

دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع المدية في تحقيق التشغيل

د: حكيم شبوطي

د: قويدر الويزة

كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية.

cheboutihakim@gmail.com

Résumé

L'emploi est considéré comme un élément très important dans le développement économique et sociale d'un pays en général et l'algerie en particulier a partir des projets et programmes agréés.

A cet effet, Le présent article traite le rôle de l'ANSEJ dans la création de l'emploi et maîtrise du chômage, on va traiter aussi le cas de l'agence de Médéa.

ملخص:

يعتبر التشغيل من أهم العناصر الضرورية التي يجب أن تتوفر في أي دولة لكي تستطيع هذه الأخيرة بالنهوض بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية الضروريتين، حيث يعتبر هذا الموضوع من أهم الموضوعات ذات الأولوية القصوى في البرامج والمشاريع في الجزائر.

وعليه سوف نعالج من خلال هذا المقال دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في تخفيض البطالة وتشغيل اليد العاملة العاطلة، معرجين في ذلك عن دراسة وتحليل بعض المعطيات التي تخص وكالة المدية

مقدمة:

لقد باتت مشكلة البطالة من أهم المشاكل التي تهدد أمن واستقرار الشعوب في كل دول العالم، لذا وجب على المخططين والسياسيين رسم برامج من شأنها القضاء على هذا المشكل والمساهمة في تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية، وسنحاول من خلال هذه المقالة تسليط الضوء على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كآلية للتخفيف من حدة مشكلة البطالة على مستوى ولاية المدية ومدى قدرتها على توظيف الشباب البطالين، لذلك فإن إشكالية هذه المقالة هي كما يلي:

ما مدى مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع المدية في استحداث مناصب عمل للشباب البطالين في الولاية ؟

و بناءا على هذا الإشكالية الرئيسية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو مفهوم البطالة والتشغيل ؟

- ما هي خصائص البطالة في الجزائر ؟

-ما مدى مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع المدية على استحداث مناصب عمل جديدة لفائدة الشباب البطالين علي مستوى الولاية؟

المبحث الأول: ماهية البطالة والتشغيل:

1-البطالة:تعتبر البطالة من أهم المشكلات التي تعاني منها الدول مهما بلغت درجة تطورها وذلك بالنظر الي الآثار السيئة التي تخلفها علي الصعيد الاقتصادي والاجتماعي وحتى السياسي، ونظرا لخطورتها فقد عنت بالاهتمام الكبير من طرف الباحثين والدارسين واختلفت التعاريف والتحليلات المفسرة لها حسب اختلاف المجتمعات والدول التي تعاني منها.

أ-تعريف البطالة:إن البطالة في معناها الواسع تعني تعطيل أحد العوامل الإنتاج بصورة كلية أو جزئية كتعطيل الأراضي الصالحة للزراعة أو الأموال المراد استثمارها أو تعطيل المصانع أو تعطيل ، لكن اعتاد الناس علي إطلاق مصطلح البطالة علي تعطيل عنصر العمل وأصبح البطال ذلك الشخص الذي ليست له وظيفة، كما يمكن تعريفها أيضا علي أنها ظاهرة اجتماعية ذات صفة عالمية تتضمن العاطلين عن العمل¹، أما البطال فهو الباحث عن العمل والراغب فيه عند الأجور السائد لكنه لا يجد فرصة عمل.

كما يمكن تعريفها أيضا علي أنها "ظاهرة اختلال التوازن في سوق العمل، بحيث لا يتمكن جزء من قوة العمل في المجتمع من الحصول علي عمل منتج رغم أنه راغب فيه وقادر علي القيام به" وهي أيضا مقدار الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل وذلك خلال فترة زمنية معينة¹.

وتوجد عدة أسباب تجعلنا نعتبر ظاهرة البطالة خطيرة وهي:

-تعتبر البطالة عن الجزء المهدر من الطاقات الإنتاجية والتي لا يتم استغلالها.

- للبطالة آثار وخيمة علي نفسية البطال مما يؤدي إلى ظهور مشاكل اجتماعية وحتى سياسية في الدول التي تعاني منها.

-إن الهدف الأساسي للعمل هو تحقيق الرفاهية للإنسان العامل الشيء الذي لا يمكن تحقيقه في حالة البطالة.

