وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جـــامـعـة يـحـي فـارس بـالـــمدية

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

عنوان المذكرة:

الإقبال على منحة البطالة بين التأكيد لثقافة الإتكال والمعالجة الظرفية للوضع " دراسة لعينة من المستفيدين بولاية المدية "

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إعداد الطالبة:

منال بن قاصير

إشراف الأستاذ:

أ. د شريف صديق

لجنة المناقشة

الإسم واللقب	الجامعة	الصفة
حنان سبخاوي	جامعة المدية	رئيسا
شريف صديق	جامعة المدية	مشرفا
جميلة صغير	جامعة المدية	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

الشكر

أشكر الله وأحمده حمدا كثيرا طيبا مباركا ... على ما أكرمني به من توفيق لإتمام دراستي هذه ... الحمد لله.

أشكر نفسي على الجهد والتعب الّذي بذلته طيلة مساري الدراسي، وعن عدم الإستسلام رغم العثرات والصعاب.

أشكر والدي ووالدتي على جهدهما المبذول ومساندتي خلال هذه الفترة.

كما أتوجه بالشكر للبروفيسور شريف صديق، وأعضاء لجنة المناقشة.

أشكر أساتذتي بجامعة يحي فارس وأخص بالذكر الأستاذة سبخاوي حنان، الأستاذة عرابجي إيمان والأستاذة صغير جميلة، الأستاذ محمد بن ناولة والأستاذ كلوشي مصطفى.

كما أشكر صديقاتي جويدة، نور الهدى، آية، سمية، جازية، جميلة، ياسمين، وردة وكل من ساندتني خلال إنجاز هذه الدراسة.

إهداء

وهل يكفي إهداء عملي لكما؟ إلى أعزّ وأغلى ما أملك في الدنيا ...

... أبي أتذكر أوّل يوم قمت فيه بمرافقة للجامعة؟ قائلا الدراسة قبل كل شيء؟

درست يا أبي وتفوقت.. وكنت أنت الدافع والسند، كنت الحريص على أموري وكل ما يخصني

وها أنا اليوم أوّل خريجة لك، وإليك أهدي عملي.

أمي خفت كثيرا أن أحرمك فرحة هذا اليوم.. تعلمين الصعاب الّتي واجهتها فكنت بدعائك لي وفية

إليك أهدي عملي

إلى إخوتي يسرى، محمد سيف الدين، وليد، إسحاق وعبد الهادي لكم أهدي عملي، ولكم أتمنى

النجاح، وبلوغ هذا اليوم... وخالتي جمعة الّتي لا تكفي الكلمات حقها.

إلى من منحتني من وقتها رغم كثرة إنشغالاتها أصغت ووجهت وقالت نعم تستطيعين

صديقتي جويدة.

إلى من قالت لي وقت عثرتي: منال لا أثق بالوقت، لكن أثق فيك يمكنك فعلها

رغم الصعاب...إليكِ نور الهدى.

منال.

الفهرس

شكر

إهداء

مقدمة.....**أ-ب**

الفصل الأوّل: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد 3

1- أسباب إختيار الموضوع 4

2- أهـمـيـة الـدراســـة 5

3- أهـــداف الـــدراســـة 6

4- الإشـــكـــاليـة 7

5- الـفـرضيـــات 10

6- تـــحـديـــد الـمـفـاهيم 11

7- الـــدراســات السابـقـــة 18

8- المـقاربـة السوسيولوجية 30

9- صـعـوبـــات الـدراسـة 33

خلاصة الفصل 35

الفصل الثّاني: سوسيولوجيا البطالة

تمهيد 39

1- المدخل النظري للبطالة 40

1-1 أنواع وأشكال البطالة 40
1-1-1 تقسيم البطالة حسب نمط الشغيل 40
1-1-2 تقسيم البطالة حسب طبيعة النشاط الإقتصادي السائد 41
1-1-3 تقسيم البطالة حسب طبيعتها الخاصة 42
1-2 آثار وانعكاسات البطالة 44
1-2-1 الآثار الإقتصادية 45
1-2-2 الآثار السياسية 45
1-2-3 الآثار النفسية 46
1-2-4 الآثار الإجتماعية 47
1-3 النظريات السوسيولوجية المفسرة لظاهرة البطالة 48
2- البطالة في الجزائر، أسبابها، خصائصها وبرامج وآليات الحد منها 53
2-1 أسباب البطالة في الجزائر 53
2-1-1 النمو السكاني 53
2-1-2 سياسة الإصلاحات الإقتصادية والتعديل الهيكلي 54
2-1-3 السياسات التعليمية والتكوينية 56
2-1-4 ضعف إقبال الشباب على العمل المهني 58
2-1-5 ضعف التوجه إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة 58
2-2 خصائص البطالة في الجزائر 59
2-3 برامج وآليات الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر 60

3- منحة البطالة كآلية جديدة لمواجهة ظاهرة البطالة في الجزائر 62

3-1 مفهوم منحة البطالة والجهة المكلفة بتسييرها 62

3-2 شروط الإستفادة من منحة البطالة والوثائق المكونة للملف 63

3-3 الحالات الّتي توقف فيها منحة البطالة 64

3-4 أهداف منحة البطالة 65

خلاصة الفصل 66

الفصل الثالث: قيم العمل في المجتمع الجزائري

تمهيد **69**

1- مفهوم العمل، مكانته، أهميته والنظريات المفسرة له 70

1-1 مفهوم العمل 70

1-2 السياق السوسيوتاريخي للعمل 71

1-3 مكانة العمل 75

1-4 نظريات العمل 76

2- قيم العمل إهتمامات سوسيولوجية وإسقاطات على المجتمع الجزائري 78

2-1 مفهوم القيم وخصائصها 78

2-2 أهمية ووظائف القيم 80

2-3 مفهوم قيم العمل وتطورها .....;.....82

2-4 قيم العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري 84

خلاصة الفصل 86

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة

تمهيد 89

1- مجالات الدراسة 90

1-1 المجال المكاني 90

1-2 المجال الزمني 93

1-3 المجال البشري 95

2- منهج وأدوات جمع البيانات وعينة الدراسة 95

2-1 منهج الدراسة 95

2-2 أدوات جمع البيانات 96

2-3 عينة الدراسة 98

3- عرض الجداول وتحليل بيانات الفرضيات 99

3-1 خصائص العينة 99

3-2 عرض وتحليل الجداول الخاصة بالفرضية الأولى 106

3-3 عرض وتحليل الجداول الخاصة بالفرضية الثانية 126

4- عرض نتائج الدراسة 138

4-1 نتائج الفرضية الأولى 138

4-2 نتائج الفرضية الثانية 140

4-3 الإستنتاج العام 141

خاتمة 144

المراجع 146

الملاحق **157**

فهرس الجداول

الجدول	العنوان	الصفحة
رقم 01	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	**99**
رقم 02	توزيع أفراد العينة حسب السّن	**100**
رقم 03	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	**101**
رقم 04	توزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد	**102**
رقم 05	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	**103**
رقم 06	توزيع أفراد العينة حسب تلقي تكوين مهني قبل الإستفادة من منحة البطالة	**104**
رقم 07	توزيع أفراد العينة حسب المنطقة السكانية	**105**
رقم 08	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مشكلة البطالة بالنسبة لهم وسبق بحثهم عن عمل	**106**
رقم 09	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مشكلة البطالة بالنسبة لهم ومشاركتهم في مسابقات التوظيف	**108**
رقم 10	يوضح المستوى المعيشي لأفراد العينة بعد الإستفادة من منحة البطالة وعلاقته بسبب عدم حصولهم على عمل	**110**
رقم 11	توزيع أفراد العينة حسب مصدر تلقيهم تطبيق منحة البطالة وعلاقته ببحثهم عن عمل قبل الإستفادة من المنحة	**112**
رقم 12	توزيع أفراد العينة حسب التخلي عن التأمين في الضمان الإجتماعي واستعدادهم لبدء العمل مهما كان نوعه	**113**
رقم 13	يوضح رأي المبحوثين بعد رفع قيمة منحة البطالة ونوع العمل الّذي يريدون الحصول عليه	**115**
رقم 14	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المدة الّتي يغطيها دخل المنحة وسبب عدم الحصول على عمل	**117**
رقم 15	توزيع أفراد العينة حسب تمديد طلب العمل للإستفادة من المنحة مرة أخرى	**118**

	وقبولهم العمل في مجال العمل اليدوي	
رقم 16	توزيع أفراد العينة حسب تمديد طلب العمل للإستفادة من المنحة مرة أخرى ومساهمتهم في الإنفاق على عائلتهم	**120**
رقم 17	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تقاضي دخل لا يتجاوز 13000 دج وعلاقته بطلب المساعدة المادية من أفراد الأسرة	**122**
رقم 18	يوضح رأي المبحوثين في الهدف من منحة البطالة وعلاقته بقيم العمل لديهم	**123**
رقم 19	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تخليهم عن التأمين ومشاركتهم في مسابقات التوظيف	**125**
رقم 20	توزيع أفراد العينة حسب ظاهرة البطالة كمشكلة بالنسبة لهم ومزاولتهم للأنشطة غير الرسمية	**126**
رقم 21	توزيع أفراد العينة حسب ظاهرة البطالة كمشكلة بالنسبة لهم وعلاقتها بقبولهم لأعمال لا تتوافق ورغباتهم ومؤهلاتهم العلمية	**127**
رقم 22	يوضح مشكلة البطالة لدى أفراد العينة ورأيهم حول منحة البطالة كحل للحد من ظاهرة البطالة	**129**
رقم 23	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة بطالتهم وطبيعة النشاط غير الرسمي المزاول	**131**
رقم 24	يوضح تغير المستوى المعيشي لأفراد العينة بعد الإستفادة من المنحة وبحثهم عن العمل	**133**
رقم 25	يوضح رضا أفراد العينة بعد رفع قيمة منحة البطالة وعلاقته بالبحث عن العمل وانتظار إتصال وكالة التشغيل لإيجاد فرصة عمل	**135**
رقم 26	توزيع أفراد العينة حسب المدة الّتي تغطيها منحة البطالة ومزاولتهم	**137**

المقدمة

مقدمة:

تعاني معظم البلدان من مشكلة البطالة، إذ تعد من أخطر وأكبر المشاكل الّتي تهدد إستقرار الدول، إلا أنّ حدتها تختلف من دولة لأخرى ومن مجتمع لآخر، فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض الإجتماعية وتمثل تهديدا واضحا على الإستقرار السياسي.

والجزائر من بين البلدان الّتي عانت ولازالت تعاني من مشكلة البطالة، فالبطالة في الجزائر تعتبر أحد الأسباب الرئيسية للفقر والتهميش الإجتماعي. حيث تتسبب هذه الظاهرة في حدوث إختلات على باقي الأنساق الأخرى.

الأمر الّذي يجعل حل مشكلة البطالة مهمة أساسية للحكومة الجزائرية، فقد إتخذت الدولة الجزائرية عدة إجراءات لمواجهة هذه المشكلة وتمثلت في تعاقب البرامج والآليات والأجهزة المتخذة للحد منها، وكان آخرها إستحداث **جهاز منحة البطالة** لأوّل مرة في الجزائر **بموجب قانون المالية لسنة 2022.**

ولأنّ علم الإجتماع يُعنى بدراسة الحياة الإجتماعية والجماعات والمجتمعات الإنسانية، جاءت دراستنا هذه لتفسر وتحلل الإقبال المتزايد على منحة البطالة هل هو راجع إلى تغلغل ثقافة معيّنة في مجتمع معيّن؟ أم هو حل للبعض الآخر لإنعدام بدائل أخرى. وكما يقول "أنتوني **غيدنز**" في كتابه: **علم الإجتماع**، الّذي صدر باللّغة العربية في بيروت: " ... فإنّ نطاق الدراسة الإجتماعية يتسم بالإتساع البالغ، ويتراوح بين تحليل اللّقاءات العابرة بين الأفراد في الشارع من جهة وإستقصاء العمليات الإجتماعية العالمية من جهة أخرى". فقد يهتم الباحث الإقتصادي بالأثر الإقتصادي لمنحة البطالة، أما الباحث السوسيولوجي فيحاول البحث في خبايا هذا الإقبال المتزايد على منحة البطالة، وعلى إثر هذا جاءت دراستنا هذه بعنوان: " **الإقبال على منحة البطالة بين التأكيد لثقافة الإتكال والمعالجة الظرفية للوضع**". والّتي نحاول من خلالها دراسة الأسباب الحقيقية وراء إقبال الشباب على هذا الجهاز.

وعليه قمنا بتقسيم دراستنا إلى أربعة فصول:

الفصل الأوّل: خصصناه للإطار المنهجي فتناولنا فيه أسباب إختيارنا للموضوع فتطرقنا للأسباب الذاتية والموضوعية، ثمّ تناولنا أهمية دراستنا وأهدافها، وتم أيضا تحديد إشكالية الدراسة وبناء فرضياتها، ليتم بعدها تحديد المفاهيم وأهم الدراسات السابقة التّي إعتمدناها كإنطلاقة لدراستنا هذه، وتطرقنا بعدها إلى المقاربة السوسيولوجية، وأبرز الصعوبات الّتي واجهتنا في دراستنا.

الفصل الثّاني: والّذي يحمل عنوان سوسيولوجيا البطالة، حيث قسمناه إلى ثلاثة مباحث، المبحث الأوّل كان عبارة عن مدخل نظري للبطالة حيث تناولنا فيه أنواع وأشكال البطالة، والآثار الناتجة عن الظاهرة، وأهم النظريات السوسيولوجية المفسرة لظاهرة البطالة. أما المبحث الثاني فكان بعنوان البطالة في الجزائر، أسبابها خصائصها وبرامج وآليات الحد منها، والّذي تناولنا فيه أسباب وخصائص البطالة في الجزائر وأهم البرامج الّتي إعتمدتها الجزائر لمواجهة الظاهرة، أما المبحث الثالث فخصصناه للجهاز الجديد الّذي إعتمدته الدولة للتقليل من حدة الظاهرة.

الفصل الثّالث: أما الفصل الثالث فقد قسمناه إلى مبحثين، فتطرقنا فيهما إلى مفهوم العمل، مكانته أهميته والنظريات المفسرة له، وإلى مفهوم قيم العمل مبرزين أهميتها ووظائفها. كما وتطرقنا لقيم العمل في المجتمع الجزائري.

الفصل الرابع: فقد تعلق بالدراسة الميدانية حيث تناولنا فيه مجالات دراستنا، والمنهج والأدوات المستعملة في جمع البيانات إضافة إلى عينة الدراسة. ثم تعرضنا لعرض وتحليل فرضيات الدراسة، وتطرقنا لنتائج الفرضية الأولى والثانية، ثمّ الإستنتاج العام وفي الأخير خاتمة الدراسة.

الفصل الأوّل

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1- أسباب إختيار الموضوع.

2- أهـمـيـــة الـدراســة.

3- أهـــداف الـــدراســة.

4- الإشــكالــيـــة.

5- الفرضيـــــات.

6- تـحديـد المـفـاهيـم.

7- الـــدراسـات السـابـقـة.

8- المـقاربـة السوسيولوجية.

9- صـــعـوبـات الـدراسـة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد البناء المنهجي أمرا أساسيا في أي بحث علمي، مما يستدعي من الباحث وضع خطة منهجية تساعده في جمع المعلومات الّتي تفيد موضوع دراسته وتسهل عليه عملية البحث.

إذ يعتمد البحث العلمي على خطوات إجرائية مترابطة، فيتطرق الباحث في دراسته إلى تحديد الأبعاد العلمية للموضوع، والّتي يركز عليها حتى نهاية الدراسة.

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى توضيح الأسباب الّتي دعتنا لإختيار موضوع دراستنا، وإلى توضيح أهمية الدراسة والأهداف الّتي يسعى إليها بحثنا، كما سنتطرق لإشكالية الدراسة والّتي تعد من أصعب مراحل البحث وأهمها، والّتي حاولنا تحديدها في هذا الجزء من البحث، وذلك إلى جانب الفرضيات بهدف إختبارها، وتحديد مفاهيم الدراسة، إضافة إلى الدراسات السابقة الّتي لها علاقة بموضوع الدراسة، وفي الأخير التطرق للمقاربة السوسيولوجية الّتي إعتمدناها في دراستنا الحالية، ومجمل الصعوبات الّتي تلقيناها في دراستنا.

1 أسباب إختيار الموضوع:

تعد مرحلة إختيار موضوع الدراسة أول مرحلة يقوم بها الباحث، إذ يتفق الباحثون في مجال منهجية البحث العلمي على أنّ أول خطوة شاقة ومهمة يقوم بها الباحث هي إختيار الموضوع. فهو يعد أول الخطوات المنهجية أثناء التفكير في إعداد أي بحث علمي ولاسيما البحث الإجتماعي.

فلكل دراسة أو بحث علمي دوافع ذاتية وأخرى موضوعية لإختيار الموضوع، وإختيارنا لموضوع: "**الإقبال على منحة البطالة بين التأكيد لثقافة الإتكال والمعالجة الظرفية للوضع**"، جاء نتيجة لمجموعة من العوامل الذاتية والموضوعية وتمثلت فيما يلي:

الأسباب الذاتية:

❖ تعميق المعارف الذاتية حول الموضوع، على إعتبار أنّ مشكلة البطالة تلقى أهمية كبيرة، كون الموضوع يمس شريحة كبيرة من أفراد المجتمع المتمثل في الشباب العاطل عن العمل.

❖ الرغبة في إكتشاف جوانب الموضوع.

❖ الرغبة في معالجة الموضوع بإعتباره موضوعا حديثا.

الأسباب الموضوعية:

❖ تعتبر منحة البطالة آلية جديدة في الجزائر لمساعدة البطالين أثناء فترة بحثهم عن عمل.

❖ الإقبال الكبير على منحة البطالة حيث بلغ عدد المستفيدين في أكتوبر 2022، **1.8 مليون** مستفيد.

❖ الرغبة في معرفة أسباب ودوافع إقبال الشباب على منحة البطالة والتعرف على ما إذا كانت منحة البطالة تساهم في التخفيف من معاناتهم.

❖ إبراز أهمية البحوث العلمية السوسيولوجية في دراسة ومعالجة الظواهر الإجتماعية.

2 أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية البحث العلمي في كونه العملية الفكرية المنظمة الّتي تسعى لتقصي الحقائق وإكتشاف أسبابها وإيجاد السبل الكفيلة بتفسيرها وإستجلاء بواعثها والتّحري عن سبل معالجتها.[1]

وتكمن أهمية دراستنا فيما يلي:

❖ دراسة أهم مشكلة تعاني منها الجزائر والمتمثلة في ظاهرة البطالة، ووضعها في الإطار العلمي السوسيولوجي لإرتباطها وتأثيرها في البناء الإجتماعي للمجتمع.

❖ معرفة أهم الإجراءات الّتي إتبعتها الجزائر للحد من هذه المشكلة.

❖ تتجلى أهمية الدراسة من خلال الإهتمام الواسع من قبل الجهات الوصية لوضع سياسات متعلقة بالتّشغيل والحد من ظاهرة البطالة والّتي كان آخرها جهاز منحة البطالة.

❖ إعطاء فكرة شاملة عن أهم المشاكل الإجتماعية المتمثلة في البطالة، والّتي تمس الشريحة الإجتماعية الكبرى في المجتمع الجزائري والمتمثلة في فئة الشباب.

❖ تتضح أهمية الموضوع في كونه حديث ذلك أنّ منحة البطالة آلية جديدة في الجزائر.

---

(1) خضير كاظم حمود، موسى سلامة اللوزي، **منهجية البحث العلمي Scientific Research Methods**، ط1، مكتبة الجامعة الشارقة، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص25.

❖ تشكل هذه الدراسة مادة علمية تسعى لإعطاء مبررات وتفسيرات موضوعية حول إقبال الشباب على منحة البطالة، ومحاولة تقديم تأطير علمي للظاهرة لمعرفة الأهداف الحقيقية وراء إقبالهم عليها (منحة البطالة).

❖ تمكننا من الإحتكاك أكثر بفئة الشباب العاطل عن العمل ومعرفة أسباب بطالتهم ونظرتهم للعمل.

❖ محاولة الوصول إلى نتائج علمية مأخوذة من الواقع الإجتماعي بالطرق العلميّة.

3 أهداف الدراسة:

تشكل أهداف الدراسة عنصرا هاما في أيّ بحث علمي، ذلك أنّ قيمة البحث العلمي ترتبط بقيمة الأهداف الّتي يسعى إليها، ومن خلال دراستنا الحالية نسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف والمتمثلة في:

❖ تسليط الضوء على فئة الشباب المستفيدين من منحة البطالة بإعتباره أحدث الآليات الّتي إنتهجتها الحكومة للتّخفيف من حدّة البطالة.

❖ معرفة أسباب إقبال الشباب على منحة البطالة وآرائهم حول هذه الآلية.

❖ الوقوف على خصائص المقبلين على منحة البطالة وتحديد أهم ما يميّزهم على الصعيد الإجتماعي.

❖ محاولة إبراز واقع فئة معينة من الشباب وعلاقته بترعرع ثقافة معيّنة لديهم.

❖ الوقوف على تطلعات الشباب المستفيدين من منحة البطالة للعمل، وآرائهم حول الجهاز.

❖ الإجابة عن التساؤلات، وإختبار الفرضيات المقدمة لإثبات صحتها أو نفيها من خلال الإشارة للواقع وتقديم تصور حوله.

❖ إثراء البحث العلمي في ميدان علم الإجتماع وذلك لأهمية الموضوع، وفتح المجال لدراسات أخرى عن طريق نتائج هذه الدراسة وإعطاء حافز للباحثين للإهتمام به وتوسيع مجال البحث فيه.

4 الإشكالية:

تعد ظاهرة البطالة إحدى المشكلات الأساسية الّتي تواجه دول العالم، سواء الدول المتقدمة منها أو النامية والّتي يتفاوت حجمها من بلد لآخر وذلك باختلاف مستويات تقدمها ومستويات أنظمتها الإقتصادية والإجتماعية والسياسية.

لذا فقد استحوذ موضوع البطالة على حيز كبير من إهتمامات المسؤولين وأصحاب القرار، وكذلك المتخصصين في المجالين الإجتماعي والإقتصادي، باعتباره موضوعا يفرض نفسه بشكل دائم على الساحة الدولية عموما ودول العالم الثالث خصوصا، فلا تكاد تصدر دورية علمية متخصصة في علم الإجتماع والإقتصاد إلاّ وتعرضت بالتحليل والنقاش لظاهرة البطالة، والّتي إن كان ظاهرها يبدو إقتصاديا فإنّ باطنها إجتماعي ثقافي.

فوفقا لما قدّمه عالم الإجتماع الفرنسي "**إميل دوركايم**" حول خصائص الظاهرة الإجتماعية والّتي عرفها بأنّها: "**كل ضرب من السلوك، ثابتا كان أو غير ثابت، يمكن أن يمارس نوعا من القهر على الفرد، أو أيضا الّذي يكون عاما على امتداد مجتمع معيّن بحيث يكون له وجود خاص، مستقل عن مظاهره الفردية**". فإذا ما تمّ إسقاط هذه الخصائص على ظاهرة البطالة، فإنّ البطالة تنطبق عليها عدّة خصائص ما يجعلها ظاهرة إجتماعية فهي تتميّز بـ "**العمومية**" حيث أنّها تشمل الكلّ المجتمعي وتظهر في كافة المجتمعات وذلك حسب خصوصية كل مجتمع، وتتميّز كذلك بـ "**القهرية**" فهي تمارس نوعا من القهر على أفراد المجتمع، حيث يشعر الفرد بنوع من الضغط الّذي تمارسه عليه الظاهرة، أما الخاصية الأخرى فتتمثل في "**الخارجية**" والّتي تتواجد في

الضمير الجمعي عن طريق المراقبة الممارسة على سلوك البطالين ويمكن أن تتجسد في عملية الوصم الّتي تلحق بهم عن غيرهم من أفراد المجتمع الّذين لا ينتمون لنفس الوضعية. [1]

وعليه يمكن أن تعرف البطالة على أنّها: ظاهرة إجتماعية تتمثل في وجود أفراد قادرين على العمل وباحثين عنه ومؤهلين للقيام به دون أن تتوفر لهم فرصة الحصول عليه.

وتعاني الجزائر كغيرها من الدول من إنتشار هذه الظاهرة، فقد شهدت إختلالات كبيرة في سوق الشغل حيث تقلصت فرص العمل المتاحة، في نفس الوقت الّذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، إضافة لما ترتب عن الإصلاحات الهيكلية الّتي قامت بها الجزائر مع صندوق النقد الدولي، والّتي أثرت بشكل كبير على المؤسسات الإقتصادية العمومية نتيجة عمليات الخوصصة، والّتي كان من أولى نتائجها غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمّال. الأمر الّذي أدى إلى إختلال البنى الإجتماعية، وبما أنّ الظاهرة الإجتماعية حسب رواد النظرية البنائية الوظيفية هي نتاج الأجزاء البنيوية الّتي تظهر في وسطها، ولها وظيفة إجتماعية مرتبطة بدورها بوظائف الظواهر الأخرى الناتجة عن باقي الأجزاء المكونة للبناء الإجتماعي فإنّ ظاهرة البطالة هي نتاج إختلال الأجزاء البنيوية.

فبالرغم من أنّ الدولة بادرت بآليات وبرامج مختلفة لمواجهة البطالة، إلا أنّ الهدف لم يتحقق وفق تطلعاتها، فقد بلغت نسبة البطالة سنة 2019 إلى 11.4%، لترتفع النسبة بعد ذلك حسب بينات صندوق النقد الدولي إلى 13.4% سنة 2021. [2]

---

[1] حجال سعود، **مساهمة في سوسيولوجية البطالة**، مجلة آفاق فكرية، العدد 06، 2017، ص121.

[2] حسان جبريل، **الجزائر .. أكثر من مليون مستفيد من منحة البطالة لشهر أبريل**، الأناضول، 2022/04/28، منشور على الموقع: https://www.aa.com.tr، تاريخ الإطلاع: 2023/01/02، على الساعة: 11:45.

الأمر الّذي دفع الدولة الجزائرية للتدخل والبحث عن آليات جديدة للتكفل بالبطالين، فإلى جانب برامج وسياسات التشغيل الّتي إعتمدتها الجزائر لمكافحة البطالة تم استحداث جهاز جديد بموجب قانون المالية لسنة 2022، سمّي بـ " جهاز منحة البطالة"، وهو برنامج حكومي يسعى للتكفل بفئة العاطلين عن العمل أثناء مرحلة بحثهم عن العمل، حيث تمّ إسناد مهمة تسييرها إلى الوكالة الوطنية للتشغيل.[1] لتشهد وكالات التشغيل بعد الإعلان عن منحة البطالة في الجزائر إقبالا كبيرا من قبل الفئات العاطلة عن العمل، فحسب المعطيات الإحصائية الصادرة في 22 أفريل 2022 فقد بلغ عدد المستفيدين من منحة البطالة مليون و39 ألف مستفيد عبر كامل التراب الوطني.

والملاحظ عن ظاهرة إقبال الشباب على منحة البطالة يطرح الكثير من التساؤلات حول الثقافة الّتي يحملها الشباب الجزائري نحو العمل، وما يناقضها من ثقافة الإتكال لدى البعض منهم، ومن خلال ملاحظتنا وإحتكاكنا بهذه الفئة، تمحورت إشكالية الدراسة في السؤال التالي: **هل يعود الإقبال على منحة البطالة إلى تأكيد ثقافة الإتكال لدى الشباب أم يعود إلى معالجة أوضاعهم الظرفية أثناء فترة بحثهم عن عمل؟**

ويتفرع من هذا التساؤل سؤالين فرعيين:

- هل يعود الإقبال على منحة البطالة إلى تأكيد ثقافة الإتكال لدى الشباب العاطل عن العمل؟

- هل يعود إقبال الشباب على منحة البطالة إلى معالجة أوضاعهم الظرفية أثناء فترة بحثهم عن عمل؟

---

[1] قانون رقم 21-16 مؤرخ في 25 جمادى الأولى عام 1443 الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2021، **يتضمن قانون المالية لسنة 2022**، الجريدة الرّسميّة، العدد 100، ص64.

5 الفرضيات:

يمثل سؤال البحث الشيء الّذي يرغب الباحث في الوصول إليه، بينما تمثل الفرضية جملة تجريبية للعلاقة المتوقعة بين متغيرين أو أكثر، إنّها إدعاء وإستنتاج حول معلمة من معالم المجتمع أو ظاهرة ما إستنادا إلى إحصاءات العينة. [1]

وهي فكرة مبدئية تربط بين الظاهرة موضوع الدراسة وبين أحد العوامل المرتبطة بها أو المسببة لها. [2]

الفرضية العامة:

يتراوح إقبال الشباب على منحة البطالة بين من يؤكد على ثقافة الإتكال لديه، وبين من أقبل عليها باعتبارها معالجة ظرفية لأوضاعه أثناء فترة بحثه عن عمل.

الفرضيات الجزئية:

1- يعود الإقبال على منحة البطالة إلى تأكيد ثقافة الإتكال لدى الشباب العاطل عن العمل.

2- يعود إقبال الشباب على منحة البطالة إلى معالجة أوضاعهم الظرفية أثناء فترة بحثهم عن عمل.

---

[1] فايز جمعه النّجار وآخرون، **أساليب البحث العلمي: منظور تطبيقي SCIENTIFIC RESEARCH METHODS Applied Perspective**، ب. ط، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص15.

[2] منى أحمد الأزهري، مصطفى حسين باهى، **أصول البحث العلمي في البحوث**، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2000، ص19.

6 تحديد المفاهيم:

عند القيام بأي بحث أو دراسة في العلوم الإجتماعية، وخاصة في علم الإجتماع لابدّ من تحديد المفاهيم الأساسية الّتي تبنى عليها الدراسة.

"فهي تمثل اللّغة العلميّة الّتي يستعين بها الباحث لإيصال عمله البحثي للآخرين، إذ تسهل إدراك المعاني والأفكار الّتي يريد التعبير عنها. لذلك فإنّ دقتها وتحديدها يمثلان أهمية كبيرة خاصة للبحث السوسيولوجي، فكلّما اتسم هذا التحديد بالدقة والوضوح كلّما سهل على القارئ إدراك المعاني والأفكار الّتي يريد الباحث إيصالها". [1]

فتحديد المفهوم يساهم في فهم الظاهرة المدروسة بنوع من الدّقة والوضوح لدى المتلقي، ومن المفاهيم الّتي قمنا بتحديدها، والّتي تندرج في صلب موضوعنا ما يلي:

1 مفهوم البطالة:

تعددت المفاهيم واختلفت حول مفهوم البطالة وذلك تبعا لكل منظور، منها:

أ-التعريف اللّغوي:

ورد في معجم الوسيط، أنّ البطالة مشتقة من "**بطُل**" ويقال: بطُل الشيء بُطلاً، وبُطولاً، وبُطلاناً: ذهب ضياعاً. والعامل بُطالةً: تعطّل فهو بطّالٌ.[2] بطّال: الّذي لا يجيد عملاً، بطالة: بطل وبَطُل وبَطِل، عدم توافر العمل للراغبين فيه القادرين عليه. بطّل تبطيلا العامل: عطّله، جعله من غير عمل.[3]

---

[1] محمد شفيق، **البحث العلمي مع تطبيقات في مجال الدراسات الإجتماعية**، ب. ط، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2005، ص62.

[2] لجنة من الأساتذة، **المعجم الوسيط**، دار ومكتبة الهلال، بيروت، بدون سنة، ص128.

[3] جبران مسعود، **الرّائد معجم ألفبائي في اللّغة والأعلام**، ط 3، دار العلم للملايين، بيروت، 2005، ص202.

ب-التعريف الإصطلاحي:

وتعرف البطالة عند **الإقتصاديين** بأنّها: "مقدار الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل، وذلك خلال فترة زمنية معينة". [1]

وحسب **المكتب العالمي للعمل B.I.T والمنظمة العالمية** فإنّ البطالة: هي حالة كل فرد محروم من العمل، والّذي يبحث بسرعة ونشاط عنه، ومستعد لممارسته في الحال". [2]

ويتناول **المنظور السوسيولوجي** ظاهرة البطالة باعتبارها ظاهرة من الظواهر السلبية الّتي يترتب عليها الكثير من المشكلات الإجتماعية، كالحرمان المادي والشعور باليأس والإحتقار والتهميش، الفقر، الهجرة السرية، الإنحراف الأخلاقي. [3]

في علم الإجتماع تعني البطالة: التوقف القسري والجبري، الكلي أو الجزئي للفرد أو جزء من القوى العاملة في بلد ما.[4] ويعرف **عالم الإجتماع** البريطاني "**أنتوني جيدنز**"

---

[1] جميل أحمد محمود خضر وآخرون، **البطالة الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية وآليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات (دراسة حالة المملكة العربية السعودية)**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، 2013، ص17.

[2] Olivier Chardon et Dominique Goux, **La nouvelle définition européenne du chômage BIT**, ÈCONOMIE ET STATISTIQUE N° 362, 2003, p 68.

[3] بوجمعة كوسة، **سياسات التشغيل في الجزائر "عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة" دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2006/2005، ص79.

[4] FERREOL Gilles et CAUCHE Philippe, **Dictionnaire de la sociologie**, 3éme éd Armand colin, paris, 2004, p19.

البطالة: بالفرد الّذي يقع خارج قوة العمل، ويعني بالعمل هنا العمل المدفوع الأجر **paid work**.[1]

ج-التعريف الإجرائي:

ونعني بالبطالة في دراستنا هذه عدم توفر فرص العمل للباحثين عنه، الراغبين والقادرين عليه.

2 مفهوم منحة البطالة:

أ-التعريف اللغوي:

جاء في **معجم الوسيط** أنّ **المِنحةُ:** هي العطيّة. ودابة أو أداة أو أرض تعيرها أخاك ينتفع بها زمانا ثمّ يردها لك. [2]

ب-التعريف الاصطلاحي:

تدخل منحة البطالة **Allocation chômage** ضمن تدابير حماية البطالين العاجزين عن الحصول على مناصب شغل.

