-توضيح الآثار المترتبة عن البطالة وخطورتها على المجتمع الجزائري.

- كيفية الحد من البطالة بواسطة تقديم إعانات للبطالين.

-إظهار قيمة منحة البطالة في انها اجراء استثنائي ومساعدة مؤقتة الهدف منها حفظ كرامة طالبي العمل ومساعدتهم ماديا إلى غاية الحصول على وظيفة أي توعية الشباب بدور منحة البطالة.

-الفوائد والتغيرات وكذا تأثير منحة البطالة على البطالين في الجزائر أي معرفة صحة الإجراء المتخذ من خلال نسب البطالة قبل وبعد الاجراء.

-التوصل إلى حلول واقتراحات في القضاء على البطالة من خلال دراسة تحليلية للبطالة.

*تتجلى أهمية البحث في: أنه بحث جديد يعالج يدرس و يحل قضية جديدة تمس المجتمع الجزائري و كذا اقتصادها، وهو من البحوث القليلة حيث تكمن اهميته في تحسين الوضع المعيشي للأشخاص العاطلين عن العمل أثناء بحثهم عن العمل أي سنقوم بتوعيتهم

7-الإطار الزمني والمكاني:

حدود زمنية سنة 2023

حدود مكانية وكالة التشغيل بالوادي.

8-المنهج والادوات المستخدمة:

تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي، والي يعتمد على دراسة الظاهرة ويهتم بوصفها ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، فالتعبير الكمي يعطي وصفاً رقمياً يوضح حجم الظاهرة ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى. والتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، بهدف تنظيم المعلومات وتصنيفها ومن ثم الوصول إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها واستخلاص بعض التوصيات منها و تم الاعتماد على البيانات و الوثائق التي تم الحصول عليها من الوكالة الوطنية للتشغيل.

الادوات المستخدمة:

- المقابلة الشخصية وقد تمت مقابلة موظفو وكالة التشغيل لولاية الوادي
- الكتب والدراسات القيمة للوصول الى الاهداف المطلوب تحقيقها من الدراسة

10-صعوبات البحث:

نظراً لجدية الموضوع وجدنا بعض الصعوبات من ناحية الحصول على معلومات صحيحة ودقيقة من مديرية التشغيل لان في فترة الدراسة المديرية مشغولة بالمهام الواقعة على عاتقها من تسجيل وتسيير ملفات منحة البطالة و هذا الموضوع حديث جدا لم يتم الكتابة فيه من قبل.

11-محتوى الدراسة:

قمنا بتقسيم دراستنا هذه الى فصلين حيث:

الفصل الأول: بعنوان الإطار المفاهيمي للبطالة وهو بدوره قمنا بتقسيمه الى مبحثين، المبحث الاول الذي جاء تحت عنوان مفاهيم البطالة ومعايير قياسها والذي هو بدوره قمنا بتقسيمه الى مطلبين حيث تناولنا في المطلب الاول مفاهيم البطالة والمطلب الثاني: الإطار النظري للبطالة ومعايير قياسها حسب كل عصر.

اما المبحث الثاني انواع واسباب البطالة وهو بدوره قمنا بتقسيمه الى مطلبين حيث الاول جاء بأنواع البطالة والمطلب الثاني أسباب البطالة.

وتم التطرق في الفصل الثاني الى منح البطالة في الوادي ومرافقة عارضي العمل دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث بدور تم تقسيمه ثلاث مباحث، الأول التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل وهو بدوره تم تقسيمه الى أربع مطالب، الأول تعريف الوكالة والثاني هيكلها والثالث مهام واهداف الوكالة والرابع الوكالة في الوادي.

اما المبحث الثاني تم التطرق فيه الى البطالة في الجزائر والوادي وهو بدوره تم تقسيمه الى مطلبين الأول نسب البطالة والثاني الآليات لعلاج البطالة اما المبحث الثالث بعنوان منحة البطالة بالوادي والمنصة الرقمية المخصصة لها وهو بدوره قمننا بتقسيمه الى ثلاث مطالب الاول الشروط والاجراءات التطبيقية للاستفادة من منحة البطالة والثاني المستفيدون من منح البطالة والثالث المنصة الرقمية لمنحة البطالة، ثم الدور الاقتصادي لمنحة البطالة.

الجانِب النظري

الفصل الأول: الإطار المفاهيم للبطالة

تمهيد

المبحث الاول: مفاهيم البطالة ومعايير قياسها

المطلب الاول: مفاهيم البطالة

المطلب الثاني: الإطار النظري للبطالة ومعايير قياسها حسب كل عصر

المبحث الثاني: انواع واسباب البطالة

المطلب الاول: أنواع البطالة

المطلب الثاني: أسباب البطالة

خلاصة الفصل

الاطار المفاهيمي للبطالة

تمهيد:

تعد مسألة البحث عن العمل أو ما يعرف بالبطالة من أبرز الأمراض التي يعاني منها فئة الشباب في مختلف بلدان العالم و بنسب متفاوتة، و قد ظهر هذا المصطلح البطالة لأول مرة تاريخيا في القرن السابع عشر من الميلاد، وكان يقصد بها التعطل عن العمل بشكل مؤقت، و تعود بالضرر على الفرد و المجتمع لأنها من أخطر المشكلات التي تقابل المجتمعات في وقتنا الحالي وتعمل الدولة جاهدة لتصدي هذه المشكلة وتقدم المشروعات لتوفير فرص العمل للشباب؛ فكما نعلم أن من أسباب البطالة هو عدم توفر فرص العمل وهذا ما تطمح الحكومة في تقديم الحل المناسب له من خلال توفير فرص العمل في شتى المجالات، ولمعالجة مشكلة البطالة يجب معرفة ماهيتها وأسبابها أولا. ففيما يتخلص مفهوم البطالة وما هي أسبابها؟

وفي هذا الفصل سنتعرف على مفاهيم البطالة ومعايير قياسها والتعرف على اسبابها وكذا انواعها عبر بحثين يتمثلان في:

المبحث الاول: مفاهيم البطالة ومعايير قياسها

المبحث الثاني: أنواع وأسباب البطالة

الاطار المفاهيمي للبطالة

المبحث الاول: مفاهيم البطالة ومعايير قياسها:

المطلب الاول: مفاهيم البطالة:

يقصد بالبطالة أنها حالة عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته وقدراته، وذلك نظرا لحالة سوق العمل، وستبعد من هذا حالات الإضراب والمرض والإصابات المختلفة كما تعرف البطالة بأنها حالة تواجد الأفراد المتعطلين الذين يقدرّون على العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه ولا يجدونه¹

وفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية، وهو الآن التعريف الأكثر استخداماً، على الأقل فيما يتعلق بالإبلاغ عن إحصاءات البطالة، يتم تعريف العاطلين عن العمل على أنهم الأشخاص الذين لم يعملوا أكثر من ساعة واحدة خلال الفترة المرجعية القصيرة ولكنهم متاحون للعمل. وتبحث بنشاط عن عمل. حتى مع هذا التعريف القاطع إلى حد ما، قد تظهر بعض الاختلافات بين الدول. على سبيل المثال، كيف يتم التعامل مع الطلاب؟ في معظم البلدان، يتم التعامل مع الطلاب على أنهم خارج القوى العاملة، وفي بلدان أخرى (مثل النرويج)، إذا كانوا يبحثون بنشاط عن عمل، يتم تضمينهم. علاوة على ذلك، يثار عدد من الأسئلة المعيارية بشأن هذا التعريف. على سبيل المثال، هل قاعدة الساعة الواحدة مناسبة. تفضل بعض السلطات الوطنية استخدام فترة عمل أطول. وهكذا، نفذت هولندا قاعدة اثنتي عشرة ساعة (في الأسبوع). أي، باستخدام هذا التعريف، يتم تعريف الشخص على أنه عاطل عن العمل إذا كان قد عمل أقل من اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع المرجعي. قضية أخرى تتعلق بمعاملة أولئك الذين تم تعريفهم تقليدياً على أنهم خارج قوة العمل.

قد يتساءل المرء عن استبعاد العمال المحبطين من العاطلين عن العمل. أي الأشخاص الذين يرغبون في العمل ولكنهم لا يسعون بنشاط للحصول على وظيفة لأنهم لا يرون إمكانية الحصول على عمل مربح. إن وضعهم "خارج القوة العاملة" هو مجرد مسألة ظروف اقتصادية سائدة. إذا وعندما تتحسن فرص العثور على عمل، سيعود بعض هؤلاء الأشخاص على الأقل إلى العمل دون أن يتم تعريفهم على أنهم عاطلون عن العمل. وبالتالي أود أن

¹ رقية خياري السياسة التنموية في الجزائر و انعكاساتها الاجتماعية (الفقر و البطالة) مذكرة الدكتوراه جامعة بسكرة سنة

الاطار المفاهيمي للبطالة

أزعم أن عدم التوظيف ربما يكون مفهوما أكثر فائدة من البطالة. أي نسبة أولئك الذين ليسوا في التعليم أو العمل إلى السكان (سواء بما في ذلك أو استبعاد أولئك في التعليم). ومع ذلك، لا يتم الإبلاغ عن مثل هذه الإحصائية على نطاق واسع وهي، على الأقل في الوقت الحاضر، غير عملية¹

يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم التي أخذت أهمية كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل ولقد احتل جزءا كبيرا في عدد من الفروع المعرفية منها علوم الاقتصاد والإحصاء والاجتماع حيث يرتبط مفهوم البطالة بوصف حالة المتعطلون عن العمل وهم قادرون عليه ويبحثون عنه إلا أنهم يجدونه ومن أهم هذه التعريفات ما يلي:

- تعرف البطالة بأنها بقاء العامل خارج نطاق العمل المنتج رغم قدرته عليه وهي أيضا ندرة توافر العمل المناسب لشخص ما راغب فيه وقادر عليه نظرا لزيادة القوى البشرية المؤهلة عن حجم فرص العمل التي يتيحها المجتمع سواء أكانت إنتاجية أم خدمية.
- كما تعرف البطالة بأنها عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في استعداداته وخبراته وذلك لحالة سوق العمل.
- وهناك من يعرف البطالة بأنها عدم القدرة على تحقيق التشغيل الكامل للأفراد سواء تم ذلك لعدم توافر فرص العمل الكافية للراغبين في العمل، أم تم ذلك بمحض اختيار الأفراد الناجم عن زهدهم في العمل.
- وتعرف البطالة بأنها " عدم توافر العمل لشخص راغب منه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته وخبراته وذلك نظرا لحالة سوق العمل ويستبعد هذا حالات الاضطراب أو حالات المرض أو حالات الإصابة²
- المفهوم اللغوي: ورد في معجم اللغة العربية، أن البطالة مشتقة من "بطل"، بمعنى لم يعد صالحا أو أنه فقد حقه والبطال (الشخص العاطل عن العمل) يعني أنه فقد حقه

¹ Niall O'Higgins The challenge of youth Unemployment Employment and Training Department International Labour Office Geneva First published 1997 page 1

² طارق عبد الرؤوف عامر، اسباب و ابعاد ظاهرة البطالة و انعكاساتها السلبية على الفرد و الاسرة و المجتمع و دور الدولة في مواجهتها ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، عمان 2015 ص 11-12

الاطار المفاهيمي للبطالة

وصلاحيته. في حين أن "البطالة" في اللغتين الإنجليزية والروسية لا تعني أكثر من الانقطاع عن العمل وبالتالي الشخص المتعطل يمر بمرحلة النشاط ممكن أن تعقبها مرحلة نشاط آخر مكثف. وفي اللغة الفرنسية كلمة -Chômage- والتي تعني البطالة مشتقة من فعل بطل أي تعطل عن العمل لكن فعل -Chomer- يعني أيضا الاستضلال من الشمس بمعنى أن العاطل عن العمل، في اللغة الفرنسية، إنما يعني ذلك الشخص الذي يستريح في الظل ومن ثم يستأنف عمله.