ب-قياس البطالة: تقاس البطالة بواسطة معدل البطالة الذي يكون في شكل نسبة مئوية تعكس الأداء الاقتصادي لأي دولة حيث يمكن تعريفه علي أنه "نسبة الأفراد العاطلين إلى قوة العمل المتاحة في فترة زمنية معينة"².

ويمكن قياس معدل البطالة باستخدام الصيغة التالية:

عدد العاطلين عن العمل/إجمالي القوي العاملة.

وتجدر الإشارة في هذا المقام إلى أن حساب هذا المعدل يعاني الكثير من الصعوبات وكذلك جوانب القصور حيث يعتمد في حسابه علي العينات العشوائية عوض المسح الإحصائي الشامل الذي يعتبر باهض التكلفة بسبب الجهد والوقت الذي يتم قضاؤه في عملية المسح، كما أنه لا يمكن الحصول علي الإحصائيات المطلوبة بدقة كبيرة نظرا لوجود بعض الأفراد في حالة عمل غير نظامي أي لا يتم التصريح بهم لتجنب دفع بعض التكاليف الإضافية خاصة في دول العالم الثالث، كما أنه في بعض الوظائف المؤقتة والتي يتم إحصاء أصحابها في فئة الطبقة العاملة وقت إعداد الإحصائيات سرعان ما يعود

هؤلاء العمال الي فئة البطالين بمجرد نهاية عقد العمل مثل الحالة الجزائرية، وبصفة عامة فإن الدول المتطورة تقوم بقياس معدل البطالة شهريا أو كل ثلاثة أشهر.

ج-أثار البطالة: للبطالة أثار عدة وعلى عدة أصعدة اقتصادية، اجتماعية وحتى سياسية:

-الآثار الاقتصادية:

-تعتبر البطالة ضياع حقيقي للموارد الاقتصادية، فلو قدر حجم المنتجات التي كان بالإمكان إنتاجها من طرف البطالين ودورها في تحريك العجلة الاقتصادية نكتشف حجم الضياع للموارد الاقتصادية³

-تتسبب البطالة في تدهور خبرة ومهارة العمال خاصة إذا طالت فترة تعطلهم عن العمل⁴.

-ينتج عن البطالة تبديد أموال الدولة في الحالات التي تخصص فيها الحكومات تعويض للبطالين، حيث كان بإمكان توجيه هذه الأموال للاستثمار في حالة غياب البطالة.

-في حالة وجود ركود اقتصادي وبالتالي بطالة فإن تراجع الإنتاج سوف يؤدي الي تراجع الإيرادات وبالتالي تراجع الاستثمار وانخفاض الناتج المحلي الإجمالي وانخفاض معدل النمو والتنمية الاقتصادية⁵.

-الآثار الاجتماعية والسياسية: للبطالة أيضا مخاطر اجتماعية تتمثل في انتشار الجريمة والانحراف بسبب الفراغ الذي يعانيه البطالون، بالإضافة إلى عيشهم حالة على غيرهم وعدم شعورهم بالانتماء إلى المجتمع، كل هذه العوامل تؤدي بالمجتمع إلى عيش في حالة من عدم الاستقرار والأمان⁶.

د-أنواع البطالة: لا يتسع المجال لذكر كل أنواع البطالة لذلك سوف نكتفي بذكر أهمها بإيجاز:

-البطالة الهيكلية: هي البطالة الناشئة عن الخلل الهيكلي في السياسات الاقتصادية المطبقة في مجالات الاستثمار من جهة وسياسات التشغيل من جهة ثانية، أو هي البطالة الناشئة عن إلغاء بعض الوظائف بسبب تغير المهارات المطلوبة⁷.

-البطالة الاحتكاكية: هي البطالة التي تكون نتيجة تخلي بعض الأفراد عن وظائفهم للبحث عن وظائف أخرى لأسباب مختلفة، لفترة البحث عن الوظيفة الجديدة تعتبر بطالة .

-البطالة الدورية: تكون ناشئة عن مرور الاقتصاد بفترة كساد أو ركود تتسم بقلة الطلب مما يدفع بالمؤسسات الاقتصادية إلى تسريح عمالها⁸.

-البطالة الموسمية: تظهر في قطاعات النشاط الاقتصادي التي تتصف بالموسمية كالقطاع الزراعي والقطاع السياحي وقطاع البناء حيث أن الفترة التوقف عن العمل تعتبر بطالة⁹.