وتعرف منحة البطالة في القانون على أنّها: شكل من أشكال دعم الدولة من خطر انعدام الدخل.[3]

---

[1] زكية العمراوي، نورة تمرابط، **مشكلة البطالة لدى حاملي الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية: دراسة سوسيولوجية حول الأسباب والإنعكاسات**، مجلة التمكين الإجتماعي، المجلد 02، العدد 04، ديسمبر 2020، ص90.

[2] لجنة من الأساتذة، **المعجم الوسيط**، نفس المرجع، ص1594.

[3] علي موزاوي، **حدود الحماية القانونية للبطالين في القانون الجزائري**، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، المجلد 17، العدد 01، جوان2022.

ج- التعريف الإجرائي للإقبال على منحة البطالة:

توجه البطالين للإستفادة من منحة البطالة، وهي مساعدة مالية تقدمها الحكومة للأفراد العاطلين عن العمل والّذين يستوفون الشروط المحددة للحصول عليها، بغية توفير الدعم المالي لهم أثناء فترة بحثهم عن العمل.

3 مفهوم ثقافة الإتكال:

3-1 مفهوم الثقافة:

أ- التعريف اللّغوي:

الثقافة: مصدر ثُقُف وثقِف، حذقٌ، مهارة، إحاطة بالعلوم والفنون والآداب الّتي يتطلب الحذق فيها.[1]

ب - التعريف الإصطلاحي:

تعني **الثقافة** في نظر علماء الإجتماع جوانب الحياة الإنسانيّة الّتي يكتسبها الإنسان بالتعلم لا بالوراثة.[2] وتعرف الثقافة في علم الإجتماع بأنّها: "البيئة الّتي خلقها الإنسان بما فيها المنتجات المادية وغير المادية الّتي تنتقل من جيل إلى آخر، فهي بذلك تتضمن الأنماط الظاهرة والباطنة للسلوك المكتسب عن طريق الرموز، والّذي يتكون في مجتمع معيّن من علوم ومعتقدات وفنون وقيم، وقوانين وعادات، وغير ذلك".[3]

وقد قدّم "**ابن خلدون**" الثقافة في مقدمته الشهيرة على أنّها: العمران والّذي هو وضع الإنسان.

---

(1) جبران مسعود، **الرّائد معجم ألفبائي في اللّغة والأعلام**، نفس المرجع، ص25.

(2) أنتوني غيدنز، **علم الإجتماع**، تر: فايز الصُيّاغ، ط 1، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2005، ص82.

(3) عدنان أبو مصلح، **معجم علم الإجتماع**، ط 1، دار أسامة المشرق الثقافي، عمان، 2006، ص158.

أما "**ادوارد تايلور**" فقد عرّفها: "هي ذلك الكل المعقد أو المركب الّذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفنون والأخلاق والعادات والعرف وكافة المقدرات والأشياء الأخرى، الّتي تؤدى من جانب الإنسان باعتباره عضوا في المجتمع".[1] فالثقافة بالنسبة إلى "**تايلور**"، تعبر عن كلية حياة الإنسان الإجتماعية، وتتميّز ببعدها الجماعي. [2]

ويعرف "**ليفي ستروس**" الثقافة كالتالي: "يمكن إعتبار كل ثقافة مجموع أنساق رمزية تتصدرها اللّغة وقواعد التزاوج والعلاقات الإقتصادية والفن والعلم والدين".[3]

يرى **كارل ماركس** أنّ المجتمع هو الّذي ينتج الثقافة وليست الثقافة هي المسؤولة عن إنتاج المجتمع. وعبّر عن هذا الموقف بقوله: "وعي النّاس لا يرسم حدود وجودهم، بل إنّ وجودهم الإجتماعي هو الّذي يرسم حدود وعيهم".[4]

3-2 مفهوم الإتكال:

أ- التعريف اللّغوي:

الإتكال حسب معجم الرّائد: إتّكل اتّكالا (و ك ل) على الله: استسلم إليه. واتّكل عليه في أمره: اعتمد عليه ووثق به.[5]

---

[1] خالد خواني، **مفاهيم الثقافة والمصطلحات المرتبطة بها**، مجلة القارئ للدراسات الأدبية والنقدية واللّغوية، المجلد 04، العدد 03، سبتمبر 2021، ص82.

[2] دنيس كوش، **مفهوم الثقافة في العلوم الإجتماعية**، تر: منير السعيداني، ط 1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2007، ص31.

[3] نفس المرجع، ص78.

[4] ديفيد إنغليز، جون هيوسون، **مدخل إلى سوسيولوجيا الثقافة**، تر: لما نصير، ط 1، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، 2013، ص39.

[5] جبران مسعود، **الرّائد معجم ألفبائي في اللّغة والأعلام**، نفس المرجع، ص 25.

ب –التعريف الإصطلاحي:

هي حالة طلب الفرد مساعدة الآخرين أو طلب الدعم المادي منهم.

وتعرف "**الإتكالية**" في معجم علم النّفس بأنّها: "الحالة الّتي يتوقع فيها الفرد المساعدة من الآخرين أو يبحث بنشاط عن الدعم العاطفي والمادي وكذلك الحماية والرعاية اليومية ويعتمد على الآخرين في الإعالة".[1]

ج–التعريف الإجرائي لثقافة الإتكال:

وهي الثقافة الّتي تناقض ثقافة العمل والجهد، حيث لا يقبل فيها الشباب العمل في مجال العمل اليدوي، وفرص العمل الّتي لا تتناسب مع رغباتهم أو تحصيلهم العلمي، ولا يشاركون في الإنفاق على أسرهم، ويعتمدون في دخلهم على منحة البطالة المقدمة من قبل الوكالات.

3–3 وضع الشباب:

أ– التعريف اللّغوي:

جاء تعريف كلمة الشباب في لسان العرب لابن منظور: " شب الشباب: الفتاء والحداثة" [2] والشباب جمع والشباب جمع شاب.

---

[1] سوسن شاكر سعيد، **الشخصية الإتكالية خصائصها وعلاقتها ببعض المتغيرات**، الحوار المتمدن، منشور على الموقع: https://m.ahewar.org تاريخ الإطلاع: 2023/01/02، على الساعة: 04:25.

[2] ابن منظور، **لسان العرب**، المجلد 03، دار صادر للطباعة والنشر، لبنان 1997، ص 388.

ب- التعريف الإصطلاحي:

جاء تعريف عبد الرزاق أمقران بأنّ: "الشباب واقع إجتماعي يحدده المجتمع، لجيل يضم فئات متقاربة في السن، ومختلفة من حيث الجنس والإنتماء الإجتماعي، تشترك في كونها تمر بمؤسسات التنشئة الإجتماعية، وبمرحلة الإعداد وتنتظر الدخول إلى الحياة الإجتماعية". [1]

ونجد بعض الباحثين أمثال "**بورديو**" يعتبر الشباب مجرد كلمة تحمل معاني إيديولوجية. [2] ويرى "**كاستيل**" أنّ مرحلة الشباب هي تلك السّن الّذي يتم فيها الإستعداد والتحضير لسن الرشد. [3]

ج- التعريف الإجرائي للمعالجة الظرفية للوضع:

وتعني المعالجة الظرفية المؤقتة الوسيلة الّتي إتخذها الشباب البطال لمعالجة أوضاعهم، وذلك عن طريق "منحة البطالة"، الّتي لجؤوا إليها باعتبارها حل مؤقت لظروفهم، في انتظار حصولهم على عمل، حيث يزاولون أنشطة متقطعة وغير رسمية لسد إحتياجاتهم، ويوافقون على فرص عمل لا تتوافق ورغباتهم، وتحصيلهم العلمي، حيث يواصل هؤلاء البحث عن عمل حتى بعد استفادتهم من المنحة لرغبتهم الملحة في الحصول على عمل يلبي إحتياجاتهم ومتطلباتهم.

---

[1] حسيبة لولي، **الشباب قراءة في مقارباته وخصائصه**، مجلة المربي، المعهد الوطني للتكوين العالي لإطارات الشباب، العدد 19، 2016، ص 54.

[2] ليندة لطيفة بن مهرة، **ثقافة الأجير الشاب واستراتيجيات تحقيق حاجاته، حالة المديرية الجهوية نفطال تلمسان**، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم الإجتماع التنمية البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2015/2014، ص 17.

[3] رشيد حمدوش، **مفهوم الشباب وعملية بناء الرباط الإجتماعي: عناصر للنّقاش مع محاولة بناء نمطية للشباب في المجتمع الجزائري المعاصر**، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 05، مارس 2013، ص 226.

7 الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة تراثا معرفيا يستند عليها في تدعيم البحث العلمي، "فهي مجمل الأعمال العلمية الّتي لها صلة بموضوع البحث المراد دراسته من طرف الباحث، وقد تكون علاقة هذه الدراسات بالعمل الّذي نحن بصدد إنجازه علاقة مباشرة أو غير مباشرة، ممكن أن نجد مثلا دراسات لها صلة مباشرة وبصفة كلية مع موضوع عملنا، أو نجد دراسات لها مثلا ركن أو جزء أو فرع من فروعها يخدم الموضوع الّذي نحن بصدد إنجازه".[1]

وقد تناولت هذه الدراسة عددا من الأبحاث والدراسات السابقة، والّتي تعرض قسم منها إلى ظاهرة البطالة، والقسم الآخر لبرامج البطالة في الجزائر، ونظرا لأنّ البرنامج موضوع بحثنا المتمثل في "**منحة البطالة**" حديث التطبيق، فإنّ بحثنا البيبليوغرافي افتقر كثيرا إلى الدراسات السابقة وذلك حسب حدود اطلاعنا طبعا، فكل ما استطعنا الحصول عليه دراسات حول البطالة بصفة عامة، والبرامج المتخذة للحد منها في الجزائر.

وتم تقسيم هذه الدراسات إلى دراسات محلية وأخرى عربية، وذلك وفق ترتيب زمني من الأقدم إلى الأحدث.

وفيما يلي نقوم بعرض الدراسات الّتي بذلنا جهدا في الحصول عليها والّتي رأينا أنّ لها صلة ولو بعيدة عن موضوعنا:

---

[1] جمال معتوق، **منهجية العلوم الإجتماعية والبحث الإجتماعي**، ط 1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2013، ص 50.

7-1 الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

دراسة "**فاتن علي منصور**" بعنوان: **البطالة وأثرها على التنمية الإجتماعية (دراسة ميدانية لمحافظة اللاذقية)**، رسالة لنيل شهادة الماجستير في السكان والتنمية. [1]

هدفت الدراسة إلى رصد مشكلة البطالة من خلال:

دراسة واقع البطالة في محافظة اللاذقية من خلال دراسة العلاقة بين أعداد المسجلين والمعينين في جميع الفئات الوظيفية بحسب تصنيفها في مكتب التشغيل والتوظيف في محافظة اللاذقية، ودراسة الفروق بين نسب المعينين خلال الفترة (2002-2013).

دراسة أثر البطالة في محافظة اللاذقية على التنمية الإجتماعية على صعيد:

- الفرد العاطل عن العمل.
- أسرة الفرد العاطل عن العمل.
- المجتمع المحلي.

وانطلقت إشكالية الدراسة من السؤال التالي: **ما واقع البطالة في محافظة اللاذقية؟ وما هو أثرها على التنمية الإجتماعية سواء المتعلق بالفرد العاطل عن العمل أم الأسرة أم المجتمع؟**

وتمثلت فرضيات الدراسة في:

---

[1] فاتن علي منصور، **البطالة وأثرها على التنمية الإجتماعية (دراسة ميدانية لمحافظة اللاذقية)**، رسالة لنيل شهادة الماجستير في السكان والتنمية، جامعة تشرين، سوريا، 2014.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أعداد المسجلين في مكتب التشغيل والتوظيف وأعداد المعينين خلال الفترة 2002-2013.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين نسب المعينين في مكتب التشغيل والتوظيف خلال الفترة 2002-2013.
- لا يوجد أثر للبطالة في التنمية الإجتماعية.

وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 377 مبحوث، وشمل مجتمع الدراسة العاطلين عن العمل وفق إحصائيات مكتب التشغيل والتوظيف لعام 2013 في محافظة اللاذقية.

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، كما تم الإعتماد على أسلوب المسح الإحصائي من خلال جمع البيانات من مفردات العينة بإستخدام أداة الدراسة الإستبانة بغرض إتمام الدراسة الميدانية.

أما النتائج الّتي توصلت لها الباحثة في دراستها فتمثلت في:

- هناك أثر للبطالة في التنمية الإجتماعية على مستوى الفرد العاطل عن العمل، ويتمثل ذلك بصورة أساسية في قبول العاطل عن العمل بأي عمل حتى لو كان لا يتناسب مع مؤهلاته العلمية.
- هناك أثر للبطالة في التنمية الإجتماعية على مستوى أسرة الفرد العاطل عن العمل، ويتمثل ذلك بصورة أساسية في تحمل الأسرة عبئ معيشة المتعطلين.
- هناك أثر للبطالة في التنمية الإجتماعية على مستوى المجتمع المحلي، ويتمثل ذلك بصورة أساسية في تحمل عبئ معيشة المتعطلين.

- هناك آثار أخرى للبطالة على التنمية الإجتماعية، وتتمثل في ضعف العلاقات والروابط الأسرية، فهي تساهم في تعميق نظرة الكراهية للأغنياء، كما تؤدي إلى عدم القدرة على القيام بالواجبات الإجتماعية.

7-2 الدراسات الجزائرية:

الدراسة الأولى:

دراسة "**بوجمعة كوسة**" بعنوان: **سياسات التشغيل في الجزائر "عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة"، دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف.** لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإجتماعية، تخصص تنمية الموارد البشرية.[1]

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع برامج تشغيل الشباب خاصة عقود ما قبل التشغيل في ظل فرص عمل حقيقية، والكشف عن العلاقة الموجودة بين عملية التوظيف والعلاقات الإجتماعية كالقرابة والعشائرية والجنس، وكذا إبراز موقف الشريحة الّتي يمسها برنامج عقود ما قبل التشغيل ومدى الرضا عن هذا البرنامج، والوقوف على حقيقة البرنامج ومدى نجاعته وربطه بالتنمية الإدارية، كما هدفت إلى إثراء البحث العلمي خاصة في المسائل الّتي تهم فئة كبيرة من الشباب في ظل غياب دراسات تقييمية لهذه البرامج التشغيلية.

وانطلقت إشكالية الدراسة من السؤال التالي: **هل برنامج عقود ما قبل التشغيل حل أمثل ينال رضا فئة الشباب العاطل عن العمل؟**

والأسئلة الفرعية التالية:

- العمل حق يكرسه الدستور لكل مواطن، فهل الواقع يكرس هذا الحق الدستوري؟

---

[1] بوجمعة كوسة، **سياسات التشغيل في الجزائر "عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة" دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف**، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2006/2005.

- هل توجد فرص حقيقية للتوظيف في المؤسسة والإدارة الجزائرية؟
- ماهي السياسات والبرامج الّتي سطرتها الدولة لاحتواء ظاهرة البطالة؟
- ماهي الفئات الأكثر حظا في التوظيف؟
- ماهي الإجراءات والمعايير المعمول بها إزاء عملية التوظيف؟ وهل هي مطابقة للنصوص القانونية المعمول بها؟
- هل برامج عقود ما قبل التشغيل حل ناجع أو مجرد حل ترقيعي وهروب إلى الأمام يجسد البطالة المتفشية؟
- هل المناصب المحدودة المؤقتة للعمل تفي بآلاف الملفات لطالبي العمل؟
- ما هو القطاع الأكثر استقطابا للتوظيف؟
- هل توجد هناك سياسات وإجراءات تكميلية بعد انتهاء عقود العمل؟

وتمثلت فروض الدراسة فيما يلي:

- عدم توفر مناصب مالية وحالة التشبع في عدد المستخدمين أدى إلى تضاؤل فرص التشغيل.
- إنّ الإقبال على برنامج عقود ما قبل التشغيل راجع إلى عدم وجود بديل لعملية التوظيف.
- إنّ الإقبال على برامج عقود ما قبل التشغيل راجع إلى دافع اكتساب الخبرة.
- تخضع عمليات التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل إلى المحاباة والمحسوبية.
- عقود ما قبل التشغيل حل مؤقت وليس دائم.

أجريت الدراسة على عينة من مجموع العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف، والمتمثلة في 13 مبحوثا عن طريق مسح شامل لكل الموظفين في هذا الإطار.

وقد تم إستخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة، والإعتماد على المسح الإجتماعي كأداة لجمع البيانات، وتوظيف المنهج التاريخي من خلال عرض مراحل ظهور العمل وكذا تشريع العمل في الجزائر والبرامج التنموية المواكبة لعملية التشغيل، إضافة إلى المنهج الإحصائي.

أما الأدوات الّتي إعتمدتها الدراسة في جمع البيانات فتمثلت فيما يلي:

الإستعانة بتقنية الملاحظة من خلال المعاينة اليومية والإحتكاك بفئة عقود ما قبل التشغيل، إضافة إلى تقنية المقابلة مع مسؤول مديرية البناء والتعمير لولاية سطيف، ومدير التشغيل الولائي، وكذا العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل، كما تم الإستعانة أيضا بأداة الإستمارة كأداة لجمع البيانات.

وتوصّل الباحث من خلال دراسته إلى النتائج التالية:

- أنّ التشغيل في الجزائر لايزال رهين الحسابات السياسية والتلاعب بالأرقام على حساب فئة كبيرة من الشباب الّذين فقدوا الأمل في كل شيء.
- تعد برامج التشغيل بمثابة جرعة أكسجين لتهدئة هذه الفئة في المجتمع.

الدراسة الثانية:

دراسة "**بلعربي أسماء**" بعنوان: **واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج**

المهني بمدينة بسكرة، لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع، تخصص علم إجتماع التنظيم. [1]

هدفت الدراسة إلى:

- تقييم الجهود المبذولة من طرف الحكومة الجزائرية في محاربة بطالة الجامعيين خلال الفترة الممتدة بين 2008 و2012، وذلك من خلال استعراض السياسة الوطنية لتشغيل الجامعيين ومساعيها لإدماجهم مهنيا في سوق الشغل.

- تسليط الضوء على الجامعيين المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) باعتباره أحدث الآليات الّتي انتهجتها الحكومة للتخفيف من بطالة الجامعيين.

- التعرف على التخصصات العلمية الّتي يستقطبها جهاز المساعدة على الإدماج المهني أكثر من غيرها.

- تشخيص الواقع المهني للجامعيين الّذين تم تشغيلهم خلال الفترة (2012/2008) وفق السياسة الوطنية.

وانطلقت إشكالية الدراسة من التساؤل التالي: **مدى قدرة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في التخفيف من حدّة بطالة الجامعيين وتحقيق الإدماج المهني لهم؟**

وتمثلت فروض الدراسة في:

---

[1] بلعربي أسماء، **واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة**، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع، تخصص علم إجتماع التنظيم، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2013.

الفرضية العامة:

يشكل جهاز المساعدة على الإدماج المهني أداة فعالة في التخفيف من حدّة بطالة الجامعيين وتحقيق الإدماج المهني لهم.

الفرضيات الجزئية:

- يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني الوجهة الأولى لخريجي الجامعة نظرا لمناصب العمل الّتي يوفرها للبطالين منهم والّتي تتناسب وتخصصاتهم العلمية.

- لجوء الشباب الجامعي البطال إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني يضمن لهم فرص التأقلم مع متطلبات الحياة المهنية.

- ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني يستفيد الشباب الجامعي من تكوين وإعداد بهدف شغل متطلبات الوظيفة الجديدة.

- يتيح جهاز المساعدة على الإدماج المهني للجامعيين العاملين في إطاره فرصة الإستفادة من منصب عمل دائم.

وتمت الدراسة بالإعتماد على العينة العمدية لعدد من العمال والموظفين والّذين كان عددهم 32 مبحوث، وتم إختيار العينة بالإعتماد على أسلوب الحصر الشامل لقلة عددهم.

وإعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والّذي تم تطبيقه باتباع مرحلة الاستكشاف والصياغة، ومرحلة التشخيص والوصف المتعمق. إضافة إلى المنهج المقارن وذلك لإجراء جملة من المقارنات المتعلقة بمقارنة نتائج الدراسة الميدانية ببعض نتائج الدراسات السابقة، والمقارنة بين إتجاهات وآراء مفردات العينة من الجامعيين العاملين ضمن الجهاز ودوافع إختياره، أسباب الإستقرار في محيط العمل، رأيهم في الجهاز وتطلعاتهم حول مستقبلهم المهني ضمنه.

أما الأدوات الّتي إعتمدت عليها الدراسة في جمع البيانات فتمثلت في:

تقنية الإستمارة والّتي تضمنت 42 سؤالا، مقسمة إلى خمسة محاور، وتنوعت الأسئلة من أسئلة مباشرة كسؤال المبحوث عن سنّه وسنة تخرجه، وأسئلة غير مباشرة كالسؤال على جوانب تعتبر مؤشرات للمحور المعالج، إضافة إلى تقنية المقابلة حيث تم إجراء جملة من المقابلات الحرة غير المقننة مع عدد من المسؤولين بالمؤسسات مجال الدراسة، كما تم الإعتماد على الوثائق والإحصائيات إلى جانب الإستمارة والمقابلة لجمع البيانات.

ومن النتائج الّتي توصلت إليها الباحثة في دراستها، ما يلي:

– أنّ بطالة الجامعيين تمس خريجي تخصصات الآداب والعلوم الإنسانية والإجتماعية أكثر من غيرهم.

– برنامج المساعدة على الإدماج المهني لم يوفق في توفير مناصب عمل تتلاءم وتخصصات الخريجين العلمية.

– أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني وبالرغم من تنصيبه للجامعيين في غير إطار التخصص، إلا أنّه ضمن لهم فرصة التأقلم مع متطلبات الحياة المهنية.

– يتيح جهاز المساعدة على الإدماج المهني فرصة الإستفادة من منصب عمل دائم.

الدراسة الثالثة:

دراسة "**بلحاجي محمد**" بعنوان: **الشباب ومشكلة البطالة بالجزائر دراسة ميدانية بمدينة تلمسان**، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم تخصص علم الإجتماع العمل والتنظيم. [1]

[1] بلحاجي محمد، **الشباب ومشكلة البطالة بالجزائر دراسة ميدانية بمدينة تلمسان، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم الإجتماع العمل والتنظيم**، جامعة وهران 2، 2021/2020.

هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية العمل كممارسة إجتماعية مهمة وأساسية في حياة الأفراد كونه وسيلة لإشباع الحاجات المادية والمعنوية، ومصدر الشعور بالأمان والإستقرار الإجتماعي، إضافة إلى إبراز سوسيولوجية الحياة اليومية للشباب الّذي يعيش هاجس البطالة والتطرق إلى الإنعكاسات الإجتماعية للظاهرة على سلوكيات وقيم هؤلاء الشباب، كما هدفت الدراسة إلى تحليل مختلف الإستراتيجيات المتبناة في عملية البحث عن الشغل.

وتمثل سؤال الإشكالية الرئيسي في: **ماهي التحديات الرئيسية الّتي يواجهها الشباب في الجزائر؟**

وتمثلت التساؤلات الفرعية فيما يلي:

– كيف يقضي الشباب البطال يومياته؟ هل يعيشون أحلام اليقظة والأوهام أم أنّهم يسعون جادين لتغيير أحوالهم وظروفهم؟

– إلى أي مدى يستطيع الشباب الجزائري مسايرة واقع بطالته بالإعتماد على استراتيجيات وأنماط الفعل في البحث عن عمل يناسب قدراته وطموحاته؟

– كيف يتمثلون ويتصورون ويمارسون الفعل الإحتجاجي كوسيلة تعبيرية عن تدني أوضاعهم السوسيواقتصادية؟

وللإجابة على هذه التساؤلات عمد الباحث إلى وضع الفرضيات التالية:

– يعيش مجمل البطالين حياة إجتماعية يومية بسيطة يطغى عليها البؤس والحرمان والدونية نظرا لقلة الرأس المال الإقتصادي والإجتماعي.

– تفرز البطالة سلوكات إجتماعية إنحرافية عند الشباب كالعنف، الهجرة السرية، تعاطي المخدرات الجريمة بكل أشكالها.

– يلجأ الشباب البطال إلى ممارسة نشاطات بسيطة بصورة مؤقتة أو موسمية كمرحلة انتقالية ريثما يتسنى لهم الحصول على أعمال قارة تناسب مؤهلاتهم وقدراتهم.

– يعتبر الشباب البطال الحركات الإحتجاجية وسيلة للتعبير عن حالة التردي لأحوالهم الإجتماعية والإقتصادية، ويسعون من خلالها لمطالبة الجهات المعنية بحقهم في مناصب عمل دائمة.

إختار الباحث في دراسته على عينة قوامها **20 مبحوث** من مدينة تلمسان حي 500 مسكن – بوهناق بلدية منصورة، وإعتمد في إختيارها على العينة النوعية القصدية.

كما استعان في دراسته على منهج السيرة الذاتية، كما استعان بمجموعة من الأدوات تمثلت في الملاحظة، من خلال الملاحظة بالتواجد في نفس مكان المبحوثين، واجراء مقابلات حرة في المرحلة الإستطلاعية، بالإضافة إلى إستخدام المقابلة.

ومن النتائج الّتي توصل إليها الباحث في دراسته ما يلي:

تفرز البطالة سلوكات إجتماعية إنحرافية عند الشباب كالعنف، التعصب، والّتي تتسبب في مجموعهما عوامل اقتصادية مثل عدم وجود فرص العمل، وزيادة المتطلبات المادية للشباب.

وتحت وطأة البطالة وما تنجر عنه من مشاكل أخرى ينهار البناء القيمي للمجتمع، فتكثر المخاطر والإعتداءات ويزداد الصراع ما بين القيم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

1 جوانب الإستفادة من الدراسات السابقة:

كانت الدراسات السابقة مصدرا معرفيا ثريا في الجانب النظري، ومرجعا هاما في كيفية إختيار أدوات جمع البيانات، ومن جوانب استفادتنا من الدراسات السابقة نذكر ما يلي:

- تصويب رؤيتنا وتوجيهنا نحو المراجع الّتي يمكنها أن تفيدنا في الدراسة وجمع المعطيات.
- ضبط فرضيات الدراسة وإختيار المنهج المناسب.
- تصميم خطة بحث للدراسة من خلال الإطلاع على المحاور الّتي تناولتها الدراسات السابقة.
- الإستفادة من بعض الجوانب النظرية.

2 موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

سيتم تحديد موقع دراستنا الحالية من خلال عرض أهم أوجه الإتفاق والإختلاف مع الدراسات السابقة:

2-1 أوجه الإتفاق:

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات المحلية الجزائرية في تناول أجهزة وبرامج محاربة البطالة في الجزائر، حيث تتفق كل من دراستي "**بوجمعة كوسة**" و "**بلعربي أسماء**" مع دراستنا الحالية في معالجة واقع الشباب ضمن البرامج المنتهجة من قبل الدولة الجزائرية للحد من البطالة، فقد تطرق الباحث "**بوجمعة كوسة**" لبرنامج عقود ما قبل التشغيل، فيما تطرقت "**بلعربي أسماء**" إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني، فيما تناولت دراستنا الحالية جهاز "**منحة البطالة**" باعتباره أحدث الآليات المنتهجة من قبل الحكومة لمعالجة البطالة في الجزائر.

كما تتفق الدراسة الحالية من حيث أدوات جمع البيانات مع أغلب الدراسات باستثناء دراسة: **الشباب ومشكلة البطالة بالجزائر دراسة ميدانية لمدينة تلمسان**، للباحث "**بلحاجي محمد**"، في إستخدام الوثائق والإحصائيات وكذا الإعتماد على الإستمارة في جمع البيانات.

2-2 أوجه الإختلاف:

بحثت الدراسة الأولى للباحثة "**فاتن علي منصور**" عن واقع البطالة من خلال دراسة العلاقة بين أعداد المسجلين والمعينين في محافظة اللاذقية ودراسة أثرها على الفرد العاطل عن العمل، وأسرته وتأثيرها على المجتمع.

أما الدراسات المحلية فقد اهتمت الدراسة الأولى للباحث "**بوجمعة كوسة**" بتشخيص واقع برامج تشغيل الشباب خاصة عقود ما قبل التشغيل في ظل فرص عمل حقيقية، والكشف عن العلاقة الموجودة بين عملية التوظيف والعلاقات الإجتماعية، وكذا التوظيف وعلاقته بجنس طالب العمل.

أما دراسة "**بلعربي أسماء**" فقد سلطت الضوء على الجامعيين المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني، للتعرف على التخصصات العلمية الّتي يستقطبها جهاز المساعدة على الإدماج المهني وتشخيص الواقع المهني للجامعيين.

فيما حاولت دراسة "**بلحاجي محمد**" إبراز أهمية العمل كممارسة إجتماعية مهمة، من خلال إبراز سوسيولوجية الحياة اليومية للشباب البطال والتطرق إلى الإنعكاسات الإجتماعية لظاهرة البطالة.

بينما تسعى دراستنا الحالية إلى تسليط الضوء على فئة الشباب المستفيدين من جهاز "**منحة البطالة**" باعتباره أحدث الآليات المنتهجة في الجزائر لمساعدة الشباب البطال، ومعرفة أسباب إقبال الشباب على الجهاز، والوقوف على خصائص المستفيدين منه وتطلعاتهم للعمل.

8 المقاربة السوسيولوجية:

تعد المقاربة السوسيولوجية من أهم الخطوات المنهجية الّتي يعتمد عليها الباحث في علم الإجتماع، فهي تعتبر إحدى الضروريات الهامة لتفسير وتحليل الظاهرة الّتي يعمل

الباحث على دراستها، ونقصد بالمقاربة السوسيولوجية ذلك الإطار النظري الّذي يتبناه الباحث في عمله، أي اعتماده على نظرية أو مجموعة من النظريات عند قيامه بالدراسة والبحث. [1]

حيث إعتمدنا في دراستنا هذه على المقاربة **البنائية الوظيفية** والّتي تعتبر واحدة من النظريات السوسيولوجية الّتي شغلت حيزا كبيرا في أدبيات علماء الإجتماع خاصة في بداية القرن العشرين.

ترى هذه النظرية أنّ المجتمع أو الظاهرة الإجتماعية، تتأثر بالوسط الإجتماعي الّذي ينتمي إليه الأفراد، وأنّ أجزاء البناء الإجتماعي مترابطة ومتفاعلة مع بعضها، وأنّ أي تغيير على أحد هذه الأجزاء لا بد وأن يؤثر على باقي الأجزاء الأخرى.

كما تذهب النظرية إلى أنّ لكل بناء من أبنية المجتمع وظيفة تخدم النسق الإجتماعي العام، وأنّ هذه الوظائف تكون مترابطة ومتكاملة.

وقد كان للعالم الأمريكي "**تالكوت بارسونز**" إسهامات متميّزة في فهم التنظيمات من خلال نظريته في الأنساق الإجتماعية حيث "نظّر سلوك الفرد الإجتماعي، وصفه وحلله من خلال حدوثه بين فردين وأكثر فشخّص المحددات والضوابط والمعايير الإجتماعية الّتي تؤثر فيه وتصوغه على شكل نموذج معيّن وتطبعه بطابع خاص كاشفا بذلك تفرعاته ونسقه"، [2]والّتي يبدوا من خلالها تأثره الواضح بأفكار كل من "**ماكس فيبر**" و"**إميل دوركايم**".

تم إختيار النظرية البنائية الوظيفية لتفسير وتحليل الظاهرة محل دراستنا، والمتمثلة في موضوع: "**الإقبال على منحة البطالة بين التأكيد لثقافة الإتكال والمعالجة الظرفية للوضع**"، حيث قمنا بتبني هذه النظرية قصد تحليل وتفسير هذه الظاهرة ولأنّ جهاز منحة

---

[1] جمال معتوق، نفس المرجع، ص 53.

[2] خليل عمر معن، **نظريات معاصرة في علم الإجتماع**، ط 1، دار الشروق، عمان، 2005، ص 80.

البطالة تم تطبيقه حديثا في الجزائر، ولأنّ إقبال الشباب الهائل على هذا الجهاز، جاءت دراستنا لتطرح تساؤلات حول أسباب إقبال الشباب على هذا الجهاز؟ هل يعود هذا الإقبال إلى تأكيد ثقافة معينة لدى الشباب؟ والمتمثلة في ثقافة الإتكال؟ حيث تأثرت قيم العمل في المجتمع الجزائري حيث نلاحظ أنّ هناك توجه كبير نحو الأعمال الإدارية مثلا على حساب الأعمال الإنتاجية، أم يعود إقبال هؤلاء الشباب على المنحة إلى المعالجة الظرفية لأوضاعهم؟ فمشكلة البطالة وآثارها الإجتماعية يمكن أن نفسرها بالعامل البنيوي الّذي يؤثر على فعالية ونشاط البناء المجتمعي وفاعليه، حيث ترجع أسباب البطالة في المجتمع الجزائري إلى جملة من العوامل البنيوية ذات الصلة القوية بطبيعة البناء الإجتماعي، فوجود نظام اقتصادي هزيل وسياسات اقتصادية ضعيفة هي كلها عوامل تؤثر على البناء الإجتماعي، حيث تعد سياسة الإصلاحات الإقتصادية والتعديل الهيكلي، واحدة من أسباب البطالة في الجزائر، إضافة إلى السياسة التعليمية والتكوينية الّتي تتفاوت مخرجاتها مع سوق العمل حيث تعتمد سياسة التعليم والتكوين في الجزائر على الكم وتغيّب العنصر الأهم وهو النّوع، وهنا نتساءل حول نوع الفاعلين الّذين تكونهم المؤسسات؟ هل هي فعلا إطارات تستحق المناصب الّتي تشغرها؟ وهل أعداد خريجي الجامعات فعلا يتلقون تكوينا يساهم في توظيفهم ميدانيا؟ كل هذه العوامل أدت إلى إرتفاع أعداد البطالين في الجزائر، هذا مع تواصل سياسة الريع المنتهجة من طرف الدولة الجزائرية، حيث "كشفت دراسة سنة 1999 أنّ تراكم المال الّذي لا ينبع من نشاط إقتصادي حقيقي يتيح المجال لإمكانية هدر الثروة في أنشطة ومشاريع أقل إنتاجية، ومن شأنه أن يزيد من حجم التشوهات والانحرافات في العملية الإقتصادية، ويعمق من حالة عدم المساواة في المجتمع، وفي نفس الوقت يضعف مؤسساته السياسية والقانونية". [1]

[1] عبد الفتاح مبارك، **إقتصاد الريع وانعكاساته السلبية على السلم الإجتماعي**، مجلة الإحياء، المجلد 21، العدد 19، أكتوبر 2021، ص 1028.

