

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بن أحمد. وهران 2

كلية العلوم الاجتماعية

شعبة علم السكان



دور سياسة التشغيل في تقليل من البطالة في الجزائر  
دراسة حول الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات ماستر في علم السكان  
تخصص ديموغرافيا اجتماعية

اشراف:

ابودية ليلي

اعداد الطالبة:

داوي مريم

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
بودية ليلي	أستاذة	المؤطرة
راشدي خضرة	استاذة	رئيسة لجنة
بلعروسي شريفة	أستاذة	مناقشا

السنة الجامعية

2024/2023

## الفهرس

الصفحة	العناوين
	الإهداء
	الشكر والعرفان
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الرموز
	قائمة المراجع
	المقدمة
1	الفصل الأول : البطالة و سياسات التشغيل
3	المبحث الأول :الإطار النظري والمفاهيمي للبطالة
4	المطلب الأول : تعريف البطالة
6	المطلب الثاني :أنواع البطالة
8	المطلب الثالث : أسباب البطالة
10	فرع الأول : قياس معدل البطالة
11	المبحث الثاني : أثار البطالة و آليات مكافحتها
12	المطلب الاول : أثار مترتبة على البطالة
14	المطلب الثاني :دور الدولة في مواجهة مشكلة البطالة
16	المبحث الثالث :الإطار النظري لمفهوم سياسة التشغيل
17	المطلب الأول :تعريف سياسة التشغيل
19	المطلب الثاني :أهداف سياسة التشغيل
21	المطلب الثالث :أنواع و أبعاد سياسة التشغيل

21	الفرع الأول: أنواع سياسة التشغيل
24	الفرع الثاني: العلاقة بين أنواع سياسة التشغيل
25	الفصل الثاني: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC
27	المبحث الأول: تطور البطالة في الجزائر
28	المطلب الأول: تطور البطالة سنة 2009-2019
30	المطلب الثاني: خصائص البطالة في الجزائر 2017-2019
30	الفرع الأول: توزيع البطالين حسب الجنس
32	الفرع الثاني: توزيع البطالين حسب الفئة العمرية
34	الفرع الثالث: توزيع البطالين حسب مستوى التعليمي والجنس
35	الفرع الرابع: بطالة طويلة المدى
37	المبحث الثاني: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC
38	المطلب الأول: ماهية الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
38	الفرع الأول: تعريف الصندوق
38	الفرع الثاني: نشأة الصندوق
38	الفرع الثالث: مهام الصندوق
39	المطلب الثاني: مجالات النشاط المقررة وشروط الاستفادة من الجهاز
39	فرع الأول: مجالات النشاط المقررة
40	فرع الثاني: شروط الاستفادة من الجهاز ومراحل تكوين المشروع
46	المبحث الثالث: كشف معلومات الإحصائية للصندوق الوطني للناامين عن البطالة 2020-2022
47	المطلب الأول: إحصائيات الصندوق
47	الفرع الأول: إحصائيات سنة 2020

48	الفرع الثاني :إحصائيات سنة 2021
50	الفرع الثالث :إحصائيات سنة 2022
53	خاتمة الفصل
58	خاتمة

## مقدمة

تعتبر سياسة التشغيل على كل الإجراءات والسياسات التي تعمل بشكل مباشر للحفاظ على مستوى العمالة الموجود. و على خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن العمل. و على تكييف اليد العاملة حسب الجملة من السياسات التي تدخل ضمن حاجة الاقتصاد.

و هي أيضا مجموعة من البرامج التي تسعى لتحقيق قدر معين من التوظيف مع الحفاظ على مستوى منخفض من البطالة. حيث لا يتأتى تطبيق هاته البرامج إلا بتوفر مرافق عمومية مخصصة للتشغيل.

فالبطالة ظاهرة منتشرة في اغلب المجتمعات الإنسانية في السابق و الحاضر ولا يكاد مجتمع من المجتمعات يخلو منها بشكل أو بآخر. إلا أن النظرة إلى البطالة بوصفها مؤشرا مهما من المؤشرات الدالة على بداية انحدار النظام الاقتصادي. حيث تنتظره العديد من الإشكالات التي تعمل على إضعافه وبالتالي إضعاف المجتمع بأكمله من خلال ظهور مشاكل اقتصادية و اجتماعية و سياسية لا حصر لها. لذا عمد القائمون على الأنظمة السياسية على أخذ إشكالية البطالة ضمن برامجهم و سياستهم. ولأنها تعتبر أيضا مشكلة اجتماعية كبيرة تحتاج إلى دراسة نتائجها و تحليل أثارها وفق منظور المنهج العلمي. لمعرفة حجمها وتحديد أسبابها و أثارها في المجتمع و العمل على تقليص حجم الضرر إلى اقل ما يمكن عن طريق البحث المستمر و بالطرق الناجعة و الملائمة اجتماعيا واقتصاديا وتربويا. من اجل تطويق تلك المشاكل ومعالجتها في مستوياتها الأولى قبل أن تصل إلى مراحل متقدمة والتي يصعب بعدها الخروج من الأزمة بشكل عادي دون خسائر على النظام و مجتمع ككل.

و بالرجوع لسياسة التشغيل فهي كما أسلفنا مرتبطة بعنصر التشغيل أيضا. فالتقليل من البطالة يقابله توفير مناصب عمل جديدة للراغبين و القادرين على العمل. و من هنا يأخذ التشغيل و العمل من موقعه ضمن المواضيع الهامة على

المستوى الدولي و الإقليمي و الداخلي المتعلق بالسياسات العامة التي ينتهجها النظام السياسي .

ولان الدول تختلف في توجهاتها الاقتصادية والسياسية فان هذا ينعكس أيضا على سياستها التشغيلية . فمنها من ينتهج سياسات ايجابية و يحاول إيجاد حلول علمية مدروسة لها . و منها من يعتبر البطالة هي الضريبة التي يدفعها من جراء السياسة الاقتصادية المنتهجة من طرفه . و إنها حالة صحية تمر بها المجتمعات .

و بما ان الجزائر كغيرها من الدول تعاني من معضلة البطالة و إشكالية توفير مناصب عمل فقط أولت سياسة التشغيل اهتماما بالغا و ذلك على اثر ما عرفته على مستويات مرتفعة للبطالة مند منتصف الثمانينات إلى غاية أواخر التسعينات . فالأزمة الاقتصادية التي عاشتها الجزائر خلال هذه الفترة اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات و انخفاض في سعر النفط . مما أدى إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل . و إضافة إلى ما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر و شروعاتها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة . الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات و تسريح آلاف العمال . فارتفعت البطالة و أصبحت تهدد استقرار المجتمع و الدولة . مما استلزم على الجزائر اتخاذ تدابير استثنائية للتخفيف من حدتها و انعكاساتها السلبية . وتمثلت هذه الإجراءات في وضع برامج عديدة لترقية الشغل و إنشاء هياكل متخصصة لتنفيذه والتي تعتمد بالأساس على المرفق العمومي لترقية التشغيل و قد تمثلت هذه المرافق في كل من الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) كمسير لسوق الشغل إما بخصوص أجهزة الدعم إحداث نشاطات فتمثلت في ثلاث مرافق هي : الوكالة الوطنية للدعم و التنمية المقاولاتية (ANADE) و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) و الوكالة الوطنية تسيير القرض المصغر (ANGEM) .

تعتبر الجزائر من الدول التي تعرف بعض الصعوبات في احتواء مشكلة العمل و عدم التكافؤ بين عدد مناصب العمل المتوفرة و الطلب المتزايد من قبل السكان .

خاصة أن أكثر من 61.1% هم من الفئة العمرية (15-59) سنة. أي من هم في سن العمل بناء على التقديرات الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2017. فبرغم من تحسن معدل النمو خلال السنوات الأخيرة وارتفاع احتياطي الصرف الجزائر. وذلك راجع إلى تحسن أسعار البترول إلا أن وثيرة إحداث مناصب الشغل تظل غير كافية لاستيعاب العجز المتراكم في مجال التشغيل. حيث أن عروض العمل لا تساير المعدل المرتفع للنمو الديمغرافي الذي تشهده البلاد خاصة لدى الأفراد البالغين سن العمل. كما تبقى هذه الأخيرة مرشحة للارتفاع خلال السنوات المقبلة بحكم توافد عدد كبير من السكان النشيطين على سوق الشغل نتيجة الخصوبة القوية التي عرفتها فترة الانفجار الديمغرافي 1966-1977.

أظهرت نتائج نسبة الشغل و البطالة في الجزائر حسب الدراسة الميدانية التي قام بها الديوان الوطني للإحصائيات سنة 2019 والتي تعطي صورة واضحة على وضعية سوق العمل في البلاد. إذ اتضح أن نسبة الأشخاص الناشطين اقتصاديا قد انتقل من 41.8% خلال عام 2017 إلى 42.2% سنة 2019. و يقدر عدد العاملين سنة 2019 ب 11.28 مليون شخص منهم 2.062 مليون من النساء العاملات بنسبة 18.3% من إجمالي المواطنين المشتغلين اللذين يبلغ عددهم 12.730 مليون شخص. ما يوافق 20.4% من مجموع العمال. أما عن البطالة فقد عرفت ارتفاعا مستمر خلال فترة التسعينات حيث انتقلت من 19.7% سنة 1990 لتصل إلى 29.2% سنة 1999 و هذا راجع إلى الأزمة الاقتصادية التي مر بها الاقتصاد الجزائري نتيجة انخفاض أسعار النفط وعجز المؤسسات العمومية وعدم قدرتها على إحداث المزيد من مناصب العمل. و في حيث سجلت نسبة البطالة سنة 2023 تراجعاً ملحوظاً حيث قدرت ب 9.8% وهو مؤشر ايجابي و هذا راجع إلى ارتفاع أسعار المحروقات التي انعكست على تمويل التنمية الاقتصادية.

الدراسات السابقة :



أهم الدراسات السابقة التي اطلعنا عليها هي :

- الدراسة الباحث " دحماني محمد ادريوش " أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية بعنوان: إشكالية التشغيل في الجزائر : محاولة تحليل " جامعة تلمسان. 2012-2013".  
-اهداف الدراسة :

✓ محاولة لتحليل إشكالية التشغيل.

✓ أهم العوامل الديموغرافية على تغير في معدلات البطالة.

- الفرضيات :

✓ تتأثر البطالة بالتحويلات العوامل الديموغرافية.

و من بين أهم النتائج التي توصل إليها الباحث :

- ضعف معدلات النمو الاقتصادي مقارنة بحجم إنفاق الحكومي. و كذا استحواذ قطاع التجارة و الخدمات على أكثر من 50% من مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة 2000-2011 .
- النمو الاقتصادي في الجزائر لا يساهم فيخلق مناصب شغل.
- غياب علاقة توازنية مستقرة طويلة الأمد خلال فترة 1990-2010 بين النمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي وحجم العمالة.

- دراسة ل " عيسى ايت عيسى " حول سياسة التشغيل في ظل التحويلات الاقتصادية بالجزائر (انعكاسات وأفاق اقتصادية و اجتماعية ) أطروحة دكتوراه العلوم الاقتصادية و علوم التسيير. جامعة الجزائر 03-

أهداف الدراسة :

الهدف من الدراسة هو إظهار البعد الاقتصادي والاجتماعي لسياسات التشغيل التي اعتمدها الجزائر.

الإشكالية :

- هل ساهمت سياسة التشغيل الكامل التي سعت الدولة إلى انتهاجها في ظل التوجه لانتهاجي عبر الإنفاق الحكومي و توسيع الاستثمار في إحداث بطالة لاحقة بسبب ضعف الرقابة ؟

فرضية البحث :

أجهزة لخلق النشاطات تعتمد على سياسة الإقراض. غير أن هذه الأخيرة  
تعتمد على الضمان الذي تقرضه البنوك.