- المفهوم العلمي: يشير بعض الباحثين إلى أن مصطلح "العطالة" ربما يكون أفضل من مصطلح "البطالة"، إذ أن البطالة كلمة تحمل في طياتها مضمونا قيميا أو أخلاقيا حيث أنها مستمدة من الباطل عكس الحق. خاصة إذا كان العاطل ذلك الشخص الموجود داخل قوة العمل وعمره محصور بين 16-60 سنة لا يعمل بأجر ولو مدة محددة، وقادر على العمل وراغب فيه ولا يجده رغم جديته في البحث عنه، وذلك قبل التعداد أو المسح، ولا يفضل استخدام صفة العاطل-ليعبر عن موقفه العلمي، خاصة وأنه ليس عاطلا بمحض إرادته وإنما هو "معطل". هذا المعطل يتحمل مسؤولية المجتمع الذي لم يوفر له فرصة عمل باعتبار أنه يريد العمل ويبحث عنه بجدية ولا يجده لظروف قهرية، أي أنه ليس عاطلا بمحض إرادته. ولو كان كذلك ما قمنا بإدراجه ضمن مفهوم العاطل أو المعطل بصفة أدق، مع هذا فسوف نستخدم المصطلح الشائع الاستخدام سواء في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية أو بين الأفراد وهو البطالة: "فأحيانا نسمع أن خطأ شائعا ربما يكون أفضل من صواب غائب، والهدف من وراء كل هذا هو إيصال المفهوم بطريقة صحيحة.

حسب الديوان الوطني للإحصائيات الجزائري مصطلح "بدون عمل" يقصد به "بطل" ويتمثل الشخص الذي يستوفي في آن واحد النقاط التالية:

-أن يكون من سن العمل أي بين 16-64 سنة؛

-بدون عمل أثناء فترة التحقيق و يكون قام بالبحث الجاد عن العمل.

-أن يكون مستعد لأي عمل مأجور او غير مأجور أثناء فترة الاسناد¹

¹ رحيمي عيسى ، قرقاد عادل، العايب نصرالدين، ظاهرة البطالة مجلة ارتقاء للبحوث و الدراسات الاقتصادية جامعة

الاطار المفاهيمي للبطالة

المطلب الثاني: الإطار النظري للبطالة ومعايير قياسها حسب كل عصر

1. معيار قياس معدل البطالة:

وتوكل مهمة حساب معدلات البطالة لأجهزة ومراكز الإحصاء المعتمدة في الدولة والتي تقوم بإعداد تقارير دورية ومنتظمة - شهرية، فصلية، سنوية. ولحساب هذا المعدل تعتمد الصيغة التالية:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{100 \times \text{الفئة النشطة}}$$

وما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد، هو ضعف الجهاز الإحصائي في الدول النامية وكذا خضوع هذه المعدلات المتعلقة بالبطالة لمعطيات و حسابات سياسية، متعلقة بتلميع صورة أداء الحكومة و الأداء الإقتصادي عموما ، و يمكن في هذا السياق إيراد مجموعة من الملاحظات بخصوص المنهجية التي تقاس وفقها نسب البطالة :

- ✓ إن معدلات البطالة قد لا تشير إلى البطالة الحقيقية، ذلك أن إجمالي القوى العاملة يتغير مع تغير النشاط الاقتصادي، فينخفض في حالة الركود الاقتصادي ويرتفع في حالة الانتعاش الاقتصادي ما يؤدي إلى التأثير على نسبة البطالة.
- ✓ هذه الطريقة في حساب البطالة قد تعطي معدلات أعلى من المعدلات الحقيقية أو أقل نظرا لصعوبة قياس الرغبة في العمل واستمرار البحث عن العمل.
- ✓ عدم توفر إحصائيات دقيقة عن القطاع غير الرسمي، أو ما يعرف بالاقتصاد الخفي أو الموازي، إذ أن أنشطة هذا القطاع لا تدخل في إطار الإحصائيات الرسمية على الرغم من حجم العمالة التي يتضمنها هذا الأخير لاسيما في الدول النامية.
- وعلى الرغم من نسبية هذه المعادلة في حساب معدلات البطالة، إلا أنها تعد الطريقة المتعامل بها دوليا لتحديد هذه النسبة.¹

هنا نعرف البطالة بشكل احصائي حيث هي: من اجل قياس البطالة، اعتمد الاقتصاديون تعريفا احصائيا لا يفهمه عامة الناس إلا جزئيا، احصائيات البطالة في الولايات المتحدة يتم تجميعها من قبل مكتب إحصاءات العمل (BLS) من مسح السكان الحالي الشهري (CPS)

¹ قميحة رايح, سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012 , مذكرة ماجيستر , جامعة تيزي وزو

الاطار المفاهيمي للبطالة

الذي أجراه مكتب التعداد. يطرح هذا المسح الذي شمل 64000 أسرة أسئلة عامة حول حالة سوق العمل للأفراد البالغين من الأسرة خلال الأسبوع السابق للأسبوع الذي تم فيه إجراء المسح.

بناء على الردود على أسئلة CPS، يتم تصنيف كل شخص بالغ في واحدة من ثلاث فئات: يعمل وغير موظف، أوليس في القوى العاملة. أي شخص عمل مقابل أجر على الإطلاق خلال الأسبوع المرجعي يعتبر موظفاً، بما في ذلك العمال بدوام جزئي. من بين غير العاملين، يتم تصنيف أولئك الذين كانوا يبحثون بنشاط عن عمل ومتاحين للعمل فوراً، بالإضافة إلى أولئك الذين كانوا ينتظرون الاستدعاء من تسريح مؤقت من وظيفتهم السابقة، على أنهم عاطلون عن العمل. أي شخص آخر، أي أولئك الذين لم يعملوا، ولم يتم تسريحهم من العمل، وإما لم يكونوا يبحثون بنشاط عن عمل أو لم يكونوا متاحين للعمل، يعتبرون خارج قوة العمل.

في الولايات المتحدة، يتم التعبير عن مدى البطالة بشكل عام باسم معدل البطالة، وهو عدد العاطلين عن العمل مقسوماً على إجمالي القوى العاملة، والذي يتكون من مجموع العمالة والبطالة. (في أوروبا، من المرجح أن يكون "الرقم الرئيسي" هو عدد العاطلين عن العمل وليس المعدل.)

يتجاهل معدل البطالة تماماً أولئك الذين تم تصنيفهم على أنهم خارج القوى العاملة - فهم لا يدخلون البسط ولا المقام. إلى الحد الذي يصعب معه التمييز بين العاطلين عن العمل ومن هم خارج قوة العمل، فقد يتسبب ذلك في غموض في معنى معدل البطالة. لحساب هذه المشكلة المحتملة، يستخدم الاقتصاديون أحياناً نسبة العمالة / السكان بدلاً من معدل البطالة. تقيس هذه

النسبة نسبة السكان البالغين العاملين وتعامل البطالة وخارج قوة العمل كحالات معادلة.¹

2. مشاكل القياسات الإحصائية

بصرف النظر عن الصعوبات المعتادة المرتبطة بالدراسات الاستقصائية، مثل عدم دقة الردود، فإن تصنيف السكان حسب حالة سوق العمل يطرح بعض الصعوبات الخاصة.

¹ jeffrey parker 14_MODELS OF UNEMPLOYMENT , economique mics 314 coursebook ,

الاطار المفاهيمي للبطالة

هناك بعض "المناطق الرمادية" بين الفئات الثلاث التي دفعت بعض الاقتصاديين (والسياسيين) إلى التساؤل عن أهمية المقاييس المنشورة.

قد يبدو أن الحد الأقل إثارة للجدل هو الحد الفاصل بين التوظيف والفئات الأخرى. الأفراد إما يعملون أم لا، لذا فإن هذه الفئة يبدو التحجيم سهلاً. ومع ذلك، إذا كان هناك أفراد يعملون بدوام جزئي لأنهم لم يتمكنوا من العثور على وظيفة بدوام كامل، فإن هناك درجة من "مشكلة العمالة الناقصة" مخفية في الإحصائيات.

يمثل العمل بدوام جزئي نسبة كبيرة ومتنامية من العمالة في بعض بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. من بين دول الاتحاد الأوروبي، يعمل أكثر من 15 بالمائة من العمال في هولندا وبلجيكا والمملكة المتحدة وألمانيا والدنمارك وإسبانيا بدوام جزئي، بينما يعمل أقل من 10 بالمائة من العاملين في اليونان والبرتغال وإيطاليا وأيرلندا، وفرنسا تفعل. في كثير من الحالات، تساعد القوانين التي تعامل العاملين بدوام جزئي بشكل مختلف عن العاملين بدوام كامل في تفسير هذه الاختلافات في المعدلات.

في دراسة عن تفضيلات ساعات العمل لعمال الاتحاد الأوروبي في عام 1989، أشارت الغالبية العظمى في معظم البلدان إلى الرضا عن وضعهم في العمل. من بين أولئك الذين يعملون بدوام كامل، أشار 21 في المائة إلى أنهم يفضلون العمل بدوام جزئي بينما كان 77 في المائة أكثر سعادة بالعمل بدوام كامل. (أجاب الباقي بـ "لا رد"). ومن بين العاملين بدوام جزئي، كان 66 بالمائة راضين عن العمل بدوام جزئي بينما كان 30 بالمائة يفضلون العمل بدوام كامل. وهكذا، يبدو أنه بالنسبة للبلدان الأوروبية، فإن حوالي ثلث العمل بدوام جزئي هو عمل غير طوعي، في حين أن حوالي خمسة العاملين بدوام كامل يفضلون العمل بدوام جزئي.¹

تشير هذه النتيجة إلى أن تعريف التوظيف ليشمل كلاً من العاملين بدوام جزئي وعاملين بدوام كامل يخفي المشكلات في كلا الاتجاهين: يعمل العمال ساعات أكثر مما يرغبون ويعمل العمال ساعات أقل مما يريدون. نظراً لوجود عدد أكبر إلى حد ما من العمال الذين يعملون أقل من المبلغ المطلوب، فمن المحتمل وجود درجة معينة من العمالة الناقصة المخفية في الموظفين بدوام جزئي. ومع ذلك، قد يكون هذا أقل مما كان يتوقعه المرء من

الاطار المفاهيمي للبطالة

ردود الفعل الصاخبة لقادة النقابات وبعض السياسيين على صعود التوظيف بدوام جزئي في العقود الأخيرة. ومن الحدود الصعبة الأخرى تلك الحدود الفاصلة بين العاطلين عن العمل وخارج قوة العمل.

بدأت العديد من البلدان في جمع البيانات حول العمال المحبطين، الذين تم تصنيفهم رسمياً على أنهم خارج القوى العاملة. تخطى العمال المحبطون عن البحث عن عمل لأنهم لا يعتقدون أنهم يستطيعون العثور على وظيفة. من الواضح أنهم جزء من مشكلة البطالة إذا كان افتراضهم صحيحاً.