إضافة إلى إعتماد الفاعلين على ما تقدمه الدولة، وإقتناعهم بأنّ الدولة مسؤولة عن توفير مناصب عمل لهم، فمع إنعدام ثقافة المقاولاتية لدى هؤلاء، إضافة إلى إنعدام روح المبادرة لدى بعضهم الآخر، والتنشئة الإجتماعية الّتي تلقاها بعضهم الآخر كلّها عوامل تساهم في خلق ثقافة الإتكال مما يؤثر على باقي أنساق البنى الإجتماعية.

ويرى أستاذ علم الإجتماع مصطفى راجعي: أنّ تخصيص مبلغ للعاطلين عن العمل مبدئيا أمر جيّد إذا كان ذلك سيساعدهم على العودة أو الدخول لسوق العمل من خلال تحفيزهم على التدريب المهني أو تحفيز المؤسسات لتوظيفهم، أما إذا أعطي للعاطل التعويض من دون أن نطلب منه البحث عن عمل أو التدريب على مهارات جديدة تطلبها المؤسسات، فإنّ هذا الدعم المالي والتعويض سيكون له أثر عكسي وسلبي، حيث سيشجع الشباب على عدم البحث عن عمل، وقد تطول مدة بطالتهم بحكم دوامة التعويض الّتي قد لا يخرجون منها، من خلال التعود على منحة شهرية تلبي حاجتهم، خاصة وأنّ الشباب العاطل عن العمل يعتمد على الأسرة في السكن.[1] الأمر الّذي قد يؤدي إلى إختلال وظائف البنى الإجتماعية، فيصبح الشباب يبحث عن أجر دون مقابل ما يؤدي إلى إختلال باقي المؤسسات.

9 صعوبات الدراسة:

يواجه الباحث العديد من الصعوبات أثناء إجراء دراسته، إلا أنّ هذه الصعوبات تختلف من تخصص لآخر، فلا يكاد يخلو أي عمل أو بحث ميداني من الصعوبات،[2] وتعتبر الدراسات في العلوم الإجتماعية واحدة من أصعب الدراسات سواء من حيث التطبيق أو من حيث التدقيق في النتائج.

---

[1] علي ياحي، **الجزائر تخصص 750 مليون دولار لمواجهة البطالة**، INDEPENDENT عربية، تاريخ النشر: الإثنين 10 يناير 2022 (04:05 سا)، تاريخ الإطلاع: 2023/03/08، على الساعة: 21:36.

[2] جمال معتوق، نفس المرجع، ص 55.

ومن الصعوبات الّتي واجهتنا خلال دراستنا هذه ما يلي:

- تشعب الموضوع واتساعه ما أوجد صعوبة في التحكم فيه.
- قلّة المراجع الّتي تخدم موضوعنا وتمس متغيرات دراستنا.
- صعوبة الحصول على الإحصائيات من الملحقة المحلية للتشغيل للمدية.
- التضارب الّذي وجدناه بين أرقام بعض الإحصائيات.
- صعوبات مع أفراد العينة خاصة الفئة الّتي ليس لها مستوى جامعي مما اضطرنا لشرح أهدافنا العلمية في كل مرة.
- الشك والحذر من قبل بعض المبحوثين، ورفضهم الإجابة عن أسئلة الإستمارة لاعتقادهم أننا مبعوثين من قبل جهات معينة.
- ضياع بعض الإستمارات وعدم إرجاعها من طرف المبحوثين.

خلاصة الفصل:

من خلال فصلنا هذا، نكون قد وضحنا المعالم الأساسية الّتي تتمحور حولها دراستنا، حيث تطرقنا إلى أهم الأسباب الّتي دفعتنا لإختيار موضوع دراستنا هذه، وحاولنا إبراز أهميتها والأهداف الّتي تسعى إليها.

ومن خلال إشكاليتنا الّتي انتهت بسؤال رئيسي وسؤالين فرعيين، صغنا فرضيات دراستنا، كما قمنا بتحديد مفاهيم دراستنا، إضافة إلى الدراسات العلمية السابقة الّتي تتشابه مع دراستنا الحالية أو تقترب منها في جانب ما.

الفصل الثّاني

سيسيولوجيا البطالة

تمهيد

1 المدخل النظري للبطالة

1-1 أنواع وأشكال البطالة

1-1-1 تقسيم البطالة حسب نمط التشغيل

1-1-2 تقسيم البطالة حسب طبيعة النشاط الإقتصادي السائد

1-1-3 تقسيم البطالة حسب طبيعتها الخاصة

1-2 آثار وانعكاسات البطالة

1-2-1 الآثار الإقتصادية

1-2-2 الآثار السياسية

1-2-3 الآثار النفسية

1-2-4 الآثار الإجتماعية

1-3 النظريات السوسيولوجية المفسرة لظاهرة البطالة

2 البطالة في الجزائر، أسبابها، خصائصها وبرامج وآليات الحد منها

2-1 أسباب البطالة في الجزائر

2-1-1 النمو السكاني

2-1-2 سياسة الإصلاحات الإقتصادية والتعديل الهيكلي

2-1-3 السياسة التعليمية والتكوينية

2-1-4 ضعف إقبال الشباب على العمل المهني

2-1-5 ضعف التوجه إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة

2-2 خصائص البطالة في الجزائر

3-2 برامج وآليات الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر

3 منحة البطالة كآلية جديدة لمواجهة ظاهرة البطالة في الجزائر

3-1 مفهوم منحة البطالة، والجهة المكلفة بتسييرها

3-2 شروط الإستفادة من منحة البطالة والوثائق المكونة للملف

3-3 الحالات الّتي توقف فيها منحة البطالة

3-4 أهداف منحة البطالة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد ظاهرة البطالة واحدة من المشكلات الأساسية الّتي تعاني منها الجزائر، فقد تعددت أبعادها واختلفت حيث مست جوانب عديدة منها الإقتصادية، الإجتماعية، السياسية، وحتى النفسية.

وسنحاول في هذا الفصل التعرف على ظاهرة البطالة كظاهرة إجتماعية، والّتي تختلف عن الظواهر الطبيعية، العضوية، والسيكولوجية. نظرا لأنّ القراءة السوسيولوجية لظاهرة البطالة تختلف عن باقي القراءات، فهي تبحث في هوية شرائح البطالين، في جنسهم وفئاتهم العمرية، وكذا انتماءاتهم الإجتماعية ومستوياتهم التعليمية، وتصوراتهم حول قيم العمل وغيرها.

حيث قسمنا فصلنا هذا إلى ثلاث مباحث، تطرقنا في المبحث الأول إلى أنواع وأشكال البطالة، آثارها وأهم النظريات السوسيولوجية المفسرة لها.

وخصصنا المبحث الثاني لظاهرة البطالة في الجزائر، أسبابها، خصائصها وأهم البرامج المعتمدة لمكافحتها.

فيما تطرقنا في المبحث الثالث لمنحة البطالة كآلية جديدة لمواجهة البطالة في الجزائر.

1 المدخل النظري لظاهرة البطالة:

1-1 أنواع وأشكال البطالة:

1-1-1 تقسيم البطالة حسب نمط التشغيل:

1-1-1-1 البطالة السافرة أو الظاهرة أو المسجلة: Explicit unemployment

ويقصد بها حالة التعطل الظاهر الّتي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، وتسمى أيضا بالبطالة الصريحة، والّتي تعني وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه وعن مستوى الأجر السائد دون جدوى.

لذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل. وتظهر في فائض العرض مقارنة بالطلب عليه في سوق العمل. [1]

1-1-1-2 البطالة المقنعة أو المستترة: Disguised unemployment

وهي الحالة الّتي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، وتحدث عندما يكون عدد الأيدي العاملة أو حجم العمل في ازدياد مستمر بينما عناصر الإنتاج (رأس المال، الأرض، التنظيم) ثابتة. ما يعني وجود عمالة زائدة حيث تبدو من الناحية الظاهرية أنّها في حالة عمل لأنّها تشغل وظيفة وتتقاضى عنها أجرا، بينما هي من الناحية الفعلية لا تعمل ولا تضيف شيئا إلى الإنتاج.

ويلاحظ أنّ هذا النّوع من البطالة يوجد في القطاع الصناعي، فنتيجة لالتزام الدولة بتعيين العاطلين تعاني غالبية المصالح الحكومية ووحدات القطاع العام من ظاهرة البطالة المقنعة.[1]

---

[1] كوثر إبراهيم رزق، **مشكلة البطالة: الأسباب–الآثار–الحلول**، ط1، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2016، ص49.

1-1-1-3 البطالة الجزئية: partial unemployment

"وهي الّتي تنشأ نتيجة لاضطرار بعض أفراد قوة العمل للتنقل من وظيفة لأخرى أو من عمل لآخر، مما يضطرهم إلى البقاء متعطلين خلال فترة الإنتظار قبل شغل الوظيفة أو العمل الجديد". [2]

1-1-2 تقسيم البطالة حسب طبيعة النشاط الإقتصادي السائد:

1-1-2-1 البطالة الاحتكاكية: Frictional unemployment

وتحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة، وتنشأ نتيجة تعطل بعض الأفراد أثناء بحثهم عن وظائف أفضل، وقد يقرر بعض الأفراد ترك العمل مؤقتا لممارسة أنشطة أخرى (كرعاية الأطفال، السفر، أو الدراسة)، وعندما يقرر هؤلاء الأفراد العودة مرة أخرى لسوق العمل فإنّ ذلك يتطلب وقتا ليتمكنوا من إيجاد وظائف مناسبة، وقد تطول فترة البحث عن العمل نتيجة عدم توفر المعلومات الكافية لدى الباحثين عن العمل.

1-1-2-2 البطالة الهيكلية: Structural unemployment

تشير البطالة الهيكلية إلى عدم التوازن بين العرض والطلب، وتنتج من عدم التوافق في سوق العمل بين الخصائص الوظيفية للعمل المطلوب من جهة، والخصائص الوظيفية للعمل المعروض من جهة أخرى. [3]

---

[1] طارق عبد الرؤوف عامر، **أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها**، ط 2، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص25.

[2] كوثر إبراهيم رزق، نفس المرجع، ص51.

[3] سميرة العابد، زهية عباز، **ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات**، مجلة الباحث، جامعة باتنة-الجزائر، العدد 11، 2012، ص75.

وتنشأ نتيجة لتغيرات هيكل الإنتاج، وما يؤدي إليه إحلال الآلات الحديثة محل الآلات القديمة، الأمر الّذي يترتب عليه ضعف الحاجة إلى نفس العمال الّذين كانوا يعملون على الآلات القديمة. ما يعني أنّه كلما تقدمت التكنولوجيا بآلاتها الحديثة كلما زادت حدة البطالة الهيكلية. [1]

1-1-2-3 البطالة الدورية: periodical unemployment

"هي البطالة الّتي تحصل نتيجة للتقلبات الّتي تحدث في الطلب على العمالة في ضوء حركة التقلبات الصاعدة والهابطة للنشاط الإقتصادي". [2]

فمثلا عندما يحدث انخفاض عابر في الطلب على البضائع، فإنّ ذلك يرغم أصحاب المصانع على تخفيض عدد العمال أو تخفيض ساعات عملهم، الأمر الّذي يؤدي إلى تفشي البطالة بين العمال، فيترتب عن ذلك عدة انعكاسات وآثار والّتي يمكن أن تمس مختلف المستويات الإقتصادية، والسياسية، والإجتماعية. [3]

1-1-3 تقسيم البطالة حسب طبيعتها الخاصة:

1-1-3-1 البطالة الإجبارية: Involuntary unemployment

وهي الحالة الّتي يتعطل فيها الراغبون في العمل بشكل قهري وجبري دون إرادتهم وإختيارهم، وتحدث بسبب تسريح العمال رغم رغبتهم وقدرتهم على العمل وقبولهم لمستوى الأجر السائد.

---

[1] محمد محمود الجوهري، عدلي محمود السمري، **المشكلات الإجتماعية**، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2011، ص258.

[2] محمد جلال مراد، **البطالة والسياسات الإقتصادية**، جمعية العلوم الإقتصادية، بدون سنة، ص14.

[3] رحيمي عيسى وآخرون، **ظاهرة البطالة: مفهومها، أسبابها وآثارها**، مجلة إرتقاء للبحوث والدراسات الإقتصادية، العدد:00، 2018، ص147.

كما تحدث أيضا عندما يبحث فيها الداخلون الجدد لسوق العمل عن العمل ولا يجدونه، رغم بحثهم وقدرتهم وقبولهم لمستوى الأجر السائد. [1]

1-1-3-2 البطالة الإختيارية: Voluntaly selective unemployment

والمقصود في هذا النّوع من البطالة، هو أن ينسحب فيها العامل من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة وهي عكس البطالة الإجبارية. [2]

فقد يترك الأفراد وظائفهم من أجل التفرغ للبحث عن فرص عمل أفضل، كأن تكون ذات دخل أعلى أو أكثر ملائمة للقدرات والطموحات أو بحثا منهم عن ظروف أفضل للعمل، وقد يتعطل الأفراد لوجود مصدر آخر للدخل والإعاشة فيعزفون عن العمل ويفضلون بذلك الفراغ عن العمل، فقد تختلف أسباب التعطل إلا أنّ قرار التعطل هنا يكون إختياريا.

1-1-3-3 البطالة الموسمية: Seasnal unemployment

ويقصد بالبطالة الموسمية عدم انتظام العمل بالنسبة للعمالة في مواسم معيّنة، سميت بالموسمية لأنّها تظهر بشكل موسمي كما هو الحال في القطاع الزراعي حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول والمحصول الّذي يليه، وفي مجال التشيّيد والبناء أيضا فقد يظل العامل بلا عمل لفترة قد تطول أو تقصر حسب مدة ظهور فرصة عمل جديدة. [3]

---

[1] كوثر إبراهيم رزق، نفس المرجع، ص50.

[2] حورية بن حمزة، فاطمة غاي، **التأصيل النظري للبطالة وآليات الحد من تفاقمها في الجزائر**، حوليات جامعة قالمة للعلوم الإجتماعية والإنسانية، المجلد 15، العدد 01، جوان 2021، ص68.

[3] طارق عبد الرؤوف عامر، نفس المرجع، ص26.

وتنشأ في الصناعات والخدمات ذات الطبيعة الموسمية للنشاط الإقتصادي سواء المتمثلة في الظروف المناخية أو الموسمية. [1]

ويرجع هذا النّوع من البطالة إلى التغيرات الطقسية أو المناخية أو التغيرات الموسمية في الموارد. [2]

1-1-3-4 البطالة السلوكية: Behavioral unemployment

"وهي البطالة الناجمة عن إحجام ورفض وإعراض القوة العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية والإنخراط في وظائف معيّنة بسبب النظرة الإجتماعية لهذه الوظائف". [3]

1-1-3-5 البطالة التكنولوجية: Technological unemployment

ويقصد بها البطالة الّتي تنتج عن التوسع في إستخدام الآلات الّتي تحل محل عمل العمال وعن التنظيم العلمي للعمل، وينتشر هذا النوع من البطالة في الدول الصناعية المتقدمة، ويتواجد بنسب أقل في دول العالم الثالث. [4]

1-2 آثار وانعكاسات البطالة:

تعد ظاهرة البطالة واحدة من أهم المشاكل والعقبات الّتي يعاني منها الإقتصاد الجزائري نظرا لآثارها وانعكاساتها الخطيرة، والّتي نوجزها فيما يلي:

---

(1) محمد ساحل، **فعالية الإستثمار الأجنبي المباشر في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر**، ط1، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص43.

(2) كوثر إبراهيم رزق، نفس المرجع، ص50.

(3) عبد الكامل خالدي، يخلف جمال الدين، **التجربة الجزائرية في محاربة آفة البطالة وتأثيرها على الأمن الإجتماعي**، مجلة البدر، جامعة بشار، المجلد 10، العدد 08، 2018، ص937.

(4) رقية خياري، **السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الإجتماعية (الفقر-البطالة)**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص علم الإجتماع التنمية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2013، ص199.

1-2-1 الآثار الإقتصادية:

❖ انخفاض الإنتاج الفعلي على الإنتاج المحتمل، من جراء تعطل أعداد العاملين عن العمل والإنتاج.

❖ ظهور الكساد الإقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأنّ الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بالإنتاج لدى أفراده، والإنتاج مرتبط بالعمل.

❖ تؤثر البطالة في الإقتصاد من حيث تكلفة إعالة العاطلين، وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل.

❖ انخفاض حجم إيرادات الدولة جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخول الناجم على البطالة.

❖ خسارة الإنفاق على التعليم حيث أنّ التعليم الّذي أنفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقا غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل. [1]

1-2-2 الآثار السياسية:

❖ تؤدي تداعيات البطالة نتيجة تأثير الوضع السياسي والأمني العام إلى تداعيات خطيرة، منها ما يتعلق بمبدأ الشفافية والنزاهة، كما يمكن أن تؤدي إلى التطرّف والإرهاب.

❖ يترتب عن البطالة الهجرة بأنواعها سواء تعلق الأمر بهجرة الأدمغة، أو هجرة الشباب غير المتعلّم وهو ما يعرف سوسيولوجيا في المجتمع الجزائري بظاهرة "**الحرڤة**" بحثا عن العمل وعن فرص أحسن للعيش سواء كان ذلك بطرق شرعية أو بطرق غير شرعية.

❖ ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والإنتماء واللامبالاة.

---

[1] سعدية زايدي، **سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي**، أطروحة دكتوراه في علم الإجتماع تنظيم وعمل، جامعة باتنة 1، 2019/2018، ص60.

❖ اضطراب الأوضاع مما قد يعصف باستقرار الدولة وتغيير الحكومات فيها. [1]

1-2-3 الآثار النفسية:

❖ للبطالة آثار نفسية على الفرد العاطل عن العمل، هذا ما أشارت إليه دراسة **(جولد سميث، وفيوم)** حيث أنّ زيادة الأعباء الإقتصادية للفرد مع عدم توفر مورد مالي لذلك يؤثر على إرتفاع نسبة الإصابة بالإكتئاب والشعور بانخفاض تقدير الذات، فيصاب بالقلق ونوبات الغضب، فيسيطر عليه الملل والإحساس بعدم السعادة وعدم الرضا والشعور بالعجز.

❖ كما أنّ تأثير البطالة على العاطل عن العمل من شأنه أن يؤثر على مبادئه وتوجهاته، فيؤدي به ذلك إلى إطلاق هجمات سلوكية على شكل عنف يحمي بها نفسه ويبرر بها رفضه للحلول ويعبر عن تدني ثقته بالمؤسسات المختلفة وعدم الشعور بالإنتماء. [2]

❖ إحساس الشباب بالقلق والإضطراب النّفسي والخوف من المستقبل المجهول.

❖ الشعور بالفراغ الّذي قد يتطور ليصبح شعور بالاكتئاب والّذي يؤدي في غالب الأحيان إلى الإنتحار.

❖ تؤدي البطالة إلى قتل الطموح وظهور الإحباط النّفسي لدى الطلاب لأنّ طالب العلم عندما يدرك أنّ الواقع الّذي يعيشه يؤدي في النهاية إلى البطالة، يصاب بالإحباط النّفسي ما يجعله غير طموح. [3]

---

[1] رحيمي عيسى وآخرون، نفس المرجع، ص149،150.

[2] ميسون برهومة، **الآثار النفسية والإجتماعية للبطالة**، وحدة دراسات سوق العمل، 2022، ص04.

[3] إبراهيم بن بريكة، زيان بختة، **قراءة سوسيولوجية للإدماج المهني كآلية لامتصاص البطالة في الجزائر**، مجلة دراسات في علم إجتماع المنظمات، المجلد 01، العدد 09، 2021، ص170.

1-2-4 الآثار لإجتماعية:

❖ تشكل البطالة السبب الرئيسي لتفشي معظم الآفات الإجتماعية كالسرقة، تعاطي المخدرات، انتشار الانحراف والجريمة (هتك الأعراض، الاغتصاب، القتل). فحين يغلب على العاطل الشعور بالفشل والظلم والشعور بالاغتراب والاضطهاد يعمل على رد ذلك إلى المجتمع فيتخذ موقفا عدوانيا متمثلا في الجريمة.

هذا ما أشار إليه مختلف المتخصصين في علم الإجتماع، فقد قسّم عالم الإجتماع "**إميل دوركايم**" مجلة الحولية الإجتماعية إلى سبعة أقسام، وهي أوّل مجلة سوسيولوجية متخصصة، حيث خصص للجريمة قسما خاصا بها، فاهتم بتحليل الفعل الإجتماعي وقام بتحليل العمل الإجرامي وربطه ببعض المتغيرات الإجتماعية، [1]وقد تحدث "**إميل دوركايم**" عن ظهور حالة "**الأنوميا**" **(Anomie)** عند العاطل، والّتي تفقده الثقة بالمعايير والقيم الإجتماعية السائدة، وتحده من الإلتزام بها وتقلل من احترامه لها، فقد يصل لحد ارتكاب الجريمة، كما قد يتجه لجريمة الانتحار خلاصا من مشاكله وانتقامه من المجتمع الّذي وضعه في معاناة مع البطالة. [2]

وقد شرح "**روبرت ميرتون**" بتبنيه لمفهوم الأنومي الخاص **بدوركايم**، الجريمة في مقالات علمية عام 1938 فركّز على تحليل المصادر الإجتماعية والثقافية لانحراف السلوك وقد أوضح مدى شرعية الحصول على المال كقيمة ثقافية والّذي قد يمثل حسبه عنصرا من

---

(1) سامية خضر صالح، **البطالة بين الشباب حديثي التخرج العوامل، الآثار، العلاج وعلاقتها بالزيادة السكانية**، كلية التربية، جامعة عين الشمس، بدون سنة، ص78.

(2) أسماء خلفون، **التحليل النفسي الإجتماعي للبطالة**، مجلة دراسات، جوان 2016، ص307.

عناصر الجريمة، خاصة إذا اعتبر المال قيمة في حد ذاته دون النظر من أي طريق يأتي هذا المال. [1]

بمعنى أنّ العاطل عن العمل قد يلجأ لشتى الطرق من أجل الحصول على المال في ظل فقدان المعايير والضوابط وانتشار الأنومي.

❖ تأخر سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك مما يترك آثار سيئة على الإناث والذكور.

❖ التخلف الإجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأسرية للقوى المتعطلة عن العمل والمتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء. [2]

1-3 النظريات السوسيولوجية المفسرة لظاهرة البطالة:

1-3-1 نظرية البحث عن الشغل:

ترتكز هذه النظرية على مبدأ المعلومة حيث ترى أنّ طالبي الشغل يتخيرون بين منصب عمل وآخر فيفضلون التريث والبقاء في حالة بطالة مؤقتة حتى يتسنى لهم الحصول على شغل يتناسب مع طموحاتهم ويزيدهم نوعا من الرضا والإرتياح، فهم لا يقبلون أي عمل يعرض عليهم، وهذه الفترة المؤقتة من التعطيل في عملية إستخدام قوة العمل تسمح لطالب الشغل بجمع أكبر قدر من المعلومات حول تقلبات سوق العمل. ونجد من بين المنظرين لهذا الطرح المفكر "**جورج ستيغلر**".

وعموما يتوقف هذا الطرح على الإفتراضات التالية:

---

[1] سامية خضر صالح، نفس المرجع، ص79.

[2] سعدية زايدي، نفس المرجع، ص61.

– الإعلام يعد في غاية الأهمية وكل بطال يبحث عن شغل يقابله أجر عال لكنه لا يدرك ذلك بصورة آنية لأنّ الأجور تختلف من مؤسسة إلى أخرى.

– كلما كانت المدة الطويلة في عملية البحث عن الشغل في سوق العمل الرسمي، كلما كان الأجر المتوقع الحصول عليه عال.

– الأفراد الّذين هم بدون عمل لهم إمكانيات للحصول على أكبر قدر من المعلومات حول مناصب العمل بالمقارنة مع الموظفين، فالبطالة نوع من الإستثمار. [1]

1-3-2 نظرية الرأسمال البشري:

قام مجموعة من المؤلفين الأمريكيين بتطبيق المحددات النيوكلاسيكية في تفسير السلوك البشري، فأعطت أهمية كبيرة للتعليم والتكوين كفضاء استثماري.

ويعرف "ڤاري بيكر" وهو أحد رواد مدرسة شيكاغو الرأسمال البشري بأنّه: "مجموعة من القدرات الإنتاجية الّتي يمتلكها شخص ما أو جماعة معينة وهذه القدرات تتمثل في الإتجاهات العملية بالمفهوم الواسع كالمعارف القاعدية العامة والخاصة، التكوين، الخبرة المهنية ...، فهو عبارة عن مخزون نستطيع بناءه، تكديسه واستعماله". معنى ذلك أنّ الأفراد الّذين يستثمرون الوقت والمال في التعليم والتكوين وباقي المصادر الأخرى الّتي تعمل على زيادة انتاجهم، سوف نصل بهم إلى عدم المساواة في سوق العمل نظرا لاختلاف حجم ونوعية الرأسمال البشري أي اختلاف القيمة الإستعمالية لقوة العمل.

يولي هذا الطرح النظري أهمية كبيرة لتطبيق الحسابات الإقتصادية في ميدان التربية والتكوين وفق مبدأ المنفعة الشخصية خاصة وأنّ الرأسمال البشري يمتاز بعدم ماديته، بالإضافة إلى تعلقه بالشخص الّذي يحمله ويعبّر عنه برأسمال رمزي يتمثل في نوعية

---

[1] سعود حجال، فاطمة العماري، **البطالة مفهوم لمقاربات نظرية متعددة محاولة للتحليل السوسيولوجي**، مجلة أكاديميا، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، العدد 07، جانفي 2018، ص 54.

الشهادة المحصل عليها الّتي تعبّر بدورها عن فوائد التكوين والتعليم تكون أقل ضررا على صاحبه بفضل الإمكانية المتاحة للإندماج المهني عن طريق العرض المستمر لمناصب

العمل، كما أنّ الدخول إليها لا يتم في الغالب إلا بعد الحصول على شهادة معترف بها إذا احترمت الشروط المعمول بها في عملية التوظيف ووفق هذه النظرية فإنّ معدلات البطالة تتناسب عكسا مع مستوى ونوع التكوين والتعليم لدى طالب الشغل، أي تعكس ضعفا في حجم وقيمة الرأسمال البشري مما يساهم في تعطيل قوة عمله.

1-3-3 نظرية التمييز في سوق العمل:

حاولت هذه النظرية إبراز مختلف الفروقات الخاصة بعرض قوة العمل والّتي تكون في الغالب محل تمييز وتفضيل من قبل أرباب العمل والمستخدمين في سوق العمل، يحدث هذا في ظل عدم المساواة الّتي أنتجتها الظروف الإقتصادية، السياسية، والإجتماعية الّتي لا تنفصل عن عمليات التغيير الإجتماعي بالنسبة للمجتمعات المعاصرة حينما أصبحت مبنية على التقسيمات الطبقية والتراتبية الإجتماعية. وعليه فإنّ التباين بين الفئات الإجتماعية يصبح واردا.

فأمام مخاطر البطالة نلمس لا عقلانية الفاعل الإجتماعي والمعبّر عنه بالسلوك اللامنطقي، حيث يضع مشتري قوة العمل في الحسبان بعض الخصائص غير الإقتصادية كالجنس والسن، اللّون، المعتقدات الدينية، العرق...، الّتي تؤدي به إلى الميل نحو فئة إجتماعية أو شخص معيّن (طالب الشغل)، وبالتالي تفضيله عن الآخر الّذي يختلف عنه ففي سوق العمل هناك دائما ميل إلى التمييز، والمستخدم يسلك سلوكا يتماشى مع مظهر الشخص المراد إختياره من طرف المؤسسة الموظفة.

1-3-4 نظرية الرأسمال الإجتماعي:

يأتي هذا الطرح النظري كي يبيّن أهمية العامل الإجتماعي المتمثل في جهاز العلاقات الإجتماعية الّتي يمتلكها الفرد الباحث عن الشغل والّتي قد تلعب دورا أساسيا في الحصول على عمل دائم، يعتبر هذا الجهاز العلاقاتي من الوسائل غير الرسمية المعتمدة من طرف البطالين في السنوات الأخيرة كنوع من الإستراتيجيات الّتي تمكنهم من الإندماج في سوق العمل الرسمي. ومن بين رواد هذه النظرية "**بيار بورديو**" و"**مارك ڤرانوفيتر**".

ويشير مفهوم الرأسمال الإجتماعي إلى القدرة على الامتلاك الدائم لجهاز العلاقات الإجتماعية أو إلى الإنتماء إلى جماعة دائمة، وقد توصلت الدراسة الّتي قام بها "**مارك ڤرانوفيتر**" حول العلاقات الموجودة بين الشبكات الإجتماعية وإمكانية الخروج من البطالة، حيث لاحظ الباحث أنّ الأفراد الأكثر نجاحا في المجتمع هم الّذين يلجؤون إلى العلاقات المهنية بدلا من العلاقات العائلية أو الصداقة أي يستعملون في بحثهم عن الشغل، الروابط الضعيفة أكثر من استعمالهم للروابط القوية. [1]

1-3-5 نظرية إزدواجية سوق العمل:

طرحت هذه النظرية لأوّل مرة في السبعينات من القرن 20، من طرف "م.ج. بيور"(M.J) pior، وتبنى هذه النظرية على أساس إسقاط فرضية تجانس سوق العمل بكل مكوناته منها عنصر العمل، ويفترض هذا الطرح وجود نوعين من سوق العمل: سوق العمل الرئيسي (الأولي)، وسوق العمل الفرعي (الثانوي)، هذا التقسيم الثنائي مرهون بالخصائص البنيوية لكل واحد منها:

فسوق العمل الرئيسي هو سوق المنشآت الكبيرة الحجم الّتي تستخدم فنونا وتكنولوجية كثيفة للرأسمال وتندرج تحت هذا المفهوم وحدات القطاع الحكومي ومنشآت القطاع الخاص

[1] نفس الرجع، ص 54،56.

المنظم، ويتوفر على يد عاملة لها درجة عالية من المهارة والكفاءة سواء عن طريق التأهيل أو عن طريق الممارسة المكتسبة، ويتمتع فيه العمال بنوع من الاستقرار النسبي.

أما سوق العمل الثانوي فهو سوق المنشآت الصغيرة الحجم الّتي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة ويندرج تحت هذا المفهوم القطاع الزراعي، وحدات الصناعة التمويلية غير المنظمة، قطاع الخدمات، قطاع البناء...، يتسم هذا السوق بانخفاض الأجور وظروف عمل غير ملائمة، مناصب عمل في الغالب مؤقتة وبعقود محددة المدة، غياب الأمن في العمل حيث تتقزم القوانين والتشريعات العمالية الّتي تحمي العاملين في هذا السوق. ويتوفر على يد عاملة مكثفة، فبالإضافة إلى فئة الشباب نجد فئة المهاجرين وكثرت اليد العاملة النسوية وجميع الأفراد المهمشين، ويتعرض هذا السوق للتقلبات والاختلالات الإقتصادية، وبالتالي فهو لا يتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والأمن بالمقارنة مع سوق العمل الأولي بالإضافة إلى مستوى التعليم الّذي لا يلعب دورا أساسيا في هذا السوق.

1-3-6 نظرية المتواجد (داخل / خارج) المؤسسة:

يرى هذا الطرح أنّ سلوك العمال فيما بينهم يكون السبب الرئيسي في البطالة، وفي سوق العمل الرسمي يتواجد نوعان من الأفراد هما: العمال المتواجدون داخل المؤسسة والّذين يمارسون أعالا بعد أن اجتازوا اختبارات الإنتقاء والتوظيف وتحصلوا على تكوينات قاعدية وإضافية لتحسين مستوى التأهيل، ضف إلى ذلك قبولهم من طرف المؤسسة كتنظيم سوسيوتقني فهم يعرفون مؤسستهم وإندمجوا في نسق من القيم والمعايير الخاصة بالتنظيم.

أما الفئة الثانية فهم البطالين المرشحين للتوظيف، وطالبي الشغل والعمال الّذين سبق لهم أن إشتغلوا من قبل، فهم بدون تأهيل، لا يمكن للمستخدم أن يتعرف على إنتاجيتهم إلا

بإجتياز مرحلة تربص قبل الإنطلاقة الفعلية للعمل، وينجر عن إستخدامها تكلفة إضافية قصد المحافظة عليهم. [1]

2 البطالة في الجزائر، أسبابها، خصائصها وبرامج وآليات الحد منها.

2-1 أسباب البطالة في الجزائر

2-1-1 النمو السكاني:

يعد إرتفاع معدل زيادة السكان أحد أسباب ظهور البطالة، فكلما زاد عدد السكان كلما زادت مشكلة البطالة، حيث يؤدي معدل النمو السكاني المرتفع إلى إرتفاع نمو القوى العاملة وبالتالي إرتفاع عدد الشباب الجدد الداخلين لسوق العمل سنويا.

وهذا ما تميّزت به الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة، ومن بينها الجزائر،[2] فوفقا لمكتب الإحصاء الوطني فقد تضاعف عدد سكان الجزائر أربع مرات منذ عام 1966 ليصل إلى 40 مليون نسمة في 1 جانفي 2016. [3]

ما أدى هذا التضاعف اليوم إلى الزيادة في العرض على العمل وعدد الباحثين عنه، مقابل تدني فرص الحصول عليه.

---

[1] نفس المرجع، ص 64.

[2] بن بريكة إبراهيم، زيان بختة، نفس المرجع، ص168.

[3] BENYAHIA SALIMA, **Le chômage en Algérie: caractéristiques, causes et conséquence**, Revue de L'IJTIHAD D'études juridiques et Economiques, volume08, numéro01, 2019, p23.