و من بين أهم النتائج التي توصل إليها الباحث :

- سياسة التشغيل المعتمدة خلال فترة الاستعمار تركت فراغا بعد الاستقلال.
  - فشل سياسة التشغيل المتبناة في ظل التوجه الاشتراكي.
  - تفاقم ظاهرة البطالة في ظل الإصلاحات الهيكلية التي تبنتها الجزائر بعد الانفتاح الاقتصادي.
- مذكرة ماجستير للباحث "شلالي فارس" بعنوان " دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة خلال 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل"
- أهداف الدراسة :
- معرفة دور سياسة التشغيل في إنقاص معدل البطالة.
  - الإشكالية :
  - ماهي السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة مشكل البطالة؟
  - الفرضيات :
  - السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل تقوم أساسا على إنشاء وتمويل أجهزة التشغيل.
  - بإمكان وضع نموذج بالتشغيل وذلك بالاستعانة بطريقة البرمجة الخطية.
- توصل الباحث إلى أن سياسات التشغيل ساهمت بشكل كبير في إنقاص معدلات البطالة و ذلك بسبب إنشاء المكثف لمناصب الشغل خلال مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي.

**أوجه التشابه بين الدراسات السابقة :**

أوجه التشابه :

- محاولة إيجاد حلول لتخفيض من نسبة البطالة في الجزائر.
- تركيز على دور سياسات التشغيل للقضاء على البطالة.
- تشغيل البطالين او مساعدتهم بدعم المادي او قرض من البنوك للتمويلات للمشاريع.

**دور دراستي بالنسبة لهذه الدراسات :**

تحليل الدراسة و إيجاد معلومات حديثة ' الامتيازات الموجودة في السياسات التشغيل لدعم و تمويل البطالين.

و انطلاقا من هذه الدراسات يمكننا ان نطرح التساؤل الرئيسي التالي :

✓ ما هو دور سياسة التشغيل في تقليل من البطالة في الجزائر .

لتحديد الإشكالية بدقة ندرج في إطارها عدة تساؤلات ثانوية نوجزها كالآتي :

- هل ساهمت سياسة التشغيل بالجزائر على تحقيق انخفاض في البطالة.
- ما هي آليات و برامج سياسة التشغيل التي اعتمدها الجزائر للتخفيف من حدة البطالة.
- إلى أي مدى ساهمت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في التقليل من ظاهرة البطالة.

### أهداف الدراسة :

نسعى من خلال دراستنا لموضوع أزمة البطالة و سياسة التشغيل في الجزائر من تحليل مختلف المحطات التي مرت بها الجزائر منذ الاستقلال و إبراز الأسباب الحقيقية التي جعلتها تاخذ البعد المتأزم. و تحليل طبيعتها من ثم الوقوف على سياسات التشغيل الموضوعة خلال هذه المحطات و مدى فعاليتها.

### فرضيات الدراسة :

- الفرضية الرئيسية : ساهمت سياسة التشغيل بالجزائر على تحقيق انخفاض في البطالة.

**الفرضيات الفرعية :** و يندرج تحت الفرضية الرئيسية ثلاث فرضيات فرعية.

وهي :

## الفرضية الفرعية

الأولى :تؤثر سياسة التشغيل في الجزائر إيجابا على تحقيق البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة .

## الفرضية الفرعية

الثانية :تؤثر سياسة التشغيل في الجزائر إيجابا على تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة .

الفرضية الفرعية الثالثة : سياسة التشغيل في الجزائر تعتمد بشكل أساسي على برامج و أجهزة. تقوم على ترقية الشغل المأجور. و روح المقاولاتية من خلال دعم المبادرات الفردية على إنشاء مؤسسات مصغرة. صغيرة و متوسطة.

## أهداف البحث :

- إلقاء الضوء على سياسات التشغيل في الجزائر و دورها في تحقيق الأمن الوظيفي .
  - التعرف على واقع السياسات التشغيل في الجزائر.
  - التركيز على نماذج من آليات التشغيل المعتمدة في الدولة الجزائرية.
  - معرفة أهم الإصلاحات الاقتصادية على مستوى التشغيل في الجزائر .ط
- منهج الدراسة: اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للاجابة على الاشكالية الرئيسية و الاسئلة الفرعية .

صعوبات الدراسة : من الصعوبات التي واجهتنا ما يلي :

- نقص البيانات و المعطيات الإحصائية حول الموضوع.

- نقص المراجع التي تتناول موضوع سياسات التشغيل في الجزائر .





## الفصل الأول :

البطالة و سياسات التشغيل



## تمهيد:

إن مواجهة أزمة البطالة تعتبر من بين أهم التحديات التي يجب رفعها في الظرف الراهن وفي المستقبل ، هذه الظاهرة التي تمس عددا معتبرا من فئات الشعب الجزائري بمختلف شرائحه ، فالبطالة في الجزائر تعد السبب الأول لتفشي ظاهرة الفقر وما ينجز عنها من آفات اجتماعية خطيرة تهدد امن المجتمع فقد أكدت دراسة مشتركة بين الديوان الوطني للإحصاء والبنك العالمي بأن مسألة الفقر في الجزائر ترتبط أولا بالقدرة على الحصول على منصب عمل قبل التركيز على تدهور القدرة الشرائية ، خاصة وأن العاطل عن العمل في الجزائر لا يستفيد من أي تعويض أو حماية اجتماعية كما هو الشأن في بعض البلدان الأخرى.

-تعتبر البطالة ظاهرة شائعة في العالم ، بالأخص في دول العالم الثالث ، فهي مشكلة أثرت على المجتمعات من الناحية النفسية والاجتماعية، و تعود نسبة زيادة البطالة في الدول النامية إلى التباطؤ في وضع البرامج و السياسات، والتي من شأنها أن تحسن النمو الاقتصادي للدولة، وتزيد من فرص العمل التي تحد أو تخفف 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%

المبحث الاول :الإطار النظري  
والمفاهيمي للبطالة

## مطلب الأول: تعريف البطالة:

المفهوم اللغوي: فقد ورد في معجم اللغة العربية أن البطالة مشتقة من بطل ، بمعنى لم يعد صالحا أو أنه فقد، والبطال(الشخص العاطل عن العمل)يعنى أنه فقد حقه وصلاحيته ، في حين أن البطالة في اللغتين الانجليزية والروسية لا تعني أكثر من الانقطاع عن العمل وبالتالي الشخص المتعطل يمر بمرحلة عدم النشاط ممكن أن تعقبها مرحلة نشاط آخر مكثف وفي اللغة الفرنسية كلمة chémage والتي تعني البطالة ، مشتقة من فعل بطل أي تعطل عن العمل لكن فعل chomer يعني أيضا الاستغلال من الشمس بمعنى أن العاطل عن العمل أما بالإنجليزية unemployment وتعني البطالة.

### التعريف الاصطلاحي: تطلق كلمة البطالة إصطلاحا على ثلاثة معاني هي

أ-عدم تناسب فرص العمل مع قوى البشر أو قلة فرص العمل مع المعروضة، مع كثرة الطلب عليها.

ب -عدم إسناد عمل أيا كان نوعه إلى الشخص.

ج -عدم قيام الشخص بعمل ما بناء على رغبته في عدم العمل

ومن ثم يمكن تعريف البطالة على أنها: عدم ممارسة الفرد لأي عمل كان ذهنيا عضليا أو غير ذلك من الاعمال، وسواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية، إرادية أو غير إرادية.

-هناك شرطين أساسيين يجتمعان معا لتعريف العاطل عن العمل وهما:

• أن يكون الشخص قادرا على العمل.

• أن يبحث عن فرصة للعمل.

وتأسيسا على ذلك يجمع الاقتصاديون والخبراء -حسب ما أوصت به منظمة العمل الدولية

على تعريف العاطل بأنه كل قادر على العمل، وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى

الاجر السائد، ولكن دون جدوى. وينطبق هذا التعريف على الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، وعلى العاطلين الذين سبق لهم العمل واضطروا لتركه لاي سبب من الاسباب.

**تعريف هيئة 1 مم المتحدة (ON4)** حسب هيئة الامم المتحدة، يكون في بطالة، كل شخص بلغ سن محددة ولا يقوم بأي عمل، لا مأجور ولاحر، رغم أنه متاح للعمل وبيذل جهدا في البحث عنه .

- **تعريف المكتب الدولي للعمل (BIT)** تتكون فئة البطالين من كل الاشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:

- **بدون عمل:** أي الذين لا يعملون مقابل أجر .
- **متاح للعمل:** أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا.
- **يبحث عن العمل:** أي الذين أخذوا خطوات معينة للبحث على عمل مأجور.

5- **تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء (ONS)** يعتبر الشخص بطالا إذا

توفرت فيه الخصائص التالية:

- ألا يملك عملا عند إجراء التحقيق الاحصائي، ونشير إلى الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
- أن يكون على استعداد تام للعمل وأن يكون مؤهلا لذلك
- أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراء اتاللازمة للعثور على منصب شغل لكنه لا يستطيع العثور عليه
- أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 15 سنة و 64 سنة

## 6- تعريف الإسلامى للبطالة : حين دعا الاسلام إلى العمل وحث عليه، نهى عن البطالة

وهي قعود الرجل فارغا عن العمل، لان البطالة تؤدي إلى فساد المجتمع واضطرابه، فعندما يتعطل عدد كبير عن العمل فقد ضاعت جهودا كبيرة على الامة .

1ONU, Rapport mondiale sur le développement humain, De Bueck, université, Bruxelles, 2000, P277.

2. ONS office National des statistiques. Emploi et Travail.

- 3البطالة-العمالة-العمارة من منظور الاقتصاد الاسلامي -المجلد 1 ص 12 جامع الكتب الإسلامية.

### مطلب الثانى :أنواع البطالة:

لقد تجاوز مفهوم البطالة إلى مستويات أوسع وأكثر شمولية بحيث تم تصنيف أنواع عديدة من البطالة وهي تصنفكالتالي:

● البطالة العادية:وتسمى أيضا بالبطالة قصيرة المدى ويحدث هذا النوع من البطالة عندما لا تعمل أسواق العمل بكفاءة. حتى إن توافرت الوظائف بقدر كبير مثل هذه البطالة تشمل العمال الذين تركوا وظائفهم ولم يحصلوا على وظائف جديدة. كما تشمل أشخاصا آخرين مثل صغار السن والنساء اللواتي كان يعملن في منازلهم ولم تكن لهن وظائف ولكن بدأت البحث عنها الآن. (الموسوعة العربية العالمية، 1999، صفحة 459)

● البطالة الهيكلية: وتسمى أيضا بالتقنية وهي ذلك النوع من التعطل في القوة العاملة نتيجة لتغيير الهيكل الاقتصادي أو بمعنى أدق تغيير الهيكل الإنتاجي، كالتغيير في هيكل الطلب على المنتجات أو تغيير الفن الإنتاجي أو انتقال الصناعات للتوطن في أماكن أخرى. (خالد الزواوي، 2004، صفحة20)

● البطالة الإرادية:وتسمى ب الاختيارية أيضا،وهي الحالة التي ينسحب فيها الشخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة فهي تشير إلى وجود أفراد قادرين على العمل ولا يرغبون فيه عندالأجور السائدة رغم وجود وظائف لهم مثل الأغنياء العاطلون، بعض الفقراء المتسولون والأفراد الذين تركوا وظائف

كانوا يحصلون على أجور عالية فيما لا يرغبون في الالتحاق بوظائف مماثلة بأجور أقل. لتعودهم على الأجور المرتفعة. (محمد فوزي، 2004)

● **البطالة الاحتكاكية:** تشير البطالة الاحتكاكية إلى وجود أفراد قادرين على العمل و يبحثون عن وظيفة مناسبة لأول مرة أو يبحثون عن وظيفة أفضل من سابقتها في الوقت التي توجد فيه وظائف تناسب خبراتهم و أعمالهم ومهارتهم إلا أنهم لم يلتحقوا بسبب عدم معرفتهم بهذه الوظائف أو بأماكن وجودها. (عبد الوهاب نجا، 2005، صفحة17)

● **البطالة الإجبارية:** ويقصد بها الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل قسري أي من غير إرادته أو اختياره، وهي تحدث عن طريق تسريح العمال بشكل قسري رغم أن العامل راغب في العمل محمد ياسر الخواجة (2011، صفحة 17)

● **البطالة المقنعة:** و تتمثل في عمالة فائضة في مكان العمل تتدنى إنتاجيتها إلى الصفر، و يساعد على الاستغناء عنها على تحسين ظروف العمل و إنتاجيته. (أسامة السيد عبد السميع، 2007 صفحة16)