-البطالة المقنعة: تكون في حالة العمالة الناقصة كمّا ونوعاً، فكما تكون في حالة اشتغال العمال لفترة أقل من الوقت القانوني المخصص للعمل أما نوعاً فتكون في حالة اشتغال الأفراد في وظائف أقل من مستوى مؤهلاتهم¹⁰، كما أن المؤسسة التي توظف عمالاً بقدر أكبر من حاجتها لأسباب اجتماعية تعتبر بطالة مقنعة أو مستترة .

2-التشغيل:

للتشغيل أهمية كبيرة سواء على المستوى الفردي أو على المستوى الاجتماعي أو علي مستوى الاقتصاد ككل بالنظر إلى الفوائد الإيجابية التي يحققها ويمكن تعريفه كما يلي:

1-تعريف التشغيل: يمكن تعريفه بعدة أشكال:

- "جميع الموظفين بمن فيهم أشخاص فوق سن محددة كانوا خلال فترة الإحصاء في وظيفة مدفوعة الأجر أو يعلمون لحسابهم الخاص"¹¹ كما "يقصد بالتشغيل الأفراد الذين هم في سن العمل ولهم وظائف"¹² كما يعرف أيضا علي أنه " توفير عدد من الوظائف ومناصب العمل بالشكل الذي يلبي عددًا من طلبات العمل من القوة العاملة، ويتمثل عنصر العمل في كل أشكال الجهد الإنساني المبذول في سبيل الإنتاج سواء كان ذهنيًا أو جسديًا"¹³.

ب- **أهمية التشغيل:** للتشغيل أهمية بالغة تتمثل في:

- زيادة عدد السلع والخدمات المنتجة بسبب زيادة القوى العاملة وتأمين الفرد من الفقر .
- القضاء على الفوارق الاجتماعية بين أفراد المجتمع مما يؤدي إلى تحقيق الأمن الاجتماعي .
- يؤدي التشغيل إلي اكتشاف المواهب الكامنة في الأفراد ويشعر الفرد بأهميته في المجتمع.

ج- **أنواعه:**

-**التشغيل الكامل:** وهي الحالة التي يوجد فيها عمل لكل باحث عن العمل وراغب فيه أي أن عدد الوظائف الشاغرة هي بعدد العمال الذين ليست لديهم وظائف، ويعتبر هذا المفهوم نظري لعدم إمكانية تحقيقه على أرض الواقع.

-**التشغيل الدائم والتشغيل الدوري:** التشغيل الدائم هو علاقة عقد عمل غير محدود الفترة الزمنية بين العامل وصاحب العمل، أما التشغيل الدوري فهو تلك العلاقة المحدودة زمنيا والناجمة عن عقد عمل مؤقت بين العامل وصاحب العمل ونجد هذا النوع من التشغيل في المؤسسات الزراعية خاصة والقطاع السياحي.

المبحث الثاني: البطالة في الجزائر:

تعتبر البطالة في الجزائر ظاهرة اقتصادية واجتماعية رافقت الاقتصاد الجزائري وتطوراته منذ الاستقلال إلى يومنا هذا حيث ارتبطت نسبيا بمعدلات النمو الاقتصادي المحققة وكذا النظام الاقتصادي المتبع من طرف الدولة الجزائرية إضافة إلى مدا خيل الدولة المتحققة من قطاع المحروقات، وعليه كانت معدلاتها غير مستقرة فمرة ترتفع بشكل كبير لتعود إلى الانخفاض في حالة انتعاش الاقتصاد.

1- خصائص البطالة في الجزائر: تتميز البطالة في الجزائر بصفات وخصائص تميزها عن غيرها من البلدان ويمكن ذكر البعض منها كما يلي:

-ترتفع نسبة البطالة في بعض القطاعات الاقتصادية أكثر من قطاعات أخرى حيث أن أكبر نسبة للبطالة نجدها في القطاع الفلاحي المتمركز في المناطق الريفية على الرغم من قدرة هذا القطاع على استيعاب أعداد كبيرة من اليد العاملة بسبب عزوف فئة الشباب وعدم رغبتهم في العمل الفلاحي بسبب تدني مداخيل الفلاحين نتيجة عدم وضع أطر قانونية وتنظيمية تضمن للفلاح دخل يكافئ المجهود المبذول من طرفه إضافة إلى الثقافة المنتشرة لدى غالبية الشباب الذين يرغبون في الحصول علي مناصب هامة يقل فيها المجهود العضلي.