2-1-2 سياسة الإصلاحات الإقتصادية والتعديل الهيكلي:

2-1-2-1 سياسة الإصلاحات الإقتصادية:

سعت الحكومة الجزائرية إلى خلق ديناميكية للحد من تفاقم مشكلة البطالة وفي هذا الشأن إتخذت مجموعة من التدابير تتضمن الإصلاحات الإقتصادية الّتي عرفت عدّة تغيرات ويمكن تلخيصها في المراحل التالية:

مرحلة 1962-1969: بعد الإستقلال مباشرة شهدت الجزائر سوق عمل مختلف، حيث تمركزت اليد العاملة غير المؤهلة بشكل كبير في الأرياف، ليصل معدل البطالة في السنوات الأولى للاستقلال 45% أي حوالي 2 مليون بطال سنة 1963.

وإلى ما يقارب 33% سنة 1966، بعدها تبنت الجزائر مرحلة التخطيط المركزي وبدأت بالمخطط الثلاثي التجريبي (1967-1969) كتجربة في ظل الجزائر المستقلة.

مرحلة 1970-1984: عرفت هذه الفترة إستثمارات في القطاع الصناعي وذلك في ظل استراتيجية التصنيع الّتي اتبعتها الجزائر، وقد سمحت هذه الفترة بتخفيض معدلات البطالة إلى 8.7% سنة 1984 وهذا راجع لتمويل النشاطات الإقتصادية، إلا أنّ هذا التطور تراجع بسرعة خاصة بعد النصف الثّاني من هذه العشرية.

مرحلة 1985-1989: تبنت الجزائر في هذه المرحلة مخطط الخماسي الثاني، والّذي تصادف مع أزمة البترول 1986، فتأثر الإقتصاد الجزائري نتيجة للأزمة الإقتصادية العالمية حيث تدهور فيها حجم مناصب الشغل الجديدة، حيث تميّزت المرحلة بتدهور الأوضاع في مجال التّشغيل الّذي مس بالدرجة الأولى القطاع الخاص ما أدى ذلك إلى تسريح العمال، فخلال هذه السنوات عرفت مدلات البطالة إرتفاعا كبيرا حيث تضاعفت نسبتها من 9.7% إلى 18.1%.

مرحلة 1990-1999: تميّزت هذه الفترة بالإنتقال التدريجي إلى اقتصاد السوق وهي فترة الإصلاحات الإقتصادية المدعمة من طرف صندوق النقد الدولي أين تم تسجيل مؤشرات اقتصادية متدهورة، رغم الإصلاحات الإقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات تعتبر هذه المرحلة أسوء المراحل، حيث أثرت سلبا على الأوضاع الداخلية لترتفع معدلات البطالة من 19.7% سنة 1990 إلى 24.36% سنة 1994 لتبلغ بعدها مستويات قياسية سنة 1999 لتصل إلى 29%.[1] وفي سنة 2014 حققت الإصلاحات الإقتصادية زيادة بعدد المناصب إلى ما يقارب 1198088 منصب لينخفض معدل البطالة إلى 9.8 %، وفي منتصف سنة 2014 عرفت الجزائر انخفاضا في أسعار النفط بصورة حادة ومفاجئة، حيث انخفض سعر برميل النفط من 110 دولار في جوان ليصل إلى 30 دولار مطلع سنة 2016. وهو ما انعكس على العمالة بسبب الإجراءات المتخذة في إطار سياسة ترشيد النفقات وتجميد معظم المشاريع. [2]

2-1-2-1 سياسة التعديل الهيكلي:

مع بداية تنفيذ برنامج التعديل الهيكلي سنة 1994، والّذي كان وفق شروط صندوق النقد الدولي والّذي تمثلت شروطه في:

- خفض النفقات العمومية وخاصة الإجتماعية منها.
- خفض أو إلغاء الدعم عن أسعار المواد الإستهلاكية الأساسية.
- خفض قيمة الدينار وتحرير التجارة الخارجية والأسعار.

---

[1] صحراوي جمال الدين، عدوكة لخضر، **أثر الإصلاحات الإقتصادية والمؤسساتية (البعد المؤسساتي) على البطالة في الجزائر دراسة قياسية بإستخدام نموذج (ARDL)**، مجلة الإقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 10، العدد 03، 2019، ص635.

[2] نفس المرجع، ص636.

– تسريح العمال ورفع الدعم عن المؤسسات العمومية وفتح المجال أمام الخوصصة.

ونتيجة لشروط صندوق النقد الدولي، تأثرت المؤسسات وأصبحت غير منتجة ومتخمة بالموظفين، الأمر الّذي دفع إلى التسريح الجماعي للعمال، فمنه ما كان لإعادة هيكلة المؤسسات ومنه ما كان لغلقها لانعدام مصادر التمويل، ما أدى إلى تفاقم مشكلة البطالة فبعد أن كانت 24% سنة 1944 ارتفعت سنة 1997 إلى 29%، حيث أنّ 52% من البطالة كان مصدرها القطاع العمومي، وقد قدر عدد البطالين في هذه المرحلة 3.2 مليون شخص، حيث مست 80% من فئة الشباب الّذين لا يتجاوز سنهم الثلاثين سنة.

كما أنّ إعادة الهيكلة زادت من تفاقم البطالة حيث أنّ أكثر من 500.000 أجير فقدوا مناصب عملهم بين (1994–1998) حيث أنّ 45% من العمال فقدوا مناصبهم نتيجة[1] تطبيق هذه السياسة في حين سُرّح 10% من العمال، و11% فصلوا نتيجة تقليل العمال على إثر إغلاق المؤسسات. [2]

2–1–3 السياسة التعليمية والتكوينية:

2–1–3–1 السياسة التعليمية:

يواجه الكثير من الشباب صعوبات في إيجاد فرص عمل، بسبب أوجه التفاوت بين النتائج التعليمية ومتطلبات سوق العمل.[3] فالافتقار لعناصر التكامل والترابط والتناسق بين سياسة التعليم والتوظيف، أدى إلى تزايد أعداد هائلة من الخريجين مقارنة بحاجة سوق

---

[1] يحي عبد القادر، **دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة دراسة حالة بولاية تيارت**، مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، تخصص إدارة الأعمال، جامعة وهران، 2012/2011، ص10.

[2] نفس المرجع، ص10.

[3] مكتب العمل الدولي، **أزمة عمالة الشباب: حان وقت العمل**، ط1، الدورة 101، البند الخامس من جدول الأعمال، التقرير الخامس، جنيف (سويسرا)، 2012، ص42.

العمل، وهذا راجع إلى قصور السياسة التعليمية المطبقة في الجزائر وعدم مواكبتها لمتطلبات سوق العمل.[1] فقد أفادت دراسة صادرة عن المديرية العامة للخزينة الفرنسية أنّ المنظومة الجامعية الجزائرية بحاجة ماسة لإصلاحات جذرية لأنّ مخرجاتها لا تنسجم إطلاقا مع احتياجات سوق العمل، حيث أشارت الدراسة إلى أنّ التحاق 65% من الجامعيين بكليات العلوم الإجتماعية والإنسانية أمر يفوق إمكانات سوق العمل ولا يلبي الاحتياجات الحالية للإقتصاد الأمر الّذي يتطلب من الجامعيين التخصص في شعب وفروع أخرى.[2]

وعليه فإن السياسة التعليمية تعد أحد أسباب البطالة في الجزائر نظرا لمجانية التعليم من جهة، وعدم توافق سياسات التعليم وسوق العمل من جهة، واختلالات العرض والطلب على العمل من جهة أخرى.

الأمر الّذي يدعوا إلى إعادة النظر بين مخرجات التعليم الّتي تعتمد على الكم، وسوق العمل الّذي يبحث عن الكفاءات.

2-1-3-2 السياسة التكوينية ومردود التكوين المهني في الجزائر:

إنّ مؤسسات التكوين في الجزائر لا تراعي واقع المنطقة وميزتها التنافسية الإقتصادية، واحتياجات اليد العاملة بها. بينما الواقع يتطلب تماشي التكوين مع طابع المنطقة.

إضافة لهذا فإنّ التكوين في مؤسسات التكوين المهني لا يترافق دوما مع التدريب الميداني، زيادة على هذا فإنّ الجهود المبذولة في القطاع راهنت على "الكم" دون "النّوع" وبصفة عامة فإنّ نسبة التكوين المهني لم تكن متماشية ومتطلبات سوق الشغل، فمستوى تأهيل المورد البشري لا يتناسب مع متطلبات سوق العمل.

---

[1] سعدية زايدي، نفس المرجع، ص55.

[2] سهام معط الله، **البطالة في الجزائر واقع ينخر في الاستقرار الأمني**، العربي الجديد، منشور على الموقع: https://www.alaraby.co.uk، تاريخ الإطلاع: 2023/03/31 على الساعة: 00:47.

2-1-4 ضعف إقبال الشباب على العمل المهني:

من بين أسباب البطالة في الجزائر، عزوف الشباب عن العمل في بعض المهن، فرغم إرتفاع البطالة وسط الشباب إلا أنّ هناك عجز كبير يعاني منه عالم الشغل في بعض التخصصات خاصة في قطاع البناء والمشاريع الوطنية الكبرى.

كذلك فيما يتعلق بالقطاع الزراعي حيث أنّه يعاني من مشكل نقص اليد العاملة، خاصة استمرار شيخوخة القوة العاملة في هذا القطاع. [1]

حيث ذكر " **باديس محمد** " المهندس الزراعي " **للجزيرة نت** " أنّ القطاع الزراعي هو ثاني قطاع اقتصادي بعد النفط في الجزائر، ويمثل حوالي 13% من الناتج الخام للبلاد، وأشار الخبير الزراعي إلى وجود مشاكل عديدة في القطاع من بينها نقص اليد العاملة فقد أوضح "بأنّها قليلة وإن وجدت فهي غير مؤهلة".

وتحدث " **حليم محفوف** " صاحب استثمار زراعي للكروم بولاية بومرداس الساحلية عن جملة من الصعوبات الّتي واجهت مشروعه الاستثماري بسبب ما يعتبره "عزوف الشباب عن الفلاحة".[2]

2-1-5 ضعف التوجه إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة:

تتميّز المشروعات الصغيرة والمتوسطة بأنّها مشروعات كثيفة العمالة، ومنخفضة التكنولوجيا وأنّها توفر فرص عمل جديدة وتساهم في حل مشكلة البطالة والفقر، فهي تساهم في دخول أنشطة جديدة، وتدريب العاملين حديثي الخبرة. [3]

---

[1] يحي عبد القادر، نفس المرجع، ص14،15.

[2] لؤي أحمد، **الزراعة في الجزائر.. الشمال يعتمد على الآلات والجنوب يستثمر في اليد العاملة**، الجزيرة نت، منشور على الموقع: https://www.aljazeera.net، تاريخ الإطلاع: 2023/04/01 على الساعة: 00:45.

[3] صلاح حسن، **التطورات والمتغيرات الإقتصادية الدولية، دعم وتنمية المشروعات الصغيرة لحل مشاكل البطالة والفقر**، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2013، ص06.

غير أنّ الجزائر تعرف انتشارا واسعا لثقافة "التوظف في القطاع العمومي"، حيث يرغب معظم البطالين في الحصول على وظيفة في إحدى الإدارات والمؤسسات العمومية وحتى الخاصة، مقابل راتب شهري ثابت دون اللجوء إلى محاولة خلق مؤسسة مصغرة أو متوسطة، وهذا راجع إلى ضعف ثقافة المقاولة وتدني الروح الريادية وحب المبادرة بين الأفراد، ويرجع أيضا ضعف التوجه إلى هذه المشاريع بسبب التخوف من تحمل المخاطرة في الأعمال الحرّة.[1] الأمر الّذي يزيد من انتشار ظاهرة البطالة وسط الشباب العاطل عن العمل.

2-2 خصائص البطالة في الجزائر:

يمكن تحديد أهم خصائص ومميزات ظاهرة البطالة في الجزائر فيما يلي:

- ❖ إنتشار البطالة وسط فئة الشباب، فالنسبة الأهم من البطالين في الجزائر هم فئة الشباب فأكثر من 80% من العاطلين هم أقل من 30 سنة.
- ❖ أغلب العاطلين عن العمل لم يسبق لهم العمل، أي ليس لهم تجربة مهنية سابقة وهذا ما يصعب دمجهم في سوق العمل.
- ❖ البطالة تمس أكثر الفئات غير الحاصلة على أي مستوى تكويني.[2]
- ❖ العديد من البطالين لا يتمتعون بالخبرة والمؤهلات، فالتحصيل العلمي، والتكوين والخبرة كلها عوامل تزيد من فرص الحصول على منصب شغل.

---

[1] يحي عبد القادر، نفس المرجع، ص15،16.

[2] ناجي بن حسين وآخرون، **البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية**، مخبر المغرب الكبير الإقتصاد والمجتمع، بدون سنة، ص124.

❖ بطالة حاملي الشهادات، الّتي تعود إلى عدم التوافق بين مؤهلات الخريجين والمتطلبات المتغيرة لسوق العمل. [1]

2-3 برامج وآليات الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر:

إتخذت الدولة الجزائرية عدة آليات وسياسات لمواجهة ظاهرة البطالة، فعملت على إستحداث هياكل وهيئات مركزية ومحلية تنهض بتنفيذ البرامج المعتمدة كآليات للتشغيل، فتم إنشاء وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، إضافة إلى وزارة النشاط الإجتماعي والتضامن الوطني، إضافة إلى الوكالات المتخصصة الولائية والمحلية الّتي تعمل تحت الوصاية المباشرة للوزارة الوصية.

ومن البرامج والآليات الّتي إعتمدتها الدولة الجزائرية لمحاربة ظاهرة البطالة ما يلي:

2-3-1 برنامج تشغيل الشباب: يتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت وينظم من طرف الجماعات المحلية والمديريات الوزارية المكلفة، وقطاعات الفلاحة ويخص هذا البرنامج طالبي العمل دون أي تأهيل مهني خاص، وهذا لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية. [2]

2-3-2 عقود ما قبل التشغيل: وهو برنامج تم إطلاقه سنة 1998 موجه لفئة الجامعيين الحاصلين على الشهادات الجامعية، ويعتبر من أهم البرامج المعتمدة حاليا والّذي يساهم على الإدماج المهني لدى خريجي الجامعات. [3]

---

[1] يحي عبد القادر، نفس المرجع، ص18.

[2] حفوظة الأمير عبد القادر، حسام غرداين، **آليات وبرامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر (دراسة تحليلية تقييمية)**، مجلة نور للدراسات الإقتصادية، المجلد 03، العدد 04، جوان 2017، ص 113.

[3] حميد بوشقيفة، مروة مويسي، **آليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر**، مجلة المستقبل للدراسات الإقتصادية المعمقة، المجلد 02، العدد 03، سبتمبر 2019، ص 129.

2-3-3 جهاز الإدماج المهني للشباب: جاء هذا البرنامج بديلا لجهاز عقود ما قبل التشغيل الّذي لم تكن نتائجه مرضية، ويهدف هذا البرنامج إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين. [1]

2-3-4 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الّذين لهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة.

2-3-5 الصندوق الوطني للتأمين على البطالة: يدعم هذا البرنامج البطالين ما بين 35 و50 سنة، بمبالغ مالية قد تصل إلى 50 مليون دينار. [2]

2-3-6 الوكالة الوطنية للتشغيل: هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي،[3] وتتولى تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل، جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها.

2-3-7 البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية: يهدف هذا البرنامج إلى تحقيق الإكتفاء الذاتي الغذائي إضافة إلى توفير فرص التشغيل. [4]

---

[1] يوسف بوشي، **سياسة التشغيل في الجزائر المفاهيم، الأجهزة والبرامج**، مجلة المعيار، المركز الجامعي أحمد بن يحي الونشريس تيسمسيلت، الجزائر، العدد 12، ديسمبر 2015، ص 142.

[2] حفوظة الأمير عبد القادر، حسام غرداين، نفس المرجع، ص 114.

[3] عسال عبد القادر، **دور الوكالة الوطنية للتشغيل في دعم الشغل المأجور**، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 04، العدد 02، 2018، ص 130.

[4] حميد بوشقيفة، مروة مويسي، نفس المرجع، ص 129.

3 منحة البطالة كآلية جديدة لمواجهة ظاهرة البطالة في الجزائر:

3-1 مفهوم منحة البطالة، والجهة المكلفة بتسييرها:

3-1-1 مفهوم منحة البطالة:

منحة البطالة هي عبارة عن جهاز خصصته الدولة الجزائرية لمرافقة وتحفيز طالبي العمل المبتدئين، وكذلك المحبوسين الّذين استوفوا مدة عقوبتهم، والّتي تتراوح أعمارهم بين **19** و**40** سنة، أثناء مرحلة بحثهم عن عمل.

حدد مبلغ منحة البطالة بـ 13000[1] دج لأوّل مرة في الجزائر، ليتم رفع المبلغ بعدها حسب المادة 7: يحدد مبلغ منحة البطالة الّذي يتقاضاه المستفيد بـ 15000 دج.

3-1-2 الجهة المكلفة بتسيير منحة البطالة:

تضمن مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل متابعة تنفيذ الجهاز ومراقبته بالاتصال مع المصالح غير الممركزة للوزارة المكلفة بالتشغيل، طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فبراير 2022 المعدل والمتمم الّذي يحدد شروط وكيفيات الإستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا إلتزامات المستفيدين منها. [2]

---

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرسوم تنفيذي رقم 22-254 مؤرخ في 2 يوليو 2022، **يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فبراير 2022 الّذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا إلتزامات المستفيدين منها**، العدد 46، لسنة 2022، ص 18.

[2] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرسوم تنفيذي رقم 22-70، مؤرخ في 10 فيفري 2022، **يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا إلتزامات المستفيدين**، عدد 11، لسنة 2022.

3-2 شروط الإستفادة من منحة البطالة والوثائق المكونة للملف:

3-2-1 شروط الإستفادة من منحة البطالة:

حددت الحكومة من خلال المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 مجموعة من الشروط للإستفادة من منحة البطالة، فيجب على طالب العمل:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون مقيما في الجزائر.
- أن يتراوح سن المستفيد ما بين 19 و40 سنة.
- أن يكون مسجلا كطالب عمل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل.
- ألاّ يتوفر على دخل، مهما تكن طبيعته، باستثناء المداخيل الّتي لا يتجاوز مبلغها 13.000 دج الناتجة عن معاشات أو ريوع أو منح التقاعد المنقولة.
- أن يبرر وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية (مؤدى، معفى، مؤجل، محصى).
- ألا يكون مسجلا في مؤسسة التعليم العالي أو مركز التكوين المهني.
- ألا يكون قد إستفاد من الأجهزة العمومية لدعم إحداث وتوسيع النشاطات والمساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الإجتماعية.
- ألا يتوفر الزوج أو الزوجة على أي دخل مهما تكن طبيعته. [1]

3-2-2 الوثائق المكونة لملف منحة البطالة:

- وصل موعد المقابلة بالملحقة.

[1] المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70، نفس المرجع، ص 11.

- شهادة تعهد والتزام موقعة.
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية.
- صك حساب بريدي جاري مشطوب.
- إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية.
- شهادة عائلية بالنسبة للمتزوجين.
- نسخة عن شهادة التعليم العالي والتكوين المهني إن وجدت.

3-3 الحالات الّتي توقف فيها منحة البطالة:

يوقف دفع منحة البطالة في حال تغير وضعية طالب العمل أو سقوط أي شرط من شروط الإستفادة منها:

- تجاوز سن الأربعين.
- طلب المستفيد لإيقاف منحة البطالة.
- تنصيب أحد الزوجين في منصب شغل أو في إطار أجهزة التشغيل العمومية.
- رفض المستفيد عرضي (02) عمل مطابقين لمؤهلاته.
- رفض المستفيد تكوين قصير المدى يرمي إلى تحسين قابلية تشغيله.
- في حال أي تصريح كاذب، وفي هذه الحالة يعرض المستفيد إلى إرجاع كل المبالغ المدفوعة أو إلى متابعة قضائية.
- وفاة المستفيد. [1]

[1] المادة 9 من المرسوم التنفيذي، نفس المرجع.

3-4 أهداف منحة البطالة:

- مساعدة وحماية العاطلين عن العمل من الإنحراف والإنخراط في أعمال مشبوهة.
- التكفل بمعيشة الشباب العاطل أثناء رحلة بحثهم عن عمل.
- تحفيز الشباب للبحث عن عمل.
- تسوية وضعية الشباب بصفة مؤقتة.

خلاصة الفصل:

تتفشى ظاهرة البطالة نتيجة لأسباب مختلفة وتتخذ البطالة عدة أشكال فمنها ما يصنف حسب نمط التشغيل، وآخر حسب طبيعة النشاط الإقتصادي السائد وأخرى تصنف حسب طبيعتها الخاصة، ما ينجر على إثرها عدة إنعكاسات وآثار منها الإقتصادية، والسياسية، النفسية والإجتماعية.

ولأنّ المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات يعاني من هذه الظاهرة، كان لزاما على الدولة الجزائرية التدخل لحل هذه المشكلة بانتهاج سياسات وآليات للتقليل منها والّتي كان آخرها جهاز منحة البطالة.

الفصل الثالث

قيم العمل في المجتمع الجزائري

تمهيد

1- مفهوم العمل، مكانته، أهميته والنظريات المفسرة له

1-1 مفهوم العمل

1-2 السياق السوسيوتاريخي للعمل

1-3 مكانة العمل

1-4 نظريات العمل

2- قيم العمل إهتمامات سوسيولوجية ، وإسقاطات على المجتمع الجزائري

2-1 مفهوم القيم وخصائصها

2-2 أهمية ووظائف القيم

2-3 مفهوم قيم العمل وتطورها

2-4 قيم العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد العمل من أكثر الظواهر الإجتماعية الّتي إهتم العديد من العلماء والباحثين في علم الإجتماع بدراستها، حيث يشكل محورا أساسيا في حياة الأفراد، إذ يعتبر مصدرا للعيش والإستقرار الإجتماعي والإقتصادي.

كما يحتل موضوع القيم أهمية محورية في علم الإجتماع، حيث أثار اهتمام العديد من المفكرين والباحثين السوسيولوجيين، فهي تمثل جانبا رئيسيا من ثقافة أي مجتمع.

ومن خلال هذا الفصل تطرقنا لعدة عناصر حيث قسمناه إلى مبحثين: الأوّل كان بعنوان مفهوم العمل، مكانته، أهميته والنظريات المفسرة له. ومن خلاله تطرقنا إلى مفهوم العمل، السياق السوسيوتاريخي للعمل، إضافة إلى مكانة العمل والنظريات المفسرة له.

أما المبحث الثاني فكان بعنوان: قيم العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري، حيث تطرقنا فيه إلى: مفهوم القيم وخصائصها، أهمية ووظائف القيم، مفهوم قيم العمل وتطورها، قيم العمل في المجتمع الجزائري.

1- مفهوم العمل، مكانته، أهميته والنظريات المفسرة له:

1-1 مفهوم العمل:

يعتبر مفهوم العمل مفهوما واسعا إذ يختلف باختلاف العلماء وتخصصاتهم، واختلاف نظرتهم لوظائف وغايات العمل، إلا أنّ هناك إتفاق حول ظاهرة العمل كونها ظاهرة عامة في حياة الإنسان والمجتمعات، حيث أنّ العمل سمة يتميّز بها الإنسان الواعي عن غيره من الكائنات، فهو نشاط واع هادف، يحقق الإنسان من خلاله قيما إجتماعية وأخلاقية في الواقع المعاش، وبه يجسد إنسانيته، ويحقق ويضمن إستمرار النوع الإنساني، فالحيوانات قد تبذل قدرا كبيرا من الطاقة الموجهة للإبقاء على حياتها، ولكن النّاس وحدهم الّذين يعملون.

عرف عالم الإجتماع الفرنسي "**أوغست كونت**" العمل بقوله:" العمل هو التغيير النافع للمحيط الخارجي من طرف الإنسان". [1] من خلال هذا التعريف يظهر لنا أنّ "**أوغست كونت**" قد إهتم بالعمل كونه ظاهرة إجتماعية تعود بالنفع على المجتمع.

ويعرف "**كارل ماركس**" العمل في كتابه: "**رأس المال**" بأنّه: "عملية تجري بين الإنسان والطبيعة، يقوم فيها الإنسان عن طريق نشاطه ببدء ردود الفعل المادية بينه وبين الطبيعة وتنظيمها والسيطرة عليها فهو يواجه الطبيعة كأنّه إحدى قواها ويحرك ذراعيه وساقيه ورأسه ويديه لكي يختص نفسه بمنتجاتها في شكل يلاءم حاجياته ... فهو ينمي القوة الكامنة الراكدة في داخله". [2]

---

[1] قشار محمد، **مفهوم ومكانة العمل في المجتمع**، مجلّة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 10، العدد 02، 2017، ص 1145.

[2] بوغدو رشيدة، بوحسون العربي، **عزوف الشباب عن العمل الفلاحي وعلاقته بالثقافة الريعية (دراسة سوسيولوجية على عينة من شباب ولاية تيارت)**، مجلة آفاق فكرية، المجلد 09، العدد 03، ديسمبر 2021، ص 872.

ويشير "**جورج فريدمان**" إلى أنّ **العمل** يشكل في نفس الوقت هدرا للطاقة، وعاملا من عوامل الإنتاج، ومصدرا للمداخيل، ووسيطا للإندماج. [1]

ويعد "**بيير جوزيف برودون**" السياسي الفرنسي، واحدا من أبرز علماء الإجتماع الّذين ساهموا في تحديد مفهوم العمل، فهو يرى أنّ العمل ما هو إلاّ " قدرة الإنسان المنطقية تجاه العوامل المادية، فكل ما في العالم، وما في الإنسان من قدرة على الإبداع تتمثل في العمل".[2]

1-2 السياق السوسيوتاريخي للعمل:

1-2-1 العمل في الحضارات القديمة:

لم يكن هناك أي فرق بين النشاط الإجتماعي والوظائف الإنتاجية، مثلما لم يكن هناك فرق بين ممارسة العبادة أو الطقوس الدينية.

فقد كان ينظر للعمل أنّه مجرد إرهاق وإتعاب للجسد، ولم يكن معروف في تلك الفترة سوى بعض الصناعات التقليدية، الّتي فرضتها الظروف القاسية للحياة. [3]

فقد كانت السمة المميزة لتنظيم العمل إبان الحضارات الفرعونية، البابلية، والفينيقية هي فرض كافة الأعمال اليدوية على العبيد والفقراء وتعالي الأشراف والنبلاء عنها.

قامت الحضارة الفرعونية على العمل الجبار سواء بالنسبة للفلاحة أو بالنسبة إلى الصناعة الّتي كانت راقية ومزدهرة آنذاك، حيث عرفت مصر القديمة منذ عهودها الأولى،

---

(1) جيل فيريول، **معجم مصطلحات علم الإجتماع**، تر: أسنام محمد الأسعد، ط 1، دار ومكتبة الهلال، بيروت، 2011، ص178.

(2) قشار محمد، نفس المرجع، ص 1147.

(3) سعاد منصوري، **العمل والمبادرة المحلية، برنامج الأعمال المأجورة بمبادرة محلية دائرة زرالدة**، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع، جامعة الجزائر، 2005/2004، ص 65.

صناعة البرونز والأجر والإسمنت، الزجاج ... واشتهرت أيضا بالفكر العلمي كالرياضيات والهندسة حيث تتكون الفرقة العاملة من الرجال الأحرار والعبيد والرقيق يشرف عليهم رئيسا يؤدي لأفرادها أجورهم.

أما الحضارة البابلية فقد اهتمت بالصيد أكثر من الزراعة لوعرة أراضيها وكثرة الحجارة فيها، بالإضافة إلى بعض الصناعات الّتي كانوا يقومون بها مثل: النسيج، الآجر ... إذ تم صياغة قوانين من طرف حمو رابي قسمت كالتالي قوانين خاصة بالأملاك المنقولة، والأملاك العقارية، والتجارة والصناعة والأجرة والأضرار الجسمية والعمل، لذلك تعتبر من الحضارات القديمة الّتي حددت الأجور من قبل الدولة.

وقد اشتهر أهل الحضارة الفينيقية والّتي يعود تاريخها إلى القرن الثامن والعشرين قبل الميلاد بالتجارة الخارجية وصناعة الزجاج والمعادن والأسلحة والمجوهرات، فاحتكاكهم بالحضارات الأخرى عن طريق التجارة الخارجية مكنهم من الإستفادة من أحدث ما توصلت إليه تلك الحضارات من اختراعات وطرق الصناعة والإنتاج. [1]

1-2-2 العمل في العصور الوسطى:

لقد اختلف نظام العمل وأهميته في هذه المرحلة عن سابقتها وذلك تحت عدة عوامل منها العامل الديني على وجه الخصوص، مما اتخذ شكلا آخر من العبودية أخف وطأة من نظام الإقطاع، ويمكن التمييز في هذه المرحلة بين نوعين من العمل:

العمل في المجتمع الزراعي: حيث تجسد النظام الاقطاعي في كبار الملّاكين الزراعيين وطبقة الأقنان المتميزة بتبعية القن للأراضي المملوكة للسيد، حيث تنتقل ملكيته إلى سيد

(1) فاطمة الزهراء أولاد يحي، **عزوف الشباب عن الإلتحاق بالعمل الحرفي اليدوي والقيم الإجتماعية دراسة ميدانية لشباب مدينة غرداية**، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع، تخصص الديناميكا الإجتماعية والمجتمع، جامعة غرداية، 2015/2014، ص 35.

آخر بانتقال ملكيتها لذلك اختلف هذا النظام عن السابق من حيث أنّه خفف نوعا ما من حدّة العبودية بإيجاد نظام تبعية القن للأرض والسماح له بامتلاك وسائل الإنتاج باستثناء الأرض إضافة إلى سكنه وأثاثه الخاص.

وما قد تبيّن من خلال هذا النوع من العمل أنّ النظام المطبق بصفة الإكراه على العبيد لأداء العمل والممارس من طرف المالك ينقسم إلى قسمين: الأول في الإكراه الإقتصادي ويتمثل في الإمتلاك الإقطاعي للأراضي، والّتي من دونها لا يمكن القيام بالعمل الزراعي والثاني ما يسمى بالإكراه المباشر، ويتمثل في استعمال القوة والقانون للإستلاء على المنتوج الفائض للعمل الفلاحي، وقد كانت تفرض عليهم الضرائب بكل أنواعها وعليه أنشأ هذا النظام حافز مادي للمنتجين، حتى يدفعهم لزيادة الكفاءة، ورفع مستوى المعيشة.

العمل في المجتمع الصناعي والتجاري: حيث ظهر ما يسمى بنظام الطوائف، الّذي يمثل مجموعة من الأشخاص يمتهنون حرفة معينة ويشكلون طبقة معينة من حيث التخصص (شيخ المهنة، والمعلمون الصبية) فشيخ المهنة هو الّذي يعبّر أعلى السلطة، والّتي كانت مهامه تتمثل في تمثيل الطائفة والدفاع عن مصالحها وتوجيهها في العمل ومعاينتها عند محالفة لوائح وأنظمة، أما المعلمون فكان دورهم يتمثل في وضع نظام الطائفة وإختيار الأعضاء الجدد بقبولهم في الإنضمام إلى الطائفة. [1]

1-2-3 العمل في العصر الإسلامي:

وفي العصر الإسلامي إرتبط الدين بجميع جواب الحياة، فقد إرتبط مفهوم العمل في هذا العصر بالدين والحياة الإجتماعية والسياسية والإقتصادية وبكافة المعاملات الإنسانية حيث يعتبر القرآن الكريم والسنة النبوية بمثابة المصدر، فاقترن العمل بالإيمان في أكثر الآيات إذ أنّ الإيمان بلا عمل في مفهوم القرآن هو هروب وتعطيل، والعمل بلا إيمان هو ضلال

[1] إبراهيم بن بريكة، **ظاهرة العمل وتطورها عبر العصور**، مجلة آفاق للعلوم، العدد 02، 2016، ص 20.

وضياع، إلى جانب أنّ لفظة العمل في القرآن قد وردت بمعنى شامل فهي تعني عمل الدنيا والدين معا.

كما إقترن مفهوم العمل في الفكر الإسلامي بمفهوم التضامن الإجتماعي، باعتبار أنّ التضامن الإجتماعي يعتبر مظهرا من مظاهر دستور المعاملات الإنسانية الّتي حثّ عليها الدين الإسلامي، فالإنسان لا يعيش لنفسه فقط وإنّما يعيش لنفسه ولغيره، ويتحدد الهدف من هذا في تقوية الروابط الإجتماعية بين الأفراد والجماعات، باعتبار أنّ الدين الإسلامي ينظر إلى المجتمع كجسد واحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الأعضاء بالسهر والحمى. (1)

1-2-4 العمل في العصور الحديثة:

ينظر علماء الإجتماع إلى العمل كظاهرة عامة في حياة الإنسان والمجتمع، ويصوغ علماء الإجتماع مفهوم العمل ضمن إطار المفاهيم النسبية المكانية، والنسبية الزمانية، أي يختلف باختلاف البناء الإجتماعي واختلاف الزمان، فقد ارتبط العمل في المجتمعات الحديثة بالكفاءة الإنتاجية والعوامل البيئية والإجتماعية.

ويعتبر النظام الرأسمالي والاشتراكي العمل محركا للإنتاج ومصدرا لكافة الثروات، وقد إعتبر كل من "آدم سميث" و"ريكاردو" أنّ العمل البشري مصدر قيمة الأشياء والخدمات.

ويرى "ريكاردو" أنّ الأشياء إذا اتفق على اعتبارها صالحة لإشباع حاجات النّاس فإنّها تستمد قيمتها التبادلية من عنصرين هما: ندرتها وكمية العمل الضروري لإنتاجها، ولكن بالرغم من اعتراف الفكر الرأسمالي بقيمة العمل واعتباره مصدر قيمة الأشياء والخدمات أي مصدر فائض القيمة بمعنى الربح، إلاّ أنّه لم يكن عادلا مع العمال ولم يمنحهم حقهم مقابل الجهد الّذي بذلوه، ويتضح ذلك من طبقية المجتمع الرأسمالي، الّي يتكون من طبقتين: طبقة

(1) فاطمة الزهراء أولاد يحي، نفس المرجع، ص 39.