● **البطالة الموسمية:** و يقصد بها وجود فائض في العمالة عاطل عن العمل في مواسم محددة، و يصيب هذا النوع من البطالة القطاع الزراعي خاصة، و ذلك لأن طبيعة النشاط الزراعي موسمية فتطول الفترة الزمنية بين زراعة المحاصيل وجمعها، فإن اليد العاملة بين هاتين الفترتين تكون في حالة بطالة، و تثير هذه المشكلة نوعا آخر من المشكلات، و هي ضغط العمال الزراعيين المتعطلين على قطاعات الاقتصاد الأخرى في فترة التعطل وكثيرا ما يعم الزحف على المدن بحثا عن العمل فينتج عن ذلك خلق مشكلات جديدة . (فكري أحمد نعمان، 1985، صفحة114)

● **بطالة طويلة المدى:** التوقف عن العمل أو عدم التمكن من الحصول على فرصة عمل لفترة تمتد لعام أو أكثر (أسامة السيد عبد السميع، 2007، صفحة17)

● **بطالة المتعلمين:** وجود فائض في القوى البشرية المتعلمة من خريجي المدارس والجامعات عما يتطلبه سوق العمل ويقوم فعلا بامتصاصه. (أسامة السيد عبد السميع، 2007، صفحة17)

- **بطالة كبار السن:** وهم الذين ما زالوا يتمتعون بالمقدرة الطبيعية على المشاركة في العمل الدائم أو المؤقت إذا أتيحت لهم الفرصة لذلك. (أسامة السيد عبد السميع، 2007، صفحة 17)

### مطلب الثالث: أسباب البطالة:

مشكلة البطالة هي إحدى المشكلات التي يتزايد أسبابها، ويعود هذا بازديادها ونموها وترجع هذه الأسباب إلى العديد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والسكانية والتكنولوجية والتنظيمية. وفيما يلي محاولة رصد هذه الأسباب والتي تنقسم إلى قسمين كالتالي :

#### الأسباب المباشرة:

- الزيادة السكانية، بحيث أن زيادة عدد السكان سنويا بسبب ضغطا على موارد الدول، ومن ثم فقد لا تتناسب فرص العمل المتاحة مع تلك الأعداد المتزايدة .
- انتشار ظاهرة الفساد الإداري والواسطة (الرشوة) والمحسوبية في تشغيل الباحثين عن العمل.
- ضعف معدلات النمو الامتصاصية للعمالة في قطاعات النمو وعدم عدالة توزيع الفرصة الثروة .
- عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين، فأعداد الخريجين من الجامعات والمعاهد التعليمية المختلفة تتزايد سنويا، ومع ذلك يعجز سوق العمل عن استيعابهم.
- الاتجاه نحو تقليص الوظائف الحكومية نتيجة تطبيق برامج الخصخصة والإصلاح الاقتصادي. (إسلام عبد الله، 2016، صفحة 29)
- قلة بناء المصانع ودور العمل.

## الأسباب الغير المباشرة: بحيث تبين أن منها أسباب شخصية إرادية وأخرى غير إرادية

### وتكمن فيما يلي :أسباب شخصية إرادية:

- رغبة بعض الشباب في الالتحاق في عمل معين على الرغم من عدم توافره وتوافر غيره.
- نفور بعض الشباب من امتهان الحرف اليدوية.
- رغبة بعض الشباب في عدم العمل أصلا مفضلين حياة الترف على الجد والتعب, حيث أن هؤلاء الشباب وإن كانوا من أسر ثرية إلا أنهم يصبحون عالية على المجتمع مستهلكين غير منتجين لأنهم عاطلين.
- تفضيل البعض عدم العمل والجد فيه من أجل والحصول على مال بطريقة سهلة ولو غير مشروعة كالتسول والسرقه ... الخ.
- تعاطي المخدرات والمسكرات تعد طريقا ممهدا للبطالة. (أسامة السيد عبد السميع، 2007، الصفحات 31-32).

### أسباب لا إرادية :

- عدم توجيه الشخص المناسب ووضعه في مكان العمل المناسب.
- عدم تكافئ الفرص بين الخريجين عند التعيين .
- عدم التناسب بين الأجر والعمل في بعض الأحيان.
- ثبات الأجور وعدم تغيرها.



## -قياس معدل البطالة :

وهناك مقياسين للبطالة الرسمي والعلمي:

المقياس الرسمي: ويعرف معدل البطالة كنسبة عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة (عبد الوهاب نجا، 2005، صفحة 3)،  
أي أن :

- معدل البطالة = { عدد العاطلين عن العمل / إجمالي القوة العاملة (الفئة النشطة) \* 100 }

الفئة النشطة تتكون من الأفراد الذين هم في سن العمل القادرين والراغبين فيه كانوا يعملون أو لا يعملون، وتحسب كما يلي: { الفئة النشطة = العاملون + العاطلون }

- يقصد بالعاملين كل من يشتغل عملاً بدوام كامل أو جزئي

- أما العاطلون فهم الأفراد القادرين على العمل والباحثين عنه ولا يجدونه. (يوسف علي،

(2011)

المقياس العلمي للبطالة: بواسطة هذا المقياس يتحقق مستوى التشغيل الكامل في المجتمع

عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلاً للناتج المحتمل وبالتالي يكون معدل البطالة

طبيعياً، أما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل فيكون معدل البطالة

الفعلي أكبر من معدلها الطبيعي، مما يدل أن المجتمع يعاني من البطالة الناتجة، إما بسبب

عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل، أو بسبب الاستخدام الأمثل لها

- الناتج المحتمل = قوة العمل \* الإنتاجية المتوسطة المحتملة .
- الإنتاجية المتوسطة المحتملة: هي أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع.
- الناتج الفعلي = قوة العمل \* الإنتاجية المتوسطة الفعلية. (عبد الوهاب نجا، 2005، الصفحات 14-15)

**المبحث الثاني: آثار البطالة واليات**

**مكافحتها**

## مطلب الاول :الآثار المترتبة على البطالة:

وتتمثل في:

### الآثار النفسية:

- البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيء لدى العاطل على العمل وتخلق لديه جوا نفسيا مضطربا
- البطالة تؤدي إلى قتل الطموح والنبوغ وظهور الإحباط النفسي لدى الدارسين وطلاب الجامعيين. لأن طالب العلم المتفوق يلتحق في كل مرحلة من مراحل التعليم بدءا من التعليم الأساسي والثانوي والجامعة ليجد نفسه في الأخير واقفا في طابور العاطلين مما يؤدي ذلك إلى عدم وجود كوادر علمية متميزة في جميع التخصصات.(أسامة السيد عبد السميع، 2007، صفحة47)

### الآثار الخلقية :

- تؤدي البطالة إلى الانحراف الخلقى وعدم قيام العاطل بالسلوك القويم طبقا للتعاليم الدينية، فهو في سبيل الحصول على القوت من الممكن أن يتسول أو يسرق أو يقوم بعملية نصب أو رشوة ... الخ (أسامة السيد عبد السميع، 2007، صفحة48).

### الآثار الاجتماعية:

- انتشار العنوسة نظرا لعدم إنشاء أسر جديدة.
- تأخير من الزواج مما يؤثر على إشباع الحاجات الأساسية .
- تعطي البطالة الشباب فرصة للتفكير في مزاولة الإجرام بكافة أنواعه كالعنف والتطرف والسرقة والنصب والاحتياالاتجار بالمخدرات... الخ .
- تدفع البطالة الأفراد إلى الهجرة إلى بلد آخر بحثا عن العمل تاركين أسرهم في نظرهم هو الحل الأمثل لتحقيق طموحهم على الرغم من المشاكل التي تحملها هذه الفكرة.

- البطالة تؤدي إلى قضاء الشخص العاطل لمعظم وقته بالجلوس في المقاهي والوقوف على الشارع مما ينتج لديه وقت فراغ لا يعرف أين يقضيه فيرتكب الحماقات ولا يعطي الطريق حقه. (أسامة السيد عبد السميع، 2007).

### الآثار الاقتصادية:

- يمثل الشخص العاطل عبئا على أسرته وعلى مجتمعه وعلى الدولة في ان واحد، كونه يعد مستهلكا للموارد بجميع أنواعها من غذاء ملابس ومواصلات ودواء وإسكان وتعليم بالمجان.
- ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع، لأن الرواج لدى مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى أفراد والإنتاج مرتبط بالعمل والعكس صحيح. ظهور الكساد في المبيعات للسلع محل الأسواق، لأن هذه السلع تحتاج إلى نقود، والعمل بعد وسيلة من أهم الوسائل للحصول على النقود والعاطل لا يملك هذا.
- تؤدي البطالة إلى التضخم في الأسعار بسبب قلة المعروض من المنتجات لدى هذه الدولة مع كثرة الطلب عليها فيؤدي ذلك إلى ارتفاع الأسعار. أسامة السيد عبد السميع، 2007، الصفحات 53. 54.

### الآثار السياسية:

- من الممكن أن تؤدي البطالة إلى التطرف والإرهاب
- من الممكن كذلك أن تؤدي إلى ارتكاب التجسس ضد بلده لحساب دولة العدو.
- تؤدي البطالة إلى الهجرة الداخلية من منطقة إلى أخرى داخل الدولة الواحدة للبحث عن العمل. (أسامة السيد عبد السميع، 2007، الصفحات 55-56-57).

## مطلب الثاني: دور الدولة في مواجهة مشكلة البطالة:

من أهم الأدوار التي يجب على الدولة القيام بها لمواجهة والتغلب على مشكلة البطالة ما

يلي:

- ضرورة العمل على زيادة الدخل بين أفراد المجتمع .
- العمل على خفض معدلات الزيادة السكانية .
- إيجاد فرص عمل جديدة للشباب
- زيادة برامج التدريب التحويلي والمهني في مجالات الأعمال الحرة والأعمال الحرفية.
- ضرورة قيام الدولة بإعادة النظر في السياسة التعليمية.
- توازن الدولة بين نسب الخريجين وبين الاحتياجات الحقيقية منهم وأن تحول الفائض إلى مجالات أخرى بعد أن يتم تدريبهم على المهن الجديدة .
- أن تقوم الدولة على تشجيعهم على العمل في القطاعات الأخرى غير الحكومية مع توفير الحماية اللازمة لهم ومع توفير الخدمات اللازمة من تأمينات ومعاشات ورعاية صحية لهم ولأسرهم .
- تيسير الاقتراض أمام الشباب سواء من الدولة أو من البنوك وأن تكون مسيرة وبنسبة فائدة قليلة .
- الاهتمام بالأنشطة الثقافية والدينية في مراكز الشباب خاصة وفي الهيئات الشبابية عامة حتى تحمي الشباب من الأفكار والاتجاهات المتطرفة .
- توجيه جزء كبير من الاستثمارات إلى مشروعات كثيرة تأخذ كثيرا من العمالة .
- تنمية المشروعات الصغيرة .
- دعم المشروعات الاستراتيجية والمشروعات الصغيرة في مجال إنتاج الملابس وتجهيز الأغذية.
- توسيع نطاق عمل المرأة وتنويعها وعدم حصرها في مهن مهددة.
- تشجيع قيام المشروعات والصناعات الصغيرة والمتوسطة وفتح أسواق لمنتجاتها لخلق فرص عمل حقيقية دائمة.

- التوسع في إنشاء المدن والمناطق الصناعية الجديدة لجذب الاستثمارات إليه وتوفير الاستقرار لأبنائه.  
(طارق عبد الرؤوف 2015، الصفحات 36-37).

المبحث الثالث: الإطار النظري لمفهوم  
سياسة التشغيل

## المبحث الثالث: الإطار النظري لمفهوم سياسة التشغيل:

تمهيد: تتكون ساسة التشغيل من كلمتي "سياسة " والتي يعنى مجموعة من " الاجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية او "التشغيل" الذي يعنى كافة عمليات التأثير التي يحدثها الانسان من نشاط فكري أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.

### المطلب الاول: تعريف سياسة التشغيل:

سياسة التشغيل هي مجموعة من التدخلات العمومية في سوق العمل، تهدف إلى تحسين أدائه والحد من الاختلالات التي قد تظهر فيه.

- وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) ، سياسة التشغيل :

في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات انتاج."

وتشكل سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات النوعية والتي موضوعها سوق الشغل، وتؤثر هذه الإجراءات على جهة الطلب والجزء الآخر على جهة العرض، كما يمكن التأثير على الجهتين معا.