-ارتفاع نسبة البطالة في الريف بسبب عدم توفر المشاريع الموفرة لمناصب العمل هذا من جهة وعزوف الشباب عن العمل في القطاع الفلاحي كما سبقت الإشارة إليه من جهة ثانية.

-أكبر نسبة من البطالين تنتشر بين فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و19 سنة بسبب النسب الكبيرة للتسرب المدرسي.

-أغلب البطالين من فئة الذكور.

2-أسباب البطالة في الجزائر: توجد عدة أسباب لظاهرة البطالة في الجزائر نذكر منها:

-ارتفاع نسب النمو الديموغرافي السنوي والمقدر حيث بلغت هذه النسبة 4 % سنويا.

-ضعف القطاعات الاقتصادية التي تحتاج إلي اليد العاملة المكثفة مثل قطاع الصناعات التحويلية.

-برامج إعادة جدولة الديون وما نتج عنها من خصصة للمؤسسات العمومية وبالتالي تسريح العمال من المؤسسات العمومية.

-سياسات التوظيف الرسمية التي اتبعتها الحكومة والتي أدت إلي تقيشي ظاهرة البطالة المقنعة التي انتشرت في الأجهزة الحكومية.

-ضعف الاستثمارات العمومية مما أدى إلي تقلص مناصب العمل.

3-تطور البطالة في الجزائر:مرت البطالة في الجزائر منذ الاستقلال بأهم المراحل التالية:

أ-المرحلة الأولى: وتبدأ هذه المرحلة من الاستقلال الي غاية 1973، وتميزت بمعدلات بطالة عالية جدا بسبب مخلفات الاستعمار وقلة المؤسسات الاقتصادية التي تستوعب اليد العاملة البطالة، كما ان القطاع المسيطر علي التشغيل آنذاك كان القطاع الفلاحي والزراعي.

ب-المرحلة الثانية: تبدأ هذه المرحلة من سنة 1973 إلي غاية 1985:

وما يميز هذه المرحلة التحكم الجيد في معدلاتها بسبب انطلاق المؤسسات الصناعية الكبرى حيث كان يفتح 50000 ألف منصب سنويا، وسجل في هذه الفترة أخفض معدل بطالة والتي قدرت نسبتها ب 7.8 %¹⁴

ج-المرحلة الثالثة: تبدأ من سنة 1986 إلي غاية 1995 وسجلت هذه المرحلة أعلي معدل بطالة متجاوزا 28% بسبب تراجع الحاد لأسعار البترول وتوقف غالبية المشاريع الاقتصادية إضافة الي تسريح العمال الناتج عن غلق المؤسسات العمومية بموجب التعديلات الهيكلية المفروضة علي الدولة الجزائرية من طرف المؤسسات المالية الدولية، كما لا يمكننا إغفال التأثيرات السلبية للوضع الأمني وما تبعه من تخريب للمنشآت العمومية

د - المرحلة الرابعة: وتبدأ هذه المرحلة من سنة 1996 إلي غاية 2004 حيث تميزت ببقاء معدل البطالة مرتقعا فوق 20 % مما يؤكد علي الصفة الهيكلية للبطالة، كما يمكن تسجيل فقدان حوالي مليون منصب عمل خلال هذه الفترة¹⁵.

هـ - المرحلة الخامسة: تمتد هذه المرحلة من سنة 2004 إلى يومنا هذا 2015 وتتميز بالانخفاض المستمر لمعدل البطالة من سنة لأخرى حيث انخفض هذا المعدل من 18 % في بداية الفترة ليصل إلى أقل من 10 % سنة 2013 ويرجع ذلك أساسا إلى برامج الإنعاش الاقتصادي وبرامج دعم النمو وإنشاء أجهزة الدعم المختلفة مثل الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وغيرها من أجهزة الدعم المختلفة التي ساهمت بشكل مباشر وفعال في تأطير التشغيل والمساهمة في خفض معدل البطالة.

المبحث الثالث: دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع المدية في تحقيق التشغيل:

تعد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من أهم الآليات المعتمدة في الجزائر لمحاربة ظاهرة البطالة وذلك من خلال مساعدة الشباب على إنشاء مؤسسات مصغرة بواسطة تقديم الدعم اللازم فنيا وماليا خاصة لخريجي الجامعات، وسوف نحاول مناقشة هذا المحور عبر العناصر التالية:

-تقديم للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

-الحوافز التي تمنحها الوكالة للمؤسسات المنشأة.