غنية تملك رأس المال ووسائل الإنتاج، وطبقة فقيرة تملك القدرة على العمل فقط وتسمى "البروليتاريا"، أما المذهب الإشتراكي فيعتبر أنّ العمل أساس القيمة لكل سلعة أو خدمة، ويعتبر "ماركس" أنّ هذه القيمة الفائضة الناتجة عن العمل يجب أن تعود بكاملها على العامل لأنّه العنصر الوحيد للإنتاج. [1]

1-3 مكانة العمل:

لا يمثل العمل وسيلة من وسائل الإنتاج بقدر ما هو سلوك إجتماعي يسعى الإنسان من خلاله للتعبير عن وجوده ككائن عاقل، بالإضافة لكونه محاولة منه ليهيء لنفسه في المجتمع مكانة تليق به وبتطلعاته وتأمين حياته.

كما نجد أنّ للإنسان مكانة تحرص عليها كل الديانات وتبنى عليها كل الحضارات الإنسانية المتعاقبة، فهو يحفظ للإنسان ماء وجهه ويشعره بذاته، ويبعده عن التفكير المعوج أو الإنحراف الّذي من شأنه خلق ظواهر إجتماعية خطيرة. [2]

وقد أولى الإسلام للعمل مكانة خاصة، يقول الدكتور شعبان محمد إسماعيل أستاذ أصول الفقه بجامعة الأزهر: ديننا الحنيف يحث على أهمية العمل في كثير من الآيات القرآنية، والأحاديث النبوية الشريفة فهو بشكل عام يوصي بالعمل وضرورته، لأنّه يعتبره عزة وكرامة للإنسان ودرعا واقيا من الذل والهوان، وجاءت الآيات القرآنية بها أمر على وجوب العمل للإنسان، ومن الآيات القرآنية الّتي بيّنت أهمية العمل قوله سبحانه وتعالى: ﴿﴿وَلَقَدْ

---

[1] حياة خروف، **تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين دراسة ميدانية مقارنة بين مؤسسة إنتاجية وخدمية**، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة عنابة، 2006/2005، ص 75.

[2] خالد الزواوي، **البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل**، ط 1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004، ص 81.

مَكَّنَّاكُمْ فِي الأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلاً مَا تَشْكُرُونْ)).[1] [الآية: 09، سورة الأعراف].

كما حث الإسلام المسلم على العمل والسعي في الأرض وطلب سبل العيش والعمل الشريف. [2]

1-4 نظريات العمل:

1-4-1 النظرية الخلدونية "ابن خلدون":

تعرض ابن خلدون للعديد من المسائل المتعلقة بالمعاش والكسب والصنائع، في الباب الخامس من كتابه:" في المعاش ووجوبه من الكسب والصنائع وما يعرض في ذلك كله من الأحوال وفيه مسائل"، منطلقا من تعريف المعاش أو العمل على أنّه: " إبتغاء الرزق والسعي في تحصيله وهو مفعل من العيش".

ويعتبر ابن خلدون العمل هو المحدد الأساسي للقيمة حيث ربط بين القيمة المادية للعمل والمكانة الإجتماعية، حيث نراه يؤكد في مقدمته على أنّ السلع تستمد قيمتها من العمل الّذي بذل فيها. ومن أهم آرائه قوله أنّ العمل هو: "النشاط المرتبط بالجهد البشري، والّذي له قيمة ومنفعة عملية ملموسة. [3]

1-5-2 النظرية الماركسية " كارل ماركس":

---

[1] القرآن الكريم، سورة الأعراف، الآية: 09، ص 151.

[2] أحمد قرود، أمحمد زرنوح، **قيمة العمل ومساهمته في تنمية الحياة الإجتماعية للفرد والمجتمع**، مجلة سوسيولوجيا للدراسات والبحوث الإجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد 02، جوان 2017، ص 53.

[3] دلال جابري، تقسيم العمل والتعاون بين ابن خلدون وايميل دوركايم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 46، مارس 2017، ص 290.

كما هو معلوم فقد اختزل كتاب رأس المال للفيلسوف وعالم الإقتصاد الألماني "**كارل ماركس**" أهمّ أفكاره حول مسائل الإنتاج والعمل وأنماطه وعلاقاته في ظل نظم الإنتاج الّتي عرفتها البشرية.

يرى كارل ماركس أنّ العمل يعبر عن النشاط الواعي والهادف، المبذول في عملية الإنتاج باستعمال أدوات الإنتاج من أجل تحويل مادة العمل، وأنّه صورة العنصر الأساسي، وهو قوة العمل الّتي تكمن في الذات أو جسم الإنسان الحي. ويعرف ماركس قوة العمل بأنّها: مجموعة من الطاقات الجسمية والفكرية المتواجدة في جسم الإنسان في شخصيته الحية، والّتي يجب أن يجعلها في حركة لكي ينتج أشياء نافعة. [1]

1-5-3 نظرية الإدارة العلمية:

كان فريديريك تايلور من أوائل من اهتموا بتطبيق الأسلوب العلمي في تناول مشكلات الصناعة، حيث يرتكز مفهوم العمل عنده على ثلاثة محاور:

1. **الإستمرار**: ذلك أنّ كافة المهام يجب أن تؤدى بانتظام خلال فترة معينة من الزمن.

2. **الإنتاج**: وهو الّذي يميّز العمل عن غيره من الأنشطة الإنسانية.

3. **الأجر**: إذ أنّ الأفراد يمارسون العمل من أجل الحصول على مكافآت يواجهون بها حاجاتهم الإجتماعية.

---

[1] حياة خروف، **تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين**، أطروحة لنيل شهادة الماجستير، جامعة عنابة، 2006، ص 75.

وكانت هذه النظرية تستهدف الإستخدام الأفضل للكائن العضوي الإنساني في التنظيمات الصناعية، وعليه فمنهج تايلور هدفه الأساسي يتمثل في تحسين الكفاءة الإقتصادية ولا سيما إنتاجية العمال. [1]

2- قيم العمل إهتمامات سوسيولوجية وإسقاطات في المجتمع الجزائري:

2-1 مفهوم القيم وخصائصها:

يعد مفهوم القيم من المفاهيم الّتي تعددت فيها الآراء واختلف أهل الإختصاص في تعريفها نظرا لما تتسم به القيم من عمق معرفي وثقافي خاص، خاضع لمعتقدات وثقافة الفرد والمجتمع فعندما يتكلم أحد عن القيم فإنّه ينطلق من خلفيته الدينية والثقافية، وتصوره عن القيم مرتبط بما يلمسه ويشاهده في مجتمعه من حيث سلم القيم وأهميتها ودرجة إلزامها. فالدين والثقافة والواقع يعتبران مصادر وأصول تحكم تفاعلنا مع القضية والقيمية ونظرتنا لها.[2]

وقد عرفها " **تالكوت بارسونز**" بأنّها: عنصر في نسق رمزي مشترك يعتبر معيارا، أو مستوى للإختيار بين بدائل التوجيه الّتي توجد في الموقف. [3]

لقد حاول أصحاب الإتجاه السوسيولوجي في تعريفهم للقيم عن الإعراب عن الأصول الإجتماعية والثقافية للقيم مضيفين إليها عنصرا طالما تجاهله الفلاسفة وبعض أصحاب

---

[1] فضيل رتيمي، **عقلنة المنظمة ونظرية التنظيم**، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، جامعة البليدة، العدد 10، جوان 2013، ص 13.

[2] أحلام أوغيدني، فتيحة طويل، **قيم العمل أهميتها وتأثيرها على سلوك الموظفين**، مجلة المفكر، المجلد 17، العدد 02، 2022، ص 232.

[3] إبراهيم بن محمد الحجي، **التغيير بالقيم**، أكاديمية القيم، بدون بلد، بدون سنة، ص 04.

المنظور السيكولوجي الّذين وقفوا عند حدود المصادر الفردية وحدها ويتمثل في تأثير المجتمع وبنيته في نشأة القيم وصدورها ومدى تأثيرها، فعلماء الإجتماع يتعاملون مع القيم الجماعية، حيث يوجهون غايتهم ببناء النظم الإجتماعية ووظيفتها، ويهتمون بأنواع السلوك الّتي تصدر عن جماعات أو فئات من الأشخاص في علاقتها فقط بنظم إجتماعية أخرى.

ويرى "**إميل دوركايم**" أنّ القيم هي إحدى آليات الضبط الإجتماعي المستقلة عن ذوات الأفراد الخارجية عن تجسداتهم الفردية. [1] بمعنى أنّ القيم نتاج إجتماعي يتناقلها الأفراد من خلال التنشئة الإجتماعية.

تتميّز القيم بعدة خصائص أبرزها:

- **تصطبغ القيم بالصبغة الإجتماعية:** فهي تنطلق من إطار إجتماعي محدد وعلى أساسها يتم الحكم على سلوك الأفراد، لأنّها تنال قبول من المجتمع.
- **تتصف القيم بأنّها إنسانية:** بمعنى أنّها تختص بالبشر دون غيرهم، وهذا ما يميّزها عن الحاجات الّتي تخص البشر، لأنّ الإهتمام واللذة والألم والأفكار جميعها ترتبط بالإنسان.
- **تتصف القيم بأنّها ذاتية:** إذ يحس كل شخص منا بالقيم على نحو خاص به، والإنسان هو الّذي يحمل القيمة ويخلعها على الأشياء.
- **تتسم القيم بالعمومية:** بحيث تشكل طابعا قوميا عاما، ومشتركا بين جميع الطبقات.
- **تتصف القيم بأنّها نسبية:** من حيث الزمان والمكان، فما يعتبر مقبولا في عصر من العصور، لا يعتبر بالضرورة كذلك في عصر آخر، وما يعتبر مناسبا في مكان ما قد لا يكون كذلك في مكان آخر.

---

[1] أسماء رتيمي، لطيفة طبال، **الدلالة السوسيولوجية للقيم**، مجلة الآداب والعلوم الإجتماعية، العدد 13، جويلية 2015، ص 59.

- **تتصف القيم بالقابلية للتغيير:** وبالرغم من أنّ القيم تتصف بالثبات النسبي، إلا أنّها قابلة للتغيير بتغيير الظروف الإجتماعية، لأنّها إنعكاس لطبيعة العلاقات الإجتماعية ونتاج له.
- **تتصف القيم بالمثالية:** لأنّها ليست شيئا بأي حال، وإن كانت الأشياء هي الّتي تحملها.
- **تتصف بالدينامية:** فالقيم تتغير بتغير محور الإهتمام لدى الفرد وفقا للتفصيلات والإهتمامات الإنسانية. [1]

2-2 أهمية ووظائف القيم:

2-2-1 أهمية القيم:

تلعب القيم دورا هاما في توجيه سلوك الفرد والجماعة، فهي تقوده إلى إصدار الأحكام على الممارسات العملية الّتي يقوم بها، وهي الأساس السليم لبناء متميّز، كما أنّها تساهم في الكيان النّفسي للفرد لأنّها:

- تعتبر مرجعا للحكم على سلوك الأفراد.
- تعتبر هدفا يسعى الأفراد إلى تحقيقه.
- تعتبر باعثا على العمل وبالتالي فهي تصنف باعتبارها دوافع إجتماعية.
- تحدد للفرد أهدافه من ميادين كثيرة وتدله على المؤثرات المعيقة أو المساعدة على تحقيق هذه الأهداف.
- تمكن الفرد من معرفة ما يتوقعه من الآخرين وماهية ردود أفعالهم.

---

[1] فاطمة الزهراء أولاد يحي، **عزوف الشباب عن الإلتحاق بالعمل الحرفي اليدوي والقيم الإجتماعية، دراسة ميدانية لشباب مدينة غرداية**، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع، تخصص: التنظيم، الديناميكا الإجتماعية والمجتمع، جامعة غرداية، 2015/2014، ص 62.

- تساعد الفرد على تحمل المسؤولية تجاه حياته ليكون قادرا على تفهم كيانه الشخصي والتمعن في قضايا الحياة الّتي تهمه وتؤدي إلى الإحساس بالرضا.

وبالإضافة إلى ذلك فإنّ للقيم أهمية على المستوى الجماعي وتظهر في أنّها:

تحافظ على المثل العليا والمبادئ المستقرة في المجتمع وتدعم التماسك الإجتماعي والثبات النسبي لممارسة الحياة الإجتماعية السليمة، وتنقي المجتمع من الأنانية المفرطة والنزاعات الطائشة، كما تعمل القيم على وحدة المجتمع وتماسكه فكلما زادت وحدة القيم داخل المجتمع زاد تماسكه وإرتباطه، وكلّما قلّ ارتباطها ببنية النظام الإجتماعي تفكك المجتمع. [1]

2-2-2 وظائف القيم:

تعمل القيم على أداء عدة وظائف في المجتمع كالتوجيه، وإشباع الحاجات المادية والروحية، والإختيار بين البدائل وكذلك وظيفة التواصل والتفاعل الإجتماعي، الّتي تضمن لها الرسوخ والإستمرار، ويمكن إجمالها فيما يلي:

- تعمل كمعيار لتوجيه القول والفعل والسلوك الصادر عن الأفراد في المواقف المختلفة.
- الوصول إلى التكامل أو التضامن في المجتمع، من خلال نسق القيمة العامة الّتي تعطي شرعية لمصالح الأهداف الجمعية وتحدد المسؤولية.
- تعمل على تنظيم المجتمع وضبطه واستمراره، وتحافظ على البناء الإجتماعي.
- تعمل على الحفاظ على هوية المجتمع وثقافته، فلكل مجتمع هويته الثقافية المميزة الّتي تعمل القيم على الحفاظ عليها.

---

[1] نذير مخلوفي، **ماهية القيم**، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور-الجلفة، العدد 03، سبتمبر 2018، ص 253، 254.

- تساعد على حل الصراعات واتخاذ القرارات، ذلك أنّ القيم هي مجموعة من المبادئ الّتي يتعلمها الأفراد لتساعدهم على الإختيار بين البدائل المختلفة. [1]

2-3 مفهوم قيم العمل وتطورها:

2-3-1 مفهوم قيم العمل:

تعددت المفاهيم والتعاريف حول قيم العمل، فقد ذهب سعود بن مبارك إلى أنّ قيم العمل: "تعرف نظريا بأنّها عبارة عن مجموعة من المبادئ والإهتمامات الّتي تتطلبها طبيعة المهنة، والمتفق عليها من قبل العاملين بها لتحديد أو تعيين السلوك الّذي تقتضيه مسؤوليات المهنة ذاتها"، كما ينظر إلى قيم العمل على أنّها إستعدادات دافعة للفرد نحو بيئة العمل، وممن نظر إلى قيم العمل هذه النظرة، وقد جاء في إحدى التعريفات أنّ القيم: "مجموعة من المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية".

كما تعتبر القيم مجموعة من المعايير والمبادئ الّتي تحكم سلوك الفرد في عمله وتوجهه وتشكل معيارا للصواب والخطأ. [2]

2-3-2 تطور قيم العمل:

2-3-2-1 النمط التقليدي لقيم العمل: إتصف النمط التقليدي لقيم العمل بقيمة واحدة أنّ تباين جوهرها من حقبة تاريخية إلى أخرى، ففي العصر اليوناني ارتبط العمل "أخلاقيا" بتحقيره واعتباره لعنة، وأنّ الرب يكره البشر ويحكم عليهم بالشقاء وفيها استمرت القيمة المتدنية للعمل اليدوي في عهد الرومان وبعدهم اليهود، وفي القرن الثاني عشر تحولت القيمة الأخلاقية الوحيدة المرتبطة بالعمل في أوروبا إلى قيمة إقتصادية ودعوة رجال الكنيسة

---

[1] نفس المرجع، ص 255.

[2] أحلام أوغيدني، فتيحة طويل، نفس المرجع، ص 235.

إلى العمل اليدوي الشاق، وفي القرن الثالث عشر حدث تحول واضح في قيمة العمل من خلال "**توماس الإكويني**" أنّ العمل حق وواجب وتحقيق الربح جائز شرعا، وفي هذه الفترة وما سبقها إرتبطت بالعمل **قيم ضمنية**، فكان العمل لا يمثل ضرورة إجتماعية للإنسان.

وسادت أوروبا فلسفة الحياة البيوريتاني puritanism الّتي كانت تحث على غرس قيم العمل بين أفراد المجتمع، واكتسب مفهوم العمل بعدا عندما ارتبطت أهميته بالحراك الإجتماعي من منطلق تحقيق مكانة إجتماعية أفضل تجعل الأفراد حريصين على إختيار العمل الّذي يحقق لهم ذلك، بالإضافة إلى أفكار "**آدم سميث**" الداعية للحرية في كتابه: **ثروة الأمم**، ومن خلال حرية ممارسة العمل وتجرد القيمة الإقتصادية من النزعة الدينية بدأ مفهوم العمل في اكتساب قيمة إجتماعية.

2-3-2-2 النمط الحديث لقيم العمل: شهدت فترة القرن التاسع عشر عدة تحولات والّتي أفضت إلى إثراء مفهوم العمل من حيث الأبعاد والقيم الإجتماعية المرتبطة به، فظهور الثورة الصناعية في أوروبا والتحولات الإجتماعية والإقتصادية الّتي واكبتها كلها عوامل ساهمت في تطور قيم العمل المرتبطة بالصناعة والتصنيع، فأثرت القيمة الإجتماعية على النسق الإجتماعي ليتخذ مفهوم العمل معاني متباينة تبعا للتباين الطبقي.

ويتضح من خلال مناقشات "جورج ميد وشوتز" كيف أصبحت قيم الأفراد في المجتمعات الغربية خلال السنوات الأولى من القرن العشرين، حيث أورد "ميد" على لسان أحد العمال يقول: "أصبح عالم العمل هو عالم الأشياء المادية، المكونة من الجهد العضلي والماكينات ذات الاحتراق الداخلي، كما صار العمل يسبق الإنسان في تحديد واجبات ومهام العمل وإليه يرجع الفضل في اندماجي مع العمل الخارجي وتفهمي له". [1]

[1] فاطمة الزهراء أولاد يحي، نفس المرجع، ص 70.

غير أنّ الإسلام كان منذ البداية يحث على العمل ويوليه أهمية ومكانة عالية، حتى إرتبط العمل بالعبادة، فقد دعى القرآن للعمل والسعي والحث إتقان العمل، فجاء في قوله تعالى: ((وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ)).[1] [الآية: 106، سورة التوبة].

2-4 قيم العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري:

تختلف قيم العمل من مجتمع لآخر، والمجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات له قيمه الخاصة بالعمل، والّتي تكونت نتيجة عوامل تاريخية حيث مرت بعدة مراحل والّتي تمثلت في:

2-4-1 مرحلة ما قبل الإستعمار:

في هذه المرحلة كانت القبيلة تمثل الإطار السوسيو سياسي والثقافي الّذي كان يضمن التوازن بين البنيات الإجتماعية وسيرها، فلم تكن القبيلة عبارة عن أفراد وعائلات يزعمون الإنتماء إلى جد واحد فقط وإنّما كانت تتشكل من تحالف بعض الأفراد والجماعات القريبة منها فالقبيلة بشكل واسع هي الّتي ترسم المجال السياسي الّذي تنقاد إليه الجماعات بمثابة النسق القيادي لهؤلاء، هذا ما كان عليه المجتمع الجزائري في تركيبته الإجتماعية والسياسية، أما الجانب الإقتصادي فهو نتاج للواقع الإجتماعي والبعد الروحي الّذي يميّز المجتمع. ويظهر فيه العمل كميزة خاصة تحدد للفرد مكانته الإجتماعية، وتجعله يشارك في تحريك العجلة الإقتصادية الّتي تظهر في شكل اقتصاد عشائري يهدف إلى الإكتفاء الذاتي، لذلك كان على كل عائلة مكونة للعشيرة أن تلبي حاجياتها بنفسها وكل عضو يكرس عمله لعائلته بمعنى أنّه يجب عليه أن يصنع كل عوائد عمله لدى رئيس العائلة وإلاّ تعرض للإبعاد من تلك العائلة.

2-4-2 مرحلة الإستعمار:

[1] القرآن الكريم، سورة التوبة، الآية 106، ص203.

تغير معنى العمل أثناء هذه المرحلة، وتغير النظر إليه بتغير الواقع الإجتماعي والإقتصادي والسياسي للمجتمع الجزائري، فقد حدث تغير واسع في كثير من مناحي الحياة بعد دخول المستعمر إلى الجزائر، حيث تعرض شكل التنظيم العشائري والقبلي إلى تصدع في بنيانه حيث تدمر بالعنف عن طريق "قانون وارني" الّذي إستولى على الأراضي ذات الملكية القبلية والعشائرية مما سمح له بتفكيك النسيج الإجتماعي بما يتلاءم ومصالحه، فضعف الشعور بالقرابة وضاق وتلاشت فروع الجدع ليستقر الأفراد بعدها في جماعات أسرية، وهكذا تمكنت السلطة الفرنسية من جعل المجتمع الجزائري يساير منطق الرأسمالية الإستعمارية، فمع أزمة الزراعة الّتي عرفها الريف الجزائري بمصادرة الأراضي وتقلص مساحة الأرض اضطر كثير من الفلاحين للهجرة إلى المدن وهنا ظهر المنعطف البارز في حياة الفرد الجزائري. [1]

2-4-3 مرحلة الإستقلال:

تطور معنى العمل وقيمته حسب النهج الإقتصادي لكل مرحلة فالمرحلة، الأولى الخاصة بالعصر الإشتراكي انتهجت الجزائر سياسة إجتماعية في ميدان التشغيل فبالإعتماد على مداخيل المحروقات في خلق أقصى ما يمكن من مناصب العمل أخذ التوظيف صورة تقترب إلى التضامن الإجتماعي أكثر منها إلى صورة العقلنة الإقتصادية، حيث لم يصبح للعمل مكانة موضوعية، فأجر العامل لا يعادل عمله، فالأجر هو جزء من الريع، هذا ما جعل قيمة العمل ومكانته باهتة الصورة غير محددة بشكل واضح لا من الناحية الإقتصادية ولا من الناحية الإجتماعية، الشيء الّذي جعل العامل لا يرتبط بعمله إلاّ من حيث الشكل فقط.

[1] فاطمة الزهراء أولاد يحي، نفس المرجع، ص 87، 88.

هذا وقد برهن سعيد شيخي من خلال أبحاثه الميدانية على أنّ العمل يحتل شيئا فشيئا مكانة هامشية إذ يفتقد كل من المسيرين والدولة الموارد الثقافية الّتي تؤهلهم لتوجيه كل مجالات الحياة الإجتماعية نحو العمل. [1]

خلاصة الفصل:

يختلف مفهوم العمل باختلاف تخصصات العلماء ونظرتهم لوظائف وغايات العمل، فالغاية من العمل تختلف من نظرة الإقتصادي إلى نظرة النفساني والإجتماعي، إلا أنّ كلها تتفق حول أهمية العمل، فقد تطورت النظرة للعمل بتطور السياق السوسيوتاريخي للعمل والّذي مرّ على عدة حضارات.

وقد تعرفنا أيضا في هذا الفصل على مكانة العمل وأهم النظريات السوسيولوجية المفسرة له، ولأنّ قيم العمل ركيزة أساسية لكل بناء إجتماعي، فهي تقوم بالحفاظ على البنى الإجتماعية، كان لابد من التطرق لمفهومها وخصائصها، وكذا أهميتها ووظائفها.

[1] نفس المرجع، ص 88.

الفصل الرابع

الإطار الميداني للدراسة

تمهيد

1- مجالات الدراسة

1-1 المجال المكاني

1-2 المجال الزمني

1-3 المجال البشري

2- منهج وأدوات جمع البيانات وعينة الدراسة

2-1 منهج الدراسة

2-2 أدوات جمع البيانات

2-3 عينة الدراسة

3- عرض الجداول وتحليل بيانات الفرضيات

3-1 الجداول الخاصة بخصائص العينة

3-2 عرض وتحليل الجداول الخاصة بالفرضية الأولى

3-3 عرض وتحليل الجداول الخاصة بالفرضية الثانية

4- عرض نتائج الدراسة

4-1 نتائج الفرضية الأولى

4-2 نتائج الفرضية الثانية

4-3 الإستنتاج العام

تمهيد:

تعد الدراسة الميدانية وسيلة هامة لجمع البيانات من الواقع الإجتماعي المراد دراسته، فهو من أهم المجالات الّتي يتم من خلالها جمع المعطيات الخاصة بأي ظاهرة إجتماعية بطرق علمية منهجية، كما وتعتبر الدراسة الميدانية دعامة أساسية للدراسة النظرية، فهي تقود إلى الكشف عن حقائق مجهولة وفحص الأشياء المعلومة، حيث يتوجّه الباحث إلى ميدان الدراسة مزودا بكم نظري وأدوات منهجية متعددة، فيبدأ الباحث بجمع بيانات دراسته بالوسائل والأساليب الّتي اعتمدها لغرض تفسيرها واستخلاص النتائج منها.

وسنتطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المتبعة في جمع البيانات المتعلقة بفرضيات الدراسة وتحليلها، وعرض أهم النتائج المتوصل إليها.

1- مجالات الدراسة:

ترتبط البحوث والدراسات الإجتماعية بإطار ميداني تقام فيه الدراسة، وآخر زمني يمثل الفترة المستغرقة في إجراء تلك الدراسة، الأمر الّذي يزيد من وضوح البحوث الإجتماعية ودقة نتائجها، ومن هذا المنطلق جاء تحديد مجالات دراستنا وهي كالتالي:

1-1 المجال المكاني:

أجريت الدراسة الميدانية في "**الملحقة المحلية للتشغيل للمدية**"، التابعة للفرع الولائي للتشغيل بالمدية، والتابعة للوكالة الوطنية للتشغيل بالجزائر. والّتي تقع في **حي عين الكبير** بولاية **المدية، باعتبارها** المسؤولة عن **متابعة وتنفيذ ومراقبة جهاز "منحة البطالة"** وذلك طبقا **للمرسوم التنفيذي رقم 22-70** المؤرخ في **10 فبراير 2022** المعدل والمتمم الّذي يحدد شروط وكيفيات الإستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا إلتزامات المستفيدين منها.

1-الوكالة الوطنية للتشغيل:

الوكالة الوطنية للتشغيل مرفق عمومي يقوم بدور الوسيط بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقيتها، وهي جهاز يساعد على تنظيم معرفة وضعية سوق الشغل وتطوره. **وبالتالي فإنّ الوكالة الوطنية للتشغيل** مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تأسست **سنة 1990**، وتخضع لأحكام **المرسوم التنفيذي رقم 06-77** المؤرخ في **18 فبراير سنة 2006**، حيث تنص **المادة 2** من هذا المرسوم على: " **الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تخضع لأحكام هذا المرسوم وتتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي.**"[1]

ويضم الفرع الولائي لولاية المدية **08** ملحقات موزعة على مستوى الولاية، كالتالي:

---

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، **مرسوم تنفيذي رقم 06-77 مؤرخ في 19 محرّم عام 1427 الموافق 18 فبراير سنة 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمهما وسيرها**، العدد 09، 2006، ص 22.

1 الملحقة المحلية للتشغيل للمدية.

2 الملحقة المحلية للتشغيل عين بوسيف.

3 الملحقة المحلية للتشغيل بني سليمان.

4 الملحقة المحلية للتشغيل البرواقية.

5 الملحقة المحلية للتشغيل بوغزول.

6 الملحقة المحلية للتشغيل شلالة لعذاورة.

7 الملحقة المحلية للتشغيل قصر البخاري.

8 الملحقة المحلية للتشغيل تابلاط.

2-المهام الأساسية للوكالة الوطنية للتشغيل:

وتتولى الوكالة الوطنية للتشغيل المهام التالية:

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك.
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها.
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقية الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها.

- ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون رقم 04-19 المؤرّخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، فيما يخصها.[1]

3-التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل:

1- المديرية العامة:

ويقتصر دورها في تطبيق العلاقات والاستشارات القانونية والمراقبة القانونية، إضافة إلى أنّها تجمع المعلومات المتعلقة بسوق العمل وهذا عن طريق هياكلها الخارجية أين يتم معالجتها.

2- الوكالات الجهوية:

تعتبر هذه المديرية الرابط بين المقر والهياكل الّتي تكون أقل منها (الوكالات الولائية، الوكالات المحلية)، ومن أهدافها:

- ضمان سير المهام اللامركزية وموارد المؤسسة على أساس سياسة المشاركة والمسؤولية بين المقر والهياكل الخارجية.
- توفير الدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل الّتي يواجهونها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات.

3- الوكالات الولائية:

وتعتبر الخلية الرئيسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث تستقبل المتعاملين من طالبي العمل أو المؤسسة المستخدمة حيث ترتكز مهامها في البحث عن عمل لكل

[1] مرسوم تنفيذي رقم 06-77، نفس المرجع.

طالب عمل، وذلك حسب المؤهلات الّتي يمتلكها، وأيضا تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي.

وتقوم بالمشاركة أيضا في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل الّتي تقوم الدولة والجماعات المحلية بتقريرها وكذا إنجازها، كما تضمن تطبيق الرقابة المنبثقة من أحكام القانون رقم 04-19 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

4- الوكالات المحلية:

وتأتي الوكالة المحلية في أدنى هرم التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل حيث تتواجد على مستوى الدوائر أو البلديات حيث تتخصص في البحث عن فرص الشغل لطالبي العمل.

وتتمثل مهامها في:

- إستقبال وتسجيل الوافدين لطلب العمل من الجنسين وتوجيههم حسب مؤهلاتهم.
- إستقبال الشباب المتخرجين من الجامعات وتسجيلهم في البرنامج الوطنية للتشغيل.

1-2 المجال الزمني:

نقصد به المدة الزمنية الّتي استغرقتها الدراسة وهي: " تلك الفترة الّتي قضاها الباحث في إجراء الدراسة الميدانية، بدءا من إعداد الإطار المنهجي وجمع البيانات وتحليلها، وصولا إلى النتائج والتوصيات".[1]

ونقصد بالمجال الزمني للدراسة المدة المنطلقة من إختيار موضوع الدراسة حتى نهاية طبعه، وقد إستغرقت مدة دراستنا الحالية فترة زمنية إمتدت من 2022/06/15 إلى غاية 2023/06/08.

[1] بلعربي أسماء، نفس المرجع، ص 118.

فكانت بداية الدراسة إنطلاقا من إختيارنا لموضوع الدراسة في 2022/06/15، بعدها باشرنا في عملية الإستطلاع البيبليوغرافي الأولي، وهو أول مرحلة من مراحل البحث العلمي حيث يتناول المعلومات الّتي تشكل أرضية إنطلاق البحث. فبدأنا بالإطلاع وتجميع المادة العلمية الّتي تخدم دراستنا من: كتب، وجرائد، ودراسات حول الموضوع، إضافة إلى الوثائق والمراسيم المستحدثة والّتي لها صلة بموضوع بحثنا، مع تتبع آخر وأحدث التعديلات والتغيرات الخاصة بمنحة البطالة. وامتدت هذه الفترة إلى غاية 2023/05/12، وفي هذه المدة قمنا بالإستطلاع الميداني الأولي بغرض التعرف على مجتمع البحث وخصائصه لتحديد إمكانية الإتصال به، وإختيار العينة، والأدوات الّتي يمكن إستخدامها، كما تم في هذه الفترة أيضا تحديد إشكالية وفرضيات الدراسة.

كما قمنا بإجراء مقابلة جمع المعلومات بتاريخ: 2023/03/20 مع رئيس الوكالة المحلية للتشغيل، مكونة من 06 أسئلة (أنظر ملحق رقم (01))، والّتي ساعدتنا في جمع المعطيات اللاّزمة للدراسة.

وبعد بناء أسئلة الإستمارة توجهنا بتاريخ 2023/05/08 إلى الملحقة المحلية للتشغيل بالمدية، حيث قمنا بتوزيع **80** إستمارة بهدف ملئها من قبل المبحوثين المستفيدين من منحة البطالة، ودامت فترة توزيع الإستمارات من 2023/05/08 إلى غاية 2023/05/14.

ليتم بعدها تفريغ البيانات بعد جمع إستمارات الدراسة، وتحليلها وتفسيرها وكان ذلك من 2023/05/15 إلى غاية 2023/06/03.

1-3المجال البشري:

ويمكن تعريف **مجتمع الدراسة** بأنّه: " **مجموع كل الحالات الّتي تتطابق في مجموعة من المحددات**".[1] حيث يسعى الباحث للحصول على المعرفة أو المعلومات، وبناءا على ذلك يجب على الباحث تحديد مجتمع دراسته.

ويتمثل المجال البشري في مجتمع البحث، المتمثل في المستفيدين من جهاز "**منحة البطالة**"، الموجه لمرافقة طالبي العمل المبتدئين والّتي تتراوح أعمارهم بين 19 و40 سنة، والّذين تم إختيارهم عن طريق التنقل إلى الملحقة المحلية للتشغيل للمدية.

2- منهج وأدوات جمع البيانات وعينة الدراسة:

2-1 منهج الدراسة:

يعتبر إختلاف المناهج في العلوم الإجتماعية نتيجة حتمية، نظرا لاختلاف الظواهر الإجتماعية المدروسة، فإختيار المنهج يكون حسب نوع الموضوع حتى يتمكن الباحث من تحليل الظاهرة المدروسة تحليلا سليما يحمل شيئا من الدقة والوضوح.

ولأنّ المنهج عبارة عن مجموعة من الخطوات العلمية الّتي يسلكها الباحث في الإجابة عن الأسئلة، ومعالجة الظواهر الإجتماعية المدروسة، ولأنّ إختيار منهج معيّن يتوقف على طبيعة الموضوع ونوع البيانات المراد جمعها، فقد تم في دراستنا هذه إستخدام **المنهج الوصفي** بالإعتماد على **أسلوب التحليل الكمي**.

---

[1] شافا فرانكفورت ناشيماز، دافيد ناشيماز، **طرائق البحث في العلوم الإجتماعية**، تر: ليلى الطويل، ط 1، دار بترا للنشر والتوزيع، سوريا، 2004، ص 186.

فالمنهج الوصفي "يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ووصفها وصفا دقيقا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجة إرتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى". [1]

حيث يقوم المنهج الوصفي على جمع البيانات وتصنيفها وتدوينها وتحليلها من أجل إبراز الظاهرة محل الدراسة.

كما إعتمادنا على "**الأسلوب الكمي**" للاستدلال به على الظاهرة محل دراستنا وذلك بالإعتماد على الأدوات والأساليب الإحصائية وإخضاعها لعملية القياس.