وتعرف أيضا بأنها هي مجموعة من الخطوات والمناهج والاجراءات المتخذة من قبل السلطة العمومية في معالجة موضوع التشغيل والتقليل من حدة البطالة مثل سياسة ما قبل التشغيل المنتهجة، تشغيل الشباب، سياسة العمل بالتعاقد.

عرفها المكتب الدولي للعمل (BIT) على أنها "رؤية وإطار متفقا عليه أو متناسق يربط جميع التدخلات في جانب الشغل مع جميع أطراف أصحاب المصلحة، وبالتالي فإنه يشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الابعاد والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية المحددة للشغل في بلد معين.



---

1- Bureau international du Travail, Les politiques NATION DE  
L'Emploi les un guide pour organisations de travailleurs, Genève :  
BIT, 2017 p01.

### التعريف الإجرائي لسياسة التشغيل:

أما بالنسبة للتعريف الإجرائي لسياسات التشغيل: مجموعة الإجراءات للتدابير المدروسة التي تضعها الحكومة عن طريق القواعد والأجهزة والقوانين الذي يكسبها الطابع التنفيذي وذلك بهدف المحافظة على سوق العمل (الطلب + العرض)، وتوفير فرص العمل للقوى العاملة والراغبة فيه للحد من البطالة، حيث يعد المورد البشري هدف وأساس التنمية الشاملة والمستدامة.

سياسة التشغيل هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى سياسات الاقتصاد السياسات القطاعية التعليمية، الصحية، الفلاحية وسوق العمل التي تندمج ضمن كل سياسات الاقتصاد الكلي، ويكون الهدف هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات النهوض بالتشغيل وتحقيقه بشكل كامل.

## المطلب الثاني: أهداف سياسة التشغيل:

تهدف سياسات التشغيل عموماً إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:

- توفير فرص العمل، هذه العملية تخضع للتخطيط من أجل تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة.
- تكوين وإعداد القوى العاملة، أي تنمية مهارتها وقدراتها، مع تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية.
- خلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة ويرفع من مستوى معيشتهم.
- زيادة الحجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب.
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل.
- تستهدف سياسة التشغيل التخفيف من حدة أزمة البطالة والتخفيف من أثارها السلبية بقدر الامكان.

### وفي الجزائر تستهدف السياسة الأهداف التفصيلية التالية:

- مكافحة البطالة.
- تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لا سيما في التخصصات الغير المتوفرة في السوق.
- توفير منحة نقدية تعين العاطلين عن العمل.

- امتصاص احتجاج فئات عريضة من الشعب وهي طبعا الشباب وأكبر مشاكلهم هي البطالة.
- تنمية ثقافة المقاول.
- تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل.
- تحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل.
- تدعيم الاستثمار المولد للمناصب الشغل
- ترقية التكوين التأهيلي بغرض تسيير الاندماج في عالم الشغل.
- ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات .
- تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل.
- ترقية تشغيل الشباب.
- أما بالنسبة لأرباب العمل تساعد على الحصول على العمالة 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...
- لذلك يجب أن يقتصر تحليل "سياسات التشغيل" على تحليل التدخلات العامة المتعلقة بسوق العمل فقط ولكن دون السعي لتقليص الهدف من هذه التدخلات في مكافحة البطالة.

2– Patrick cotelette, Les politiques de L'emploi, Disponible sur le lien suivant <http://les.ens-lyon.fr/articles/les-politiques-de-l-emploi-47267>.

### المطلب الثالث: أنواع وأبعاد سياسات التشغيل:

#### الفرع الأول: أنواع سياسات التشغيل:

لسياسات التشغيل تقسيمات مختلفة، لكن الشائع منها نوعان وهما:

- سياسة تشجيع عمليات التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الايجابية).
- سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة (سياسة التشغيل السلبية)

#### أولاً: سياسة تشجيع عمليات التشغيل (سياسة التشغيل النشطة او الإيجابية).

وفي كل الاجراءات والسياسات التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تدخل ضمن حاجة الاقتصاد.

ووفقا لهذه السياسة فقد أحصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) جملة من

الإجراءات أو الفئات التي تدرج ضمنها:

- المصالح العمومية للتشغيل
- التكوين المهني.
- التناوب على الوظائف وتقسيم العمل.
- حوافز العمل.
- التشغيل المحمي وإعادة التأهيل.

- خلق فرص عمل مباشرة.
- إعانات تطلق لخلق المؤسسات.

---

- 1 عبد الرزاق جباري - آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر ، مذكرة

لنيل شهادة ماجستير في الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة .جامعة: فرحات عباس 2

سطيف 1، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير(2024-2015 43-44).

**ثانياً: سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة (سياسة التشغيل السلبية):**

تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، والتخفيف من الآثار التي تولدها الاختلالات سوق العمل من خلال توفير الاعانة الاجتماعية، أو محاولة الحد من الفئة النشطة، وقد أحصيت (OCDE) مختلف الاجراءات الواردة في هذا التصنيف والتي تتمثل في إجراءين هما منح تعويضات البطالة والتقاعد المسبق.

---

1- عبد الزراق جباري.(المرجع الذكر سابقا) من 44.

### فرع الثاني : العلاقة بين أنواع سياسات التشغيل

بصفة عامة تعتبر تدابير دعم الدخل والتقليل من إمدادات العمالة سياسات سلبية، بينما تعتبر البرامج الرامية إلى تشجيع الخلق المباشر للوظائف وتعزيز الاستخدام أو تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل إيجابية، غير أنه يصعب أحيانا التمييز والفصل بين السياسات الإيجابية والسلبية للتشغيل، بسبب الاتجاه الجديد الذي يتطلب ممن يحصلون على إعانة اجتماعية أن يكونوا مشاركين في برامج الاستخدام حتى يحصلوا على الإعانات المقررة، وقد أصبحت هذه الإعانات أقل سخاء مما كانت عليه ومشروطة بتقديم ما يثبت السعي للحصول على عمل والاستعداد للمشاركة في البرامج الإيجابية ومن شأن ذلك تحويل الإعانات التي كانت تعتبر سلبية إلى تدابير إيجابية، ومن جهة أخرى فإن سياسات مثل الأشغال العامة كثيرا ما تقلل من احتمالات العثور على عمل منتظم مما يجعلهم يعتمدون على نظام الضمان الاجتماعي ويحولهم بذلك إلى سلبيين، وكمثال آخر على هذا التداخل نجد من بين وسائل السياسات النشطة للتشغيل اعتماد عمليات التكوين لليد العاملة من أجل ضمان حظوظ أوفر لتشغيل هذه الأخيرة وملائمة العرض وفق طلب المؤسسات، لكن في نفس الوقت تعد سياسة التكوين النشطة المعتمدة في هذا الباب تلعب دورا آخر، كونها تمتص جزءا من عرض العمالة في سوق العمل لتصبح بذلك عبارة عن سياسة تراجع عن عمليات التشغيل، ونفس الشيء بالنسبة لبعض سياسات التراجع عن عمليات التشغيل كما هو الحال بالنسبة لمنحة البطالة التي تعمل على استقرار سوق العمل بشكل أساسي لكن في نفس

الوقت تعتبر كإعانة للبطالة تساعد في مصاريف البحث عن عمل يلائمه ويوافق قدراته  
العملية.

## الفصل الثاني :

الصندوق الوطني للتأمين عن  
البطالة CNAC



## تمهيد

تعتبر آفة البطالة من بين التحديات التي تواجه الكثير من الدول النامية والمتطورة على حد سواء نظرا لما تسببه من اضطرابات على جميع الأصعدة السياسية والاجتماعية والاقتصادية. ولا تزال البطالة من أبرز المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي تعاني منها الجزائر حيث شهد الاقتصاد الجزائري معدلات بطالة مرتفعة على مر العقود الثلاثة الماضية تراوح معدلها من 8.7 % إلى 29.99 %

**المبحث اول :تطور البطالة في  
الجزائر**

## المطلب الأول: تطور معدل البطالة

تمهيد :

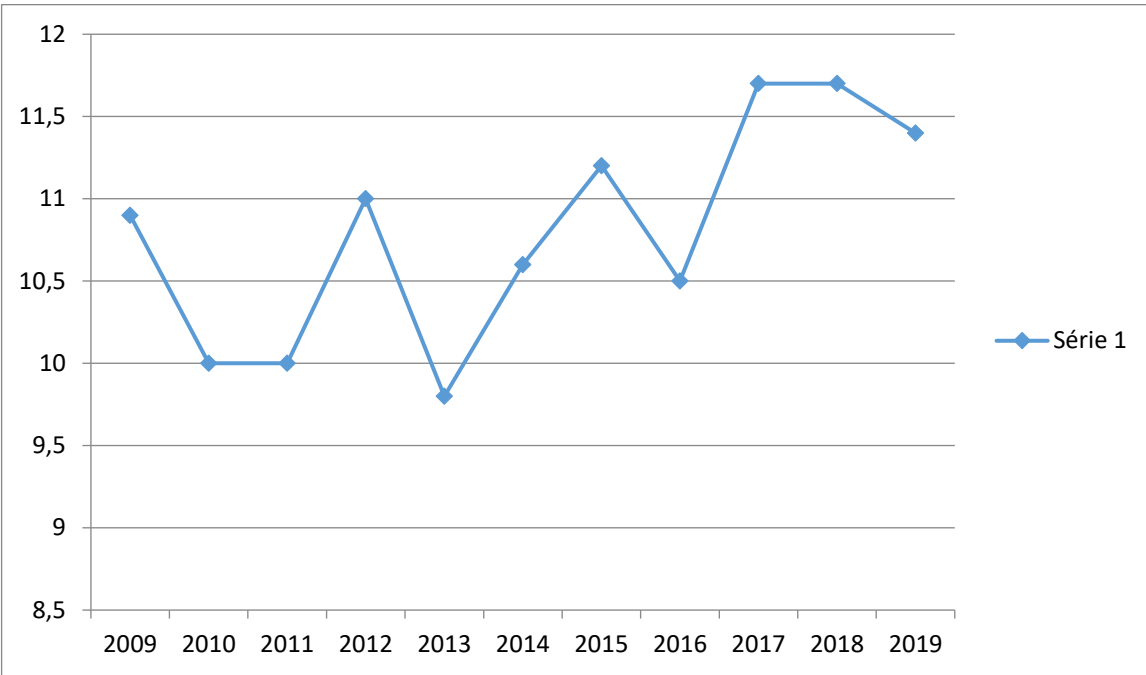
تعتبر آفة البطالة من بين التحديات التي تواجه الكثير من الدول النامية والمتطورة على حد سواء نظرا لما تسببه من اضطرابات على جميع الأصعدة السياسية والاجتماعية والاقتصادية. ولا تزال البطالة من ابرز المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي تعاني منها الجزائر حيث شهد الاقتصاد الجزائري معدلات بطالة مرتفعة على مر العقود الثلاثة الماضية تراوح معدلها من 8.7% إلى 29.99%

الجدول رقم 1: تطور معدل البطالة خلال فترة (2009- 2019):

السنوات	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
المعدل	10.2	10.0	10.0	11.0	9.8	10.6	11.2	10.5	11.7	11.7	11.4

Données statistique, ONS, N879 ; (2009-2019) ; enquête emplois auprès des ménages.

الشكل رقم 1: تطور معدل البطالة خلال (2009-2019):



المصدر: من إعداد الطلبة حسب معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

يتبين لنا من خلال المعطيات التالية إن المعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2009-2019 شهدت تذبذبا كبيرا نتيجة التقلبات الكبيرة في أسعار النفط وكذا للأوضاع السياسية والاقتصادية المتدهورة التي عانتها الجزائر. إذ أصبح معدل البطالة السائد في الجزائر من أعلى مستويات البطالة في العالم.