-مدى مساهمة وكالة المدية في تحقيق التشغيل.

1-تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

أ-تعريف الوكالة: أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 1996 بموجب المرسوم التنفيذي 06-296 المؤرخ في 08/09/1996 والمتضمن إنشاء الوكالة وتحديد قانونها الأساسي المعدل والمتمم، وتعرف على أنها هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي مقرها الجزائر العاصمة ولها فروع في الولايات وتساهم في الاقتصاد الوطني من خلال مساعدة الشباب على إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات.

ب-شروط الاستفادة من المزايا الممنوحة من طرف الوكالة: حتى يستفيد الشاب من الدعم المقدم من طرف الوكالة يجب ان تتوفر فيه جملة من الشروط وهي:

-أن يتراوح سن المستفيد بين 19-35 سنة ويمكن رفع سن المسير إلى 40 سنة إذا أحدث الاستثمار 3 مناصب دائمة.

-أن يكون الشاب ذو تأهيل مهني أو علمي له علاقة بالنشاط المختار .

-أن يكون بطالا عند تقديم طلب الاستفادة من الوكالة.

-أن يقدم مساهمة مالية شخصية بنسبة تتناسب مع حجم الاستثمار .

ج-مهام الوكالة: للوكالة مجموعة من المهام المكلفة بها يمكن حصرها في:

-مرافقة الشباب وتقديم الاستشارة الفنية والدعم المالي لإنجاز المشاريع.

-تسيير الصندوق الوطني لدعم التشغيل وربط علاقات مع البنوك لجلب تمويل خارجي.

-إعلام المستفيدين من تمويل المشاريع بكل المزايا والمعلومات التي يستفيدون منها.

-تنظيم دورات تكوينية للشباب لتجديد معارفهم الفنية والإدارية.

-متابعة الاستثمارات المنجزة للوقوف على مدى احترام بنود الاتفاق ودفاتر الشروط وتقديم المساعد عند الحاجة.

-المساهمة في إنشاء مؤسسات مصغرة التي من شأنها فتح مناصب شغل للشباب.

-إعادة الاعتبار لبعض الأنشطة المهمة كالحرف والصناعات التقليدية والمساهمة في تحقيق التوازن الجهوي.

-إعادة الاعتبار للمنتوج الوطني وتشجيع الصادرات خارج المحروقات.

2-**الحوافز الممنوحة من طرف الوكالة:** تقوم الوكالة بتقديم مساعدات مالية لأصحاب المشاريع المنشأة في إطار الوكالة وفق تركيبة خاصة تتمثل في التمويل الثنائي والتمويل الثلاثي إضافة إلى قروض إضافية وذلك وفق الجداول التالية:

جدول رقم 1: طريقة التمويل الثنائي:

النسب /المستويات	نسبة المساهمة الشخصية	نسبة القرض غير المكافئ
المصدر:	71 %	29 %
معلومات مقدمة	72 %	28 %

من طرف
الوكالة.

من خلال الجدول أعلاه نتعرف علي مستويات التمويل ونسب المساهمة حيث أن المستوى الأول خاص بالمشاريع التي لا تتجاوز قيمة الاستثمار 5 ملايين دينار وتكون فيها نسبة المساهمة الشخصية 71 % ونسبة القرض غير المكافئ 29 % ن بينما المستوي الثاني تكون فيه قيمة الاستثمار أكبر من 5 ملايين دينار وأقل من 10 ملايين دينار وتكون نسبة المساهمة الشخصية تقدر ب 72 % ونسبة القرض غير المكافئ 28 %.

أما التمويل الثلاثي فيكون للمشاريع التي لا تتجاوز 5 ملايين دينار جزائري بالنسبة للمستوى الأول أما المستوي الثاني فيكون للمشاريع التي تتراوح قيمة الاستثمار فيها بين 5 ملايين دينار و 10 ملايين دينار وفق الجدول أسفله.

جدول رقم 2: طريقة التمويل الثلاثي:

النسب /المستويات	نسبة المساهمة الشخصية	نسبة القرض غير المكافئ	نسبة القرض البنكي
المستوي الاول	1 %	29 %	70 %
المستوي الثاني	2 %	28 %	70 %

المصدر: معلومات مقدمة من طرف الوكالة

كما يستفيد الشباب الحاملين لشهادات التكوين المهني من قروض إضافية مقدرة ب 500000 دج بدون فائدة وهذا من أجل اقتناء ورشات متنقلة أو كراء محلات.