2-2 أدوات جمع البيانات:

يعتمد البحث العلمي على مجموعة من الوسائل والأدوات لجمع البيانات اللاّزمة حول موضوع الدراسة، وهي "الوسائل الّتي يستعملها الباحث سواء في عملية الوصف أو التحليل أو الإستشراف للوصول إلى أهدافه". [2] وتعد عملية إختيار أدوات جمع المعلومات من الخطوات المهمة جدا في مختلف حقول المعرفة خاصة في البحوث الإجتماعية، حيث ترتبط وسائل وأدوات جمع البيانات بمنهج الدراسة وطبيعة الموضوع.

وتمثلت أدوات جمع بيانات دراستنا فيما يلي:

الوثائق والمراسيم:

حيث تعتبر السجلات والوثائق من المصادر الّتي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات من الميدان، ومن أهم الوثائق الّتي تخدم الموضوع بشقيه النظري والميداني والّتي

---

[1] فضيل دليو وآخرون، **أسس المنهجية في العلوم الإجتماعية**، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 1999، ص 140.

[2] فطيمة الزهراء حوتية، عفيفة حوتية، **تقنيات أدوات البحث العلمي في جمع البيانات**، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والإجتماعية، جامعة االجلفة، عدد خاص بأعمال الملتقى الوطني العلمي الأول حول: أساسيات النشر في المجلات العلمية المحكمة (التطورات والإتجاهات الحديثة)، نوفمبر 2019، ص 165.

تمكنا من الحصول عليها: المراسيم المتعلقة بآخر التعديلات المتعلقة بمنحة البطالة، إضافة إلى بعض الوثائق الّتي استلمناها من الملحقة المحلية للتشغيل للمدية.

الإستمارة:

تعتمد الدراسات الإجتماعية على مجموعة من الأدوات البحثية ومنها الإستمارة للإجابة على أسئلة البحث والتحقق من الفرضيات، وبما أنّنا إعتمدنا على التحليل الكمي فإنّ ذلك تطلب منا إستخدام أداة الإستمارة، وتعرف بأنّها: "عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة الّتي تعد قصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معيّن، وتعد الإستبانة من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الإجتماعية، الّتي تتطلب الحصول على معلومات أو معتقدات أو تصورات أو آراء الأفراد، ومن أهم ما تتميّز به الإستبانة هو توفير الوقت والجهد على الباحث". [1]

تعد أسئلة الإستمارة وفقا لمضمون الفرضية والّتي تعبر عن أبعاد ومؤشرات متغير معيّن، وعادة ما تنطوي الإستمارة على مجموعة من الأسئلة منها السؤال المغلق، والنصف مغلق، والسؤال النصف مفتوح، والمفتوح.

وعلى هذا الأساس قمنا بصياغة أسئلة الإستمارة في أربع محاور، وهي كالتالي:

المحور الأوّل: ويشمل البيانات الشخصية، قصد معرفة خصائص مجتمع الدراسة ويحتوي على 07 أسئلة.

المحور الثاني: ويشمل البيانات المتعلقة بمتغير الإقبال على منحة البطالة ويحتوي على 10 أسئلة.

[1] محمد عبيدات وآخرون، **منهجية البحث العلمي**، ط 2، دار وائل للنشر، الأردن، 1999، ص 63.

المحور الثالث: يشمل هذا المحور البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى، ويحتوي المحور على 12 سؤال.

المحور الرابع: ويضم البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية، واشتمل هذا المحور على 07 أسئلة، منها المغلقة والنصف مغلقة، والمفتوحة.

2-3 عينة الدراسة:

تعتبر المرحلة المتعلقة بإختيار عينة الدراسة من أهم المراحل الّتي يصادفها الباحث في دراسته الميدانية، ونظرا لصعوبة الإلمام بجميع مجتمع البحث وصعوبة الحصول على النتائج والمعطيات المراد معرفتها من مجتمع البحث الكبير، فضلا عن صعوبة تمويل البحث، فإنّ الباحث يلجأ إلى "**المعاينة**" لتجاوز ذلك، عن طريق إختيار مجموعة جزئية من أفراد البحث والّتي تحمل خصائص مجتمع الدراسة.

تختلف طريقة إختيار العينة من بحث لآخر وذلك حسب طبيعة الموضوع ومكان الدراسة.

وعليه تم الإعتماد في دراستنا على العينة **غير الإحتمالية القصدية** ويستعمل هذا النوع من المعاينة عندما يكون مجتمع البحث مجتمع مفتوح وغير محدد العناصر، أي أنّ حجمه مجهول، وذلك لتعذر حصولنا على العدد الإجمالي للمستفيدين من منحة البطالة على مستوى الملحقة المحلية للتشغيل.

ويتمثل مجتمع بحثنا في الشباب المستفيدين من منحة البطالة المسجلين على مستوى الملحقة المحلية للمدية، حي عين الكبير، حيث قمنا بتوزيع الإستمارات على 80 مبحوث، فيما تم إسترجاع 72 استمارة مستوفية الشروط، حيث تم إلغاء أربعة إستمارات فيما ضاعت أربعة ولم يتم إسترجاعها.

عرض الجداول وتحليل بيانات الفرضيات:

3-1 خصائص العينة:

جدول رقم (01): توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	**37**	**%51**
أنثى	**35**	**%49**
المجموع	**72**	**%100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أنّ نسبة **51%** من المبحوثين المستفيدين من منحة البطالة هم من جنس الذكور، وهذه النسبة تمثل الإتجاه العام.

وبالمقابل نجد أنّ نسبة **49%** من المبحوثين هم إناث، وعليه فإنّ نسبة المبحوثين الذكور المستفيدين من منحة البطالة تفوق نسبة المستفيدات من المنحة.

ونستنتج من خلال قراءة الجدول أنّ نسبة المستفيدين الذكور تفوق نسبة المستفيدات الإناث، الأمر الّذي يفسر أنّ تأثير البطالة قد يكون وقعها على الرجال أقوى من النساء، كون الرجل مطالب في مجتمعنا الجزائري وفق دينه وأعرافه بالإنفاق على أهله وأسرته، عكس الأنثى فهي غير مطالبة بالعمل إلى حد ما، ويمكن أن يعود هذا إلى كون المجتمع محل دراستنا مجتمعا محافظا، فالمرأة فيه ليست مطالبة بالعمل. إلا أنّ هذا لا يلغي تحول المجتمع الجزائري الّذي أفرز منطقا آخر والّذي يتمثل في منافسة المرأة للرجل اليوم حول مناصب العمل ودخولها لميادين عدّة كانت في السابق حكرا على الرجال فقط.

جدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب السّن.

الفئات	التكرار	النسبة
[19-26[	37	%51
[26-33]	27	%38
[33-40]	8	%11
المجموع	72	%100

تشير المعطيات الإحصائية حسب الجدول إلى أنّ أكبر نسبة للشباب المستفيدين من "**منحة البطالة**" تتراوح **أعمارهم** بين **19 و26 سنة**، وقدرت هذه النسبة بـ **51%** من المبحوثين حيث تمثل هذه النسبة الإتجاه العام.

وبالمقابل نجد أنّ أقل نسبة للمستفيدين قدرت بنسبة **11%**، والّتي تتراوح أعمارهم بين 33 و40 سنة.

إنّ التسجيل لطلب العمل والإستفادة من جهاز منحة البطالة، يشترط أن يتراوح سن المستفيد من 19 إلى 40 سنة، وفقا لهذا جاء تقسيم فئة الأعمار كما هو موضح في الجدول. والّذي نلاحظ من خلاله أنّ أعلى نسبة تعود للفئة العمرية الّتي تتراوح ما بين **19 و26 سنة.**

وما يلاحظ بصفة عامة هو أنّ الفئة العمرية الأكثر إقبالا على الجهاز هي الفئة العمرية **[19-26[** ويمكن تفسير هذا الإقبال من قِبل هذه الفئة ببحثهم عن العمل وولوجهم لسوق العمل لأوّل مرة، أما الفئات الأخرى فكان إقبالها على الجهاز نظرا لأنّها قضت مدة معتبرة من البطالة أو تجارب عمل مؤقتة وهذا الّذي لمسناه عند بعض المبحوثين.

جدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

الحالة العائلية	التكرار	النسبة
أعزب	**52**	**%72**
متزوج (ة)	**15**	**%21**
مطلق (ة)	**5**	**%7**
المجموع	**72**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول أنّ أغلبية أفراد العينة والّتي تبلغ نسبتهم **72%** هم **بدون زواج**، وتمثل هذه النسبة الإتجاه العام، وهي نسبة كبيرة جدا مقارنة بنسبة المبحوثين المتزوجين المقدرة بـ **21%**، وبالمقابل نجد أنّ أصغر نسبة للمبحوثين المستفيدين من منحة البطالة تعود إلى المطلقين حيث قدرت نسبتهم بـ **7%** من إجمالي المبحوثين.

توحي الحالة العائلية بقراءات سوسيولوجية مختلفة، حيث يتضح لنا من خلال النسب المذكورة أعلاه أنّ أكبر نسبة للشباب البطال والمستفيد من منحة البطالة على مستوى الملحقة المحلية للتشغيل للمدية تعود إلى فئة الشباب غير المتزوج والّتي بلغت نسبتهم **72%**. فالبطالة وأزمة السكن إضافة إلى السنوات الطويلة للتّعليم بالنسبة للمتعلمين، وعدم إستقرارهم

مهنيا كلّها عوامل قد تفضي إلى تعذر أو تأخر سن الزواج بالنسبة لهؤلاء الشباب.

وبالرغم من ذلك فإنّ هناك نسبة معيّنة من المتزوجين العاطلين عن العمل والمستفيدين من منحة البطالة، والمقدرة بـ **21%**.

جدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد.

عدد الأولاد	التكرار	النسبة
0	**9**	**%45**
1	**3**	**%15**
2	**5**	**%25**
3 فما فوق	**3**	**%15**
المجموع	**20**	**%100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول وحسب الإتجاه العام أنّ نسبة **45%** من المبحوثين المتزوجين ليس لهم أولاد، وبالمقابل تساوت النسبة بين لديهم طفل ومن لديهم ثلاث أطفال فما فوق حيث قدرت نسبتهم بـ **15%** من مجموع المبحوثين.

نستنتج من خلال معطيات الجدول أنّ أغلب المتزوجين المستفيدين من الجهاز ليس لهم أولاد وقد بلغت نسبتهم **45%**.

جدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
بدون مستوى	2	%3
إبتدائي	1	%1
متوسط	16	%22
ثانوي	33	%46
جامعي	20	%28
المجموع	72	%100

من خلال الجدول وحسب الإتجاه العام يتبيّن لنا أنّ نسبة **46%** من المبحوثين هم من ذوي **المستوى التعليمي الثانوي**، تليها نسبة **28%** لأصحاب **المستوى الجامعي**، وبالمقابل نجد أنّ **أصغر نسبة** من المبحوثين لديهم **مستوى إبتدائي** وقد قدرت نسبتهم بـ **1%** من إجمالي العينة.

نلاحظ من خلال عرض المستوى التعليمي للمبحوثين، أنّ ظاهرة البطالة تمس كل مستويات التعليم، كما أنّها تمس حتى الفئة الّتي ليس لها مستوى تعليمي.

كما أنّها تبلغ نسبة كبيرة أوساط الفئة المتسربة من الثانويات حيث أصبحوا عرضة للضياع نتيجة الفراغ الّذي يعانون منه في حياتهم اليومية.

جدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب تلقي تكوين مهني قبل الإستفادة من منحة البطالة

تلقي التكوين	التكرار	النسبة
نعم	**24**	**%33**
لا	**48**	**%67**
المجموع	**72**	**%100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أنّ أغلبية المبحوثين لم يتلقوا تكوينا قبل استفادتهم من منحة البطالة، حيث قدرت نسبتهم بـ **67%** من مجموع المبحوثين وتمثل هذه النسبة الإتجاه العام، وبالمقابل نجد أنّ النسبة المقدرة بـ **33%** هي نسبة الشباب الّذين تلقوا تكوينا مهنيا قبل استفادتهم من منحة البطالة.

ونستنتج من خلال عرض الجدول أعلاه أنّ أغلب المستفيدين من المنحة ليس لديهم "**تكوين مهني**" يؤهلهم للحصول على منصب شغل.

وقد أورد الأستاذ "**جورج الڤوزي**" **G. El-GOZI** تعريفا **للتكوين المهني** في كتابه:" **الأتمتة والإنسانية** " وجاء فيه أنّ:" مفهوم التكوين المهني يشمل كل أشكال التحضيرات أو التعديلات لعمل مهني، ويتمثل ذلك سواء في تعليم المعارف ونقل القيم الأخلاقية أو المعارف المهنية المتعلقة بهذه المهنة". [1]

[1] بلقاسم سلاطنية، **سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر**، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 09، العدد 02، ديسمبر 1998، ص141.

وعليه فإنّ غياب التكوين لدى العاطلين عن العمل قد يؤدي إلى زيادة مدة بطالتهم نتيجة غياب التأهيل لديهم.

جدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب المنطقة السكانية.

المنطقة السكانية	التكرار	النسبة
حضرية	43	%60
شبه حضرية	22	%30
ريفية	7	%10
المجموع	72	%100

نلاحظ من خلال الجدول أنّ نسبة **60%** من المبحوثين يقيمون في **مناطق حضرية** وتمثل هذه النسبة الإتجاه العام، وبالمقابل نجد أنّ المبحوثين المقيمين في **المناطق الريفية** هم الأصغر نسبة حيث قدرت نسبتهم بـ **10%**.

وعليه فإنّ غالبية المبحوثين الّذي يعانون من البطالة والمستفيدين من منحة البطالة ينتمون إلى المناطق الحضرية.

3-2 عرض وتحليل الجداول الخاصة بالفرضية الأولى:

جدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مشكلة البطالة بالنسبة لهم وسبق بحثهم عن عمل

سبق وبحث عن عمل / مشكلة البطالة	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	43	%100	0	%0	43	%100
لا	17	%59	12	%41	29	%100
المجموع	60	%83	12	%17	72	%100

نلاحظ من خلال الجدول أنّ نسبة **83%** من المبحوثين سبق لهم البحث عن عمل وهذه النسبة تمثل الإتجاه العام، وتتدعم هذه النسبة بـ **100%** من المبحوثين الّذين تشكل البطالة مشكلة بالنسبة لهم.

بالمقابل نجد نسبة **17%** من المبحوثين لم يسبق لهم البحث عن عمل وتتدعم هذه النسبة بـ **41%** من المبحوثين الّذين لا تشكل البطالة مشكلة بالنسبة لهم.

الملاحظ من خلال تحليل معطيات الجدول هو أنّ أغلب المبحوثين سبق لهم البحث عن عمل قبل استفادتهم من منحة البطالة الّتي أقرتها الدولة الجزائرية كآلية جديدة لدعم الشباب البطال أثناء فترة بحثهم عن عمل، إذ نلاحظ أنّ كل المبحوثين الّذين سبق لهم البحث عن عمل تمثل البطالة بالنسبة لهم مشكلة ذات أبعاد إقتصادية وإجتماعية.

الأمر الّذي يفسر قلّة فرص العمل في الجزائر والّذي يرجع لأسباب عدّة: كالنمو السكاني المتزايد، وسياسة الإصلاحات الإقتصادية والتعديل الهيكلي الّتي عرفتها الجزائر في مراحل مختلفة، إضافة إلى السياسة التعليمية والتكوينية الّتي تتفاوت نتائج مخرجاتها مع متطلبات سوق العمل وهذا راجع لافتقار عناصر التكامل والترابط، لذا فإنّ المنظومة التعليمية الجزائرية بحاجة ماسة لإصلاحات جذرية لعدم إنسجام مخرجاتها مع متطلبات السوق.

والّتي حتى وإن توفرت في بعض الأحيان فهي إما مؤقتة أو موسمية أو لا تتوفر على "**التأمين الإجتماعي**" وهذا ما لمسناه من حديثنا مع أغلب المستفيدين من منحة البطالة، فهُم **يطمحون للحصول على عمل دائم ويتوفر على تأمين** يحميهم من المخاطر كإصابة العمل والأمراض المهنية والعجز والشيخوخة والمرض المؤقت وغيرها.

وقد كان لرجل السياسة والإقتصاد "**ويليام بيفريدج**" عدة مساهمات في المجال الإجتماعي والإقتصادي من خلال مساهماته وكتاباته، ومما أشار إليه في تقريره تأكيده: "...إنّ التأمين الإجتماعي جزء من سياسة شاملة للتقدم الإجتماعي، ويمكن للتأمين الإجتماعي أن يوفر ضمان الدخل إذا تم تطويره تطويرا كاملا، وهو بمثابة هجوم على الحاجة، غير أنّ الحاجة هي عملاق واحد فقط من بين العمالقة الخمسة الّتي تقف في

الطريق نحو إعادة البناء. وهي بطريقة أو بأخرى، الأسهل في المكافحة، أما العمالقة الأخرى فهي المرض والجهل والبؤس والتعطل...". [1]

لذا فإنّ أغلب المبحوثين يسعون للحصول على عمل فيه تأمين يحقق لهم الحماية الإجتماعية.

جدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مشكلة البطالة بالنسبة لهم ومشاركتهم في مسابقات التوظيف

المشاركة في مسابقات التوظيف / مشكلة البطالة	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	11	%26	32	%74	43	%100
لا	5	%17	24	%83	29	%100
المجموع	16	%22	56	%78	72	%100

[1] عبد الرحمان شداد، **التأمينات الإجتماعية كنظام إجتماعي في التنظيمات من خلال نظرية الأنساق الإجتماعية**، مجلة سوسيولوجيا للدراسات والبحوث الإجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، العدد 07، أكتوبر 2019، ص113.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أنّ الإتجاه العام يتمثل في نسبة **78%** من المبحوثين الّذين لم يشاركوا في مسابقات التوظيف، وتتدعم هذه النسبة بـ **83%** من المبحوثين الّذين لا تشكل البطالة بالنسبة لهم مشكلة.

بالمقابل نجد أنّ نسبة **22%** من المبحوثين شاركوا في مسابقات التوظيف، وتتدعم هذه النسبة بـ **26%** من المبحوثين الّذين تشكل البطالة مشكلة بالنسبة لهم.

نستنتج من خلال الجدول أنّ أغلب المبحوثين لم يسبق لهم المشاركة في مسابقات التوظيف حيث لا تمثل البطالة مشكلة لدى أغلب هؤلاء.

جدول رقم (10): يوضح المستوى المعيشي لأفراد العينة بعد الإستفادة من منحة البطالة وعلاقته بسبب عدم حصولهم على عمل

سبب عدم الحصول على عمل / مدة البطالة	لم تبحث عن عمل		كل فرص العمل لا تتناسب مع مؤهلاتك العلمية		العمل الّذي وجدته غير دائم		توجد فرص عمل ولكن الأجر منخفض		عدم وجود فرص عمل أساسا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أقل من سنة	1	%11	0	%0	1	%11	1	%11	6	%67	9	%100
[من سنة إلى 5 سنوات]	5	%15	5	%15	8	%23	4	%12	12	%35	34	%100
[من6إلى 10 سنوات]	2	%9	1	%4	5	%22	3	%13	12	%52	23	%100
[من11 إلى15 سنة]	1	%25	0	%0	1	%25	0	%0	2	%50	4	%100
[من16إلى 20سنة]	0	%0	0	%0	1	%50	0	%0	1	%50	2	%100
المجموع	9	%13	6	%8	16	%22	10	%14	31	%43	72	%100

نلاحظ من خلال الجدول أنّ الإتجاه العام يمثل **43%** من المبحوثين والّذين يعود سبب عدم حصولهم على عمل، إلى عدم وجود فرص عمل أساسا، وتتدعم هذه النسبة بـ **67%** من المبحوثين الّذين دامت مدّة بطالتهم أقل من سنة، بالمقابل نجد أنّ نسبة **8%** من المبحوثين يعود سبب عدم حصولهم على عمل إلى أنّ كل فرص العمل الّتي وجدوها لا تتناسب مع شهاداتهم ومؤهلاتهم العلمية وكذا رغباتهم في الحصول على عمل معيّن، وتتدعم هذه النسبة بـ **15%** من المبحوثين الّذين دامت مدّة بطالتهم من سنة إلى 5 سنوات.

الملاحظ من خلال الجدول أنّ سبب عدم حصول أغلب المبحوثين على عمل يعود إلى عدم وجود فرص عمل أساسا بالنسبة للفئة الّتي تعود مدة بطالتهم لأقل من سنة، في حين نجد أنّ الفئة الّتي تليها والّتي دامت مدة بطالتهم من 16 إلى 20 سنة يعود سبب عدم حصولهم على عمل إلى أنّ العمل الّذي وجدوه غير دائم.

ومنه نلاحظ أنّ مدّة البطالة عامل مؤثر على أسباب عدم الحصول على عمل حيث نلاحظ أنّ فئة الشباب الّذين دامت بطالتهم أقل من سنة يرجعونها إلى عدم وجود فرص عمل أساسا، وهذا يعود ربما لعدم بحثهم جيدا على فرص عمل، فيما نلاحظ أنّ فئة البطالين الّتي دامت بطالتهم من 16 إلى 20 سنة يعانون من انعدام فرص توظيف دائمة.

وتتراوح هذه الإختلافات من مدة لأخرى وذلك حسب طول مدة البطالة الّتي يعاني منها العاطل من شبح البطالة الّذي لازال يؤرق المجتمع الجزائري، فالبطال في بداية فترة البطالة يبحث عن عمل يتناسب مع مؤهلاته ورغباته ويتوفر على دخل جيد لكن مع تقدم الفترة يصبح يبحث عن عمل يؤمن له دخل يسد به حاجياته مهما كان هذا العمل.

جدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب مصدر تلقيهم تطبيق منحة البطالة وعلاقته ببحثهم عن عمل قبل الإستفادة من المنحة

البحث عن عمل قبل الإستفادة / مصدر تلقي الخبر	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
وسائل الإعلام	12	%80	3	%20	15	%100
مواقع التواصل	31	%91	3	%9	34	%100
الأهل	9	%75	3	%25	12	%100
الأصدقاء	8	%73	3	%27	11	%100
المجموع	60	%83	12	%17	72	%100

نلاحظ من خلال الجدول أنّ نسبة **83%** من المبحوثين سبق لهم البحث عن عمل وهذه النسبة تمثل الإتجاه العام، وتتدعم هذه النسبة بـ **91%** من المبحوثين الّذين كان مصدر تلقيهم خبر تطبيق منحة البطالة كآلية لمساعدة الشباب العاطلين أثناء فترة بحثهم عن العمل، من مواقع التواصل الإجتماعي. بالمقابل نجد أنّ نسبة **17%** من المبحوثين لم

يسبق لهم البحث عن عمل، وتتدعم هذه النسبة بـ **27%** من المبحوثين الّذين تلقوا خبر تطبيق منحة البطالة من الأصدقاء.

الملاحظ من خلال تحليلنا للجدول أعلاه أنّ نسبة المبحوثين الّذين سبق لهم البحث عن عمل تبلغ نسبة كبيرة، وقد تمثلت في **83%** من مجموع المبحوثين، حيث كان مصدر تلقيهم خبر تطبيق منحة البطالة "مواقع التواصل الإجتماعي" الأمر الّذي يبيّن سرعة تناقل الأخبار عبر هذه المواقع، وبالتالي إقبال الشباب المتزايد على هذه المنحة والّذي يعود إلى أسباب مختلفة الأمر الّذي تسعى دراستنا الحالية إلى معرفته.

جدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب التخلي عن التأمين في الضمان الإجتماعي واستعدادهم لبدء العمل مهما كان نوعه

الإستعداد للعمل / التخلي عن التأمين	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	16	%76	5	%24	21	%100
لا	31	%61	20	%39	51	%100
المجموع	47	%65	25	%35	72	%100

نلاحظ من خلال الجدول أنّ الإتجاه العام يتمثل في نسبة **65%** من المبحوثين الّذين هم على إستعداد لبدء العمل مهما كان نوعه في حال أتيحت لهم فرصة لذلك، وتتدعم هذه النسبة بـ **76%** من المبحوثين الّذين تخلوا عن التأمين في الضمان الإجتماعي، هذا مقارنة بنسبة **35%** من مجموع المبحوثين الّذين لا يقبلون ببدء عمل مهما كان نوعه، وتتدعم هذه النسبة بـ **39%** من المبحوثين الّذين لم يتخلوا عن التأمين في الضمان الإجتماعي للحصول على منحة البطالة.

الملاحظ من خلال تحليلنا للجدول أعلاه أنّ أغلب المبحوثين مستعدين للبدء بالعمل مهما كان نوع هذا العمل، حيث يرون أنّ الحصول على العمل أحسن من الإعتماد على منحة البطالة، حيث أجاب أحد المبحوثين: "**خدّام الرجال سيدهم**" ويستعمل هذا المثل في الجزائر للرّد على الأشخاص الّذين يحتقرون الأعمال البسيطة، حيث يحث هذا المثل على إحترام العامل مهما كان نوع عمله، فلا ينبغي للإنسان أن يحتقر العمل أو يحط من قيمته مهما كان نوعه طالما أنّه شريف ولا يتعارض مع الأعراف والعادات والقيم والدين.

ونستشهد في هذا بقول **ابن خلدون:**" إنّ الكسب كما قدمناه قيمة الأعمال وأنّها متفاوتة بحسب الحاجة إليها فإذا كانت الأعمال ضرورية في العمران عامة البلوى به كانت قيمتها أعظم وكانت الحاجة إليها أشد". أي أنّ ابن خلدون قد أعطى الدور الفاعل للعمل في حياة الإنسان فالعمل حسبه مرجع كل الثمرات الّتي تدخل ضمن التّقدم البشري. [1]

ونشير هنا إلى أنّ أغلب المبحوثين مستعدين للبدء في العمل مهما كان نوعه ويعود هذا حسبهم إلى الرغبة في تحسين ظروف المعيشة وتلبية الرغبات، حيث يقول أحد المبحوثين " **ما يهمنيش العمل المهم نبريكولي**"، بمعنى لا يهمني نوع العمل المهم أن أوفر إحتياجاتي، ويعني هذا المصطلح السوسيولوجي الشائع في الجزائر (نبريكولي) تدبير

[1] ابن خلدون عبد الرحمان بن محمد، **مقدمة ابن خلدون**، دار الفكر، بيروت، بدون سنة، ص 312.

المصروف اليومي ويتم هذا باعتماد الأفراد على أنفسهم في كسب قوتهم. وفي هذا يقول العلاّمة ابن خَلدون:" **ثُمَّ إِعْلَمْ أَنَّ الْكَسْبَ إِنَّمَا يَكُونُ بِالسَّعْيِ فِي الإِقْتِنَاءِ والْقَصْدِ إِلَى الْتَّحْصِيلِ، فَلاَ بُدَّ فِي الْرّزْقِ مِنْ سَعْيٍ وعَمَلٍ**". [1]

جدول رقم (13): يوضح رأي المبحوثين بعد رفع قيمة منحة البطالة ونوع العمل الّذي يريدون الحصول عليه

نوع العمل / رأي المبحوثين	لا يهم نوع العمل		يتوافق مع الشهادة المتحصل عليها		يتوفر على دخل		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
راضي	18	%45	8	%20	14	%35	40	%100
نوعا ما	4	%17	15	%62	5	%21	24	%100
غير راضي	1	%12.5	5	%62.5	2	%25	8	%100
المجموع	23	%32	28	%39	21	%29	72	%100

[1] عبد الرحمان بن محمد بن خلدون، **مقدمة ابن خلدون**، ط 2، دار صادر، بيروت، 2009، ص 284.

تشير المعطيات الإحصائية للجدول أعلاه أنّ الإتجاه العام يتمثل في نسبة **39%** من المبحوثين يريدون الحصول على عمل يتوافق مع الشهادة المتحصل عليها، وتتدعم هذه النسبة بـ **62.5%** من المبحوثين غير راضين بعد رفع قيمة منحة البطالة.

بالمقابل نجد نسبة **29%** من يريدون الحصول على عمل يتوفر على دخل جيّد، وتتدعم هذه النسبة بـ **35%** من المبحوثين الراضيين برفع قيمة منحة البطالة من 13000 دج إلى 15000 دج.

الملاحظ من خلال تحليل هذا الجدول أنّ أغلب المبحوثين يريدون الحصول على عمل يتوافق مع الشهادة المتحصل عليها، وأنّهم غير راضين بالزيادة المقدرة بـ 2000 دج، ليصبح الدخل المتقاضى من منحة البطالة 15000 دج بعد أن كان 13000 دج. الأمر الّذي يفسر رغبة هؤلاء الفاعلين في الحصول على عمل دائم بدل منحة البطالة، وإعطائهم أولوية للحصول على العمل بدل الإكتفاء بمنحة البطالة.

وفي هذا ينطلق **آدم سميث** من فكرة: "**العمل عامل إنتاج**" ففي القرن الثامن والتاسع عشر أتى بفكرة العمل مصدر تحصيل الأجر، ثم كنشاط إنتاجي، أين قام **آدم سميث** بإجراء تغيير في وجهات النظر من خلال الكشف عن الطاقة الإنتاجية لتقييم العمل. [1] ويعني هذا تأكيد آدم سميث على أنّ العمل الإنساني هو مصدر الثروة الحقيقية للأمة فهو مصدر الإنتاج.

[1] جمال ديبس، **العمل كقيمة إجتماعية في المجتمع الجزائري**، مجلة الأسرة والمجتمع، العدد 10، جانفي 2017، ص 03.

جدول رقم (14): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المدة الّتي يغطيها دخل المنحة وسبب عدم الحصول على عمل

سبب عدم الحصول على عمل / الدخل الّذي تغطيه المنحة	لم تبحث عن عمل		كل فرص العمل لا تتناسب مع مؤهلاتك العلمية		العمل الّذي وجدته غير دائم		توجد فرص عمل ولكن الأجر منخفض		عدم وجود فرص عمل أساسا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أقل من 10 أيّام	5	%10	4	%8	8	%16	9	%19	23	%47	49	%100
من10 إلى20 يوما	3	%16	2	%11	8	%42	1	%5	5	%26	19	%100
من20 إلى30يوما	1	%25	0	%0	0	%0	0	%0	3	%75	4	%100
المجموع	9	%13	6	%8	16	%22	10	%14	31	%43	72	%100

من خلال الجدول وحسب الإتجاه العام يتبيّن لنا أنّ نسبة **43%** من مجموع المبحوثين يرجعون سبب عدم حصولهم على عمل إلى "**عدم وجود فرص عمل أساسا**"، وتتدعم هذه النسبة بـ **75%** من المبحوثين الّذين يغطي دخلهم من منحة البطالة "**من 20 إلى 30 يوما**".

بالمقابل نجد نسبة **8%** من المبحوثين يرجع سبب عدم حصولهم على عمل إلى أنّ "**كل فرص العمل الّتي وجدوها لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية**"، وتتدعم هذه النسبة بـ **8%** من المبحوثين الّذين يغطي دخلهم من المنحة **أقل من 10 أيّام**.

والملاحظ أنّ أغلب المبحوثين تعود بطالتهم إلى عدم توفر فرص عمل أساسا، هذه المشكلة الّتي يعاني منها الكثير من الشباب والّتي يتعرض الأفراد بسببها إلى الكثير من المشكلات.

يوجد العديد من الأسباب وراء قلّة فرص العمل، فمنها ما يتعلق بالدولة ومنها ما يتعلق بالأفراد في حد ذاتهم، فانتشار الفساد في بعض المؤسسات، إضافة إلى زيادة أعداد الخريجين كل عام وتفضيل بعض الأشخاص العمل بالتخصصات المناسبة لمؤهلاتهم العلمية كلها عوامل تؤثر على العرض والطلب في سوق العمل.

جدول رقم (15): توزيع أفراد العينة حسب تمديد طلب العمل للإستفادة من المنحة مرة أخرى وقبولهم العمل في مجال العمل اليدوي

قبول العمل اليدوي / تمديد طلب العمل	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	34	%61	22	%39	56	%100
لا	6	%37.5	10	%62.5	16	%100
المجموع	40	%56	32	%44	72	%100

تشير المعطيات الإحصائية للجدول أعلاه أنّ الإتجاه العام يتمثل في نسبة **56%** من المبحوثين الّذين صرحوا بقبول العمل في مجال العمل اليدوي (البناء، الفلاحة، الحرف، الخياطة...)، وتتدعم هذه النسبة بـ **61%** من المبحوثين الّذين قاموا بتمديد طلب العمل.

بالمقابل نجد نسبة **44%** من المبحوثين لا يقبلون بمناصب عمل في مجال العمل اليدوي، وتتدعم هذه النسبة بـ **62.5%** من المبحوثين الّذين لم يقوموا بتمديد طلب العمل الأمر الّذي يفسر حداثة إستفادتهم من منحة البطالة.

يتبيّن لنا من خلال المعطيات الإحصائية أنّ أغلب المبحوثين يقبلون العمل في مجال العمل اليدوي وهم الفئة الّتي قامت بتمديد طلب العمل للإستفادة من منحة البطالة مرة أخرى.

ونستنتج من خلال معطيات الجدول أنّ هؤلاء الفاعلين يرغبون في الحصول على عمل حتى ولو كان في مجال العمل اليدوي، الأمر الّذي يفسر حاجتهم للعمل واضطرارهم للسّعي في إقتناء كسبهم لتلبية حاجاتهم الضرورية.

ويبرز **ابن خلدون** أهمية الأعمال اليدوية في قوله: " **إذ ليس هناك إلا العمل وليس بمقصود بنفسه للقيمة، وقد يكون من الصنائع في بعضها وغيرها مثل النجارة والحياكة معهما الخشب والغزل، إلا أنّ العمل فيهما أكثر**". [1] يتبيّن من هذه العبارة أنّ **ابن خلدون** أولى للعمل أهمية وقيمة كبيرة، فقد تناول في مقدمته في الفصل الرابع والعشرون: **في صناعة الفلاحة**، وأشار إلى أهمية الفلاحة قائلا: " **هي أقدم الصّنائع لما أنّها محصلة للقوت المكمّل لحياة الإنسان**".[2] كما أعطى أهمية للبناء فعرّفه بأنّه: " **معرفة العمل في**

---

[1] الطيب داودي، **نظرية القيمة عند ابن خلدون**، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر 2001، ص 32.

[2] عبد الرحمان بن محمد بن خلدون، نفس المرجع، ص 302.