بحيث انخفضت نسبتها من 10.2 % سنة 2009 إلى 10 % سنتي 2010 و 2011 أي بانخفاض قدر ب 0.2 نقطة. لتعاود نموها سنة 2012 ب 1 نقطة. حيث بلغت نسبتها 11 % على مستوى الوطني. أما السكان البطالين حسب مكتب الدولي للعمل فقد قدر بحوالي 1253000 شخص من نفس السنة (2012). لتتخف سنة 2013 بمقدار 9.8 % وهذا راجع غالبا إلى مساهمة القطاعات وخاصة البناء والأشغال العمومية في امتصاص عدد كبير من اليد العاملة. كما أن الحكومة الجزائرية ترى نجاح سياستها

التشغيلية وترى أثرها في تقليص معدل البطالة. أما بالنسبة لسنتي 2014 و2015 فقد سجلنا ارتفاعا ملحوظا حيث انتقلت من 10.6 % سنة 2014 الى 11.2 % سنة 2015 ونعتقد هذا نتيجة لتراجع الاقتصاد الجزائري. وفي 2016 بلغت 10.5 % على مستوى الوطني. أي تراجعت ب 0.7 نقطة مقارنة ب سنة 2015.

اما في فترة (2017-2019) عرفنا نموا متزايدا بحيث سنة 2018 قد بلغ حجم البطالين حسب الديوان الوطني للإحصائيات 1462000 شخصا وقدرت بذلك نسبة البطالة 11.7 % على مستوى الوطني. أي نفس المستوى الذي بلغه خلال سبتمبر 2017 11.7 % أما في سنة 2019 فقدرت نسبة البطالة ب 11.4 % ووطنيا مع انخفاض قدره 0.3 نقطة مقارنة بسنة 2018 وهذه النتيجة ايجابية المسجلة في مجال توفير مناصب عمل وتحسن الوضع الاقتصادي في البلاد.

### مطلب الثاني: خصائص البطالة في الجزائر:

- واقع البطالين وتوزيعهم: تحظى ظاهرة البطالة اهتمام كبير. وان تحديد شدة هذه المشكلة يتطلب تمييز وتوزيع السكان الذين لهم علاقة بالبطالة على أساس عدد من التصنيفات. أهمها:
  - الجنس.
  - توزيع البطالين حسب فئات الأعمار (بطالة خاصة بالشباب).
  - الجنس والمستوى التعليمي.
  - بطالة طويلة الأمد (توزيع العاطل حسب مدة البحث عن العمل).

والهدف من توزيع البطالين حسب هذه التصنيفات هو معرفة خصائص البطالة في الجزائر خلال الفترة (2009-2019).

#### 1- توزيع البطالين حسب الجنس:

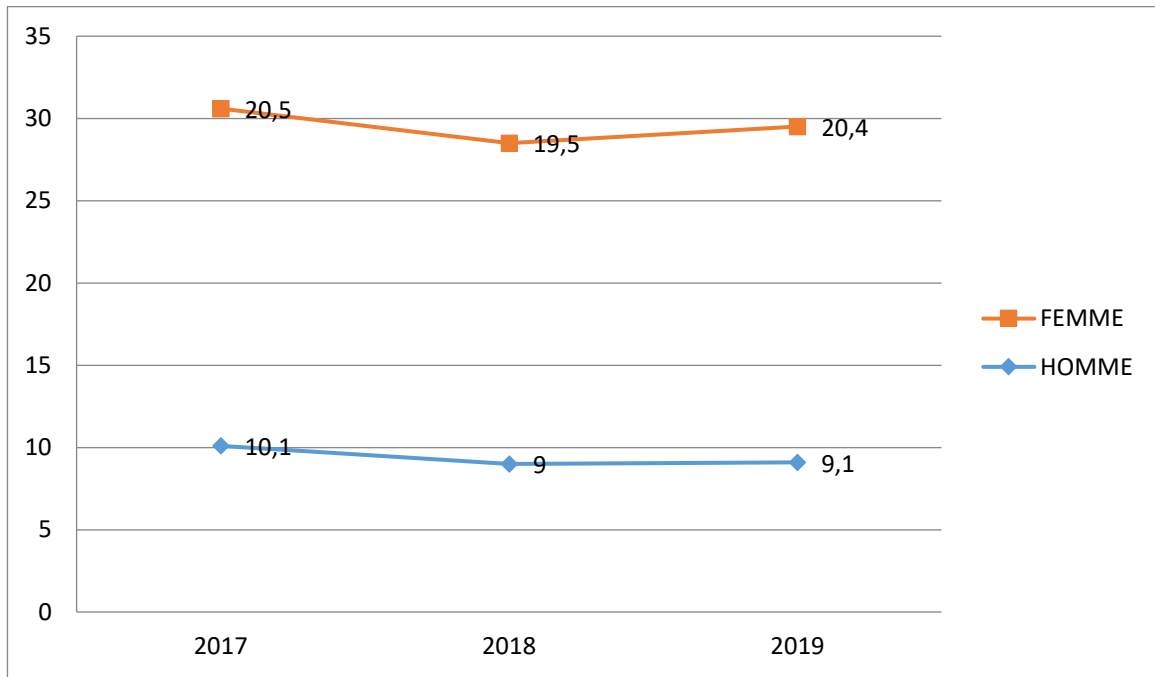
جدول رقم 2: توزيع معدل البطالة حسب الجنس خلال الفترة 2017-2019:

الجنس		السنوات
إناث	ذكور	
20.5	10.1	2017

19.5	9.0	2018
20.4	9.1	2019

Donnée statistique. ONS ; N°897 ;(2017-2019) ; enquête emplois auprès des ménage.

الشكل رقم 2: تطور معدل البطالة حسب الجنس خلال الفترة 2017-2019:



المصدر: من إعداد الطالبة حسب معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

- خلال افريل 2017 بلغ إجمالي عدد الناشطين اقتصاديا حسب تعريف المكتب الدولي للعمل 12277000 شخصا على مستوى الوطني. بينما قدر حجم الفئة النسوية الناشطة 2524000 شخصا وهو ما يمثل 20.5% من إجمالي السكان الناشطين. وقدرت نسبة الذكور ب 10.1 % وخلال سنة 2018 بلغ حجم فئة البطالين حسب تعريف مكتب الدولي للعمل 1378000 مع نسبة البطالة قدرت ب 11.1% على مستوى الوطني. مسجلة بذلك انخفاضا قدر ب 0.6 نقطة مقارنة بسنة 2017. حيث توزع 9.0% لدى الذكور و19.5% لدى الإناث.

أما سنة 2019 قدر حجم السكان الناشطين اقتصاديا حسب تعريف المكتب الدولي ب 12730000 شخصا على مستوى الوطني. بزيادة بلغت 267000 شخصا مقارنة ب 2018. وبلغ عدد النساء الناشطات اقتصاديا 2591000 وهو ما يمثل 20.4% من إجمالي سكان الناشطين.

من خلال تفحصنا لهذه الإحصائيات المبينة في الجدول والشكل المذكور أعلاه. نلاحظ أن نسبة البطالة لدى الذكور منخفضة بقدر كبير مقارنة بالإناث. بحيث يتضح لنا أن معدلات البطالة لدى الإناث خلال هذه الفترة شهدت نمو متزايد خاصة في السنوات الأخيرة. ويرجع هذا الارتفاع

خاصة عند الإناث إلى عدة أسباب نذكر منها:

-التوسع في تعليم الإناث.

-تحيز المرأة نحو العمل.

-انخفاض فرص العمل المتاحة أمام الإناث.

## 2-توزيع البطالة حسب الفئة العمرية:

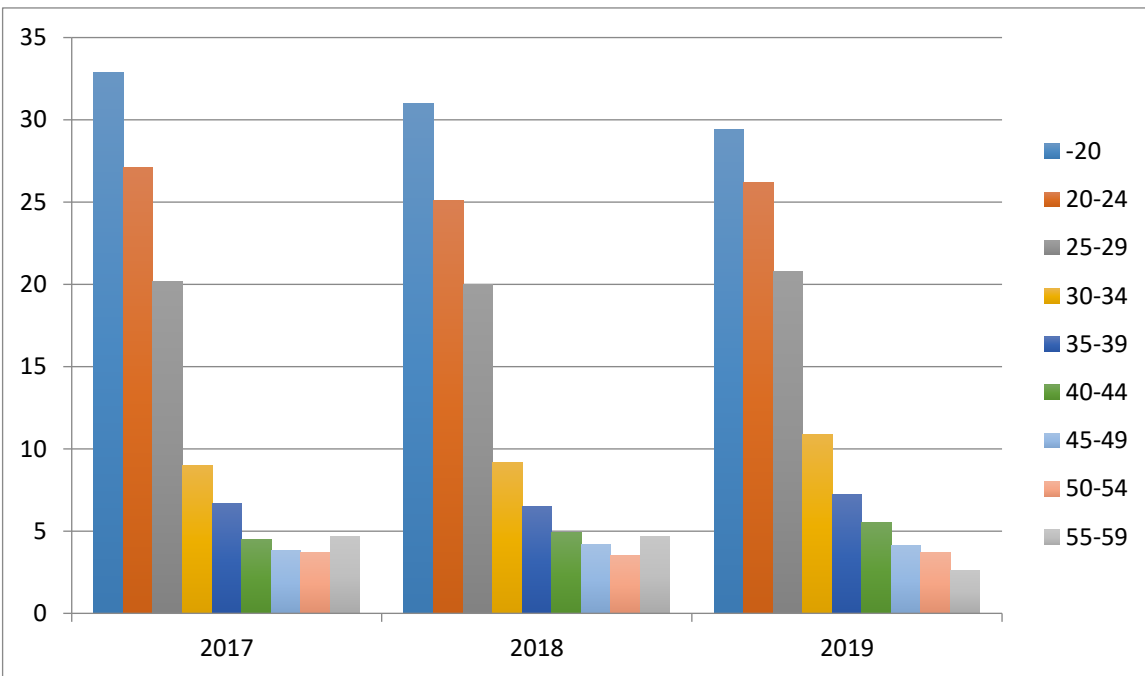
من أجل معرفة الفئات الأكثر تضررا من مشكلة البطالة. يجب توزيع الأشخاص الذين يعانون منها حسب الفئات العمرية. وذلك وفق معطيات الجدول أدناه:

جدول رقم 3: تطور نسبة البطالة في الجزائر حسب فئات العمرية لكلا الجنسين (2017-2019):

الفئات العمرية									السنوات
59-55	54-50	49-45	44-40	39-35	34-30	29-25	24-20	20-	
1.2	2.2	3.6	5.3	8.1	15.9	29.1	26	8.6	2017
4.7	3.5	4.2	4.9	6.5	9.2	20.0	25.1	31.0	2018
2.6	3.7	4.1	5.5	7.2	10.9	20.8	26.2	29.4	2019

Source : ONS ; données statistique.

الشكل رقم 03: توزيع معدل البطالة حسب الفئات العمرية لكلا الجنسين (2017-2019):



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

-نلاحظ خلال الجدول والشكل التالي إن البطالة تمس بدرجة كبيرة فئة الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة بنسبة قدرت ب 63.7 % سنة 2017 حيث ازدادت نسبة البطالة سنتي 2018 و2019 بنسبة 12.7 % اي قدرت بنسبة 76.4 % من جهة أخرى يزداد هذا المعدل بوتيرة كبيرة نوعا ما ومما ساعد على هذه الوضعية التسرب المدرسي الذي وصل بين 400 ألف و600 ألف تلميذ مغادر للمدرسة سنويا. \* 1



3-توزيع البطالة حسب المستوى التعليمي وحسب الجنس (2017-2019):

جدول رقم 04:توزيع معدل البطالين حسب الجنس و المستوى التعليمي (2017-  
: (2019

2019		2018		2017		
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
						المستوى التعليمي
5.5	2.5	3.8	3.4	1.4	2.2	بدون مستوى
11.3	6.4	9.4	7.3	5.2	12.4	ابتدائي
20.3	11.0	19.7	10.8	19.4	51.7	متوسط
19.0	8.4	19.8	8.1	21.5	21.8	ثانوي
23.9	10.7	23.3	9.9	52.5	11.9	جامعي
						شهادة متحصل عليها

بدون شهادة	66.6	24.8	8.3	14.6	8.0	14.6
تدريب احترافي	23.7	24.9	10.9	19.8	11.5	20.7
التعليم العالي	9.7	50.3	10.0	23.1	11.0	23.9
المجموع	100	100	100	100	100	100

**SOURCE :**

\*ONS : population en chômage.

\*\* enquête activité, emploi et chômage 2017, 2018,2019.