أما الشباب الحاملين لشهادات عليا كالأطباء وخبراء المحاسبة والمحاسبين المعتمدين ومحافظي الحسابات ومكاتب الدراسات في البناء والأشغال العمومية فيستفيدون من قروض بدون فائدة لإنشاء مكاتب جماعية.

كما يستفيد من امتيازات أخرى تتعلق بمراحل الانجاز والاستغلال و التوسع كما يلي:

1-**الامتيازات المتعلقة بمرحلة الانجاز:** تتمثل في الإعفاء من حقوق نقل الملكية و حقوق التسجيل إضافة إلى قروض بنكية بدون فوائد وتطبيق معدل منخفض بنسبة 5 % من الحقوق الجمركية علي التجهيزات المستوردة.

ب-الإعانات في مرحلة الاستغلال: كما يستفيد أصحاب المشاريع المنشأة في إطار الوكالة من إعفاء من الرسم العقاري والضريبة الجزافية لمدة ثلاث سنوات أو ست سنوات أو عشر سنوات حسب منطقة موقع المشروع مع إمكانية تمديد فترة الإعفاء من الضريبة الجزافية عند تعهد المستثمر بتوظيف ثلاث عمال لمدة غير محددة.

ج-الإعانات في مرحلة التوسع: الحصول علي قروض من طرف الوكالة بدون فوائد حسب مستوى التمويل إضافة إلى قروض بنكية مع تخفيض في نسبة الفوائد مقدرة ب 100 % وكذلك الاستقادة من تطبيق رسوم جمركية مخفضة بنسبة 5 %.

3- مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وكالة المدية في تحقيق التشغيل:

منذ إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وهي في عمل مستمر لدراسة الطلبات والملفات المقدمة من طرف الشباب البطال حتى تحضي بالقبول في حال توفرها علي الشروط المحددة سلفا، وقد اختلف عدد هذه الملفات من سنة إلى أخرى حسب القطاعات، كما أنه تم رفض بعض الملفات سواء من طرف الوكالة أو من طرف البنك، والجدول الموالي يوضح لنا عدد الملفات المقبولة حسب القطاعات الاقتصادية المختلفة للفترة الممتدة من 2008 إلى 2014 كما يلي:

جدول رقم 3 : الملفات المودعة لدى الوكالة والمقبولة للفترة 2008-2014:

القطاعات/السنوات	الخدمات	حرف	فلاحة	صناعة	أشغال البناء
2008	297	110	71	50	52
2009	157	107	152	117	30
2010	107	49	100	34	13
2011	632	104	422	111	34
2012	140	50	283	43	11
2013	163	61	283	38	8
2014	200	66	370	69	30

المصدر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، فرع المدية.

أما عن مناصب الشغل التي تم فتحها في إطار الوكالة من خلال المؤسسات الصغيرة المنشأة فيمكن إيضاحها في الجدولين المواليين:

جدول رقم 04: عدد المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الوكالة حسب القطاعات للفترة 2008-2014:

السنوآت/القطاعات	الخدمات	الحرف	الفلاحة	الصناعة	أشغال البناء
2008	30	7	23	44	23
2009	102	78	103	55	30
2010	61	45	92	34	13
2011	233	38	135	39	21
2012	110	32	242	39	9

2013	140	40	206	38	8
2014	189	56	279	38	20

المصدر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع المدينة

من ملاحظة الجدول يتضح لنا أن غالبية المؤسسات المنشأة تنتمي لقطاعي الفلاحة والخدمات كما أن أكبر عدد من المؤسسات المنشأة في هذين القطاعين كان في سنتي 2011 و 2014 .

أما عن عدد مناصب العمل التي تم خلقها في هذه القطاعات ولنفس الفترة فكانت كما يلي:

جدول رقم 5: عدد مناصب الشغل الدائمة المنشأة من طرف الوكالة للفترة 2008-2014:

السنوات/القطاعات	الخدمات	الحرف	الفلاحة	الصناعة	أشغال البناء
2008	117	15	76	72	68
2009	222	140	234	88	131
2010	151	77	248	89	117
2011	380	105	352	133	74
2012	615	130	545	157	52
2013	658	200	856	162	49
2014	1329	179	831	179	71

المصدر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، فرع المدينة.