ومع ذلك، نظراً لأنهم لا يسعون بنشاط للحصول على عمل، فمن المستحيل معرفة ما إذا كان بإمكانهم، في الواقع، العثور على وظيفة لو استمروا في البحث. اعتباراً من عام 1991، تراوح عدد العمال المحبطين كنسبة مئوية من القوى العاملة من صفر تقريباً إسبانيا والدنمارك وفرنسا والبرتغال إلى أكثر من 3 في المائة في إيطاليا وفنلندا وبلجيكا واليابان كان الرقم في الولايات المتحدة حوالي واحد بالمائة.¹

يشير وجود العمال المحبطين إلى أن معدل البطالة المقاس قد يقلل من الحجم الحقيقي للبطالة. ومع ذلك، قد يكون هناك تحيز موازنة بسبب "الباحثين منخفضي الكثافة". أي شخص بدون وظيفة يجيب بالإيجاب على السؤال "هل تبحث عن عمل؟" يصنف على أنه عاطل عن العمل. قد يجيب بعض الأفراد بنعم على هذا السؤال حتى لو كان بحثهم عن عمل يتكون من الجلوس في المنزل وانتظار رنين الهاتف. (أو في بعض البلدان، العمل في وظيفة غير معلن عنها في السوق السوداء). إذا كان بعض الأشخاص الذين تم اعتبارهم عاطلين عن العمل هم في الواقع إما موظفين أو خارج القوة العاملة، فقد تكون البطالة مبالغاً فيها. على الرغم من أن هذه المشكلات قد تعرض دقة إحصاءات البطالة للخطر، فمن غير المرجح أن تتغير التحيزات في الإحصائيات بشكل منهجي من شهر لآخر. علاوة على ذلك، يتم جمع المعلومات حول العمال المحبطين والعاملين غير الطوعيين بدوام جزئي بشكل دوري للسماح للمحللين بتقييم ما إذا كانت التحيزات تتغير بمرور الوقت. عند تفسيرها

¹ Jeffrey parker; Opcit p 5

الاطار المفاهيمي للبطالة

بحذر، فإن مقاييس البطالة القائمة على المسح مفيدة في قياس التغيرات في ظروف سوق العمل بمرور الوقت.¹

معيار قياس البطالة حسب كل عصر:

نظرا للأهمية البالغة التي تكتسبها ظاهرة البطالة، والتي تعد إحدى المشكلات الرئيسية التي حدد استقرار المجتمعات سواء من المنظور الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي. فإن علماء الاقتصاد أولوا لها اهتماما خاصا منذ القدم محاولين في ذلك إيجاد بعض التفسيرات والحلول تعددت مع تعدد آراء المفكرين والمدارس، فأصبحت محل جدل وصراع فكري بين المفكرين.

المبحث الثاني: أنواع وأسباب البطالة:

المطلب الأول: أنواع البطالة

هناك أنواع متعددة من البطالة تختلف باختلاف طبيعة النظر إليها، وتختلف نسب تواجد هذه الأنواع في المجتمع بناء على درجة تقدمه الاقتصادي أو درجة تأخره وتخلفه. وسوف نحاول الإحاطة ما أمكن بأنواع ومسميات البطالة المختلفة وفيما يلي الأنواع المختلفة للبطالة:

1- البطالة الدورية:

يتعرض النشاط الاقتصادي إلى فترات صعود وهبوط دورية وتكرارية تسمى الدورة الاقتصادية حيث ينتقل من مرحلة الرواج (التوسع) التي يتزايد فيها (الدخل والناتج والتوظيف) إلى أن يصل إلى نقطة الذروة ثم تحدث نقطة التحول ليتجه بعدها نحو الهبوط الدوري بجميع مكوناته السابقة فيدخل الاقتصاد القومي مرحلة الانكماش ليبدأ بالانتعاش نحو التوسع مرة أخرى وهكذا.

وفي كل مرحلة يتعرض الطلب على العمالة إلى تقلبات واضحة ففي مرحلة الكساد ينخفض الطلب على العمالة، والذي يبدو بتخفيض ساعات العمل، ثم تسريح العمال بسبب هبوط المشتريات وتزايد المخزونات من السلع الاستهلاكية، وبالتالي انخفاض الإنتاج ويتبعه الدخل القومي فيهبط معه الإنفاق الاستثماري، فتكون النتيجة ارتفاع معدل البطالة أما في مرحلة التوسع فيحدث العكس مما يؤدي إلى انخفاض معدل البطالة، ويعد هذا النوع من البطالة سمة من سمات النظم الرأسمالية في الدول الصناعية الكبرى التي تعتمد على آلية السوق و

¹ Jeffrey parker ; opcit p 6

الاطار المفاهيمي للبطالة

في حال وجود هذا النوع في الدول النامية والمتخلفة فيكون بسبب ارتباطها بالسوق العالمية أو أسواق الدول المتقدمة

2-البطالة الاحتكاكية:

تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة بحثاً عن عمل مناسب بمعنى آخر عدم تلاقي العرض والطلب لقوة العمل نتيجة نقص المعلومات لدى كل من الباحثين عن العمل وأصحاب الأعمال الذين لديهم فرص عمل كما وتنشأ عند وجود عدم التوافق بين أهواء الباحثين عن عمل وبين المهن المعروضة في أسواق العمل بسبب التحولات في الأعمال والمهن داخل الأنشطة الاقتصادية المختلفة، بمعنى آخر هي الفترة التي يتم فيها البحث عن الإمكانيات المتاحة والمفاضلة بينها، وهذا النوع من البطالة هو الأكثر شيوعاً في سورية ويشكل نصف معدل البطالة في البلدان الصناعية .

وقد تتدرج البطالة الموسمية ضمن البطالة الاحتكاكية فإذا تم إخراج العمال من أعمالهم أو إذا وجدوا عملاً آخر في موسم التعتيل فإن الاحتكاكات والوقت المتضمن هذه الانتقالات يخلق نمطاً موسمياً من إجمالي البطالة وغالباً ما تحدث البطالة الموسمية في القطاع الزراعي والسياحي.¹

3-البطالة الهيكلية (الفنية):

تنشأ بسبب تغيرات هيكلية طرأت على الطلب ففي حين يظهر طلب على نوعيات معينة من المهارات لإنتاج سلع معينة لصناعات تزدهر، ينخفض الطلب على نوعيات أخرى من العمالة بسبب الكساد الذي لحق بالصناعات التي كانوا يعملون فيها وتعد البطالة الهيكلية من النتائج المباشرة للتطور التكنولوجي الذي يجبر العمال على السفر إلى أماكن أخرى بعيدة بحثاً عن عمل أو إعادة تدريب لكسب مهارات جديدة.

بمعنى آخر البطالة الهيكلية تنتج عن استخدام أساليب كثيفة لرأس المال الذي يسبب عدم توافق التخصص المهني للعاطلين عن العمل مع الوظائف الشاغرة المتاحة.

أحياناً يسمى هذا النوع من البطالة بالبطالة الدائمة أو المستعصية حيث يكون أيام التعطل في السنة أكثر من أيام العمل فيها وذلك أيضاً بسبب الإصابة بحوادث العمل وذوي العاهات

¹ فانت علي منصور، البطالة و آثارها على التنمية الاجتماعية، رسالة ماجستير اختصاص السكن و التنمية جامعة تشرين

الاطار المفاهيمي للبطالة

الدائمة وأهم أشكال البطالة الهيكلية هي البطالة الناشئة عن عدم كفاية وسائل الإنتاج بالنسبة للمتاح من الأيدي العاملة أو فرصة العمل المتاحة، ويندرج تحت هذا النوع من البطالة ما يعرف بالتشغيل الناقص.¹

4-البطالة الإجبارية:

هي حالة إرغام العامل على التعطل رغم إنه راغب بالعمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد، ويسود هذا النوع في مراحل الكساد كتسريح العمال بالطرد بشكل قسري وتظهر هذه البطالة إما نتيجة للضعف في تنظيم سوق العمل وعدم إحاطة الأفراد بمجالات العمل الموجودة فعلا، وإما لعدم كفاية مجالات العمل بمستوى الأجر الذي يكفل للفرد المستلزمات المعيشية الضرورية، وأيضاً تظهر هذه البطالة نتيجة للوضع الصحي للعامل كتعرضه إلى إصابة عمل تفقده المقدرة على العمل

5-البطالة السافرة:

تعني حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد لكن دون جدوى، والبطالة السافرة يمكن أن تكون احتكاكية أو هيكلية أو دورية تطول مدتها الزمنية أو تقصر بحسب طبيعة البطالة ونوعها وظرف الاقتصاد القومي.

تتزايد البطالة السافرة في البلدان الصناعية في مرحلة الكساد الدوري وعادة ما يحصل المتعطل على أشكال من المساعدات الحكومية كإعانة البطالة.

أما في البلدان النامية وبسبب غياب برامج المساعدات الحكومية والضمانات الاجتماعية تكون البطالة السافرة أكثر قسوة وإيلاماً.

6-البطالة المقنعة:

تعني وجود عمالة فائضة غير منتجة فعليا وت فوق الحاجة الفعلية للعمل، ولا تؤثر على حجم الإنتاج إذا ما سحبت من أماكن عملها وتنتشر في جميع القطاعات الحكومية والزراعية و الخدمية وغيرها، خاصة في البلدان النامية بسبب زيادة التوظيف الحكومي و التزام الحكومات بتعيين خريجي الجامعات و المعاهد العليا و الفنية لتحقيق أهداف اجتماعية دون الحاجة

¹ فانتن علي منصور ص 33

الاطار المفاهيمي للبطالة

الفعلية لهذه العمالة، وتشمل البطالة المقنعة أيضاً الأفراد الذين يعملون في أعمال غير معترف بها اجتماعياً ورسمياً مثل بائعي السلع المهربة والأفراد أصحاب البسطات الصغيرة على الأرصفة و الباعة المتجولين وغيرهم الكثير.

كما أن قياس نسبة هذا النوع من البطالة في المجتمع بدقة تبدو مستحيلة لأنها لا تدخل عملياً في حساب معدلات البطالة ولكن يمكن استخدام بعض الطرائق التقليدية لتقديره في كل مكان عمل على حدا مثل قياس الإنتاجية لكل ساعة عمل¹

7-البطالة الشاملة:

توصف البطالة بأنها شاملة أو عامة إذا كان فائض القوى العاملة المتعطلة شاملاً للقطاعات والأنشطة الاقتصادية كافة دون استثناء كما في حالات الركود الاقتصادي العام في حالات الأزمات والحروب، وإذا اقتصر على فئة محددة من قوة العمل لقطاع معين توصف بأنها شاملة لهذا القطاع.

8-البطالة الجزئية:

تشمل الأشخاص الذين يعملون لأسباب خارجة عن إرادتهم لساعات أقل من ساعات العمل العادية، وهم يبحثون عن عمل إضافي أو مستعدون لهذا العمل أثناء فترة الكساد، بمعنى آخر إذا كانت القوى العاملة المتاحة غير مستخدمة استخداماً تاماً.

9-البطالة الموسمية:

تنشأ هذه البطالة نتيجة لتغير أو تذبذب الطلب على العمل تبعاً لعدم استمرار العمل والإنتاج، بمعنى آخر يوجد قوى بشرية مؤهلة للقيام بعملها في المجتمع خير قيام، لكنها لا تقوم به إلا في مواسم محددة من العام ومثل هذه البطالة التي يعاني منها عمال المواسم الزراعية تبعاً لما يتسم به القطاع الزراعي من موسمية تنعكس بالتالي على النشاط الزراعي، إضافة إلى أعمال بعض المهن أو الحرف التي لها مواسم معينة في فصل الشتاء أو الصيف حيث يزداد الطلب على العمال في بداية وخلال الموسم ثم ينخفض الطلب على العمال وينعدم في نهاية الموسم مثل المواسم السياحية والفنية والمهرجانات ويقدر حجم هذه البطالة سنوياً في سورية بنحو (150) ألف عامل على أدنى تقديرات .

¹ فانتن علي منصور، مرجع سابق ذكره ص 34

الاطار المفاهيمي للبطالة

*إضافة لما تم تحديده من أنواع البطالة يضيف الباحثون التصنيفات التالية للبطالة:

1-بطالة المتعلمين:

تنشأ عن تخريج أعداد كبيرة من حملة المؤهلات العلمية العليا والمتوسطة بدرجة تفوق احتياجات سوق العمل نتيجة التوسع في بعض التخصصات مما أدى إلى عدم التجانس بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، فقد بلغت على سبيل المثال نسبة المتعلمين الحاصلين على شهادة الدراسة الثانوية فما فوق في سورية نحو 27% من إجمالي المتعلمين لعام¹ 2003

2-البطالة الجنسية القسرية الدائمة:

تتمثل في التعطل المفروض على المرأة بشكل إجباري في كثير من المجتمعات المتخلفة بقوة العادات والتقاليد لتصل إلى أكثر من 50% من القوى العاملة المنتجة وبالتالي تعطيلها عن دورها في العملية الإنتاجية وقصرها على الاستهلاك.