- نلاحظ خلال المعطيات الجدول أن معدلات البطالة شهدت تناقصا ملفتا للانتباه مست مختلف مستويات التعليمية. خصوصا مستوى التعليم المتوسط حيث نلاحظ ارتفاع كبير لكلا الجنسين سنة 2017 وفئة البطالين من مستوى التعليم العالي التي بقيت أيضا نسبتها مرتفعة حيث وصلت كأقصى حد إلى 52.6 بالمئة وذلك راجع إلى العدد المتزايد للطلبة المتخرجين الجدد من مختلف الجامعات الجزائرية وفي مختلف التخصصات. وبالحدوث عن هذه النقطة المهمة يمكن ان نذكر أهم الأسباب التي ساهمت في انتشار البطالة في أوساط الشباب الجامعي مختصرة كما يلي:
- وجود فجوة بين الإنتاج والتعليم. فهناك بعض المؤهلات لا توفرها الجامعة. كما ان هناك تخصصات لا تجد فرص للعمل.
  - ضعف التنسيق بين القطاعات.
  - عدم التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.
  - صعوبة الحصول على القروض البنكية بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.

#### 4-بطالة طويلة الأمد:

الجدول رقم 5: توزيع العاطلين حسب مدة البحث عن العمل سنة 2019:

الجنس	ذكر	انثى	المجموع
-------	-----	------	---------

السنوات	العدد	%	العدد	%	العدد	%
بدون شهادة						
اقل من عام	184	33.3	37	33.5	221	33.3
23-12	111	20.2	22	19.3	133	20.1
24 فأكثر	248	44.9	49	43.8	296	44.7
بدون تصريح	9	1.6	4	3.5	13	1.9
المجموع	551	100.0	112	100.0	663	100.0
تدريب احترافي						
اقل من عام	104	40.4	37	29.8	142	36.9
23-12	54	21.2	29	23.1	83	21.7
24 فأكثر	92	35.7	52	41.2	144	37.5
بدون تصريح	7	2.8	7	5.9	15	3.8
المجموع	258	100.0	126	100.0	384	100.0
التعليم العالي						
اقل من عام	39	35.4	99	34.1	139	34.5
23-12	23	20.6	63	21.5	85	21.2
24 فأكثر	47	42.5	123	42.2	170	42.3

2.0	8	2.2	6	1.5	2	بدون تصريح
100.0	402	100.0	291	100.0	111	المجموع
الكل						
34.6	502	33.0	174	35.5	327	اقل من عام
20.8	302	21.4	113	20.5	189	23-12
42.1	611	42.3	224	42.0	387	24 فأكثر
2.4	35	3.4	18	1.9	18	بدون تصريح
100.0	1449	100.0	529	100.0	920	المجموع

Source : Répartition des chômeurs selon la durée de recherche ;  
emploi et chômage ; ONS ; 2019

- ما يلاحظ أن حوالي 387 شخص من جنس الذكور اي بنسبة 42 % من مجموع البطالين يتواجدون في حالة البطالة من سنتين فأكثر.
- أما فيما يخص حالة عدم المصرحين فمعدلات ضعيفة مقارنة بالنسب الأخرى. وعدد البطالين الإناث يمثل تقريبا نصف عدد البطالين الذكور في كل مدة البحث عن العمل.
- ومنه نستنتج أن كل هذه المؤشرات والبيانات ما هي إلا برهان على وجود صعوبة في إيجاد مناصب عمل.

المبحث الثاني: الصندوق الوطني  
للتأمين عن البطالة  
**Caisse Nationale d'Assurance  
Chômage:**

## المطلب الاول: ماهية الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يعمل على مساعدة الفئة التي فقدت مناصب عملها لتسهيل إعادة إدماج.

### أولاً: تعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

يعتبر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ركيزة الأساسية التي يركز عليها لحماية المهنيين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأسباب اقتصادية. بالإضافة لاعتباره من الأجهزة الهامة التي تهدف إلى تدعيم المشاريع المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وذلك من خلال جهاز الدعم استحداث نشاطات البطالين. أصحاب المشاريع والذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 55 سنة.

### ثانياً: نشأة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

أسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق ل 6 جويلية 1994 \* تطبيقاً للمرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994. حيث يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. ومنذ تاريخ إنشائه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي. عرف الصندوق في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية بما فيها النظام القانوني التعويضي عن البطالة ابتداء من سنة 1994\* (www.cnac.dz)

### ثالثاً: مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

لقد عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة عدة مهام جديدة مسندة إليه من طرف السلطات العمومية والدت مثله أساساً:

- لقد تمثلت أول مهمة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والتي أوكلت إليه بمجرد إنشائه سنة 1994 في التأمين عن البطالة. والتي تقتضي دفع تعويض البطالة للعمال الذين فقدوا مناصبهم نتيجة أسباب اقتصادية خارجة عن نطاقاتهم.
- أما المهمة الثانية فقد تمثلت في تسهيل عملية إعادة الإدماج المهني للبطال في سوق الشغل من خلال إنشاء مراكز البحث عن الشغل (C-R-E) والتي تتمثل مهمتها في العمل على تعزيز قدرات البطالين في البحث عن عمل جديد و تزويدهم بمختلف المعلومات الضرورية لذلك والدعم الكفيل بمساعدتهم

- على تطوير قدراتهم في التعامل مع المواقف الصعبة، و تنمية الثقة في النفس. بالإضافة إلى تزويدهم بمختلف المهارات الضرورية في عملية البحث عن العمل
- كما كلف الصندوق أيضا بإجراءات دعم العمل الحر التي تتكفل بها مراكز المساعدة على العمل الحر، بما يسمى ب (C-A-T-I)، هذا الإجراء يهدف أيضا كالإجراء السابق إلى تسهيل عملية إعادة الإدماج المهني للبطال ولكن هذه المرة من خلال مرافقة المقاولين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وذلك بتزويدهم بخدمات الإعلام والتوجيه والتكوين
  - التكوين التحويلي والذي يسمح للبطالين المستفيدين باكتساب مؤهلات جديدة تساعد على تنمية قدراتهم للاندماج مجددا في الحياة العملية. وذلك من خلال تنظيم دورات تكوينية قصيرة المدى (ثلاثة أشهر عموما) على مستوى مؤسسات التكوين المهني المتعاقد مع الصندوق.
  - وفي إطار الحفاظ على مناصب الشغل المدفوعة الأجر وتفادي اللجوء إلى التسريحات لأسباب اقتصادية، كلف الصندوق انطلاقا من سنة 1998 بتبني برنامج لمساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات عن طريق العديد من الإجراءات نذكر من بينها:

- تسهيل الاستفادة من القروض البنكية للاستثمارات التي تم التأكد من جدواها.
- مساعدة المؤسسات على تبني الوسائل الحديثة في التسيير من خلال خدمات خبراء متخصصين في شتى المجالات كدراسة السوق، فرص الاستثمار.... الخ.
- المساهمة في تكوين المسيرين والعمال. (الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، نشاطات ومهام، العدد 32، ص01)

### المطلب الثاني: مجالات النشاط المقررة وشروط الاستفادة من الجهاز:

للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة عدة مجالات اقتصادية يتم من خلالها دعم المستفيدين من هذا الجهاز وفق شروط معينة:

#### أولا: مجالات النشاط المقررة :

هناك العديد من النشاطات الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة نوجزها فيما يلي:

- كافة نشاطات الإنتاج والخدمات مثل النقل، الخدمات، أشغال عمومية، صناعة ومهن حرة باستثناء نشاط إعادة البيع دون تحويل المنتج.
- كافة لنشاطات المستحدثة في قطاعات الفلاحة والصيد البحري والري أو في المناطق الخاصة (ولايات الجنوب والهضاب العليا).
- بعض الأنشطة الجديدة الممولة من طرف الصندوق متمثلة في الورشات المتنقلة، مكاتب جماعية وقرض الكراء.

## ثانيا: شروط الاستفادة من الجهاز ومراحل تكوين المشروع:

### أ- شروط الاستفادة:

قام جهاز دعم استحداث النشاطات بدعم الشباب البطال في خلق مشاريع ونشاطات ومؤسسات مصغرة وتوسيعها وفقا لشروط محددة بالمرسوم التنفيذي رقم 19-58 المؤرخ في 2 فبراير 2019 والذي يعدل المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 والذي حدد شروط الإعانة الممنوحة للبطالين أصحاب المشاريع، البالغين ما بين 30 و55 سنة وتمثلة في:

- أن يبلغ كل شخص يستوفي شروط عمر البطالين أصحاب المشاريع ما بين 30 و55 سنة من العمر.
- أن يكون من جنسية جزائرية.
- ألا يكون شاغلا منصب عمل مأجور عند إيداعه طلب الإعانة.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) بصفة طالب شغل أو أن يكون مستفيدا من تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- أن يمتلك مؤهل مهني أو ملكات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد قيام به.
- أن يكون قادرا على رصد إمكانيات مالية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه.
- ألا يكون قد مارس نشاطا لحسابه الخاص منذ اثني عشر شهرا على الأقل.
- لا يكون قد استفاد من تدابير إعانة بعنوان إحداث النشاط.

### ب- مراحل تكوين المشروع لدى صندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

#### المرحلة الأولى: التسجيل الأولي المباشر عبر الانترنت وإيداع الملف:

عبر موقعه الإلكتروني ((www.cnac.dz))، يعرض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على المرشحين إمكانية إيداع الملف على مستوى الفرع أو الوكالة المعنية.

لإيداع ملف إحداث نشاط، يضع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تحت تصرف كل شخص معني شبكة وكالاته وفروعه المتواجدة عبر كامل التراب الوطني.

يسمح تطبيق نظام باب أي أسجل (Win Ensedjel) بتعيين الوكالة أو الفرع المختص إقليميا لاستلام الملف الذي يتكون من ملف إداري وتقني.

#### المرحلة الثانية: نضج الفكرة وإعداد مشروع:

تكمن المرافقة التي تضمنها مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مد صاحب المشروع، **طيلة مسار إحداث النشاط**، بالمعلومات والنصائح والتوجيهات والتكوين.



خلال ذات المرحلة، يتم برمجة مقابلات فردية بين المستشار المنشط وصاحب المشروع تتمحور أساسا حول الجوانب التي تتعلق ب:

- ♦ السوق مقارنة مع النشاط المراد القيام به.
- ♦ عناصر المشروع التقنية.
- ♦ عناصر المشروع المالية.

هذه العناصر تعد بمثابة دراسة تقنية اقتصادية، ولإنجاح مشروعه، يتعين على صاحب المشروع الإسهام فيه كلية، وينبغي عليه تقديم جميع المعلومات التكميلية اللازمة لتشكيل الدراسة التقنية الاقتصادية.

فور إتمام الدراسة التقنية الاقتصادية، وعلى سبيل المراجعة، يستوجب على صاحب المشروع الاستعداد لعرض مشروعه والدفاع عنه أمام لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل. عند هذا العرض، يرافق صاحب المشروع مستشاره المنشط.

المرحلة الثالثة: دراسة المشروع من طرف لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل:

تدرس استثمارات البطالين ذوي المشاريع من طرف أعضاء لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل المجتمعة على مستوى كل وكالة ولأئية، حضور البطال صاحب المشروع أمام هذه اللجنة ضروري، يترأس هذه اللجنة مدير الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وهي تتكفل ب:

- ♦ دراسة المشاريع المقدمة من طرف ذوي المشاريع بتأطير من مصالح الصندوق المختصة.
- ♦ إعطاء رأي حول التوافق، نجاعة وتمويل المشروع.

المرحلة الرابعة: تكوين البطالين ذوي المشاريع:

يخصص تكوين قصير المدى من طرف مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لفائدة البطالين ذوي المشاريع بغرض تحسين قدراتهم ومؤهلاتهم في مجال تقنيات تسيير المؤسسة المصغرة. حيث ان هدف التكوين هو تلقين صاحب المشروع التقنيات القاعدية لتسيير مؤسسة مصغرة، حيث يتم استدعاء متخلين خارجيين (الصندوق الوطني للتأمين الاجتماعية CNAS)، الضرائب، الصندوق الاجتماعي للعمال غير الأجراء (CASNOS)، البنوك... الخ) لإعلام البطالين ذوي المشاريع بحقوقهم وواجباتهم، ليتم تسليم شهادة المشاركة لصاحب المشروع عند الانتهاء من التكوين.