من ملاحظة الجدول يتضح لنا أكبر عدد مناصب الشغل المنشأة كان في قطاع الخدمات 3472 منصب شغل تم استحداثه خلال فترة الدراسة ليأتي بعده قطاع الفلاحة بـ 3142 منصب، ثم قطاع الصناعة بـ 880 منصب، ثم قطاع الحرف بـ 843 منصب، يليها قطاع أشغال البناء، كما أن العدد الكلي للمناصب المستحدثة للفترة الممتدة من سنة 2008 إلى سنة 2014 قد بلغ 8799 منصب وهذا عدد غير كافٍ بالنظر إلى عدد البطالين علي مستوي الولاية والذي بلغ سنة 2010 علي سبيل المثال لا الحصر 26139 بطل مع نسبة بطالة مقدرة بـ 10.26 % علي مستوي الولاية.

الخاتمة:

من دراستنا لمشكل البطالة بصفة عامة ومشكل البطالة في الجزائر بصفة خاصة الذي لا يختلف عنه في ولاية المدينة توصلنا في الأخير إلى نتيجة مفادها أن مناصب الشغل المستحدثة في إطار الوكالة غير كافية وهذا بسبب عدم قبول كل الملفات المودعة لدي الوكالة أو عدم استفادة عدد كبير منها من التمويل عن طريق البنك أي أن مشاكل التمويل عن طريق البنوك تحد من تحقيق الوكالة للأهداف التي أنشأت من أجلها، كما لا يمكننا إغفال العدد الضئيل لمناصب العمل المستحدثة في القطاع الصناعي بسبب العراقيل البيروقراطية الممارسة من طرف الإدارة العمومية لا سيما ما تعلق بالعقار الصناعي بالإضافة إلى ضعف التأهيل المهني والفني لدي الشباب البطال مما يحد من إقامة استثمارات في هذا القطاع والتي تكون في مستوى المنافسة الدولية.

قائمة المراجع

- 1 طارق الحاج، "علم الاقتصاد ونظرياته"، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 1998، ص 151.
- 2 مني الطحاوي، "اقتصاديات العمل"، مكتبة الشروق، القاهرة، 1990، ص 78.
- 3 خالد الزاوي، "البطالة في الوطن العربي، المشكلة والحل"، مجموعة النيل العربية، مصر، 2004، ص 21.
- 4 عبد الرحمان يسرى أحمد، "النظرية الاقتصادية الكلية"، الدار الجامعية، 1997، ص 387.
- 5 نفس المرجع السابق، ص 305-307.
- 6 مجيد علي حسن، عفاف الجبل، "مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي"، عمان، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2004، ص 333.
- 7 محمد علاء الدين عبد القادر، "البطالة"، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 20.
- 8 أسامة السيد عبد السميع، "مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، الأسباب الآثار والحلول"، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، 2008، ص 09.
- 9 هشام الزيغي حسن أبو الزيت، "أسس ومبادئ الاقتصاد الكلي"، الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 2000، ص 148.
- 10 خالد واحدق الوزاني، أحمد الرفاعي، "مبادئ الاقتصاد الكلي في النظرية والتطبيق"، عمان، 1999، ص 252.
- 11 أحمد الأشقر، "الاقتصاد الكلي"، دار الثقافة والدار العلمية الدولية، الطبعة الأولى، ص 302.
- 12 محمد مروان السمان محمد ظافر محيك، "مبادئ التحليل الاقتصادي"، كلية الاقتصاد، جامعة عمان، 1992، ص 66.
- 13 الليثي محمد علي وآخرون، "مقدمة في الاقتصاد الكلي"، الإسكندرية، الدار الجامعية، 1997، ص 21.
- 14 منظمة الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لسنة 2004، ص 273.
- 15 شريفة دبكة، عبد الرحمان العايد، "العمل والبطالة كمؤشرين لقياس التنمية المستدامة، حالة الجزائر"، أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 04، ديسمبر 2008، ص 190.
- 16 هاجر رماش، "اتفاق الشراكة الأورو جزائرية وسوق العمل في الجزائر"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة، 2013، ص 116.
- 17 تم الحصول علي هذه الرقام عن طريق عملية الجمع للمناصب المستحدثة في كل قطاع بناءا علي الأرقام المعطاة من طرف الوكالة.