3-البطالة القطاعية:

تحدث في قطاعات دون أخرى لاعتمادها على مواد أولية غير متوفرة محلياً ويصعب استيرادها من الخارج لعدم توفر القطع الأجنبي اللازم مما يجعل العملية الإنتاجية تتوقف بشكل كلي أو جزئي ريثما يتم تأمين المواد اللازمة لها.

4-البطالة الانكماشية:

وهي الناتجة عن الانكماش النقدي، وبالتالي انخفاض الطلب على الاستثمار وبالنتيجة على قوة العمل، بمعنى آخر تمثل البطالة الانكماشية المتعلمين نتيجة انكماش بعض الأنشطة وقلة الطلب على العمل فيها بالنسبة للمعروض منها.

5-البطالة القاعية أو العالقة:

البطالة المتبقية عندما يكون الاقتصاد في حالة توازن دون مستوى التشغيل الكامل وهي وآخرون

6-البطالة الطبقية:

¹ فانتن علي منصور، مرجع سابق ذكره ص 35

الاطار المفاهيمي للبطالة

ترتبط بمنظور اجتماعي، حيث توجد في أي مجتمع جزء من القوى البشرية العاملة فيه، تحتل مرتبة اجتماعية عليا لا تتناسب بالضرورة مع إنتاجها ومع ما تقوم به من أعمال.

7- البطالة التقليدية:

تنتج عن عدم رغبة أصحاب العمل زيادة الإنتاج عن طريق استخدام آلات جديدة إضافية تجعل بالإمكان تشغيل عمال جدد على الرغم من أن إنتاج المشروعات أدنى من الطلب فضلا عن تفاوت عرض السلع فهاته المشروعات لا تقوم بالاستثمارات القادرة على تشغيل العمال ومهما يكون شكل أو نوع البطالة فهي عبارة عن كمية من وقت العمل غير المستخدم خلال فترة زمنية معينة والمسألة الجوهرية هنا هي أن مفهوم البطالة يتغير تبعاً للموقف الاجتماعي، إضافة إلى أن العمالة الكاملة لا تعني اختفاء البطالة تماماً أي الوصول إلى معدل بطالة مساو للصفر فهناك قدر من البطالة الاحتكاكية والهيكلية تسود في الاقتصاد الوطني في أي فترة من الفترات. ويمكن القول: إن حاصل جمع معدلي البطالة الاحتكاكية والهيكلية هو معدل البطالة الطبيعي عند مستوى التوظيف الكامل.

8- البطالة الهيكلية:¹

هي بطالة بنيوية في الاقتصاد وتكون طويلة الأجل، وتنتج عن ضعف النمو مقارنة بمعدل تزايد أعداد الباحثين عن العمل، أو عن عدم توافق المهارات المعروضة في سوق العمل (مخرجات الأنظمة التعليمية) مع المهارات المطلوبة فيه.

9- البطالة الظرفية:

وهي بطالة مؤقتة تنتج عن انخفاض ظرفي لمستوى النشاط الاقتصادي بسبب تعرض الاقتصاد المحلي لصدمة خارجية (مثلا تراجع الصادرات أو عدد السياح لأسباب مؤقتة)

10- البطالة التكنولوجية: وهي البطالة التي تنشأ عن الاستعمال المكثف لرأس المال التقني وتعويض العمال بالآلات في عملية الإنتاج.

11- البطالة الطبيعية:

صاغ ميلتون فريدمان (رائد المدرسة النقدية في الاقتصاد) مفهوم البطالة الطبيعية لكي يؤكد وجود "معدل بطالة" لا يمكن النزول عن مستواه من دون

¹ <https://www.aljazeera.net/encyclopedia/016/5/11> الوقت 11 ماي 2023 الساعة 5:13

الاطار المفاهيمي للبطالة

أن يؤدي التدخل الحكومي -عبر السياسة النقدية أو السياسة الإنفاقية إلى تسريع التضخم.

المطلب الثاني: 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:¹

-عدم ربط عملية إعداد وتقييم المناهج التعليمية والتدريبية بالواقع الاقتصادي والاجتماعي، وعدم مواكبتها لما يطرأ من تغيرات في سوق العمل ويظهر من ملخص الدراسة التي قدمها "كولين 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 برامج التعليم الجامعي مواكبة للتحديات التي تواجه المجتمعات في المستقبل، وأنه يجب إحداث طرق تضمن أن تكون البرامج ذات نوعية عالية ومواكبة للتحديات وأنه يجب تفعيل طرق تضمن إبرام اتفاقيات ومشاركات بين الحكومات والمؤسسات والمصانع وبين المجتمع وعلى برامج التعليم الجامعي أن تضطلع بمسؤولية فكرية في سبيل إعداد الحرفيين المؤهلين والمبدعين، وكذا مسؤولية أخلاقية تضمن مواطنة مسؤولة ومستتيرة"-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.

¹ عمار بهاليل نجاح، البطالة لدى خريجي الجامعة: اسبابها وآثارها الاجتماعية والاقتصادية، مذكرة ماستر، علم الاجتماع،

الاطار المفاهيمي للبطالة

-تفاقم آثار الثورة العلمية والتكنولوجية على العمالة حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل 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 الاستغناء عن عدد كبير من العمال، أو عدم تكافؤ إمكانيات الشخص مع الوسائل المتطورة التي يطلبها سوق العمل.

-نسبة من البطالة مصدرها اجتماعي أو خارجي، فهناك عزوفا عن مهن غير مقبولة اجتماعيا، ولذا يعد الوضع الاجتماعي (أو بتسمية أخرى الأعراف والتقاليد) سببا من أسباب البطالة، هذه المهن التي لن يقبل بها عادة طالبوا 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 كبيرا 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 أبنائها 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 والعمل¹

كمأن مشكله البطالة ليست مشكله اقتصادية فحسب وإنما هي مشكله اجتماعية سياسية تعليمية أيضا ومن ثم فهي ليست مسؤولية جهاز معين أو قطاع محدد أو جهة بذاتها بل هي مسؤولية مشتركة بين كافة قطاعات المجتمع وأجهزته ومؤسساته

¹ عمار بهاليل نجاح، مرجع سابق ذكره ص42

الاطار المفاهيمي للبطالة

وهيئاته المختلفة ولذلك تتعدد وتتنوع أسبابها كما يلي:

- ✓ الزيادة الهائلة في معدل النمو السكاني وارتفاع معدلات الحياة وارتفاع متوسط الأعمار.
- ✓ التطور التكنولوجي السريع والمتلاحق الذي أدى إلى الاستغناء عن عدد كبير من العاملين.
- ✓ الإقبال الشديد وزيادة الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي نظرا لمجانية التعليم وتعظيم الشهادة الجامعية.
- ✓ الزيادة المطردة في أعداد الخريجين بمعدلات متضاعفة عما كانت عليه في السنوات الماضية.
- ✓ الخلل والفجوة وعدم التنسيق بين سياسات التعليم واحتياجات التنمية وسوق العمل وخطط التنمية.
- ✓ التوقف عن سياسة تعيين الخريجين حتى في بعض الكليات التي كان يتم تعيين خريجها إلزاميا مثل كلية التربية¹.
- ✓ أصبحت نوعيات العمل المطلوبة تتطلب مهارات معينة مثل اللغة والكمبيوتر وهي لا تتوافر لدى أغلب خريجي الجامعة.
- ✓ اختصار التكنولوجيا للوقت والجهد وإنجاز الأعمال والمهام بسرعة وبدقة وبتكلفة أقل جعلها تحل محل الإنسان.
- ✓ د تطبيق اتفاقيه الجات وسياسة الخصخصة ومعايير الجودة والمنافسة الدولية زادت من صعوبة العمل.
- ✓ عزوف الكثير من المتعلمين والخريجين عن العمل اليدوي وتفضيل العمل المكتبي.
- ✓ التوسع الشديد في سياسة القبول في التعليم رغم قصور الإمكانيات.
- ✓ عودة العمالة المصرية المهاجرة بعد استغناء الدول العربية عنها واستبدالها بعمالة محلية.
- ✓ ارتفاع نسبه الأمية بسبب التسرب والانقطاع عن التعليم.

¹ طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سابق ذكره ص 20

الاطار المفاهيمي للبطالة

- ✓ سوء سياسة التوظيف الحكومي التي أدت إلى التضخم الإداري والبطالة المقنعة دون مراعاة متطلبات الوظيفة وسوق العمل
- ✓ اندثار بعض الحرف والصناعات التقليدية القديمة.¹
- ✓ تشغيل الصبية وعمالة الأطفال نظرا لقلة أجورهم وسهولة قيادتهم والسيطرة عليهم مع الهروب من قوانين التأمينات الاجتماعية لعمالة الأطفال.
- ✓ الهجرة الداخلية والخارجية غير المخططة.
- ✓ جمود سوق العمل وعدم نموه وضعف مساهمة القطاع الخارجي في فتح أسواق عمل جديدة.
- ✓ زيادة أعباء الديون الخارجية والداخلية التي تؤدي إلى أزمات اقتصادية تظهر في انكماش النشاط الاقتصادي.

وبذلك تختلف مشكله البطالة من حيث الخصائص والأسباب المؤدية إليها لكل مجتمع على حدة فأسبابها في المجتمعات الصناعية عائدة إلى التطور التقني الهائل الذي أدى إلى الاستغناء عن الأيدي العاملة البشرية بشكل كبير أما أسبابها في البلدان العربية والنامية فهي مرتبطة بتخلف وسائل الإنتاج وضعف القطاعات الإنتاجية وعدم قدرتها على استيعاب الأيدي العاملة المتزايدة مع تزايد نمو السكان السريع ، وعلى الرغم من وجود البطالة في الدول الصناعية المتقدمة فإن واقعها أخف وطأة من الدول العربية و النامية وذلك لوجود الضمان الاجتماعي للعاطلين عن العمل ومحاولة خلق فرص عمل استثمارية تهدف إلى توظيف جزء من القوى العاملة وامتصاصها بشكل أساسي وهو محاولة لتخفيف وقعها على المستويين الاجتماعي والفردى.

أما في البلدان العربية والنامية ، فالبطالة ذات تأثير مضاعف وأشد وطأة حيث لا يوجد ضمان اجتماعي ولا فرص عمل استثمارية فإنها تأخذ أبعادا أكثر خطورة مما هي عليه في البلدان المتقدمة وذلك لعدم وجود نظام اقتصادي قادر على الموازنة بين الزيادة السكانية السريعة وبين نمو قوة العمل سواء من حيث فرص العمل أو الرعاية الاجتماعية وهذا ما قد يساهم بشكل أو بآخر من زيادة عسف البطالة وخطورتها على المجتمع بشكل عام وعلى

¹ طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سابق ذكره ص 21

الاطار المفاهيمي للبطالة

الفرد بشكل خاص ، بحيث قد يندفع العديد من العاطلين تحت إلحاح الحاجة إلى أشكال مختلفة من النشاط غير المشروع أو السلوك المنحرف الذي لا يقره القانون أو المعايير الاجتماعية السائدة.