### المرحلة الخامسة: إيداع ملف التمويل البنكي:

لأجل الحصول على تبليغ الإقرار البنكي، يتعين على صاحب المشروع تقديم الملف بحيث تقوم مصالح الصندوق الوطني للتامين عن البطالة بتحويل الأصلي إلى البنك المعين لتمويل المشروع. بمجرد الحصول على تبليغ القرار البنكي، ولأجل التمويل، يتعين على البطال صاحب المشروع استكمال ملفه الخاص بالتمويل، ويتعين على ممثل ص.و.ت.ب إيداع ذات الملف لدى الوكالة المصرفية لأجل استيفاء القرض.

يتم إيداع طلب منح القرض بدون فائدة (سلفة في شكل مساعدة مالية إضافية بمبلغ يقدر الإقرار البنكي ب 500.000.00 دج، يوجه للتكفل بكراء محل يأوي النشاط المستقر المراد انجازه ويخصص هذا القرض بدون فائدة، استثنائياً، لكراء محل إيواء معدات صاحب النشاط، ويستثنى من ذات القرض كل صاحب مشروع يقوم بتمويل المقر الاجتماعي فقط.

يمكن للبطال صاحب المشروع الذي ليست له قدرات مالية لكراء محل الاستفادة، عند الاقتضاء، من اعانة مالية إضافية مقررة لهذا الغرض تعرف باسم قرض بدون فائدة لكراء محل (PNRL-LO). محدد ب 500.000.00 دج لإيواء معدات انتاج النشاط المستقر بمجرد تقديم صاحب المشروع تبليغ الإقرار البنكي. يقضى من ذلك كل، كل صاحب مشروع يقوم سوى بتمويل المقر الاجتماعي علماً أنها ليست آلية.

### المرحلة السادسة: تمويل المشروع:

في هذه المرحلة، يباشر صاحب المشروع في تسديد مبلغ إسهامه الشخصي في الحساب التجاري المفتوح لذات الغرض لدى البنك المعين محل الدفع. بعدها يسلم البطال صاحب المشروع الوثائق لمصالح ص.و.ت.ب لتكوين ملف القرض دون الفائدة. فبعدها تقوم المصلحة بإعداد دفتر الأعباء واتفاقية السلفة غير مكافأة ومقرر منح الامتيازات الجبائية في مرحلة انجاز المشروع التي يتم توقيعها من طرف المدير وصاحب المشروع معاً. فور تسديد السلفة غير مكافأة من طرف مصالح ص.و.ت.ب في الحساب التجاري الخاص بصاحب المشروع، يباشر البنك بدوره في تسديد القرض البنكي المخصص له.

**الجدول رقم 6: مساهمة كل طرف في تمويل المشاريع الاستثمارية:**



يتم تسليم اذن التحويل بنسبة 90% لفائدة صاحب المشروع بتقديم شهادة الجاهزية التي يشار فيها الخاصيات المفصلة للتجهيزات والمعدات واجب اقتناءها بعدها يسلم البنك المعني لصاحب المشروع صك أو صكوك محررة باسم المورد.

خلال مرحلة الانجاز هذه المحددة ب 12 شهرا، تباشر مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إجراء متابعة بغرض التثبيت من تقدم المشروع المنجز ويجب إبرام رهن الحيازة لدى موثق بتقديم الفواتير النهائية وهذا، في غضون شهر واحد' ابتداءا من يوم استلام التجهيزات والمعدات.

### المرحلة الثامنة: انطلاق النشاط والتزامات صاحب المشروع:

#### 1-انطلاق النشاط ومتابعته:

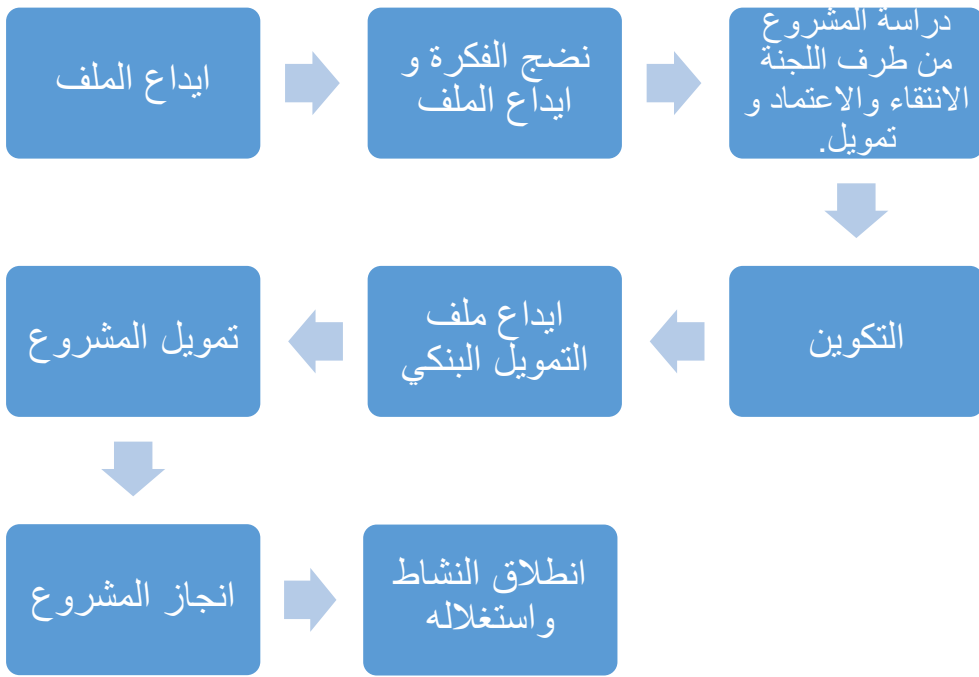
بدء نشاط المؤسسة المصغرة يسمح لصاحب المشروع بالاستفادة من الامتيازات الجبائية في مرحلة الاستغلال المشروع، فيتعين على صاحب المشروع ايداع طلب او استمارة للحصول على مقرر منح الامتيازات الجبائية في مرحلة استغلال المشروع.

لتأتي بعدها المتابعة والغاية منها هو الحفاظ على المؤسسة المصغرة وضمان ديمومتها حيث تضمن المصالح المختصة التابعة ل ص.و.ت ب دعما تقنيا وبيداغوجيا في صيغة نصائح وتوجيهات.

#### 2-التزامات صاحب المشروع:

- إزاء هيئات الضمان الاجتماعي: الصندوق الوطني الاجتماعي للعمال غير الأجراء (CASNOS) والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) تحيين الاشتراكات.
- إزاء إدارة الضرائب (تصريحات جبائية).
- تسديد القروض الممنوحة من طرف البنك.

**الشكل رقم 4: مراحل تكوين المشروع لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:**



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على معلومات مقدمة من طرف ص.و.ت.ب

**المبحث الثالث: كشف المعلومات  
الإحصائية للصندوق الوطني للتأمين  
عن البطالة 2021-2023:**

المبحث الثالث: كشف المعلومات الإحصائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة  
: 2022-2020

يشترك الكشف في رؤية أفضل للتطور المؤشرات الاقتصادية وعلى وجه الخصوص تلك المتعلقة بديموغرافية الشركات الصغيرة والكبيرة.

1- إحصائيات سنة 2020 :

جدول رقم 8: المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط سنة 2020:

30-06-2020				القطاعات
عدد المشاريع الممولة	نسبة النساء %	تأثير التوظيف	مجموع التمويل مليون دج	النشطة
26136	11.00	62150	109599.01	زراعة
15898	22.50	41291	52710.49	الحرفيين
8907	2.60	28393	36882.67	بناء
363	5.20	1234	2558.65	الري
12339	22.00	35819	58245.08	صناعة
984	2.10	2385	3125.03	صيانة
521	0.40	1876	3642.95	الصيد
1602	48.30	3471	7057.81	مهنة حرة
31985	17.30	68063	115915.82	خدمات
46123	1.50	70053	120260.26	نقل البضائع
12275	1.20	18625	29279.92	نقل الركاب
157133	12.20	333360	539277.66	المجموع

- حسب قطاع النشاط وانشطة نقل البضائع والخدمات الزراعة والحرف اليدوية استفادت من غالبية المشاريع الممولة ما يقارب من 85% من المجموع.

## 2- إحصائيات سنة 2021 :

جدول رقم 9: المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط سنة 2021:

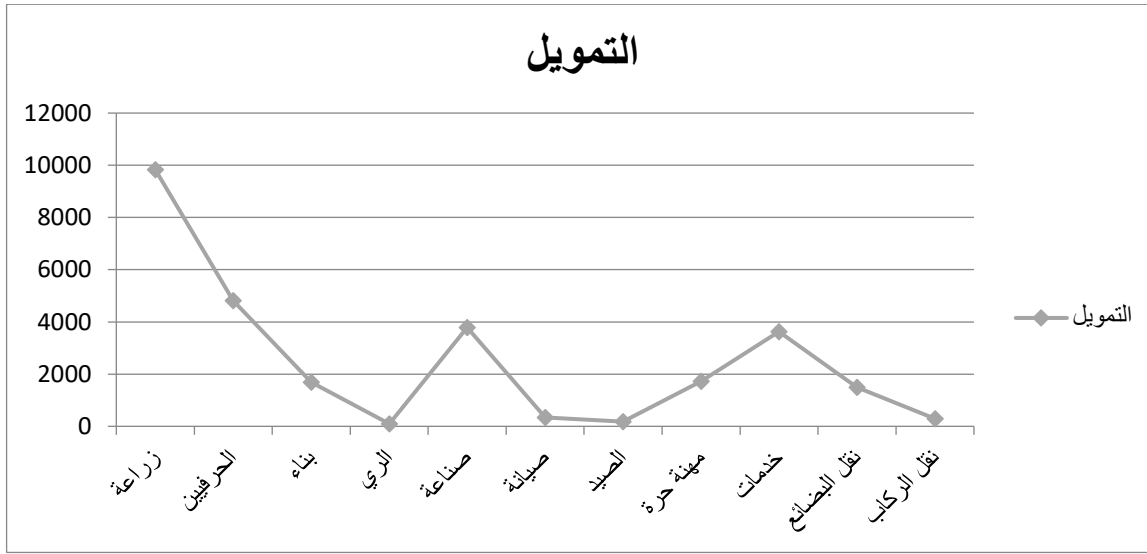
30-06-2021				القطاعات
عدد المشاريع الممولة	نسبة النساء %	تأثير التوظيف	مجموع التمويل مليون دج	الأنشطة
2015	10.6	4462	9832.14	زراعة
1337	21.4	3245	4819.52	الحرفيين
299	4.7	842	1683.11	بناء
14	21	42	96.41	الري
611	29.3	1619	3780.81	صناعة
76	3	188	336.43	صيانة
28	4	107	186.85	الصيد
353	54.1	759	1724.96	مهنة حرة
647	21.6	1578	3623.12	خدمات
208	0.5	263	1491.08	نقل البضائع
32	6	46	290.45	نقل الركاب



27864.88	13151	18.4	5620	المجموع
----------	-------	------	------	---------

Source : CNAC 2022

الشكل رقم 5: تأثير التمويل والتوظيف النشاط حسب قطاع النشاط سنة 2021:



المصدر: من إعداد الطالبة حسب معطيات الصندوق الوطني للنامين عن البطالة 2021

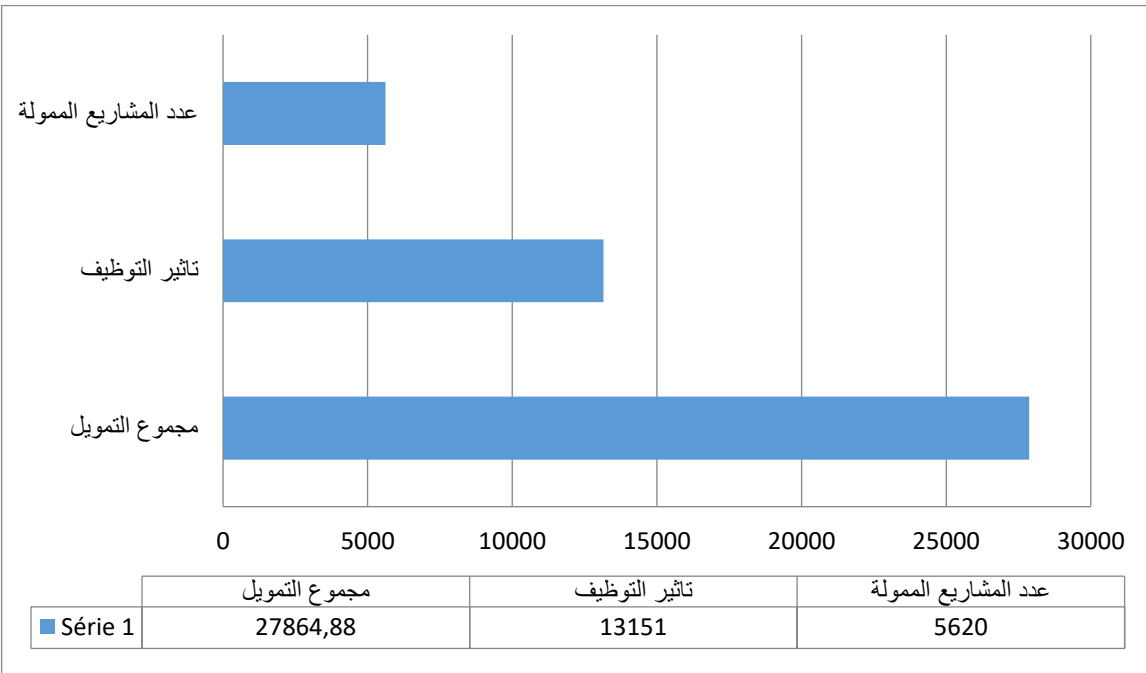
جدول رقم 10: عرض الجامعات الرئيسية:

2021	الجامعات الرئيسية
9169	عدد الملفات المقدمة

6897	عدد الملفات المقبولة
6485	عدد الاتفاقيات البنكية
5620	عدد الملفات الممولة
13151	تأثير التوظيف

Source : CNAC 2022

الشكل رقم 6: المشاريع الممولة وتأثيرها على التوظيف:



مصدر: من إعداد الطالبة حسب معطيات الجدول أعلاه

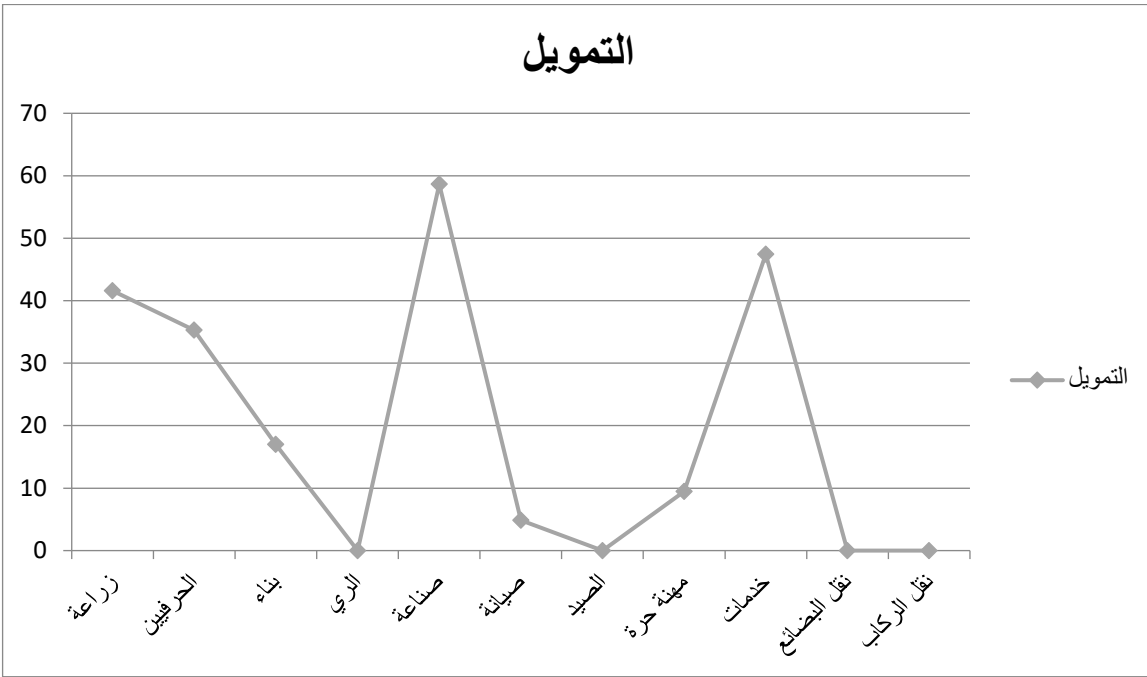
3- إحصائيات سنة 2022 :

جدول رقم 11: المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط سنة 2022:

30-06-2022			قطاعات
مجموع التمويل مليون دج	الوظائف المخططة للبدء	عدد المشاريع الممولة	أنشطة
41.59	17	10	زراعة
35.30	23	9	الحرفيين
16.98	11	3	بناء
0.00	0	0	الري
58.64	24	7	صناعة
4.87	3	1	صيانة
0.00	0	0	الصيد
9.47	1	1	مهنة حرة
47.41	28	9	خدمات
0.00	0	0	نقل البضائع
0.00	0	0	نقل الركاب
214.27	107	40	المجموع

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 2023

الشكل رقم 7: تأثير التمويل والتوظيف النشاط حسب قطاع النشاط سنة 2022:



المصدر: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 2022

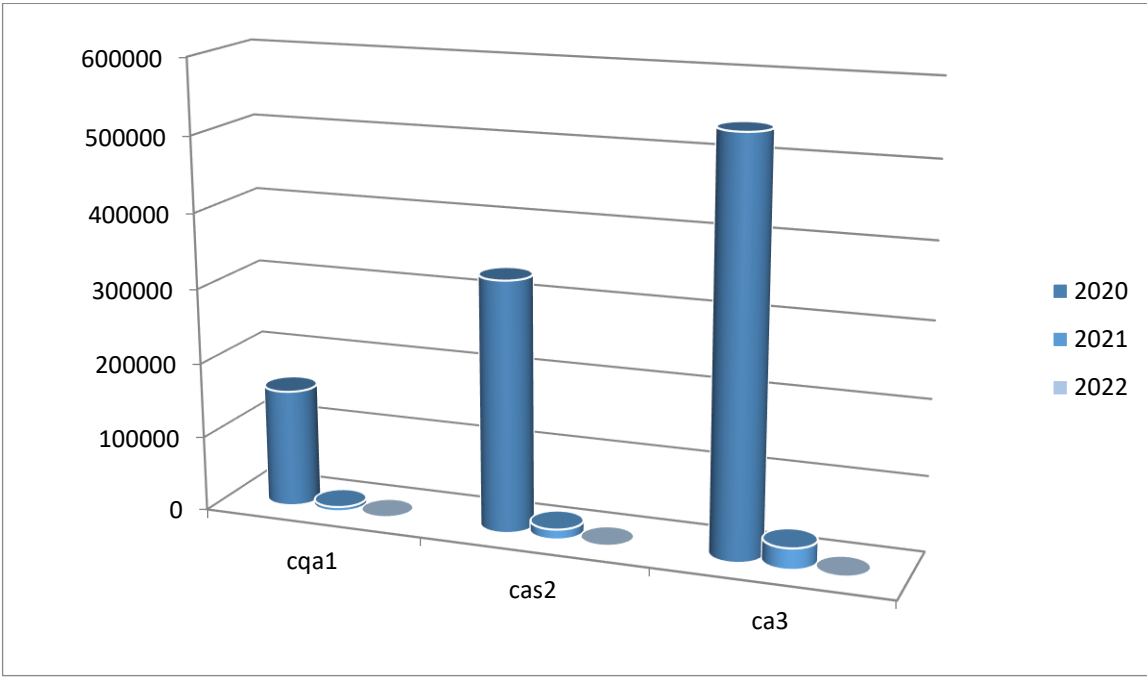
- نلاحظ عدم تمويل للقطاعات الري،الصيد، نقل البضائع ونقل الركاب لهذه السنة وانخفاض كبير لتمويلات للأنشطة وهذا المشكل راجع إلى تجميد جميع النشاطات وتحويل جميع المشاريع إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE

الجدول رقم 12: عرض المجاميع الرئيسية 2022-2020:

سنة	مجموع عدد المشاريع الممولة	تأثير التوظيف	مجموع التمويل مليون دج
2020	157133	333360	539277.66
2021	5620	13151	27864.88
2022	40	107	214.27

المصدر: من إعداد الطالبة حسب المعطيات المذكورة سابقا.

الشكل رقم 11: تمثيل بياني للمجاميع الرئيسية 2020-2022:



المصدر: من إعداد الطالبة حسب معطيات الجدول السابق

-نلاحظ من خلال هذا التمثيل البياني أن في سنة 2020 وصلت عدد المشاريع الممولة إلى 157133 مشروع لكن انخفضت بنسبة كبيرة جدا سنة 2022 حيث وصلت الى 40 مشروع فقط، وهذا الانخفاض راجع الى تجميد جميع المشاريع من سنة 2022 إلى يومنا هذا وتحويلهم إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ولهذا السبب ايضا انخفض مجموع التمويل من 539277.66 مليون دج سنة 2020 إلى 214.27 مليون دج سنة 2022.

### خاتمة الفصل :

حاولنا من هذا الفصل معرفة الدور الذي يؤديه الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في استحداث مناصب الشغل. من خلال معرفة عدد المشاريع و القطاعات الممولة من طرفه. وكذلك استعراض حصيلة نشاط الصندوق حيث تم التوصل من خلال الدراسة إلى أن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ابرز دوره في التخفيف من حدة البطال. و ان اكثر

القطاعات التي ساهمت في استحداث مناصب شغل تتمثل في قطاع الفلاحي نظرا لخصوصية المنطقة وذلك بتوزيع القطاع الفلاحي المهياً بالكهرباء. الأمر الذي يعيق أغلبية الشباب للاستثمار في هذا المجال . وكذلك توفر اليد العاملة في هذا القطاع مقارنة بالقطاعات الأخرى.

قائمة المراجع

الكتب :

1. زكي بدوي, 1994, معجم المصطلحات العلوم الإدارية, ( انجليزي, فرنسي, عربي).  
الطبعة الثانية. ص17
2. احمد زكي, 1985, علاقات العمل في الدول العربية, دار النهضة العربية للطباعة  
والنشر, لبنان ص 96-97.
3. مصطفى الفيلاي, 2006, مجتمع العمل, مركز الدراسات الوحدة العربية, ص65.
4. البطالة, العمالة, من منظور الاقتصاد الاسلامي, المجلد 1 ص12- جامع الكتب  
الاسلامية.

#### المذكرات :

1. بلقاسم سلاطنية 1995-1996. التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر. رسالة  
دكتوراه في علم اجتماع التنمية. جامعة قسنطينة, الجزائر.
2. دحماني محمد ادريوش 2012-2013, إشكالية التشغيل في الجزائر- محاولة التحليل.  
أطروحة الدكتوراه. جامعة تلمسان.
3. شلالى فارس 2001-2004. دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة- مع محاولة  
اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل. مذكرة ماجستير.
4. سعدية زايدى 2017. سياسة التشغيل في الجزائر. جامعة محمد بوضياف, المسيلة,  
الجزائر.
5. عبد الرزاق جباري 2014-2015. أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في  
الجزائر. مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الاقتصاد و التنمية المستدامة. جامعة فرحات  
عباس سطيف 1 ص 43-44.

#### منشورات الديوان الوطني للإحصاء :

1. ONS, (2017), Données statistique, ( activité et emploi et  
chômage ), N°796.
2. ONS ,(2018), Données statistique ,( activité et emploi et  
chômage), N°840.
3. ONS,(2019), Données statistique , (activité et emploi et  
chômage), N°879.



المراجع بالفرنسية و المواقع :

1. Bureau international du travail, les politiques nation de l'emploi, un guide pour les organisations de travailleurs, Genève : BIT, 2017 p01.
2. ONU, Rapport mondiale sur le développement humain, de Bock université, Bruxelles, 2000 p 277.
3. ONS, Office National des Statistique, emploi et travail.
4. Patrick cotelette, les politiques de l'emploi, Disponible sur le lien suivant : <http://ses.ens-lyon.fr/articles/les-politique-de-l-emploi-47267>.
5. Caisse national assurance chômage CNAC.
6. <https://www.industrie.gov.dz>