إتّخاذ البيوت والمنازل للكِنّ والمأوى للأبدان في المدن"، فأبرز أهميته في قوله: " **وقد يُحتاج لهذه الصناعة أيضا عند تأسيس الملوك وأهل الدّول المدن العظيمة والهياكل المرتفعة".**[1] كما كان **للنجارة والخياطة والحياكة** نصيبا من تحليلات **ابن خلدون،** فلا يمكن بأيّ حال من الأحوال أن نلغي أهمية هذه الأعمال، وما أشار إليه **ابن خلدون** هو أنّ النجارة صناعة من ضروريات العمران في قوله: " **وهذه الصناعة من ضروريات العمران ومادتها الخشب".** [2]

جدول رقم (16): توزيع أفراد العينة حسب تمديد طلب العمل للإستفادة من المنحة مرة أخرى ومساهمتهم في الإنفاق على عائلتهم

المساهمة في الإنفاق / تمديد طلب العمل	مشارك أساسي باعتباري مسؤول		مشارك مساهم		لا أشارك		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	22	%39	28	%50	6	%11	56	%100
لا	5	%31	8	%50	3	%19	16	%100
المجموع	27	%37.5	36	%50	9	%12.5	72	%100

[1] نفس المرجع، ص 303.

[2] نفس المرجع، ص 304.

نلاحظ من خلال الجدول أنّ نسبة **50%** من المبحوثين مشاركين مساهمين في الإنفاق على عائلاتهم، وتمثل هذه النسبة الإتجاه العام، وتساوت النسب بين **50%** من المبحوثين الّذين قاموا بتمديد طلب العمل، و**50%** ممن لم يقوموا بتمديد طلب العمل للإستفادة من المنحة مرة أخرى نظرا لحداثة استفادتهم فتمديد طلب العمل يكون كل ستة أشهر.

بالمقابل نجد أنّ نسبة **12.5%** من المبحوثين لا يشاركون في الإنفاق على عائلاتهم، وتتدعم هذه النسبة بـ **19%** من المبحوثين الّذين لم يقوموا بتمديد طلب العمل للإستفادة مرة أخرى من منحة البطالة نظرا لأنّهم مستفيدين جدد.

الملاحظ من خلال قراءتنا للجدول أنّ أغلب المبحوثين المستفيدين من المنحة هم "مشاركون مساهمون" في الإنفاق على عائلاتهم حيث قدرت نسبتهم بـ **50%** من مجموع المبحوثين، أما المشاركين الأساسيين في الإنفاق وهم المسؤولون عن أسرهم فقد قدرت نسبتهم بـ **37.5%** وقام أغلب هؤلاء بتمديد طلب العمل للإستفادة من منحة البطالة في إنتظار الحصول على فرصة عمل.

جدول رقم (17): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تقاضي دخل لا يتجاوز 13000 دج وعلاقته بطلب المساعدة المادية من أفراد الأسرة

طلب المساعدة من العائلة / تقاضي دخل آخر	دائما تقريبا		في بعض الأحيان		لا أطلب أبدا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	1	%4.5	9	%41	12	%54.5	22	%100
لا	12	%24	21	%42	17	%34	50	%100
المجموع	13	%18	30	%42	29	%40	72	%100

من خلال الجدول وحسب الإتجاه العام يتبيّن لنا أنّ نسبة **42%** من المبحوثين يطلبون مساعدات مادية من أفراد أسرتهم في بعض الأحيان، وتتدعم هذه النسبة بـ **42%** من المبحوثين الّذين لا يتقاضون دخلا آخر.

وبالمقابل نجد نسبة **18%** من المبحوثين يطلبون مساعدات مادية من أفراد أسرهم "دائما تقريبا"، وتتدعم هذه النسبة بـ **24%** من المبحوثين الّذين ليس لهم دخل آخر غير منحة البطالة.

الملاحظ من خلال تحليل الجدول أنّ أغلب المبحوثين يلجؤون في بعض الأحيان إلى طلب مساعدة مادية من أفراد أسرهم عند الحاجة وأنّ أغلب هؤلاء ليس لهم دخل آخر كدخل المعاشات المنقولة، أو دخل العمل المتقطع، أو العمل بدون تأمين، سوى منحة البطالة.

جدول رقم (18): يوضح رأي المبحوثين في الهدف من منحة البطالة وعلاقته بقيم العمل لديهم

العمل يحقق / الهدف من المنحة	الدخل وتوفير الحاجيات		المكانة الإجتماعية		الاستقرار النفسي		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
التخفيف من حدة البطالة	1	%14	1	%14	5	%72	7	%100
تسوية وضعية الشباب بصفة مؤقتة	14	%48	3	%11	12	%41	29	%100
معالجة ظروف البطالين أثناء فترة بحثهم عن عمل	20	%56	4	%11	12	%33	36	%100
المجموع	35	%49	8	%11	29	%40	72	%100

من خلال القراءة الإحصائية لنتائج الجدول وحسب الإتجاه العام فإنّ **49%** من مجموع أفراد عينة البحث يرون أنّ العمل مصدر للدخل وتوفير الحاجيات، وتتدعم هذه النسبة بـ **56%** من المبحوثين الّذين يرون أنّ الهدف من منحة البطالة هو معالجة ظروف البطالين أثناء فترة بحثهم عن عمل.

بالمقابل نجد نسبة **11%** من المبحوثين يرون أنّ العمل يحقق لهم المكانة الإجتماعية، وتتدعم هذه النسبة بـ **14%** من المبحوثين الّذين يرون أنّ الهدف من منحة البطالة هو التخفيف من حدّة البطالة.

ومن خلال قراءة نسب الجدول نستنتج أنّ المبحوثين الّذين يرون أنّ العمل مصدر للدخل وتوفير الحاجيات هم الأكبر نسبة، ويرى هؤلاء المبحوثين أنّ الهدف من منحة البطالة هو معالجة ظروف البطالين.

ويعود الإختلاف بين النسب في الجدول أعلاه إلى إختلاف قيم العمل لدى المبحوثين والأغراض الّتي يسعون إلى تحقيقها من خلال العمل.

وفي هذا تعرض **ابن خلدون** للعديد من المسائل المتعلقة بالمعاش والكسب والصنائع وقد خصص لهذا النشاط الباب الخامس من كتابه الأوّل: "**في المعاش ووجوبه من الكسب والصنائع وما يعرض في ذلك كله من الأحوال وفيه مسائل**"، منطلقا من تعريف العمل أو المعاش على أنّه: "**إبتغاء الرزق والسعي في تحصيله وهو مفعل من العيش**"، حيث أعطى أهمية كبيرة للعمل معتبرا إيّاه مقياسا للإنتاج، ووسيلة لتحقيق الأمن والطمأنينة فربط بين **القيمة المادية للعمل والمكانة الإجتماعية**، [1] فالعمل عند ابن خلدون هو السعي لكسب

[1] دلال جابري، **تقسيم العمل والتعاون بين ابن خلدون وايميل دوركايم**، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 46، مارس 2017، ص 290.

المعاش للحصول على المأكل، الملبس، والمأوى فالإنسان مطالب بالسعي لتلبية حاجاته الضرورية فيكون ابن خلدون بذلك قد أعطى للعمل قيمة إجتماعية وأخرى معنوية.

جدول رقم (19): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تخليهم عن التأمين ومشاركتهم في مسابقات التوظيف

المشاركة في مسابقات التوظيف / التخلي عن التأمين	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	6	%29	15	%71	21	%100
لا	10	%20	41	%80	51	%100
المجموع	16	%22	56	%78	72	%100

تشير المعطيات الإحصائية إلى أنّ الإتجاه العام يتمثل في نسبة **78%** من المبحوثين الّذين لم يشاركوا في مسابقات التوظيف، وتتدعم هذه النسبة بـ **80%** من

المبحوثين الّذين لم يتخلوا عن التأمين في الضمان الإجتماعي من أجل الحصول على منحة البطالة فلم يكونوا مؤمنين أساسا.

بالمقابل نجد أنّ نسبة **22%** من المبحوثين شاركوا في مسابقات التوظيف، وتتدعم هذه النسبة بـ **29%** من المبحوثين الّذين تخلوا عن التأمين في الضمان الإجتماعي وكانت أغلب هذه الفئات من خلال حديثنا إليهم من الجامعيين الّذين تخلوا عن التأمين بعد نهاية دراستهم الجامعية.

الملاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ أغلب المبحوثين لم يشاركوا في مسابقات التوظيف وهذا راجع لإختلاف خصائص ومستوى كل مبحوث، وأنّ هؤلاء المبحوثين لم يكونوا مستفيدين من التأمين في الضمان الإجتماعي.

3-3 عرض وتحليل الجداول الخاصة بالفرضية الثانية:

جدول رقم (20): توزيع أفراد العينة حسب ظاهرة البطالة كمشكلة بالنسبة لهم ومزاولتهم للأنشطة غير الرسمية.

مزاولة نشاط غير رسمي / البطالة مشكلة	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	23	%53	20	%47	43	%100
لا	12	%41	17	%59	29	%100
المجموع	35	%49	37	%51	72	%100

نلاحظ من خلال الجدول أنّ الإتجاه العام يتمثل في نسبة **51%** من المبحوثين الّذين لا يزاولون أنشطة غير رسمية خلال فترة بطالتهم، وتتدعم هذه النسبة بـ **59%** من المبحوثين الّذين لا تشكل البطالة مشكلة بالنسبة لهم.

بالمقابل نجد نسبة **49%** من المبحوثين يزاولون أنشطة غير رسمية أثناء فترة بطالتهم، وتتدعم هذه النسبة بـ **53%** من المبحوثين الّذين تشكل البطالة مشكلة بالنسبة لهم.

والملاحظ من خلال تحليل هذا الجدول أنّ غالبية المبحوثين لا يزاولون أيّ نشاط خلال فترة بطالتهم فأغلب هذه الفئة لا تمثل البطالة مشكلة لهم، حيث يكتفون بمنحة البطالة الّتي أقرتها الدولة الجزائرية حديثا كدخل شهري لهم.

جدول رقم (21): توزيع أفراد العينة حسب ظاهرة البطالة كمشكلة بالنسبة لهم وعلاقتها بقبولهم لأعمال لا تتوافق ورغباتهم ومؤهلاتهم العلمية.

قبول فرص العمل / البطالة مشكلة	أوافق		أوافق بشروط		لا أوافق		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	22	%51	18	%42	3	%7	43	%100
لا	15	%52	8	%27	6	%21	29	%100
المجموع	37	%51	26	%36	9	%13	72	%100

من خلال الجدول وحسب الإتجاه العام يتبيّن لنا أنّ نسبة **51%** من مجموع المبحوثين يوافقون على قبول فرص عمل لا تتوافق مع رغبتهم وتحصيلهم العلمي، وتتدعم هذه النسبة بـ **52%** من المبحوثين الّذين لا تشكل البطالة مشكلة بالنسبة إليهم، بالمقابل نجد أنّ نسبة **13%** من المبحوثين لا يوافقون على فرص عمل لا تناسب رغباتهم أو تحصيلهم العلمي، وتتدعم هذه النسبة بـ **21%** من المبحوثين الّذين لا تشكل البطالة مشكلة لديهم.

نستنتج من الجدول أعلاه أنّ أغلب المبحوثين يريدون الحصول على عمل حتى ولو كان هذا العمل لا يتوافق مع رغبات بعضهم، وتخصصات بعضهم الآخر، فمن المبحوثين من يوافق "**من أجل تحسين المعيشة**" والبعض أجاب "**لتلبية احتياجاتي اليومية**" ومنهم من يوافق "**حتى لا يبقى بدون عمل**" فحسبهم يريدون ملأ وقتهم بالعمل، وبعض المبحوثين يرون أنّ "تقدم العمر يفرض ذلك" فكلما تقدم سن الأفراد كلّما زادت مسؤولياتهم وزادت رغبتهم في الحصول على عمل يلبي حاجاتهم حتى وإن كان العمل لا يتوافق ورغباتهم أو شهاداتهم.

الأمر الّذي يفسر رغبة أغلب أفراد العينة في تحسين أوضاعهم المادية والحصول على عمل حتى وإن لم يتوافق مع ما يطمحون إليه، وعبّر أحد المبحوثين عن هذا بقوله "**شاقي ولا محتاج**"، هذا ما يفسر أنّ العمل شرط ضروري للحياة الإجتماعية فعلى الإنسان أن يكد ويجتهد لسد حاجياته المادية (المأكل، المشرب، الملبس)، والمعنوية، فلا يبقى دون عمل عاجز عن توفير أدنى متطلبات حياته.

جدول رقم (22): يوضح مشكلة البطالة لدى أفراد العينة ورأيهم حول منحة البطالة كحل للحد من ظاهرة البطالة.

الرأي حول منحة البطالة / مشكلة البطالة	المنحة حل مناسب		توفير مناصب عمل دائمة هي الحل المناسب		ربما تقلل ولكنها ليست الحل المناسب		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	5	%12	24	%56	14	%32	43	%100
لا	6	%21	7	%24	16	%55	29	%100
المجموع	11	%15	31	%43	30	%42	72	%100

نلاحظ من خلال الجدول أنّ الإتجاه العام يتمثل في نسبة **43%** من المبحوثين الّذين يرون أنّ توفير مناصب عمل دائمة هي الحل بدل منحة البطالة، وتتدعم هذه النسبة بـ **56%** من المبحوثين الّذين تشكل ظاهرة البطالة مشكلة بالنسبة لهم.

بالمقابل نجد أنّ نسبة **15%** من المبحوثين يرون أنّ منحة البطالة حل مناسب، وتتدعم هذه النسبة بـ **21%** من المبحوثين الّذين لا تشكل البطالة مشكلة بالنسبة لهم.

الملاحظ من خلال تحليلنا للجدول أنّ أغلب المبحوثين يرون أنّ توفير مناصب عمل دائمة هي الحل، حيث تشكل ظاهرة البطالة مشكلة بالنسبة لأغلب هؤلاء الفاعلين الإجتماعيين، فحسب أغلب المبحوثين قد تكون المنحة حلا مؤقتا إلا أنّ توفير مناصب عمل دائمة هي الحل المناسب، فمنهم من يرى أنّ منحة البطالة دون عمل تولد الكسل لدى الشباب، وكان من بعض آراء المبحوثين أنّه لو تم القيام بمشاريع لتشغيل الشباب البطال ضمن مناصب عمل دائمة تتوفر على تأمينات إجتماعية في ظل الأموال الطائلة الّتي تصرف شهريا لكان أفضل، ومن خلال حديثنا لأغلب الشباب فإنّ أغلبهم يطمح للحصول على عمل مؤمن، هذا ما أكد عليه **"دولاموت Dolamotte"** القائل: "إنّ أهداف القانون والضمان الإجتماعي تشرح الوضع القائم للعمال في المجتمعات الصناعية، فالحماية ضدّ الأخطار الّتي تهددهم، وضدّ التحكم الكيفي لأرباب العمل، والترقية المادية والمعنوية، هما العنوانان اللّذان يمكن تسجيلهما على رأس النظم الحقوقية الّتي تميّز البلدان المتطورة في هذا المجال". [1] فالتأمين يحمي العمال ضدّ الأخطار الّتي تهددهم وكذا من إستغلال أرباب العمل.

[1] عبد الرحمان شداد، نفس المرجع، ص 117.

جدول رقم (23): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة بطالتهم وطبيعة النشاط غير الرسمي المزاول.

طبيعة النشاط المزاول / مدة البطالة	مؤقت		موسمي		متقطع		لأيّام فقط		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أقل من سنة	1	%20	0	%0	1	%20	3	%60	5	%100
[من سنة إلى 5 سنوات]	5	%33	1	%7	6	%40	3	%20	15	%100
[من 6 إلى 10 سنوات]	1	%9	3	%25	4	%33	4	%33	12	%100
[من 11 إلى 15 سنة]	0	%0	1	%33.33	1	%33.33	1	%33.33	3	%100
[من 16 إلى 20 سنة]	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0
المجموع	7	%20	5	%14	12	%34	11	%32	35	%100

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نلاحظ أنّ الإتجاه العام يتمثل في نسبة **34%** من المبحوثين الّذين يمارسون **نشاطا متقطعا** ويعانون من **البطالة الموسمية** نظرا لأنّ أعمالهم غير دائمة، وتتدعم هذه النسبة بـ **40%** من المبحوثين الّذين دامت فترة بطالتهم من **سنة إلى 5 سنوات.**

بالمقابل نجد أنّ نسبة **14%** من المبحوثين يمارسون **نشاطا موسميا، وتساوت** هذه **النسبة** بين من تتراوح مدة بطالتهم **من سنة إلى 5 سنوات،** وبين من تتراوح بطالتهم **من 6 إلى 10 سنوات.**

الملاحظ من الجدول أنّ طبيعة نشاط أغلب المبحوثين الّذين يزاولون نشاطا غير رسمي وهم **35 مبحوث** من **أصل 72 مبحوث،** هو نشاط متقطع والّذين تتراوح فترة بطالتهم بين سنة و5 سنوات، إذ يعاني هؤلاء الفاعلين من "البطالة الموسمية" وتتمثل في الأنشطة المؤقتة والموسمية، المتقطعة والّتي تكون لأيّام فقط، والّتي تظهر بشكل موسمي في قطاعات مختلفة كالقطاع الزراعي والصناعي وغيرها، ذات الطبيعة الموسمية الّتي تتحكم فيها الظروف المناخية والموسمية.

والمجتمع محل دراستنا **بولاية المدية** يشتهر بورشات **صناعة الأحذية،** أو ما يعرف على مستوى الولاية "**بالصباط**" وهو عبارة عن عمل متقطع وموسمي وأنّ أغلب الشباب الّذين يلجؤون لهذه المهنة لا يتم تأمينهم، كما نشير إلى أنّ أغلب المبحوثين الّذين يمارسون نشاطات غير رسمية أثناء فترة بطالتهم يريدون الحصول على مناصب عمل دائمة تلبي إحتياجاتهم وتحفظ كرامتهم.

جدول رقم (24): يوضح تغير المستوى المعيشي لأفراد العينة بعد الإستفادة من المنحة وبحثهم عن العمل.

البحث عن عمل / المستوى المعيشي	أنتظر حل من الوكالة		أنتظر وأبحث عن عمل		لا أهتم بعد الإستفادة من منحة البطالة		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	14	%31	25	%54	7	%15	46	%100
لا	4	%15	20	%77	2	%8	26	%100
المجموع	18	%25	45	%62.5	9	%12.5	72	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الإتجاه العام يتمثل في نسبة **62.5%** من المبحوثين الّذين هم في انتظار اتصال وكالة التشغيل لتوفير مناصب عمل لهم وفي نفس الوقت هم يبحثون عن عمل، وتتدعم هذه النسبة بـ **77%** من المبحوثين الّذين لم تغيّر منحة البطالة من مستواهم المعيشي.

بالمقابل نجد نسبة **12.5%** من المبحوثين لا يهتمون بعد الإستفادة من منحة البطالة سواء تم الإتصال بهم وتشغيلهم أو لا، وتتدعم هذه النسبة بـ **15%** من المبحوثين الّذين غيرت منحة البطالة من مستواهم المعيشي.

نستنتج من خلال تحليل الجدول أنّ أغلب المبحوثين المستفيدين من منحة البطالة ينتظرون إتصال وكالة التشغيل ويبحثون عن عمل في نفس الوقت، فنجدهم لا يعتمدون كليا على اتصال الوكالة بهم، وأنّ أغلب هؤلاء لم تغيّر منحة البطالة من مستواهم المعيشي، ويعود ذلك لغلاء المعيشة وقلّة دخل المنحة مقارنة بالأسعار المرتفعة والمسؤوليات المتعددة، وأنّ أغلب الشباب يحاولون الحصول على فرصة عمل في أقرب وقت ممكن فلا يعتمدون كليا على الوكالة، فهم إلى جانب انتظارهم لاتصال الوكالة، يسعون بأنفسهم إلى إيجاد عمل وذلك **عن طريق البحث** و**الإعتماد** على **الرأسمال الإجتماعي** إذا توفر ذلك، وقد ربط "**بيير بورديو**" عام **1984** بين رأس المال الإجتماعي والتحليل الطبقي حيث عرّف **رأس المال الإجتماعي** على أنّه: "رصيد إجتماعي من العلاقات والرموز يتفاعل مع الرصيد الّذي يملكه الفرد من رأس المال المادي فهو رصيد قابل للتداول والتراكم والإستخدام فالفرد عندما ينشئ شبكات إجتماعية أو ينضمّ إلى أحزاب سياسية أو يستخدم ما لديه من رموز تمكنه من ممارسات إجتماعية فإنّما يكوّن لنفسه رصيدا إجتماعيا وثقافيا يزيد من مصالحه ومن رصيده من القوة والهيبة ومن ثم تظهر الإمكانية في تمويل رأس المال الإجتماعي إلى رأس مال مادي". [1]

[1] عبد الرحمان علي عبد الرحمان الجيلاني، **دور رأس المال الإجتماعي في التنمية المستدامة مقاربة سوسيو – اقتصادية**، مجلة الناصرية للدراسات الإجتماعية والتاريخية، مجلد 13، العدد 01، جوان 2022، ص 196.

جدول رقم (25): يوضح رضا أفراد العينة بعد رفع قيمة منحة البطالة وعلاقته بالبحث عن العمل وانتظار إتصال وكالة التشغيل لإيجاد فرصة عمل.

البحث عن الوكالة العمل وانتظار / الرضا بعد الزيادة	أنتظر حل من الوكالة		أنتظر وأبحث عن عمل		لا أهتم بعد الإستفادة من منحة البطالة		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
راضي	8	%20	25	%62.5	7	%17.5	40	%100
نوعا ما	8	%33	15	%62.5	1	%4	24	%100
غير راضي	2	%25	5	%62.5	1	%12.5	8	%100
المجموع	18	%25	45	%62.5	9	%12.5	72	%100

نلاحظ من خلال هذا الجدول أنّ أغلب المبحوثين المستفيدين من منحة البطالة ينتظرون إتصال وكالة التشغيل لتوظيفهم ويبحثون في نفس الوقت عن عمل بأنفسهم، وتقدر نسبتهم بـ **62.5%** وهذه النسبة تمثل الإتجاه العام، حيث **تساوت النسب بين المبحوثين،** بين من هم: "راضين"، و"راضين نوعا ما"، و"غير راضين" بعد الزيادة الّتي مست منحة البطالة بعد رفعها إلى **15000 دينار جزائري**، شهر **جانفي 2023**.

بالمقابل نجد نسبة **12.5%** من المبحوثين لا يهتمون بإيجاد عمل بعد إستفادتهم من منحة البطالة، وتتدعم هذه النسبة بـ **4%** من المبحوثين الراضين "نوعا ما" بعد الزيادة الّتي مست منحة البطالة.

والملاحظ أنّ أغلب المبحوثين بعد إستفادتهم من منحة البطالة ينتظرون إتصال وكالة التشغيل لإيجاد فرصة عمل لهم يبحثون عن عمل بأنفسهم في نفس الوقت، ويعود ذلك حسب المبحوثين إلى الرغبة في تسوية أوضاعهم المادية في أقرب وقت ممكن، ويعتبرون بحثهم عن عمل بأنفسهم أمرا ضروريا حيث أنّهم لا يعولون كثيرا على وكالة التشغيل، الأمر الّذي أكّده أغلب المبحوثين من خلال إجاباتهم حول سبب إنتظار إتصال الوكالة والبحث في نقس الوقت عن العمل بأنفسهم والّذين كانت إجاباتهم كالتالي: " **لأنّ الوكالة في مدة أربع سنوات قامت بالإتصال بي مرة واحدة**"، وأجاب آخر: "**لأنّ الوكالة لم تتصل بي ولو مرة**"، ورد مبحوث آخر: " **لأني أريد الحصول على عمل في أقرب وقت ممكن**" فيما تساوت نسب آرائهم حول رضاهم بعد الزيادة في قيمة المنحة بين من هو "**راضٍ**" و "**راضٍ نوعا ما**" ومن هو "**غير راضٍ**".

جدول رقم (26): توزيع أفراد العينة حسب المدة الّتي تغطيها منحة البطالة ومزاولتهم للأنشطة غير رسمية

مزاولة نشاط / المدة الّتي تغطيها المنحة	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أقل من 10 أيّام	25	%51	24	%49	49	%100
من10 إلى 20 يوما	8	%42	11	%58	19	%100
من20 إلى30 يوما	2	%50	2	%50	4	%100
المجموع	35	%49	37	%51	72	%100

نلاحظ من خلال هذا الجدول أنّ نسبة **51%** من المبحوثين لا يزاولون أنشطة غير رسمية أثناء فترة بحثهم عن عمل، وتتدعم هذه النسبة بـ **58%** من المبحوثين الّذين يغطي دخلهم من منحة البطالة **من 10 إلى 20 يوما.**

بالمقابل نجد نسبة **49%** من المبحوثين يزاولون أنشطة غير رسمية أثناء بطالتهم للحصول على دخل ولو كان ضعيفا، وتتدعم هذه النسبة بـ **51%** من المبحوثين الّذين يغطي دخلهم من منحة البطالة **أقل من 10 أيّام.**

الملاحظ من خلال دراستنا أنّ أغلب المبحوثين لا يزاولون أنشطة غير رسمية، حيث يكتفون بمنحة البطالة كدخل شهري، حيث تغطي المنحة لدى أغلبهم **من 10 إلى 20 يوما.**

3- عرض نتائج الدراسة:

4-1 نتائج الفرضية الأولى:

من خلال دراستنا الميدانية وتحليلنا لجداول الفرضية الأولى والّتي مفادها: يعود الإقبال على منحة البطالة إلى تأكيد ثقافة الإتكال لدى الشباب العاطل عن العمل، توصلنا إلى النتائج التالية:

- أغلب المبحوثين سبق لهم البحث عن عمل قبل إستفادتهم من منحة البطالة وأنّ ظاهرة البطالة تشكل مشكلة بالنسبة لهم.

- أنّ أغلب المبحوثين الّذين لم يشاركوا في مسابقات التوظيف لا تشكل ظاهرة البطالة مشكلة بالنسبة لهم.

- يعود سبب عدم حصول أغلب المبحوثين على عمل بالنسبة للفئة الّتي دامت فترة بطالتهم لأقل من سنة إلى عدم وجود فرص عمل أساسا.

- أغلب المبحوثين المستفيدين من منحة البطالة سبق لهم البحث عن عمل، وكان مصدر تلقيهم تطبيق منحة البطالة من مواقع التواصل الإجتماعي.

– أغلب الشباب المستفيدين من منحة البطالة والمسجلين على مستوى الملحقة المحلية للتشغيل هم على استعداد لبدء العمل مهما كان نوعه، في حال أتيحت لهم فرصة لذلك.

– رغبة المبحوثين في الحصول على عمل يتوافق والشهادة المتحصل عليها (شهادة جامعية، شهادة تكوين المهني)، فهم غير راضين بعد رفع قيمة منحة البطالة.

– يُرجع المبحوثون سبب بطالتهم وعدم حصولهم على عمل يلبي إحتياجاتهم إلى عدم وجود فرص عمل أساسا، حيث يغطي دخلهم من منحة البطالة مدة تتراوح من 20 إلى 30 يوما، فبالرغم من أنّ مبلغ منحة البطالة المتمثل في 15000 دج قليل مقارنة بما يعرفه المجتمع من إرتفاع في الأسعار وغلاء المعيشة، إلا أنّ المبحوثين يحاولون التحكم في هذا المبلغ الشهري لحين دخول راتبهم الموالي.

– أغلب المبحوثين حسب الجدول (15) يقبلون العمل في مجال العمل اليدوي (البناء، الفلاحة، الحرف، الخياطة...) حيث قاموا بتمديد طلب العمل رغبة منهم في الحصول على عمل يلبي حاجياتهم المادية والإجتماعية، والإستفادة مرة أخرى من منحة البطالة.

– يشارك أغلب المبحوثين في الإنفاق على عائلاتهم باعتبارهم مشاركين مساهمين، حيث لم يقوموا بتمديد طلب العمل، الّذي يقوم المستفيدون بتمديده كل ستة أشهر، الأمر الّذي يفسّر حداثة إستفادة هؤلاء الشباب من الجهاز.

– يطلب المبحوثين مساعدة مادية من أفراد أسرتهم في بعض الأحيان، فهم لا يتقاضون دخلا آخرا سوى منحة البطالة.

– يرى المبحوثون أنّ العمل مصدر للدخل وتوفير الحاجيات وأنّ الهدف من منحة البطالة حسبهم هو معالجة ظروف البطالين أثناء فترة بحثهم عن عمل.

– لم يشارك أغلب المبحوثين في مسابقات التوظيف، ولم يتخلوا عن التأمين في الضمان الإجتماعي من أجل الحصول على منحة البطالة فهم لم يكونوا مؤمنين من قبل.

وفي الأخير ومن خلال هذه النتائج الميدانية نلاحظ أنّ الفرضية تحققت بنسبة أقل.

4-2 نتائج الفرضية الثانية:

من خلال دراستنا وتحليلنا لجداول الفرضية الثانية والّتي مفادها: يعود إقبال الشباب على منحة البطالة إلى معالجة أوضاعهم الظرفية أثناء فترة بحثهم عن عمل، توصلنا إلى النتائج التالية:

– أغلب المبحوثين لا يزاولون أنشطة غير رسمية خلال فترة بطالتهم، حيث أنّ البطالة لا تشكل مشكلة بالنسبة لهم.

– لا يوافق أغلب المبحوثين على قبول فرص عمل لا تتوافق مع رغباتهم أو تحصيلهم العلمي.

– يرى المبحوثين أنّ توفير مناصب عمل دائمة للشباب هي الحل الأنسب لظاهرة البطالة بدل منحة البطالة، حيث تشكل البطالة مشكلة بالنسبة لهم.

– يمارس المبحوثين أنشطة متقطعة حيث يعانون من البطالة الموسمية والعمل بدون تأمين، حيث دامت فترة بطالتهم من سنة إلى 5 سنوات.

– ينتظر أغلب المبحوثين إتصال وكالة التشغيل لإيجاد فرص عمل لهم، ويبحثون في نفس الوقت بأنفسهم عن عمل الأمر الّذي يفسر رغبة هؤلاء المبحوثين في الحصول على عمل في أقرب وقت ممكن، وهم الفئة الّتي لم تغيّر منحة البطالة من مستواهم المعيشي.

– أغلب المبحوثين الّذين ينتظرون إتصال وكالة التشغيل لتوظيفهم، تساوت نسبهم بين من هم راضين، وراضين نوعا ما، وغير راضين بعد رفع قيمة منحة البطالة من 13000 دج إلى 15000 دج.

– المبحوثين الّذين لا يزاولون أنشطة غير رسمية أثناء فترة بطالتهم يغطي دخلهم من منحة البطالة مدة لا تتجاوز عشرة أيّام.

ومن هذه النتائج نستنتج أنّ الفرضية الثانية تحققت بنسبة كبيرة.

4-3 الإستنتاج العام:

من خلال الدراسة النظرية والميدانية لموضوع: "**الإقبال على منحة البطالة بين التأكيد لثقافة الإتكال والمعالجة الظرفية للوضع**"، نستنتج أنّ إقبال الشباب على منحة البطالة يتراوح بين من يلجأ إليها تأكيدا لثقافة تجدرت فيه، والمتمثلة في ثقافة الإتكال، وبين فئة أخرى تبحث عن عمل، فكانت منحة البطالة بمثابة معالجة ظرفية لأوضاعهم المزرية أثناء بحثهم عن عمل حيث عبّر أغلب هؤلاء بمصطلح "خير من ما كاش" وهذا نتيجة إنعدام الدخل لديهم، فقد سبق لأغلب المبحوثين في دراستنا هذه وأن بحثوا عن عمل حيث تشكل ظاهرة البطالة مشكلة بالنسبة لهم، فبالرغم من إستفادتهم من منحة البطالة إلا أنّه وعند تواجدنا على مستوى الملحقة المحلية لاحظنا تردد المبحوثين للسؤال عن عمل وإمكانية توظيفهم، فأغلبهم يحمل قيما إيجابية حول العمل، هذا ما استنتجناه من خلال تحليل جداول دراستنا فهم يقبلون بمناصب في العمل اليدوي ومناصب لا تتوافق مع رغبات بعضهم ومستوى تعليم بعضهم الآخر.

فتوفير العمل اللائق والمناسب للفرد يعد إلتزاما وضرورة لدى التنظيمات والتشريعات الدولية، من منطلق أنّه لكل فاعل الحق في العمل وحرية إختياره وفق ما يتناسب ورغباته، وهذا حتى تحافظ البنى الإجتماعية على إستقرارها، فمجرد إصابة أحد أنساقه، تتعرض

الأنساق الأخرى للضرر، وهذا حال الشباب البطال في مجتمعهم، فالبطالة تؤثر في البناء الإجتماعي وهذا ما تطرقنا إليه في دراستنا النظرية حيث أنّ البطالة تؤثر على البناء الإقتصادي والإجتماعي والسياسي، فيتضرر البناء الإقتصادي فيلحق نتائج وخيمة على المجتمع مما قد يفرز أضرارا تتمثل في العنف، السرقة، القتل وغيرها.

الخاتمة

خاتمة:

تعتبر البطالة إحدى المشاكل الّتي تهدد الإقتصاد الوطني والمجتمع الجزائري، ويعود إستفحال هذه الظاهرة إلى إنعدام وقلة فرص العمل من جهة، والنمو السكاني والإختلاف الكبير بين مخرجات التكوين والتعليم مع متطلبات سوق العمل من جهة أخرى.

ومن خلال هذه الدراسة الّتي حاولنا الكشف فيه عن أسباب إقبال الشباب على منحة البطالة والّتي كانت دراسة ميدانية على عينة من المستفيدين من منحة البطالة بولاية المدية، توصلت الدراسة إلى أنّ سبب إقبال الشباب على منحة البطالة يختلف بين من يؤكدون على ثقافة الإتكال لديهم وبين من أقبلوا عليها باعتبارها معالجة ظرفية لأوضاعهم.

حيث أنّ أغلب الشباب يعتبرون أنّ منحة البطالة مجرد معالجة ظرفية لأوضاعهم في ظل غياب فرص عمل هذا حسب ما توصلت إليه نتائج دراستنا، حيث يعاني البعض من البطالة السافرة نتيجة تعطلهم الكامل عن العمل لإنعدام فرص العمل رغم بحثهم عنه ورغبتهم فيه وقدرتهم عليه، في حين يعاني بعضهم الآخر من البطالة الموسمية حيث يعملون في مواسم معينة ويتعطلون باقي المواسم الأخرى.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: المراجع العربية:

1 المصادر:

1. القرآن الكريم، سورة التوبة، الآية: 106.
2. القرآن الكريم، سورة الأعراف، الآية: 09.