العوامل المؤدية للبطالة:¹

يتم تقسيم العوامل المؤدية للبطالة على النحو التالي الى:

أ-العوامل الداخلية: وتتمثل أهمها فيما يلي:

- انخفاض تكلفة التعليم في مراحله المختلفة وخاصة الجامعيين كما يؤدي إلى زيادة الطلب على التعليم.
 - ضعف التنسيق بين سياسة التعليم وسياسة التوظيف.
 - إنشاء العديد من المعاهد والجامعات الأهلية والتي لا يحتاجها سوق العمل فعلا.
 - النمو غير المتوازن بين القطاعات في ظل سياسة الانفتاح الاقتصادي
 - قصور المعلومات في سوق العمل والخاصة بظروف العمل وطبيعة المؤهلات والمهارات المطلوبة ومستويات العرض والطلب في الأنشطة المختلفة ولفترات قادمة
 - نظام القبول بالجامعات والمعاهد.
 - نظرة التجيل التي توارثتها الأجيال نحو الشهادة الجامعية.
 - تزايد أعباء المديونية الخارجية وذلك على حساب الأنشطة الاستثمارية بها
 - انخفاض مرونة الجهاز الإنتاجي بمعنى أن المشروعات لا تستطيع بسرعة وسهولة التحكم في عرضها بحيث يتلاءم مع التغيرات في الطلب.
 - الاعتماد على الدولة في تعيين الخريجين وزيادة البطالة بعد انحسار هذا الدور
- كما أنه يمكننا اختصار سبب عدم الحصول على عمل في انه هناك مجموعة من العوامل تؤدي الى عدم حصول الفرد على عمل. وبعض هذه الأسباب تتعلق بالفرد كالمستوى

¹ طارق عبد الرؤوف عامر ، مرجع سابق ذكره ص22

الاطار المفاهيمي للبطالة

التعليمي والتخصص وعدم الرغبة في العمل وبعضها الآخر يتعلق بالوضع الاقتصادي ودرجة قدرته على استيعاب الباحثين عن عمل وتوفير فرص عمل لهم.¹

ب-العوامل الخارجية:

وتتمثل أهمها فيما يلي:

- وجود اتجاهات انكماشية في الدول الصناعية وغير الصناعية حيث أظهرت معدلات الإنفاق الاستثماري فيها تراجعاً ملموساً.
- انخفاض أسعار البترول في الأسواق العالمية انخفاضاً متواصلاً في الثمانينات.
- الاتجاه التنافسي لأسعار المادة الأولية وخاصة الزراعية.
- الاتجاهات التضخمية العالمية²

¹ ياسر العدوان، كتاب الواقع الاقتصادي والاجتماعي للوحدات التنموية في منطقتي المفرق والبادية الشمالية جامعة اليرموك الاردن 1991ص85

² د. طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سابق ذكره ص، 23

خلاصة الفصل:

بعد استعراض مفاهيم البطالة ومعايير قياسها والتعرف على اسبابها وكذا انواعها نستخلص ان مشكله البطالة في الوقت الحاضر من اخطر التحديات التي تواجه الدولة ذلك انها بلغت مستويات ملحوظه يمكن ان ينتج عنها كثير من الاضطرابات الاقتصادية والاجتماعية والملفت للانتباه ان البطالة لم تعد في وسط الشباب الغير متعلم او متوسط الكفاءة بل امتدت الى ذوي الشهادات العليا ورغم ان الدولة بادرت باليات مختلفة لمواجهه خطر البطالة الى ان الهدف لم يتحقق وفق التطلعات ولذلك قررت الدولة الدخول في تجربه جديده وهي منحه البطالة وهذه الأخيرة تختلف عن تلك التجارب المطبقة في العديد من الدول التي تقدم منح البطالة والتي تشترط على المستفيد من المنحة أن يكون اشتغل من قبل لمدة زمنية وتوقف عن العمل لسبب معيّن.



الجانِب التطبيقِي

الفصل الثاني: منحة البطالة في الوادي وموافقة علرضي العمل (حالة الوكالة الوطنية للتشغيل)

تمهيد

المبحث الاول: التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل

المطلب الاول: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

المطلب الثاني: هيكل الوكالة الوطنية للتشغيل

المطلب الثالث: مهام واهداف الوكالة الوطنية للتشغيل

المطلب الرابع: الوكالة في الوادي

المبحث الثاني: البطالة في الجزائر والوادي

المطلب الاول: نسب البطالة

المطلب الثاني: آليات مكافحة البطالة في الجزائر

المبحث الثالث: منحة البطالة -بالوادي- ومنصة الرقمية المخصصة لها

المطلب الأول: الشروط والإجراءات التطبيقية للاستفادة من منحة البطالة

المطلب الثاني: المستفيدين من منحة البطالة

المطلب الثالث: المنصة الرقمية لمنحة البطالة

خلاصة الفصل

تمهيد:

من المعروف أن الوكالة الوطنية للتشغيل تقوم بتنظيم وتوفير وتطوير سوق العمل الوطنية واليد العاملة والتأكد من أن لكل طالب عمل أو مستخدم خدمة توظيف فعالة وذات طابع شخصي، فمن خلال هذا الفصل سنتطرق الى التعرف على:

المبحث الاول: التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل

المبحث الثاني: البطالة في الجزائر والوادي

المبحث الثالث: منحة البطالة -بالوادي- ومنصة الرقمية المخصصة لها

المبحث الاول: التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل

المطلب الاول: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM²²

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق لـ 18 فبراير 2006 تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي يتمثل دورها الأساسي في الوساطة بين طلبات عروض العمل حيث تقوم الوكالة بعملية المقاربة Rapprochement بين عارضي العمل وطالي العمل.

تتكون الوكالة الوطنية للتشغيل من 422 وصفا وظيفيا و5479 تسمية يتم تنظيمها وفقا لهيكل شجري كالتالي:

- 16 قطاع
- 87 نطاق
- 36 نطاق فرعي
- 422 وصفا وظيفيا

سابقا كانت تتم عملية المقاربة بين طلبات وعروض العمل يدويا باحتساب أقدمية التسجيل وتوفر الشروط المطلوبة إلى غاية سنة 2015 استحداث الوكالة الوطنية للتشغيل نظام معلوماتي يسمى الوسيط wassit يقوم بعملية المقاربة آليا، وتستخرج منه جميع المعطيات الإحصائية.

لروضان الإحصائية

تتميز خدمات الوكالة بانتقالها أغلبها إلى الرقمنة حيث تتوفر على عدة تطبيقات تسهل عملية الولوج والاستفادة من خدماتها منها:

تطبيق فرصتي Forsati يقدم العروض التي تتلاءم مع مؤهلاتك
تطبيق عرضي Monoffre يقدم العروض المتاحة عبر شبكة الوكالات

²² <https://www.anem.dz/#/> 14 افريل 2023 الساعة 20:30

المطلب الثاني: هيكل الوكالة الوطنية للتشغيل²³

المديرية العامة:

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

الهيكل المركزية تضم الهياكل المركزية للوكالة الوطنية للتشغيل ما يأتي:

1-المديريات المركزية :

مديرية التعليم وضبط سوق التشغيل.

مديرية أنظمة الإعلام والدراسات والإحصائيات.

مديرية تنشيط شبكة الهياكل المحلية.

مديرية الشراكة والتعاون.

مديرية الإدارة العامة.

مديرية المالية والمحاسبة.

2- المفتشية العامة :

يلحق بالمدير العام ثلاثة مستشارين مكلفين على التوالي، بما يلي:

- التدقيق المالي.

- الاتصال والتسويق

- الشؤون القانونية.

مكتب التنظيم العام.

الهيكل المحلية المتكونة من الفروع الولائية للتشغيل والملاحق المحلية للتشغيل:

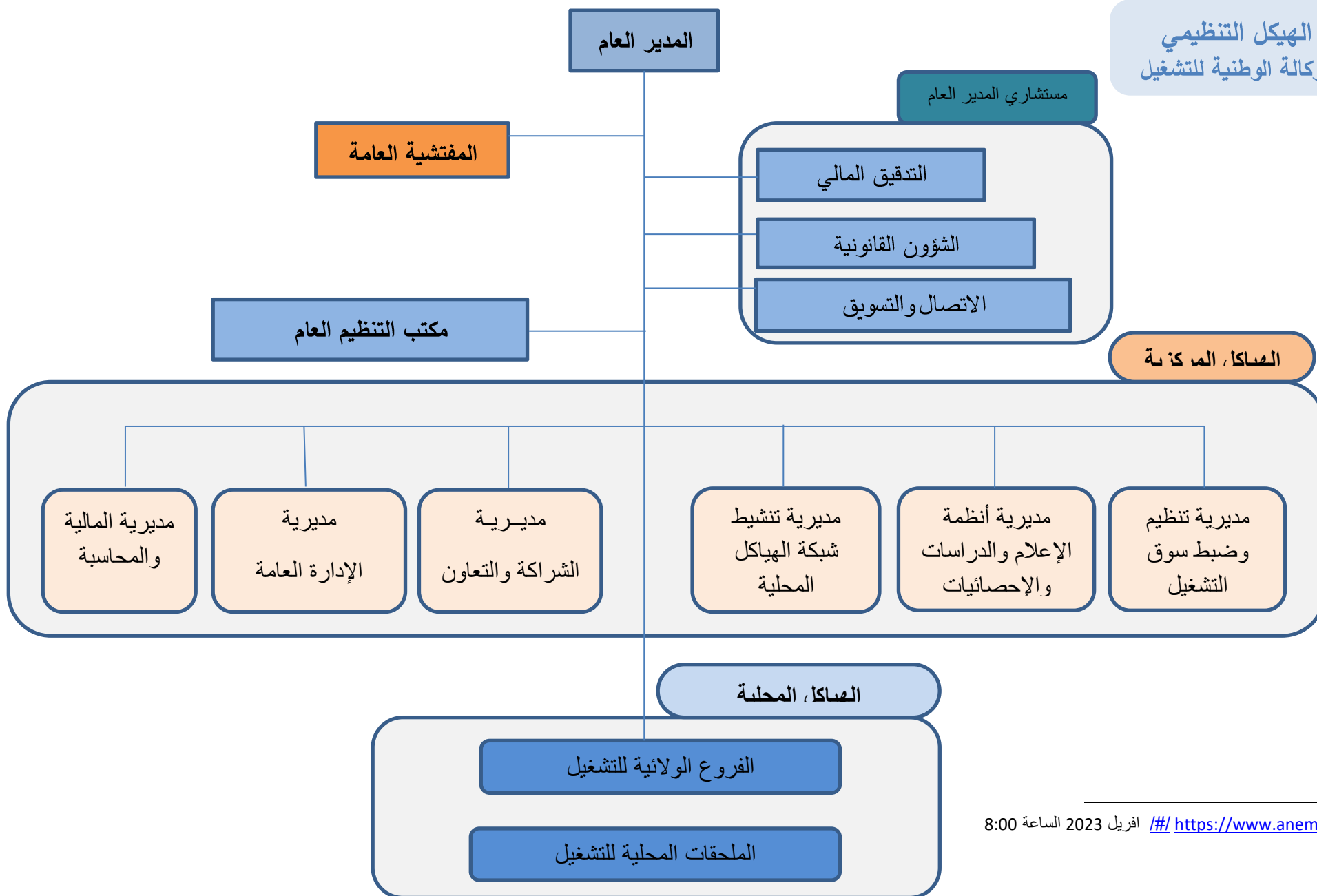
1- الفروع الولائية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي الى 58 ولاية وتمتد الجسر الممتد

بين المديرية العامة والملحقات المحلية للتشغيل، تكلف بـ :

²³ نفس المرجع السابق

- * ضمان تنظيم وتسيير سوق التشغيل المحلية.
- * ضمان تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية.
- * ضمان تسيير واستغلال الشبكة المعلوماتية المحلية.
- * ضمان الدعم التقني الملحقات المحلية للتشغيل.
- * المشاركة في تنفيذ أجهزة برامج التشغيل في الولاية.
- * إنجاز واستغلال كل المسليات والمعلومات المتعلقة بالسوق المحلية للتشغيل وإعداد تقارير شهرية حول نشاطات الفرع الولائي للتشغيل.
- * متابعة وتنسيق شامات الملحقات المحلية.
- * دراسة طلبات الموافقات الميدانية التشغيل اليد العاملة الأجنبية
- * ضمان الإصغاء الاجتماعي والاتصال.
- 2- الملحقات المحلية للتشغيل التي تعتبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تقوم باستقبال المتعاملين معها سواء من طالبي العمل او المستخدمين وتكلف على الخصوص، بما يلي :
- * ضمان الوساطة في سوق التشغيل المحلية.
- * ضمان لتنظيم وتسيير السوق المحلية للتشغيل، من خلال التقريب بين عروض وطلبات التشغيل.²⁴
- * تنفيذ الأجهزة والبرامج الوطنية للتشغيل على المستوى المحلي.
- * استغلال كل المسليات والمعلومات المتعلقة بالسوق المحلية للتشغيل.
- * إنجاز شهريا كل المعطيات والمعلومات الخاصة بالسوق المحلية للتشغيل وإعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها.

الهيكل التنظيمي
للكالة الوطنية للتشغيل



المطلب الثالث: مهام واهداف الوكالة الوطنية للتشغيل¹

لتنظيم ومعرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة وتكلف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة بما يلي:

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.
- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.
- القيام بكل الدراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها.
- تطوير أدوات وآليات تسمح بالمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقديسها.
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها. وتكلف بهذه الصفة، بما يأتي:
- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتصنيفهم.
- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
- التعاليم المقاسة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.
- تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.
- يحق لكل طالب شغل بلغ السن القانوني للعمل أيا كان مستوى تأهيله الاستفادة من تنصيب عن طريق الملحقات المحلية للتشغيل التابعة الوكالة الوطنية للتشغيل، وفقا للعروض الواردة من طرف البيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ويستفيد من التوجيه والاستشارة والمرافقة في البحث عن الشغل وعن التنصيب.

¹ نفس المرجع السابق

المطلب الرابع: الوكالة في الوادي¹

وهي الفرع الولائي للتشغيل في ولاية الوادي افتحت بتاريخ 26 نوفمبر 1962 بالحي الإداري 08 ماي 1945، تبلغ مساحتها 1040 متر مربع بها 06 مكاتب و 56 مستخدم. لها 03 ملاحق تابعة لها بالوادي قمار الدبيلة و 10 دوائر و 22 بلدية تابعة لاختصاصها الاقليمي.

يمكن التواصل مع الوكالة الولائية للتشغيل عبر:

- رقم الهاتف: 032 12 22 48

AWEM.ELOUEd@ANEM.DZ

- البريد الالكتروني:

يمكن التواصل مع الوكالة عبر:

الهاتف: 21 237 321/237 986 (+213)

البريد الالكتروني anem@anem.dz

الموقع: ووت.5 شارع النقيب نور الدين مناتي، الجزائر.

¹ مقابلة مع مستشار الوكالة التشغيل بالوادي

المبحث الثاني: البطالة في الجزائر والوادي

المطلب الاول: نسب البطالة

تعتبر البطالة ظاهرة شائعة في العالم، بالأخص في الدول النامية، فهي مشكلة أثرت على المجتمعات من الناحية النفسية والاجتماعية، وتعود نسبة زيادة البطالة في الدول النامية إلى التخبط في وضع البرامج والسياسات، والتي من شأنها أن تحسن النمو الاقتصادي للدولة، وتزيد من فرص العمل التي تحد من البطالة، وتعد دولة الجزائر إحدى هذه الدول التي تعاني من هذه المشكلة، حيث بلغ معدل البطالة فيها حتى عام 2022 ما نسبته 11.5%.

1. اسباب البطالة في الجزائر: ¹

- أدى خفض معدل الإنفاق العام الموجه للخدمات الاجتماعية الضرورية كالتعليم (عدم فتح مناصب عمل جديدة رغم حاجة القطاع إلى أكثر من 20000 معلم في جميع أطوار التعليم) والصحة والسكن إلى خفض موازي في طلب الحكومة على العمالة المشتغلة بهذه الخدمات
- لقد أدى تقليص دور الدولة في النشاط الاقتصادي إلى خفض الاستثمار الحكومي في خلق طاقات إنتاجية جديدة تستوعب الأيدي العاملة العاطلة، باستثناء الاستثمار في مشروعات البنية الأساسية وقطاع المحروقات (الاستكشاف والتنقيب) التي أصبح تنفيذها يعتمد على تكنولوجيا مكثفة لعنصر رأس المال، وعلى عمالة مؤقتة أي تسريح عقب انتهاء المشروع.
- إن تدهور المستوى المعيشي الناتج عن ارتفاع مستوى التضخم أدى إلى إحداث كساد واضح في السوق المحلي العام والخاص، وقد نجم عن ذلك خسائر وإفلاسات ضخمة، ترتب تسريح أعداد كبيرة من العمالة.
- إن التزام الجزائر بتحرير التجارة الخارجية وخفض الرسوم الجمركية تمهيدا لإنضمامها للمنظمة العالمية للتجارة شجع عمليات استيراد منتجات يتم إنتاجها محليا مما أدى إلى تعريض الصناعة الوطنية إلى منافسة غير متكافئة أمام المنتجات

¹ ناجي بن حسين ، محمد الهادي مباركي، عبد الحليم عيساوي ، البطالة في الجزائر ،دراسة تحليلية، مجلة الاقتصاد و

المستوردة، مما أدى إلى إغلاق وإفلاس كثير من هذه المؤسسات وتسريح عمالها
عدم مواءمة النظام التربوي والتكويني لمتطلبات الكفاءة المهنية للاقتصاد الوطني.
- كل الأسباب السابقة لها علاقة مباشرة بتزايد هيكل قوة العمل في الجزائر أي
تزايد حجم المجتمع النشط حيث كان في حدود 5 ملايين سنة 1980 وأصبح في
حدود 9 ملايين سنة 1997 ليتجاوز 15 مليون سنة 2000،¹ كما يتقدم سنويا
لسوق العمل ما بين 250000 و300000 فرد في حين أن توفير مناصب عملي
جديدة لم يتجاوز خلال السنوات الأخيرة 150000 منصب سنويا في أحسن الأحوال
وهو ما يعني زيادة معدل البطالة من سنة لأخرى.

2. خصائص البطالة في الجزائر:²

يمكننا تحديد أهم مميزات ظاهرة البطالة في الجزائر فيما يلي:

- إن النسبة الأهم من البطالين في الجزائر هم من فئة الشباب فأكثر من 80 %
من العاطلين عن العمل هم أقل من 30 سنة.
- إن ثلثي العاطلين عن العمل لم يسبق لهم العمل أي ليس لهم تجربة مهنية
سابقة، وهذا ما يصعب من دمجهم في سوق العمل.
- البطالة تمس أكثر الفئات الغير حاصلة على أي مستوى تكويني، فأكثر من
مليون متعطّل عن العمل له مستوى دراسي متوسط و 73 % من البطالين ليس لهم
أي مستوى تأهيلي.
- أصبحت ظاهرة البطالة ظاهرة طويلة الأجل فقد انتقلت مدة البحث عن العمل
من 23 شهر سنة 1989 إلى أكثر من 27 شهر سنة 1996 الاقتصاد والمجتمع
مخبر المغرب الكبير الاقتصاد والمجتمع.
- إن ثلث العاطلين عن العمل فقدوا مناصب عملهم لأسباب اقتصادية في إطار
ما يعرف بتسريح العمال والإحالة على التقاعد المسبق أو الإحالة على صندوق
التأمين على البطالة

² نفس المرجع السابق 120

- نلاحظ تزايد ملحوظ للبطالة في صفوف النساء حيث تبلغ نسبته 38% إلى 40%.

- إن البطالة منتشرة أكثر لدى الفئات الاجتماعية الضعيفة، حيث تقدر البطالة لدى الفقراء بـ 44% مما يؤكد على الترابط الوثيق بين ظاهرتي البطالة والفقرة (أكثرية البطالين فقراء وأغلب الفقراء عاطلين عن العمل).

نسب البطالة في الجزائر والوادي:¹

السنوات	2017	2018	2019	2020	2021	2022
معدل البطالة في الجزائر %	11.7%	11.7%	11.4%	13%	13.4%	15.3%
معدل البطالة في الوادي %	7.41%	8.78%	9.96%	13.16%	12.63%	19.02%

¹ وثائق من كالة التشغيل بالوادي

التعليق: يمثل هذا الجدول نسب البطالة في الجزائر وولاية الوادي حيث نلاحظ وجود علاقة طردية بين النسب في الجزائر والوادي والبطالة في ارتفاع وهذا يعود أولا للحالة الاقتصادية التي مرت بهل الجزائر قبل وبعد جائحة الكورونا.

المطلب الثاني: آليات مكافحة البطالة في الجزائر

ان آليات التشغيل التي اعتمدها الدولة الجزائرية في إطار الحد من البطالة وتنفيذ سياستها التشغيلية عديدة ومتنوعة، ويرجع ذلك بالأساس الى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو ما يعني ارتفاع مستوى البطالة.

وتعتبر سياسة التشغيل السياسية الي تهدف الى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق، كما تعتبر سياسة التشغيل في الجزائر جميع البرامج او الاجهزة والتي أنشئت بغرض ادماج البطالين في سوق الشغل من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعاً اجتماعياً ومالياً تحت مظلة الاجهزة والبرامج التالية:

1. الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

وهي مؤسسة مالية جديدة للتشغيل في الجزائر استحدثت لتشغيل الشباب العاطل عن العمل في 02 جويلية 1996، وتقوم هذه الوكالة بتدعيم الشباب على انشاء المؤسسات والمشاريع.

2. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

أنشئ هذا الصندوق طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 94 في سنة 1994، ويتمثل بالتأمين عن البطالة ومن اهم نشاطاته الحفاظ على مناصب العمل او المساعدة على العودة الى العمل، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال خاصة الذين تتراوح اعمارهم ما بين 35 و 50 سنة، وتتمحور هذه النشاطات حول الاجراءات التالية:

- دعم تأمين من البطالة ومراقبة المنظمين الى السوق لمدة قدرها 23 شهرا.
- الدعم والمساعدة من اجل الرجوع الى العمل.

- المساهمة في انشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني او التعليم العالي او حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين.

3.الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

انشأت هذه الوكالة بموجب قرار اللجنة الحكومية 01 ديسمبر 2003، حيث يعتبر القرض المصغر من بين الاليات التي اتخذتها الدولة لحل مشكل البطالة فهو بذلك موجه لفئة البطالة، او أولئك اين يمارسون عملا مؤقت غير مضمون، ولكل من يرغب في خلق منصب عمل ذاتي بنفسه مما يسمح ببحث وتطوير نشاط منتج للسلع والخدمات.

4.البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية (PNDA):

يقوم هذا البرنامج بهدف الى تحقيق الاكتفاء الذاتي الغذائي إضافة الى توفير فرص التشغيل.¹

5.برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE):

وهو برنامج تم اطلاقه سنة 1998 موجه لفئة الجامعيين الحاصلين على الشهادات الجامعية، ويعتبر من اهم البرامج المعتمدة حاليا الذي يساهم على الادمج المهني لدى خريجي الجامعات.

6.الوظائف المأجورة بمبادرة محلية (ESIL):

اسس هذا البرنامج سنة 1990، والهدف منه انشاء مكثف لمناصب الشغل لمدة سنة واحدة، تقتصر هذه الوظائف على الاشغال غير المنتجة والقليلة التأهيل.

7.الشبكة الاجتماعية (IAIP): وهي عبارة عن آلية استحدثتها الحكومة الجزائرية سنة

2001 في إطار التقليل من البطالة وتوفير الشغل من جهة و تحقيق المنفعة العامة من جهة اخرى.

¹ بوزار صفية، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال فترة (1990-2014)، الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الاقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر، ص560

8. برامج الاشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP.HIMO): وهو عبارة عن مشروع او برنامج استحدثته الحكومة الجزائرية سنة 1997 بدعم من البنك العالمي في إطار دعم الشبكة الاجتماعية وذلك لتحقيق فرص التشغيل والقضاء على البطالة وتحسين المستوى المعيشي.

9. مشروع الجزائر البيضاء: وهو مشروع يهدف الى تغيير وجهة الجزائر السياحية وذلك انطلاقا من توظيف جزء كبير من اليد العاملة وهذا من شأنه التخفيف من البطالة في الجزائر.