2 المعاجم والقواميس:

3. ابن منظور، **لسان العرب**، المجلد 03، دار صادر للطباعة والنشر، لبنان، 1997.
4. جبران مسعود، **الرّائد معجم ألفبائي في اللّغة والأعلام**، ط 3، دار العلم للملايين، بيروت، 2005.
5. جيل فيريول، **معجم مصطلحات علم الإجتماع**، تر: أسنام محمد الأسعد، ط 1، دار ومكتبة الهلال، بيروت، 2011.
6. عدنان أبو مصلح، **معجم علم الإجتماع**، ط 1، دار أسامة المشرق الثقافي، عمان، 2006.
7. لجنة من الأساتذة، **المعجم الوسيط**، دار ومكتبة الهلال، بيروت، بدون سنة.

3 الكتب:

8. إبراهيم بن محمد الحجي، **التغيير بالقيم**، أكاديمية القيم، بدون بلد، بدون سنة.
9. ابن خلدون عبد الرحمان بن محمد، **مقدمة ابن خلدون**، دار الفكر، بيروت، بدون سنة.
10. أنتوني غيدنز، **علم الإجتماع**، تر: فايز الصُيّاغ، ط 1، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2005.

11. جمال معتوق، **منهجية العلوم الإجتماعية والبحث الإجتماعي**، ط 1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2013.
12. جميل أحمد محمود خضر وآخرون، **البطالة الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية وآليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات (دراسة حالة المملكة العربية السعودية)**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، 2013.
13. خالد الزواوي، **البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل**، ط 1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004.
14. خضير كاظم حمود، موسى سلامة اللوزي، **منهجية البحث العلمي Scientific Research Methods**، ط1، مكتبة الجامعة الشارقة، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
15. خليل عمر معن، **نظريات معاصرة في علم الإجتماع**، ط 1، دار الشروق، عمان، 2005.
16. دنيس كوش، **مفهوم الثقافة في العلوم الإجتماعية**، تر: منير السعيداني، ط 1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2007.
17. ديفيد إنغليز، جون هيوسون، **مدخل إلى سوسيولوجيا الثقافة**، تر: لما نصير، ط 1، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، 2013.
18. سامية خضر صالح، **البطالة بين الشباب حديثي التخرج العوامل، الآثار، العلاج وعلاقتها بالزيادة السكانية**، كلية التربية، جامعة عين الشمس، بدون سنة.
19. شاڤا فرانكفورت ناشيماز، داڤيد ناشيماز، **طرائق البحث في العلوم الإجتماعية**، تر: ليلى الطويل، ط 1، دار بترا للنشر والتوزيع، سوريا، 2004.
20. صلاح حسن، **التطورات والمتغيرات الإقتصادية الدولية، دعم وتنمية المشروعات الصغيرة لحل مشاكل البطالة والفقر**، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2013.
21. طارق عبد الرؤوف عامر، **أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها**، ط 2، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2015.

22. عبد الرحمان بن محمد بن خلدون، **مقدمة ابن خلدون**، ط 2، دار صادر، بيروت، 2009.

23. فايز جمعه النّجار وآخرون، **أساليب البحث العلمي: منظور تطبيقي SCIENTIFIC RESEARCH METHODS Applied Perspective**، ب. ط، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

24. فضيل دليو وآخرون، **أسس المنهجية في العلوم الإجتماعية**، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 1999.

25. كوثر إبراهيم رزق، **مشكلة البطالة: الأسباب-الآثار-الحلول**، ط1، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2016.

26. محمد جلال مراد، **البطالة والسياسات الإقتصادية**، جمعية العلوم الإقتصادية، بدون سنة.

27. محمد ساحل، **فعالية الإستثمار الأجنبي المباشر في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر**، ط1، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.

28. محمد شفيق، **البحث العلمي مع تطبيقات في مجال الدراسات الإجتماعية**، ب. ط، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2005.

29. محمد عبيدات وآخرون، **منهجية البحث العلمي**، ط 2، دار وائل للنشر، الأردن، 1999.

30. محمد محمود الجوهري، عدلي محمود السمري، **المشكلات الإجتماعية**، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2011.

31. منى أحمد الأزهري، مصطفى حسين باهى، **أصول البحث العلمي في البحوث**، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2000.

32. ميسون برهومة، **الآثار النفسية والإجتماعية للبطالة**، وحدة دراسات سوق العمل، 2022.

33. ناجي بن حسين وآخرون، **البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية**، مخبر المغرب الكبير الإقتصاد والمجتمع، بدون سنة.

4 المذكرات والرسائل الجامعية:

34. أسماء بلعربي، **واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة**، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع، تخصص علم إجتماع التنظيم، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2013.

35. بوجمعة كوسة، **سياسات التشغيل في الجزائر "عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة" دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2006/2005.

36. حياة خروف، **تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين دراسة ميدانية مقارنة بين مؤسسة إنتاجية وخدمية**، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة عنابة، 2006/2005.

37. رقية خياري، **السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الإجتماعية (الفقر- البطالة)**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص علم الإجتماع التنمية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2013.

38. سعاد منصوري، **العمل والمبادرة المحلية، برنامج الأعمال المأجورة بمبادرة محلية دائرة زرالدة**، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع، جامعة الجزائر، 2005/2004.

39. سعدية زايدي، **سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي**، أطروحة دكتوراه في علم الإجتماع تنظيم وعمل، جامعة باتنة 1، 2019/2018.

40. فاتن علي منصور، **البطالة وأثرها على التنمية الإجتماعية (دراسة ميدانية لمحافظة اللاذقية)**، رسالة لنيل شهادة الماجستير في السكان والتنمية، جامعة تشرين، سوريا، 2014.

41. فاطمة الزهراء أولاد يحي، **عزوف الشباب عن الإلتحاق بالعمل الحرفي اليدوي والقيم الإجتماعية دراسة ميدانية لشباب مدينة غرداية**، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع، تخصص الديناميكا الإجتماعية والمجتمع، جامعة غرداية، 2015/2014.

42. ليندة لطيفة بن مهرة، **ثقافة الأجير الشاب واستراتيجيات تحقيق حاجاته، حالة المديرية الجهوية نفطال تلمسان**، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم الإجتماع التنمية البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2015/2014.

43. محمد بلحاجي، **الشباب ومشكلة البطالة بالجزائر دراسة ميدانية بمدينة تلمسان، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم الإجتماع العمل والتنظيم**، جامعة وهران 2، 2021/2020.

44. يحي عبد القادر، **دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة دراسة حالة بولاية تيارت**، مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، تخصص إدارة الأعمال، جامعة وهران، 2012/2011.

5 المجلات والدوريات:

45. أحلام أوغيدني، فتيحة طويل، **قيم العمل أهميتها وتأثيرها على سلوك الموظفين**، مجلة المفكر، المجلد 17، العدد 02، 2022.

46. إبراهيم بن بريكة، زيان بختة، **قراءة سوسيولوجية للإدماج المهني كآلية لامتصاص البطالة في الجزائر**، مجلة دراسات في علم إجتماع المنظمات، المجلد 01، العدد 09، 2021.

47. إبراهيم بن بريكة، **ظاهرة العمل وتطورها عبر العصور**، مجلة آفاق للعلوم، العدد 02، 2016.

48. أحمد قرود، أمحمد زرنوح، **قيمة العمل ومساهمته في تنمية الحياة الإجتماعية للفرد والمجتمع**، مجلة سوسيولوجيا للدراسات والبحوث الإجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد 02، جوان 2017.

49. أسماء خلفون، **التحليل النفسي الإجتماعي للبطالة**، مجلة دراسات، جوان 2016.

50. أسماء رتيمي، لطيفة طبال، **الدلالة السوسيولوجية للقيم**، مجلة الآداب والعلوم الإجتماعية، العدد 13، جويلية 2015.

51. بلقاسم سلاطنية، **سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر**، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 09، العدد 02، ديسمبر 1998.

52. التقرير الخامس، جنيف (سويسرا)، 2012.

53. جمال الدين صحراوي، عدوكة لخضر، **أثر الإصلاحات الإقتصادية والمؤسساتية (البعد المؤسساتي) على البطالة في الجزائر دراسة قياسية بإستخدام نموذج (ARDL)**، مجلة الإقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 10، العدد 03، 2019.

54. جمال ديبس، **العمل كقيمة إجتماعية في المجتمع الجزائري**، مجلة الأسرة والمجتمع، العدد 10، جانفي 2017.

55. حجال سعود، **مساهمة في سوسيولوجية البطالة**، مجلة آفاق فكرية، العدد 06، 2017.

56. حسيبة لولي، **الشباب قراءة في مقارباته وخصائصه**، مجلة المربي، المعهد الوطني للتكوين العالي لإطارات الشباب، العدد 19، 2016.

57. حفوظة الأمير عبد القادر، حسام غرداين، **آليات وبرامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر (دراسة تحليلية تقييمية)**، مجلة نور للدراسات الإقتصادية، المجلد 03، العدد 04، جوان 2017.

58. حميد بوشقيفة، مروة مويسي، **آليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر**، مجلة المستقبل للدراسات الإقتصادية المعمقة، المجلد 02، العدد 03، سبتمبر 2019.

59. حورية بن حمزة، فاطمة غاي، **التأصيل النظري للبطالة وآليات الحد من تفاقمها في الجزائر**، حوليات جامعة قالمة للعلوم الإجتماعية والإنسانية، المجلد 15، العدد 01، جوان 2021.

60. خالد خواني، **مفاهيم الثقافة والمصطلحات المرتبطة بها**، مجلة القارئ للدراسات الأدبية والنقدية واللّغوية، المجلد 04، العدد 03، سبتمبر 2021.

61. دلال جابري، **تقسيم العمل والتعاون بين ابن خلدون وايميل دوركايم**، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 46، مارس 2017.

62. رشيد حمدوش، **مفهوم الشباب وعملية بناء الرباط الإجتماعي: عناصر للنّقاش مع محاولة بناء نمطية للشباب في المجتمع الجزائري المعاصر**، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 05، مارس 2013.

63. رشيدة بوغدو، بوحسون العربي، **عزوف الشباب عن العمل الفلاحي وعلاقته بالثقافة الريعية (دراسة سوسيولوجية على عينة من شباب ولاية تيارت)**، مجلة آفاق فكرية، المجلد 09، العدد 03، ديسمبر 2021.

64. زكية العمراوي، نورة تمرابط، **مشكلة البطالة لدى حاملي الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية: دراسة سوسيولوجية حول الأسباب والإنعكاسات**، مجلة التمكين الإجتماعي، المجلد 02، العدد 04، ديسمبر 2020.

65. سعود حجال، فاطمة العماري، **البطالة مفهوم لمقاربات نظرية متعددة محاولة للتحليل السوسيولوجي**، مجلة أكاديميا، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، العدد 07، جانفي 2018.

66. سميرة العابد، زهية عباز، **ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات**، مجلة الباحث، جامعة باتنة–الجزائر، العدد 11، 2012.
67. الطيب داودي، **نظرية القيمة عند ابن خلدون**، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر 2001.
68. عبد الرحمان شداد، **التأمينات الإجتماعية كنظام إجتماعي في التنظيمات من خلال نظرية الأنساق الإجتماعية**، مجلة سوسيولوجيا للدراسات والبحوث الإجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، العدد 07، أكتوبر 2019.
69. عبد الرحمان علي عبد الرحمان الجيلاني، **دور رأس المال الإجتماعي في التنمية المستدامة مقاربة سوسيو–إقتصادية**، مجلة الناصرية للدراسات الإجتماعية والتاريخية، مجلد 13، العدد 01، جوان 2022.
70. عبد الفتاح مبارك، **إقتصاد الريع وانعكاساته السلبية على السلم الإجتماعي**، مجلة الإحياء، المجلد 21، العدد 19، أكتوبر 2021.
71. عبد القادر عسال، **دور الوكالة الوطنية للتشغيل في دعم الشغل المأجور**، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 04، العدد 02، 2018.
72. عبد الكامل خالدي، يخلف جمال الدين، **التجربة الجزائرية في محاربة آفة البطالة وتأثيرها على الأمن الإجتماعي**، مجلة البدر، جامعة بشار، المجلد 10، العدد 08، 2018.
73. علي موزاوي، **حدود الحماية القانونية للبطالين في القانون الجزائري**، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، المجلد 17، العدد 01، جوان2022.
74. عيسى رحيمي وآخرون، **ظاهرة البطالة: مفهومها، أسبابها وآثارها**، مجلة إرتقاء للبحوث والدراسات الإقتصادية، العدد:00، 2018.

75. فضيل رتيمي، **عقلنة المنظمة ونظرية التنظيم**، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، جامعة البليدة، العدد 10، جوان 2013.
76. فطيمة الزهراء حوتية، عفيفة حوتية، **تقنيات أدوات البحث العلمي في جمع البيانات**، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والإجتماعية، جامعة االجلفة، عدد خاص بأعمال الملتقى الوطني العلمي الأول حول: أساسيات النشر في المجلات العلمية المحكمة (التطورات والإتجاهات الحديثة)، نوفمبر 2019.
77. محمد قشار، **مفهوم ومكانة العمل في المجتمع**، مجلّة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 10، العدد 02، 2017.
78. مكتب العمل الدولي، **أزمة عمالة الشباب: حان وقت العمل**، ط1، الدورة 101، البند الخامس من جدول الأعمال، التقرير الخامس، جنيف (سويسرا)، 2012.
79. نذير مخلوفي، **ماهية القيم**، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور–الجلفة، العدد 03، سبتمبر 2018.
80. يوسف بوشي، **سياسة التشغيل في الجزائر المفاهيم، الأجهزة والبرامج**، مجلة المعيار، المركز الجامعي أحمد بن يحي الونشريس تيسمسيلت، الجزائر، العدد 12، ديسمبر 2015.

6 الجرائد والمراسيم والإتفاقيات:

81. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، **مرسوم تنفيذي رقم 06–77 مؤرخ في 19 محرّم عام 1427 الموافق 18 فبراير سنة 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمهما وسيرها**، العدد 09، 2006.

82. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرسوم تنفيذي رقم 22–254 مؤرخ في 2 يوليو 2022، **يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 22–70 المؤرخ في 10 فبراير**

2022 الّذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا إلتزامات المستفيدين منها، العدد 46، لسنة 2022.

83. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرسوم تنفيذي رقم 22-70، مؤرخ في 10 فيفري 2022، **يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا إلتزامات المستفيدين**، عدد 11، لسنة 2022.

84. قانون رقم 21-16 مؤرخ في 25 جمادى الأولى عام 1443 الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2021، **يتضمن قانون المالية لسنة 2022**، الجريدة الرّسميّة، العدد 100.

7 المواقع الإلكترونية:

85. حسان جبريل، **الجزائر .. أكثر من مليون مستفيد من منحة البطالة لشهر أبريل**، الأناضول، 2022/04/28، منشور على الموقع: https://www.aa.com.tr، تاريخ الإطلاع: 2023/01/02، على الساعة: 11:45.

86. سهام معط الله، **البطالة في الجزائر واقع ينخر في الإستقرار الأمني**، العربي الجديد، منشور على الموقع: https://www.alaraby.co.uk، تاريخ الإطلاع: 2023/03/31، على الساعة: 00:47.

87. سوسن شاكر سعيد، **الشخصية الإتكالية خصائصها وعلاقتها ببعض المتغيرات**، الحوار المتمدن، منشور على الموقع: https://m.ahewar.org تاريخ الإطلاع: 2023/01/02، على الساعة: 04:25.

88. علي ياحي، **الجزائر تخصص 750 مليون دولار لمواجهة البطالة**، INDEPENDENT عربية، تاريخ النشر: الإثنين 10 يناير 2022 (04:05 سا)، تاريخ الإطلاع: 2023/03/08، على الساعة: 21:36.

89. لؤي أحمد، **الزراعة في الجزائر.. الشمال يعتمد على الآلات والجنوب يستثمر في اليد العاملة**، الجزيرة نت، منشور على الموقع: https://www.aljazeera.net، تاريخ الإطلاع: 2023/04/01، على الساعة: 00:45.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

1. BENYAHIA SALIMA, **Le chômage en Algérie: caractéristiques, causes et conséquence**, Revue de L'IJTIHAD D'études juridiques et Economiques, volume08, numéro01, 2019, p23.

2. FERREOL Gilles et CAUCHE Philippe, **Dictionnaire de la sociologie**, 3éme éd Armand colin, paris, 2004.

3. Olivier Chardon et Dominique Goux, **La nouvelle définition européenne du chômage BIT**, ÈCONOMIE ET STATISTIQUE N° 362, 2003.

الملاحق

ملحق رقم (01): مقابلة جمع المعلومات

مقابلة جمع المعلومات:

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع، تخصص تنظيم وعمل، والّتي نحاول من خلالها معالجة موضوع: " الإقبال على منحة البطالة بين التأكيد لثقافة الإتكال والمعالجة الظرفية للوضع"، كان لابد علينا أن نعرج على أهم محطة تمر عليها عينة دراستنا لتستفيد من جهاز منحة البطالة، ونظرا لندرة المراجع حول موضوع الدراسة، كان لا بد لنا من إجراء مقابلة مع ذوي الخبرة والإختصاص لمعرفة بعض النقاط المتعلقة بالوكالة وأخرى بالجهاز الجديد " منحة البطالة"، حتى نثري بها دراستنا.

لذا نرجوا منكم الإجابة على الأسئلة التالية:

1. تقديم الوكالة الوطنية للتشغيل؟ وماهي المهام الأساسية للوكالة؟
2. ما هو جهاز "منحة البطالة"؟ وما هي شروط الإستفادة منه؟ والوثائق المطلوبة للإستفادة من الجهاز؟ وما هي الحالات الّتي توقف فيها منحة البطالة؟
3. من أكثر الفئات الّتي تقصد الوكالة الوطنية للتشغيل؟ ومن أكثرها ترددا على الوكالة؟
4. فيما يخص المستفيدين من منحة البطالة، هل يوجد من أعرضوا عن التكوين؟
5. هل اتصلتم بالمستفيدين للعمل وتم الرفض من قبلهم؟
6. ما أنواع الأعمال المرفوضة؟ وهل هناك عزوف عن بعض الأعمال المعروضة؟

وفي الأخير نشكركم على حسن تعاملكم وتعاونكم معنا.

ملحق رقم (02): الإستمارة

جامعة الدكتور يحي فارس ـ المدية ـ

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

الإستمارة:

في إطار إعداد مذكرة التّخرج لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع، تخصص تنظيم وعمل والّتي نحاول من خلالها دراسة موضوع: "**الإقبال على منحة البطالة بين التأكيد لثقافة الإتكال والمعالجة الظرفية للوضع**"، نضع بين أيديكم هذه الإستمارة ونرجو منكم الإجابة على هذه الأسئلة بدقة وموضوعية مما يعزّز الوصول إلى نتائج ذات مصداقية.

علما أنّ المعلومات الّتي سوف تقدمونها لن تستعمل إلاّ لأغراض البحث العلمي.

شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم.

ملاحظة: ضع علامة (x) أمام الإجابة الّتي تعبر عن إختيارك.

إعداد الطالبة: **تحت إشراف:**

بن قاصير منال. د. صديق شريف

السنة الجامعية: 2023/2022.

المحور الأوّل: البيانات الشخصية

1. **الجنس:** ذكر ☐ أنثى ☐
2. **السّن:** ..... سنة.
3. **الحالة العائلية:** أعزب ☐ متزوج (ة) ☐ مطلق (ة) ☐ أرمل (ة) ☐
4. **عدد الأولاد:** ..... .
5. **المستوى التعليمي:** بدون مستوى ☐ إبتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐
6. **هل تلقيت تكوينا مهنيا قبل الإستفادة من منحة البطالة:** نعم ☐ لا ☐

– إذا كانت الإجابة "نعم"، في أي تخصص؟ .....

7. **المنطقة السكانيّة:** حضرية ☐ شبه حضرية ☐ ريفية ☐

المحور الثّاني: الإستفادة من منحة البطالة

1. هل تمثل ظاهرة البطالة مشكلة بالنسبة لك؟ نعم ☐ لا ☐
2. كم دامت فترة بطالتك؟ .....
3. من أين تلقيت خبر تطبيق منحة البطالة كآلية لمساعدة الشباب العاطلين أثناء فترة بحثهم عن عمل؟

وسائل الإعلام ☐ مواقع التواصل الإجتماعي ☐ الأهل ☐ الأصدقاء ☐

أخرى أذكرها؟ .....

4. هل تحصلت على منحة البطالة بعد تخليك عن التأمين في الضمان الإجتماعي؟

نعم ☐ لا ☐

5. هل غيرت منحة البطالة من المستوى المعيشي لك؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بـ "نعم" كيف ذلك؟ .....

6. هل أنت راضٍ بعد رفع قيمة منحة البطالة من 13000 إلى 15000 دج؟

راضي ☐ نوعا ما ☐ غير راضي ☐

– لماذا في كل الأحوال؟ .....

7. ماهي المدة الّتي يغطيها دخلك من منحة البطالة؟

– أقـل مــن 10 أيّــام ☐

– من 10 إلى 20 يوما ☐

– من 20 إلى 30 يوما ☐

8. هل قمت بتمديد طلب العمل للإستفادة من منحة البطالة مرة أخرى؟ نعم ☐ لا ☐

9. هل تتقاضى دخلا آخرا لا يتجاوز مبلغه 13000 دج؟ نعم ☐ لا ☐

– في حال الإجابة بـ "نعم" ما نوع هذا الدخل؟

دخل المعاشات المنقولة ☐ دخل العمل المتقطع ☐ عمل بدون تأمين ☐

10. هل تعتقد أنّ منحة البطالة تهدف إلى:

– التخفيف من حدّة البطالة ☐

– تسوية وضعية الشباب بصفة مؤقتة ☐

– معالجة ظروف البطالين أثناء بحثهم عن عمل ☐

المحور الثالث: تأكيد ثقافة الإتكال

1. هل سبق وبحثت عن عمل؟ نعم ☐ لا ☐

2. هل سبق وشاركت في مسابقات التوظيف؟ نعم ☐ لا ☐

– في حال الإجابة بـ "نعم" كم مرة شاركت؟ .....

3. لماذا لم تجد عملا لحد الآن؟

– لم تبحث عن عمل ☐

– كل فرص العمل الّتي وجدتها لا تتناسب مع مؤهلاتك العلمية ☐

– العمل الّذي وجدته غير دائم ☐

– توجد فرص عمل ولكن الأجر منخفض ☐

– عدم وجود فرص عمل أساسا ☐

4. ما نوع العمل الّذي تريد الحصول عليه؟

لا يهم نوع العمل ☐ يتوافق مع الشهادة المتحصل عليها ☐ يتوفر على دخل جيد ☐

5. هل تقبل بمنصب عمل في مجال العمل اليدوي (البناء، الفلاحة، الحرف)؟

نعم ☐ لا ☐

– إذا كانت الإجابة "لا" هل تفضل بطالتك على ممارسة هذا العمل؟ نعم ☐ لا ☐

لماذا في كلتا الحالتين؟ .....

6. ماذا يحقق لك العمل ؟

الدخل وتوفير الحاجيات ☐ المكانة الإجتماعية ☐ الاستقرار النفسي ☐

أخرى أذكرها؟ .....

7. هل تساهم في الإنفاق على عائلتك؟

مشارك أساسي باعتباري مسؤول ☐ مشارك مساهم ☐ لا أشارك ☐

8. هل تطلب مساعدة مادية من أفراد أسرتك؟

دائما تقريبا ☐ في بعض الأحيان ☐ لا أطلب أبدا ☐

9. إذا سبق ومارست عمل لماذا تركته؟

غير دائم ☐ قلّة دخله مقارنة بالجهد المبذول ☐إنعدام التأمين ☐ لا يتناسب مع المؤهل العلمي ☐ بعده عن الإقامة ☐

10. لو اتيحت لك فرصة عمل هل ستكون مستعدا للبدء بالعمل مهما كان نوعه؟

نعم ☐ لا ☐

لماذا في كلا الحالتين؟

.....

.....

11.هل توافق على العمل خارج مدينتك؟ نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

12. ما رأيك لو تكون منحة البطالة دائمة مهما كانت فترة البطالة؟

.....

.....

المحور الرابع: المعالجة الظرفية للوضع

1. هل بحثت عن عمل قبل استفادتك من منحة البطالة؟ نعم ☐ لا ☐

2. هل تزاول نشاط غير رسمي (عمل) خلال فترة بطالتك؟ نعم ☐ لا ☐

- في حال الإجابة بـ "نعم" فما نوع هذا النّشاط؟

مؤقت ☐ موسمي ☐ متقطع ☐ لأيام فقط ☐

3. إذا كان هناك فرص عمل لا تتناسب مع تحصيلك العلمي لكنها تحقق حاجتك المادية فهل توافق؟

أوافق ☐ أوافق بشروط ☐ لا أوافق ☐

لماذا في كل الأحوال؟ .....

4. بعد الإستفادة من منحة البطالة هل تبحث عن عمل أم تنتظر اتصال وكالة التشغيل لإيجاد فرصة عمل لك؟

أنتظر حل من الوكالة ☐ أنتظر وأبحث عن عمل ☐ لا أهتم بعد الإستفادة من منحة البطالة ☐

- لمـــاذا فـــي كـــل الحـــالات؟ .....

.....

5. هل ترى أنّ منحة البطالة حل للحد من ظاهرة البطالة؟

المنحة حل مناسب ☐ توفير مناصب عمل دائمة هي الحل المناسب ☐

ربما تقلل لكنها ليست الحل المناسب ☐

6.هل أنت راض بمنحة البطالة على أنّها حل مناسب في انتظار الحصول على فرصة عمل؟

.....

.....

7. ماهي نظرتكم لجهاز "**منحة البطالة**" بصفة عامة؟

.....

شكرا على تعاونكم.

ملحق رقم (03): مبلغ منحة البطالة.

– الغلق المؤقت للمؤسسة الصيدلانية لمدة لا تتعدى سنة واحدة.

ولا يمكن إعادة الفتح إلاّ بعد رفع التحفظات من طرف المؤسسة الصيدلانية.

– السحب النهائي لاعتماد المؤسسة الصيدلانية.

الفصل الرابع

أحكام انتقالية وختامية

المادّة 29 : يتعيّن على المؤسسات الناشطة في القطاع الصيدلاني المرخص لها قانونا، عند تاريخ نشر هذا المرسوم في الجريدة الرسميّة، أن تتطابق مع أحكامه في أجل لا يتجاوز سنتين (2).

المادّة 30 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

حرّر بالجزائر في أوّل 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 22-70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها.

إنّ الوزير الأوّل،

– بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

– وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 112-5 و141 (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،

– وبمقتضى المرسوم رقم 85-34 المؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1405 الموافق 9 فبراير سنة 1985 الذي يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمّن لهم اجتماعيا، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 21-275 المؤرخ في 19 ذي القعدة عام 1442 الموافق 30 يونيو سنة 2021 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 21-281 المؤرخ في 26 ذي القعدة عام 1442 الموافق 7 يوليو سنة 2021 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

– وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، لا سيما المادتان 2 و7 منه،

يرسم ما يأتي :

المادّة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تعديل وتتميم أحكام المادتين 2 و7 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 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،

– ألاّ يتوفر على دخل، مهما تكن طبيعته، باستثناء المداخيل التي لا يتجاوز مبلغها 13.000 دج الناتجة عن معاشات أو ريوع أو منح التقاعد المنقولة.

.....(الباقي 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.

.....(الباقي بدون تغيير)....."

المادّة 2 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

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

أيمن بن عبد الرحمان

ملحق رقم (04): مبلغ منحة البطالة بعد رفع قيمتها إلى 15000 دج.

مرسوم تنفيذي رقم 23-59 مؤرخ في 4 رجب عام 1444 الموافق 26 جانفي سنة 2023، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 04-331 المؤرخ في 4 رمضان عام 1425 الموافق 18 أكتوبر سنة 2004 والمتضمن تنظيم نشاطات صنع المواد التبغية واستيرادها وتوزيعها.

إنّ الوزير الأوّل،

– بناء على تقرير وزير المالية،

– وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 112-5 و141 (الفقرة 2) منه،

– وبمقتضى الأمر رقم 76-104 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976 والمتضمن قانون الضرائب غير المباشرة، المعدل والمتمم، لاسيما المادة 298 منه،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 21-275 المؤرخ في 19 ذي القعدة عام 1442 الموافق 30 يونيو سنة 2021 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 22-305 المؤرخ في 11 صفر عام 1444 الموافق 8 سبتمبر سنة 2022 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

– وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04-331 المؤرخ في 4 رمضان عام 1425 الموافق 18 أكتوبر سنة 2004 والمتضمن تنظيم نشاطات صنع المواد التبغية واستيرادها وتوزيعها، المعدل والمتمم،

يرسم ما يأتي :

المادّة الأولى : تعدل المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 04-331 المؤرخ في 4 رمضان عام 1425 الموافق 18 أكتوبر سنة 2004 والمتضمن تنظيم نشاطات صنع المواد التبغية واستيرادها وتوزيعها، المعدل والمتمم، وتحرر كما يأتي :

"المادة 3 : يجب أن يكون رأسمال الشركة المنتجة للمواد التبغية مملوكاً بموجب أحكام المادة 298 من قانون الضرائب غير المباشرة :

– إمّا بصفة كلّية من طرف الجزائريين المقيمين بالنسبة لصناعة التبغ الموجه للتدخين و/أو النشق و المضغ.

– وإمّا في إطار الشراكة مع مساهمين غير مقيمين في حدود 49%، على الاكثر، من رأسمال الشركة بالنسبة لصناعة التبغ الموجه للتدخين والنشق و/أو المضغ.

فيما يخص الصناعة الحصرية للتبغ الموجه للنشق و/أو المضغ، فإن شرط الشراكة ليس مطلوبا بالنسبة للشريك الأجنبي".

المادة 2 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الديمقراطية الشّعبيّة.

حرّر بالجزائر في 4 رجب عام 1444 الموافق 26 جانفي سنة 2023.

أيمن بن عبد الرحمان

مرسوم تنفيذي رقم 23-60 مؤرخ في 4 رجب عام 1444 الموافق 26 جانفي سنة 2023، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها.

إنّ الوزير الأوّل،

– بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

– وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 112-5 و141 (الفقرة 2) منه،

– 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،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 21-275 المؤرخ في 19 ذي القعدة عام 1442 الموافق 30 يونيو سنة 2021 والمتضمن تعيين الوزير الأوّل،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 22-305 المؤرخ في 11 صفر عام 1444 الموافق 8 سبتمبر سنة 2022 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

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

يرسم ما يأتي :

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

" المادة 7 : يحدد مبلغ منحة البطالة الذي يتقاضاه المستفيد بـ 15.000 دج.

..... (الباقي بدون تغيير) ....."

المادّة 2 : تسري أحكام هذا المرسوم ابتداء من أوّل جانفي سنة 2023.

المادّة 3 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

حرّر بالجزائر في 4 رجب عام 1444 الموافق 26 جانفي سنة 2023.

أيمن بن عبد الرحمان

ملحق رقم(05): الملحقات المحلية للتشغيل التابعة لولاية المدية

الملحق الملحق (تابع)

الفروع الولائية	عدد الملحقات	الملحقات المحلية للتشغيل	الاختصاص الإقليمي
قالمة	4	قالمة	**البلديات :** قالمة - بن جراح - قلعة بوصبع - نشماية - هواري بومدين - بلخير - بوعاتي محمود - بومهرة أحمد - الفجوج - جبالة الخميسي - حمام الدباغ - هيليوبوليس - مجاز عمار - الركنية - عين العربي - خزارة
		بوشقوف	**البلديات :** بوشقوف - مجاز الصفاء - عين بن بيضاء - وادي فراغا
		حمام النبايل	**البلديات :** حمام النبايل - وادي الشحم – الدهوارة - بوحشانة - عين صندل - بني مزلين
		واد الزناتي	**البلديات :** واد الزناتي - تاملوكة - عين مخلوف - برج صباط - عين رقادة - راس العقبة – سلاوة عنونة - بوحمدان
قسنطينة	7	قسنطينة	**بلديتا :** قسنطينة - عين سمارة
		سيدي مبروك	**بلدية :** قسنطينة
		عين عبيد	**بلديتا :** عين عبيد - ابن باديس
		علي منجلي	**بلدية :** علي منجلي
		الخروب	**بلديتا :** الخروب - أولاد رحمون
		حامة بوزيان	**البلديات :** حامة بوزيان - ابن زياد - مسعود بوجريو- ديدوش مراد
		زيغود يوسف	**بلديتا :** زيغود يوسف - بني حميدان
المدية	8	المدية	**البلديات :** المدية - ذراع السمار - تمسقيدة - تيزي مهدي - وزرة - الحمدانية - بن شكاو - عوامري - وادي حربيل - حناشة - سي المحجوب - أولاد بو عشرة - بوعيشون
		عين بوسيف	**البلديات :** عين بوسيف - الكاف الاخضر - أولاد معرف - سيدي دامد - العوينات
		بني سليمان	**البلديات :** بني سليمان - بوشراحيل - سيدي الربيع - السواقي - جواب - بوسكن - خمس جوامع - القلب الكبير– سدراية - بئر بن عابد
		البرواقية	**البلديات :** البرواقية - أولاد داود - الربعية - سفوان - الزبيرية - شلاتة دوائر - العمرية - أولاد ابراهيم - بعطة - سيدي نعمان
		بوغزول	**البلديات :** بوغزول - الشهبونية - بوعيش
		شلالة لعذاورة	**البلديات :** شلالة لعذاورة - عين القصير - شنيقل - تفراوت - سيدي زهار – سيدي زيان
		قصر البخاري	**البلديات :** قصر البخاري - أولاد عنتر - أولاد هلال - أم الجليل - بوغار – السانق - مفتاحة - مجبر - دراق - عزيز
		تابلاط	**البلديات :** تابلاط - مزغنة - الحوضان - العيساوية - العزيزية - ميهوب - مفراوة