10. مشاريع صندوق الزكاة: انشئ هذا الصندوق سنة 2003، وتشرف عليه وزارة الشؤون الدينية والاقواف، حيث يعمل على جمع اموال الزكاة و توزيعها على مستحقيها، وهو مشروع اساسي ذو بعد اسلامي يعتمد هذا المشروع اساسا على مورد واحد وهو الزكاة.¹

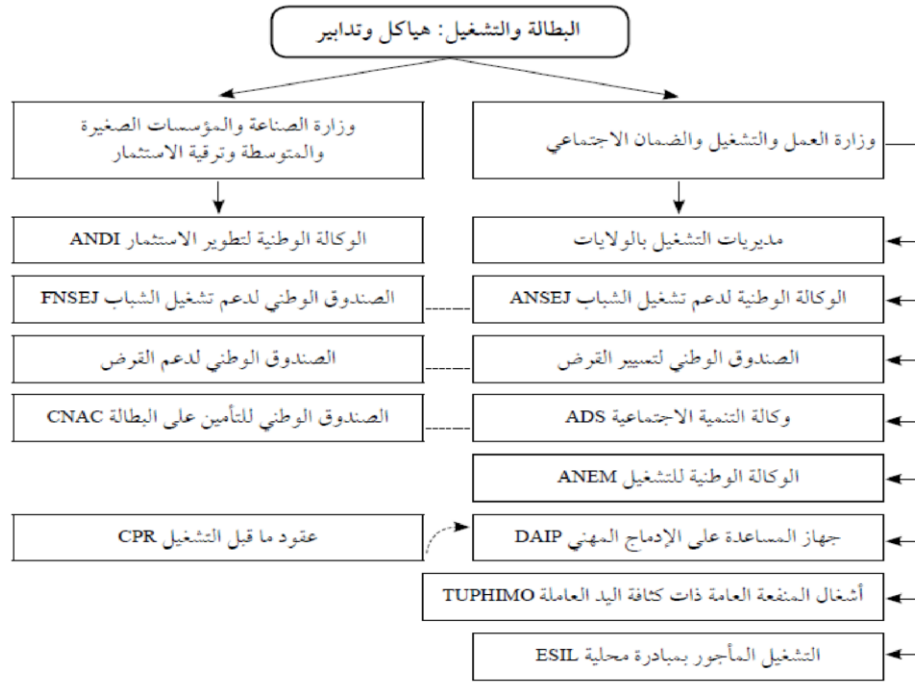
11. المحلات التجارية لفائدة الشباب البطل موزعة عبر البلديات: وهو ما يعرف بمحلات الرئيس وهو اشاء 100 محل لكل بلدية، ويهدف الى تشغيل الشباب والقضاء على البطالة من جهة ورفع مستوى التجارة الجزائرية من جهة اخرى.² ومنه يمكن تلخيص أهم آليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر في المخطط البياني الموالي:³

¹ بوزار صفية , مرجع سابق ذكره ص 560-561

² بوزار صفية , مرجع سابق ذكره ص 560-561

³ نفس المرجع السابق 133

شكل رقم 1) خصائص مختلف أجهزة في التشغيل



المصدر: سبق مرجع، صيغة بوزار 561.

المبحث الثالث: منحة البطالة - بالوادي - ومنصة الرقمية المخصصة لها

المطلب الأول: الشروط والإجراءات التطبيقية للاستفادة من منحة البطالة: 1

وصفت الوكالة الوطنية للتشغيل شروط للحصول على منحة البطالة هي:

- يجب أن يتراوح عمرك بين 19 و 40 عاما.
- يجب أن يكون طلب العمل الخاص بك مفعّل على مستوى الوكالة المحلية للتشغيل.
- يجب ألا يكون لديك أي نشاط لحسابك الخاص.
- يجب ألا تكون قد استفدت من أحد برامج مساعدات الدولة.
- يجب ألا تكون لديك أي استفادة من الصندوق الوطني للتقاعد.
- يجب أن يكون عدد التوجيهات المرفوضة في إطار عروض العمل أقل من اثنين.
- يجب أن يكون الزوج (ة) غير مستفيدا من أي دخل أجري أو دخل للحساب الخاص.

- يجب أن تكون طالب عمل لأول مرة (لم تعمل من قبل) ولست طالبا في الجامعة أو في طور تكوين مهني.
- يجب عليك تبرير موقفك من الخدمة الوطنية.

المطلب الثاني: المستفيدون من منحة البطالة¹

تم تقسيم المستفيدين من منحة البطالة حسب عدة معايير هي: الجنس, العمر , لمؤهل الدراسي

1-حسب الجنس:

ذكور	14717	%29.50
إناث	35178	%70.50
المجموع	49895	%100

جدول يمثل عدد ونسب المستفيدين من منحة البطالة حيث نلاحظ أن نسبة المستفيدين من جنس الاناث أكثر من نسبة جنس الذكور لأن اغلب الذكور لا يمكنون بدون عمل.

2.حسب المؤهل الدراسي

Sans Qualification	بدون مؤهل	28776	%57.67
--------------------	-----------	-------	--------

¹ وكالة التشغيل بالوادي

Personnel d'aide	مساعد موظف	2278	4.56%
Personnel hautement qualifié	موظف مؤهل تأهيل عالي	270	0.54%
Personnel Qualifié	موظف مؤهل	9562	19.16%
Techniciens et techniciens supérieurs	تقني و تقني سامي	1418	2.84%
Cadres et cadres superieurs	اطارات و اطارات سامية	7591	15.21%
TOTAL		49895	100%

الجدول يمثل عدد ونسب المستفيدين من منحة البطالة حسب المؤهل الدراسي للفرد حيث نلاحظ ان الشخص الذي بدون مؤهل يستفيد من منحة البطالة بنسبة كبيرة وباقي المؤهلات الدراسية يستفيدون بنسبة لا تفوق 20% عائد الى ان الفرد الذي لا يملك مؤهل دراسي لديه صعوبة في إيجاد عمل.

3. حسب العمر¹

[19–24]	17933	35.94%
[25–29]	15311	30.68%
[30–35]	11535	23.11%
[35–40]	5116	10.25%
TOTAL	49895	100%

الجدول يمثل نسب وعدد المستفيدين من منحة البطالة حسب العمر حيث نلاحظ فئة الشباب الذين عمرهم بين 19 و30 نسبهم متقاربة نظرا لان الفرد في هذا العمر يكون في مرحلة تكوين لنفسه والبحث عن عمل عكس الفئة الأخرى.

المطلب الثالث: المنصة الرقمية لمنحة البطالة و الدور الاقتصادي للمنحة:

1. المنصة الرقمية:

¹ وثائق من وكالة الوادي

منحة البطالة هي برنامج لمرافق طالبي العمل لأول مرة ولتحفيزهم والتكفل بهم أثناء مرحلة بحثهم عن عمل.

الوكالة الوطنية للتشغيل كمؤسسة مسؤولة عن تسيير إجراءات الاستفادة من المنحة قامت بتطوير هذه المنصة الرقمية حرصا منها على تنظيم العملية، الاتصال الآني مع طالبي العمل والوقاية الصحية لجميع المرتادين على الملحقات المحلية للتشغيل. يتم التسجيل في منحة البطالة الجزائرية من خلال المنصة الرقمية لمنحة البطالة عبر الرابط Minh.Anem.dz تسمح هذه المنصة بالتسجيل الأولي وحجز موعد وتعديله لدراسة الملف لدى الملحقات المحلية للتشغيل وذلك حرصا من الوكالة الوطنية للتشغيل على التكفل الأفضل لطالبي العمل وتقديم خدمات ذات جودة. وتكون عملية التسجيل كالتالي:

- 1- يتم إدخال المعلومات المطلوبة (رقم بطاقة طالب العمل / رقم التعريف الوطني).
- 2- يتم إدخال معلومات حساب CCP، وتحديد تاريخ المقابلة.
- 3- طباعة الوثائق.

2. الدور الاقتصادي لمنحة البطالة:¹

وتعد هذه المنحة محفزا للشباب البطال لاقتحام القطاع الرسمي عن السوق الموازية، بعد أن يتعود على الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي لأنه مؤمن اجتماعيا، وهو ما سيجعل بعض أرباب العمل الخواص الذين يشغلون الشباب بدون تصريح لدى صندوق الضمان، مستقبلا، يمثلون للقانون في حال رفض هؤلاء الشباب العمل لديهم بدون تأمين اجتماعي، بعد أن يتعودوا عليه في منحة البطالة، التي ستحسب لهم في التقاعد، حيث ستأخذ المدة الزمنية التي تقاضوا خلالها المنحة إلى جانب سنوات الخدمة بعد العثور على منصب شغل، باعتبار أن مبلغ 13 ألف دينار هي الأجر الصافي التي سيتقاضاها البطال بعد اقتطاع المبلغ الموجه للضمان الاجتماعي.

لذلك التزاما بتعهداته وحرصا منه على تكريس الطابع الاجتماعي للدولة والتكفل بانشغالات الشباب ومحاربة البطالة، أحدث رئيس الجمهورية لأول مرة في تاريخ الجزائر منحة لفائدة

¹ <https://2u.pw/GMJa8qu> التاريخ 07 جوان 2023

البطالين، تصرف لهم شهريا إلى حين حصولهم على وظائف أو خلقهم لمشاريع خاصة وبهذا تعد الجزائر أول دولة خارج أوروبا تقر منحة خاصة للبطالة.

في هذا السياق، صدر في عدد جويلية 2022 من الجريدة الرسمية، مرسوم تنفيذي جديد يسمح للأرامل واليتامى بالاستفادة من منحة البطالة، بعد أن كانت هذه الفئات محرومة منها بسبب مداخل منقولة. وحسب المرسوم الجديد يستفيد من المنحة وبشكل استثنائي الأشخاص الذين لديهم معاشات أو ريع أو منح التقاعد المنقولة التي لا يتجاوز مبلغها 13 ألف دينار جزائري.¹

وتتوافق هذه المنحة مع تغطية صحية لفائدة الشباب المستفيدين منها، علما أن المخصصات المالية الموجهة لهذه النفقات محتسبة في قانون المالية، وخصص قانون المالية لسنة 2023 ميزانية قدرها 292 مليار دينار للمنحة، التي رصدت لها الدولة في سنة 2022 ميزانية بلغت 145 مليار دينار، فيما خصص قانون المالية التكميلي لسنة 2022 ميزانية إضافية قدرت بـ 300 مليار دينار للتكفل بكل طالبي المنحة. وسمحت المنحة بتخفيف الضغط على الأسر وزيادة دخلها الإجمالي، خاصة تلك التي تضم بين أفرادها عددا بقدر بين 3 و4 بطالين. وصممت الدولة الإطار المناسب لتسهيل الاستفادة من هذه المنحة عبر منصة رقمية للتسجيل، وأشارت الإحصائيات إلى أن 1.8 مليون شاب استفاد من هذه المنحة إلى غاية نهاية أكتوبر 2022، مع استفادتهم من التغطية الاجتماعية ومن أجل تكوين المستفيدين من المنحة الذين هم دون تأهيل، تم إلى غاية 31 أكتوبر المصري، توجيه 288.806 مستفيد نحو تكوين تأهيلي أولي، كدفعة أولى من بين أزيد من 1,294.523 معني، عملا بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فيفري 2022، الخاص بجهاز منحة البطالة ونصوصه التنظيمية. وحدد المرسوم التنفيذي رقم 22-70 الذي صدر في الجريدة الرسمية مطلع 2022، شروط وكيفيات ومبلغ منحة البطالة وكذا التزامات المستفيدين منها، حيث يشترط على البطال طالب الشغل لأول مرة أن يكون من جنسية جزائرية ومقيما بالجزائر وأن يبلغ سنه ما بين 19 و40 سنة ومسجلا كبطل طالب شغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ ما لا يقل عن ستة أشهر وألا يتوفر على دخل أيا تكن طبيعته. كما يشترط على البطال أن يبرر وضعيته تجاه الخدمة الوطنية، وأن

¹ نفس المرجع السابق

لا يكون مسجلا في مؤسسة للتعليم العالي أو للتكوين المهني، وأن لا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية لدعم إحداث وتوسيع النشاطات والمساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية وأن لا 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.

ولقيت منحة البطالة استحسانا واسعا من المجتمع، حيث اعتبروها شكلا من أشكال الدعم المباشر، الذي يلبي أهم متطلبات الشباب إلى غاية الحصول على وظيفة. كما زرعت هذه المنحة الأمل في نفوس البطالين من حيث الاهتمام الذي توليه السلطات العمومية لهم، حرصها على حمايتهم من الوقوع في شبكات الجريمة التي تستغل ظروفهم لتوريطهم في الجريمة المنظمة والتهريب وبيع المخدرات. حيث تعد دعما معنويا ودفعيا قويا من شأنه الانعكاس إيجابا على الشاب الجزائري الذي كان في السابق يشكو الحقرة والتهميش والظروف المعيشية الصعبة.

وتبقى هذه المنحة قرارا جريئا وهو بداية لانطلاقة وتجربة جديدة فريدة من نوعها تختلف عن تلك التجارب المطبقة في عديد الدول التي تقدم منح بطالة، والتي تشترط على المستفيد من المنحة أن يكون اشتغل من قبل لمدة زمنية وتوقف عن العمل لسبب معين، كما هو معمول به في أوروبا، التي تلجأ بعض دولها أحيانا

في حال ارتفاع نسبة البطالة إلى تقليص أشهر الاستفادة من المنحة مثل فرنسا لتغطية العدد الهائل من البطالين، في حين تصرف دول أخرى معروفة بانخفاض نسبة النمو الديمغرافي ونسبة البطالة مثل هولندا هذه المنحة على البطال مدى حياته إلى غاية عثوره على منصب شغل دائم دون تحديدها بمدة زمنية.¹

¹ نفس المرجع السابق

خلاصة الفصل

وتعد هذه المنحة محفزا للشباب البطال لاقتحام القطاع الرسمي عن السوق الموازية، بعد أن يتعود على الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي لأنه مؤمن اجتماعيا، أصدر رئيس الجمهورية مرسوما يحدد فيه تقديم منحة الشباب البطال، بهدف مرافقتهم للحصول على مناصب عمل ملائمة.

من خلال هاته الدراسة تبين ان هذه المنحة كانت مهمة للشباب (ذكورا أو إناثا) و خاصة هؤلاء الشباب تم إلزامهم بضرورة تكوين في تخصص ما، خاصة الشباب الذي لا يملك مؤهل علمي.



يسبب عدم اليقين بشأن المستقبل والمعيشة غالباً القلق والتوتر، ويمكن أن تتحول البطالة إلى أزمة مثلها مثل أي تغيير آخر، حتى التهديد بالبطالة قد يكون عبئاً وإرهاقاً، كما أن العمل لمدة محددة والعمل غير المنتظم قد يتسببان على حد سواء في عدم اليقين المالي والعاطفي.

قد يؤدي التوقف عن العمل إلى الإحساس بالقلق وانعدام الأمن والخوف والفشل والغضب والخل، وغيرها، كما قد تقوض البطالة الشعور بقدرتها على التأثير في حياة الفرد الخاصة، حيث يستثمر الأشخاص الكثير من المجهود والمال في العمل أو في الدراسة من أجله، الأمر الذي قد يتسبب في خيبة أمل كبيرة في حالة البطالة، فضلاً عن أن إحساس الشخص بأنه فائض عن الحاجة قد يكون السبب في شعوره بالنقص والدونية وعدم الأهمية، وفي مثل هذه الحالات من المهم التذكر بأن العمل لا يحدد قيمة الفرد، وأن الشخص ذو اعتبار وأهمية سواء كان يعمل أم لا.

هنا يبرز الدور الرئيسي لمنحة البطالة في مرافقة عارضي العمل أثناء بحثهم عن عمل لأنها تدعمهم مادياً وهذا لتشجيعهم للبحث عن عمل وهنا يكون دورها الرئيسي فهي تؤثر معنوياً ومادياً.

وبالنسبة للفرضيات التي ذكرناها في المقدمة: إن البطالة هي بصفة عامة عدم توفر العمل للشخص راغب فيه ولديه كذا القدرة للقيام به وللبطالة عدة أسباب وأنواع ذكرناها في الجزء النظري وفي الأخير منحة البطالة عبارة عن إعانة للبطالين تتكفل بهم أثناء البحث عن عمل وتكون هاته المنحة تحت تصرف الحكومة بالتنسيق مع وكالة التشغيل.

النتائج المتوصل إليها:

- منحة البطالة تعكس الطابع الاجتماعي للدولة والتكفل بأنشطة الشباب ومكافحة البطالة
- تعد منحة البطالة من الوسائل المؤقتة لحل مشكلة البطالة إلى حين حصول الشباب على وظائف أو إنشاء مشاريع خاصة.

الخاتمة

-ساهمت المنحة في تخفيف الضغط على الأسر وزيادة دخلها الجمالي خاصة بعد رفع المنحة الى 15000.00 دج بدلا من 13000.00دج.

- تكوين المستفيدين من منحة البطالة الذي لا يملكون مؤهلا علميا، ما قد يمكنهم من الدخول في عالم الشغل ويوفر لهم فرص لم تكن متاحة من قبل.

-تساهم منحة البطالة في حماية الشباب من الوقوع في شبكات الجريمة التي تستغل ظروفهم المعيشية.

-تعد منحة البطالة دعما معنويا وماديا للشباب البطال.

تكس منحة البطالة رغبة الحكومة في علاج مشكلة البطالة وتقليل نسبتها.

-تؤدي منحة البطالة إلى ارتفاع الطلب الاستهلاكي، ما قد يحفز الانتاج وبالتالي زيادة النمو الاقتصادي.

-تعتبر منحة البطالة حافزا للشباب البطال للاندماج في القطاع الرسمي للشغل والابتعاد عن القطاع غير الرسمي خاصة بعد استفادتهم من التأمين الاجتماعي.

التوصيات:

-تمديد الفترة العمرية للمستفيدين من المنحة الى سن 45 سنة على الاكثر.

-ضرورة مرافقة الشباب المستفيد من المنحة إلى تبني مؤسسات صغيرة بعد تأهيلهم وتكوينهم من خلال تدعيمهم ماديا.

قائمة المصادر

والعراجع

قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية كتب:

1. طارق عبد الرؤوف عامر، اسباب وابعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والاسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهاتها، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان 2015
2. ياسر العدوان، كتاب الواقع الاقتصادي والاجتماعي للوحدات التنموية في منطقتي المفرق والبادية الشمالية جامعة اليرموك الاردن 1991.

مذكرات علمية:

3. فاتن علي منصور، البطالة و آثارها على التنمية الاجتماعية, رسالة ماجستير اختصاص السكن و التنمية جامعة تشرين سوريا 2014.
4. قميحة راج، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012 , مذكرة ماجستير , جامعة تيزي وزو عام 2014.
5. عمار بهاليل نجاح، البطالة لدي خريجي الجامعة: اسبابها وآثارها الاجتماعية والاقتصادية، مذكرة ماستر، علم الاجتماع، جامعة قلمة 2018.

مقالات:

6. رحيمي عيسى، قرقاد عادل، العايب نصرالدين, , ظاهرة البطالة مجلة ارتقاء للبحوث و الدراسات الاقتصادية جامعة الطارف سنة 2018 ص 2
7. مقابلة مع مستشار مدير وكالة التشغيل الوادي.

مواقع الكترونية:

8. <https://www.aljazeera.net/encyclopedia016/5/11>
9. <https://www.aljazeera.net/encyclopedia016/5/11>
10. <https://www.aljazeera.net/encyclopedia016/5/11>

مراجع باللغة الأجنبية:

11. jeffrey parker 14_MODELS OF UNEMPLOYMENT , economies misc. 314 course book , 2010 page
12. Niall O'Higgins The challenge of youth Unemployment
Employment and Training Department International Labor Office
Geneva First published 1997



الملاحق

الملحق رقم (01)

خطوات التسجيل بالمنصة الخاصة بمنحة البطالة إلى غاية استخراج الموعد الخاص بكم

1 - التسجيل

2 - معلومات حساب CCP وتاريخ الدفع

3 - طباعة الرقائ

التسجيل

رقم بطاقة طلب العمل

رقم بطاقة طلب العمل

رقم التعريف الوطني / رقم بطاقة التعريف

إرسال

المزيد من الفيديوهات

0:35 / 2:01

YouTube

الملحق رقم (02)

خطوات التسجيل بالمنصة الخاصة بمنحة البطالة إلى غاية استخراج الموعد الخاص بكم

1 - التسجيل

2 - معلومات حساب CCP وتاريخ الدفع

3 - طباعة الرقائ

التسجيل

لقب صاحب الحساب الجاري

اسم صاحب الحساب الجاري

رقم الحساب الجاري

تاريخ المقابلة

إرسال

المزيد من الفيديوهات

1:21 / 2:01

YouTube

الملحق رقم (03)

خطوات التسجيل بالمنصة الخاصة بمنحة البطالة إلى غاية استخراج الموعد الخاص بكم

1 - التسجيل 2 - معلومات حساب CCP وتحديد تاريخ المظلة 3 - طباعة الوثائق

تحديد تاريخ دفع الملف

Nom		اللقب	
Prénom		الاسم	
N° attestation d'inscription ANEM		رقم بطاقة طلب العمل	
Le rendez-vous aura lieu à l'agence	Alem EL HADJAR	المقابلة مبرمجة عند وكالة	الوكالة المحلية الحجار

المزيد من الفيديوهات

معلومات الحساب البريدي الجاري (CCP)

ملاحظة: يتأهل إكمال معلومات حسابكم البريدي الجاري (CCP) بالتحروف التالية و دون أي أخطاء

1:13 / 2:01

الملحق (04)

خطوات التسجيل بالمنصة الخاصة بمنحة البطالة إلى غاية استخراج الموعد الخاص بكم

1 - التسجيل 2 - معلومات حساب CCP وتحديد تاريخ المظلة 3 - طباعة الوثائق

الوثائق

الوثائق المطلوبة :

- شهادة تعهد و إلتزام مستخرجة من المنصة و موقع عليها من طرف المعني .
- وصل الموعد المستخرج من المنصة .
- بطاقة التعريف الوطني .
- هسك بريدي مطلوب .
- شهادة عائلية (المتزوجين) .
- وثيقة تثبت الوضعية إزاء الخدمة الوطنية .
- نسخة من شهادة التعليم العالي أو الشكوين المهني .

طباعة وصال الموعد

طباعة الموعد

المزيد من الفيديوهات

1:37 / 2:01

الملحق (06)

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تعديل وتتميم أحكام المادتين 2 و 7 من المرسوم التنفيذي رقم 70-22 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، كما يأتي :

"المادة 2 :(بدون تغيير حتى) - أن يكون مسجلا الوكالة الوطنية للتشغيل،

- ألا يتوفر على دخل، مهما تكن طبيعته، باستثناء المداخل التي لا يتجاوز مبلغها 13.000 دج الناتجة عن معاشات أو ريع أو منح التقاعد المنقولة.

.....(الباقى بدون تغيير).....".

"المادة 7 :(بدون تغيير حتى) يتقاضاه المستفيد بـ 13.000 دج.

يستفيد المستفيدون من جهاز منحة البطالة من الأداءات العينية بعنوان التأمين عن المرض.

تحدد الحصة المستحقة بعنوان الاشتراك الاجتماعي المقتطعة من منحة البطالة للمستفيدين، التي تقع على عاتق الدولة، بنسبة 7 % من مبلغ هذه المنحة.

.....(الباقى بدون تغيير).....".

المادة 2 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 3 ذي الحجة عام 1443 الموافق 2 يوليو سنة 2022.

أيمن بن عبد الرحمان

حرر بالجزائر في أول ذي الحجة عام 1443 الموافق 30 يونيو سنة 2022.

أيمن بن عبد الرحمان

★

مرسوم تنفيذي رقم 22-254 مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1443 الموافق 2 يوليو سنة 2022، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 70-22 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها.

إن الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 5-112 و 141 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 21-16 المؤرخ في 25 جمادى الأولى عام 1443 الموافق 30 ديسمبر سنة 2021 والمتضمن قانون المالية لسنة 2022، لا سيما المادة 190 منه،